

ZEHN FRAGEN AN IRENE SCHULZ

Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und stellvertretende Vorsitzende des Vorstandes der Hans-Böckler-Stiftung

In den ersten Wochen des Jahres 2018 hatte Irene Schulz alle Hände voll zu tun: Die Tarifbewegung lief auf Hochtouren. Eine harte, erfolgreiche Tarifrunde, bei der die IG Metall am Ende erstmals auch Regelungen zu mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit aushandelte. Ein Meilenstein und nicht das einzige große Thema, dem sich die Gewerkschafterin widmet.

Im Interview spricht sie über Digitalisierung und die Arbeit der Zukunft, über Herausforderungen für die Mitbestimmung – und über die besondere gesellschaftliche und gewerkschaftspolitische Bedeutung, die der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung zukommt.



Als Aufsichtsrätin bei Osram und Audi haben Sie eine Menge praktische Mitbestimmungserfahrung. Welche Themen beschäftigen Sie in den Aufsichtsräten derzeit besonders? Und zu welchen Fragen brauchen Aufsichtsratsmitglieder die Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung?

Zentral sind Fragen der strategischen und nachhaltigen Ausrichtung der Unternehmen vor dem Hintergrund der Transformation. Die Digitalisierung von Produkten und Prozessen erleben wir sowohl in der Licht- als auch in der Automobilindustrie. LED- und Sensortechnik statt traditioneller Lampen, zukunftsfähige Mobilitätskonzepte, umweltschonende Antriebe, autonomes Fahren sind die Stichwörter. Dadurch verändert sich Wertschöpfung, neue Geschäftsmodelle entstehen und Kernkompetenzen verschieben sich. Dieser technologische Fortschritt gelingt nur, wenn auch der soziale Fortschritt mitgestaltet wird. Uns ist es beispielsweise bei Osram gelungen, dass nicht nur in LED-Technik in Malaysia investiert, sondern auch Regensburg mit Beschäftigungsaufbau erweitert wird und Berlin zum Standort für Technologien zum autonomen Fahren wird. Hier ist Mitbestimmung besonders gefragt. Wir haben die wichtige Aufgabe, Einfluss auf Investitionsentscheidungen zu nehmen, so dass nicht nur in neue Technologien, sondern auch in frühzeitige Qualifizierung,

Personalentwicklung und Zukunftskonzepte der Standorte investiert wird. Gleichzeitig sind wir mit neuen Fragen konfrontiert, für die die Hans-Böckler-Stiftung eine gute Ansprechpartnerin ist, wie etwa beim Thema Datenschutz angesichts neuer Geschäftsmodelle.

Die paritätische Unternehmensmitbestimmung in den großen deutschen Kapitalgesellschaften wird durch das europäische Gesellschaftsrecht immer wieder in Frage gestellt. Was tut die IG Metall, um zu verhindern, dass die Mitbestimmung über den „Umweg Europa“ untergraben wird?

Die DGB-Gewerkschaften mischen sich aktiv in die Gesetzesvorhaben der EU zum Gesellschaftsrecht ein. Dabei geht es vor allem um den Schutz der deutschen Mitbestimmung, aber nicht nur. Unser Anspruch ist es, über eine europäische Richtlinie zur Unternehmensmitbestimmung einen Mindeststandard für die Beschäftigten in allen EU-Mitgliedsstaaten zu sichern – unter Berücksichtigung der jeweiligen kulturellen Besonderheiten. Parallel dazu bauen wir die Netzwerke der Gremien und der Gewerkschaften in Europa aus. Durch einen regelmäßigen vertrauensvollen Austausch der Belegschaften über die Grenzen hinweg stärken wir unsere Position und verhindern ein Ausspielen der Standorte gegeneinander.





Die Hans-Böckler-Stiftung hat in den letzten beiden Jahren intensiv an der „Arbeit der Zukunft“ gearbeitet. Eine Expertenkommission hat in einem Bericht über 50 Denkanstöße vorgelegt. Wie sehen Sie die Zukunft der Arbeit im digitalen Kapitalismus?

Technologien allein waren noch nie Treiber des Fortschritts. Es muss vielmehr darum gehen, die Prozesse im Interesse der Beschäftigten zu gestalten – damit es auch in einer digitalisierten Welt gerecht und lebenswert zugeht. Weil sich Qualifikationsprofile rasant verändern werden, müssen wir Aus- und Weiterbildung neu denken. Arbeitsorte müssen zu Lernorten werden. Universitäten werden sich stärker für Beschäftigte öffnen. Das Volumen der Investitionen in Weiterbildung braucht eine ganz andere Dimension und Betriebsräte brauchen deutlich erweiterte Mitbestimmungsrechte. Wenn Beschäftigte in Zukunft unabhängiger vom Arbeitsort arbeiten können, kann das zu mehr Selbstbestimmung, zu besseren Vereinbarkeitsbedingungen, zu mehr Zeitgewinn führen. Es gibt ja bereits hervorragende Betriebsvereinbarungen zu mobilem Arbeiten. Wir haben aktuell tarifvertraglich Rahmenbedingungen abgesichert. Und genau das ist der entscheidende Punkt: Es braucht auch in der digitalen Welt Schutzbestimmungen, kollektive Regelungen und Tarifverträge, die Gute Arbeit erst ermöglichen. Gesellschaftspolitisch brauchen wir eine breite Debatte um die Frage der Ausgestaltung sozialer Verantwortung und Verteilungsgerechtigkeit.

„Eigentum verpflichtet“ ist ja keine Meinungsäußerung, sondern Verfassungsgrundsatz.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung wird von Arbeitgeberseite auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten gefordert. Inwiefern könnte das zu mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten führen?

Den Arbeitgebern geht es vor allem darum, unter dem Deckmantel der Digitalisierung und einer pseudomodernen Flexibilitätsdebatte Schutzrechte der Beschäftigten abzubauen. Warum sollten Ruhepausen nicht mehr nötig sein? Warum keine Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit? Hier soll Flexibilität als Einbahnstraße verfestigt werden – Einsatz nach Kundenwünschen und Maschinen- oder Projektlaufzeiten. Doch der Mensch ist keine Maschine und das Leben wird nicht von einem Tempomaten gesteuert. Wir haben mit unserem aktuellen Tarifvertrag ein innovatives Modell zum Einstieg in eine neue Arbeitszeitkultur entwickelt, das die veränderten Lebensentwürfe der Beschäftigten respektiert. Es geht darum, einen individuellen Anspruch und Wahloptionen für die Beschäftigten kollektiv abzusichern. Das sind flexible Modelle, die wir in einer digitalisierten Arbeitswelt weiterentwickeln werden und die für echte Selbstbestimmung sorgen können. Das wird nicht ohne Konflikte gehen. Dazu brauchen wir auch in Zukunft starke Gewerkschaften und starke Mitbestimmung.

Vor welchen Herausforderungen werden die bei den Betriebsratswahlen 2018 neu gewählten Arbeitnehmervertretungen angesichts des Wandels der Arbeitswelt stehen?

Den Wandel der Arbeitswelt werden wir nur alle gemeinsam stemmen. Mitbestimmung ist ein Standortvorteil. Sie steht für eine Beteiligungskultur, die es ermöglicht, die Expertise der Beschäftigten zu heben und die Belegschaften im Transformationsprozess mitzunehmen. Neu gewählten Betriebsräten bieten wir an, sich dafür sowohl fachliches Know-how anzueignen als auch ihre Beteiligungs- und Prozesskompetenz auszubauen, um proaktiv arbeitspolitische Prozesse im Interesse und mit Beteiligung der Beschäftigten zu gestalten. Mit dem Projekt „Arbeit & Innovation 4.0“ bildet die IG Metall Betriebsräte zu digitalen Expertinnen und Experten aus. Mehr als 150 Betriebe werden daran beteiligt sein. Im Jahr der Betriebsratswahlen lohnt es sich noch einmal besonders, daran zu erinnern, dass Betriebsräte für Demokratie im Betrieb stehen. Wir brauchen deshalb stärkere Schutzrechte für Kandidatinnen und Kandidaten und neu gewählte Betriebsräte sowie wirkungsvollere Sanktionen gegen Arbeitgeber, die immer noch meinen, Demokratie ende am Werkstor. Ihnen muss die rote Karte gezeigt werden.

Im Vorstand der IG Metall zählt Bildungsarbeit zu Ihren Arbeitsfeldern. Im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung sind Sie die Beauftragte für die Studienförderung. Die Stiftung unterstützt seit vielen Jahren junge Menschen aus Arbeitnehmerhaushalten, die studieren wollen, mit Stipendien, Seminaren und Möglichkeiten, sich zu vernetzen. Welche Bedeutung hat das aus Ihrer Sicht?

Es ist absolut unverzichtbar. Der Anspruch, dass alle, unabhängig von der Herkunft, Zugang zu Bildung haben sollen, wird in der Hans-Böckler-Stiftung konkret gelebt. Arbeiterkinder sind unter den Studierenden immer noch deutlich unterrepräsentiert. Obwohl die Zahl der Studierenden deutlich zunimmt, geht der Anteil von Studierenden aus Nicht-Akademikerfamilien sogar zurück. Das hat sicher viele Gründe. Ein entscheidender ist die finanzielle Belastung. Steigende Wohnungsmieten insbesondere in den Städten und hohe Anforderungen an das Studium erschweren die Finanzierung des Studiums durch Jobben und Zuverdienst. Umso wichtiger sind unsere Stipendien. Durch die Möglichkeit, sich mit anderen Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie mit den Vertrauensdozentinnen und -dozenten der Stiftung zu vernetzen, wird der Einstieg in die akademische Laufbahn und der Verbleib darin darüber hinaus begleitet und unterstützt. Auch das ist von großer Bedeutung.

Die Stiftung ist zwar mittlerweile eines der größten Begabtenförderwerke Deutschlands. Aber kann ihre Förderung mehr sein als ein Tropfen auf den heißen Stein?

Die Bedeutung der Studienförderung sollte nicht unterschätzt werden. Denn die Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung sind auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für gewerkschaftliche Werte. Da können 2.800 Geförderte und 500 bis 600 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr schon einiges bewirken. Nicht zuletzt ist die Studienförderung seit vielen Jahren der Ort, wo nicht nur bildungspolitische Fragen intensiv diskutiert werden, sondern auch wichtige Innovationen vorangetrieben wurden, die wiederum andere Institutionen beeinflussen. Ich nenne hier nur die verstärkte Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund, die Stärkung des Dritten Bildungsweges und jüngst das Programm zur Unterstützung für Geflüchtete.

In den nächsten Monaten wird das Bewerbungsverfahren um Stipendien umgestellt. Künftig kann sich jede und jeder online bei der Stiftung bewerben. Welche Folgen erwarten Sie?

Einen Bewerbungsweg, die Böckler-Aktion Bildung, haben wir schon umgestellt. Und es zeigt sich ein beabsichtigter und erfreulicher Anstieg an Bewerbungen. Wir erwarten, dass sich noch mehr Kolleginnen und Kollegen aus allen Gewerkschaften und Regionen für ein Stipendium bewerben. Die Bewerbungsverfahren werden stark vereinfacht und die Zeit zwischen dem Bewerbungsdatum und der Entscheidung über die Stipendienvergabe wird verkürzt. Das soll auch die Hemmschwelle senken, sich überhaupt für ein Stipendium bei der Stiftung zu bewerben. Um für größtmögliche Transparenz zu sorgen, haben wir die Kriterien zur Förderung in einem umfassenden Beteiligungsprozess mit Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften, Vertrauensdozentinnen und -dozenten, Stipendiaten und Stipendiatinnen entwickelt. In den nächsten Wochen und Monaten wird dieser Kommunikationsprozess insbesondere auch in den Gewerkschaften fortgesetzt. Wir haben außerdem vereinbart, das neue Bewerbungsverfahren zu evaluieren, um es – falls erforderlich – sinnvoll anpassen zu können.

Das soziale Profil der Böckler-Begabtenförderung drückt sich auch darin aus, dass sie vergleichsweise viele Geflüchtete bei einem Studium unterstützt. Das eröffnet individuelle Chancen. Welche gesellschaftliche Bedeutung hat das?

Die Bedeutung liegt in der Vorbildfunktion, die unsere Stipendiatinnen und Stipendiaten nicht nur unter den Geflüchteten haben. Jemanden zu kennen, der es aus schwierigsten Lebensumständen heraus geschafft hat, sich bis zu einem Studium mit Stipendium durchzubeißen, macht anderen Menschen mit ähnlich ungünstigen Ausgangsbedingungen Mut. Zu wissen, dass es Institutionen wie unsere Stiftung gibt, die sich für Chancengerechtigkeit einsetzen, ist nicht nur für den Einzelnen wichtig, sondern stärkt auch den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Mit Blick auf Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete ist das ein wichtiger Baustein zur Integration.

Über die Studienförderung hinaus unterstützt die Stiftung auch Promotionen und Nachwuchsforscherguppen, die an unterschiedlichsten Themen arbeiten. Warum?

Das hat zwei Dimensionen. Wir unterstützen engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, von denen wir erwarten, dass sie sich nach Abschluss ihrer Promotion im Wissenschaftsbetrieb weiterentwickeln und sich für gewerkschaftliche Werte einsetzen und arbeitnehmerorientierte Forschungsfragen bearbeiten. Und inhaltlich fördern wir Forschung, die gesellschaftspolitische Relevanz hat und von der wir uns Impulse für gewerkschaftspolitische Debatten erhoffen. Da geht es beispielsweise um die Beschäftigung mit Fragen der Zukunft der Arbeitsgesellschaft, eines innovativen Sozialstaates und zukunftsfähigen Technologien. Mit den Promotionskollegs und Nachwuchsforscherguppen setzen wir zudem thematische Schwerpunkte, die an den Hochschulen bisher nicht selten vernachlässigt wurden. Promotionskollegs und Nachwuchsforscherguppen stärken die thematischen Schwerpunkte der Stiftung.

