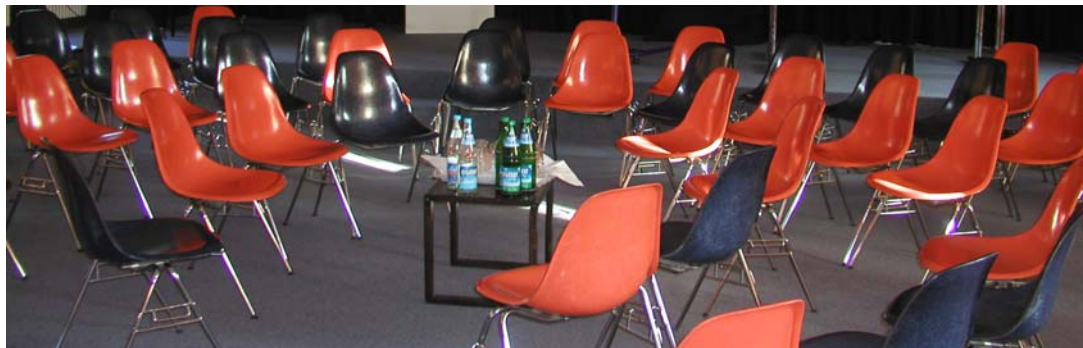


Fritz-Erler-Forum



Die Chefs im Gespräch

Demokratie und Wirtschaft – Wie können Arbeitnehmer/innen ihre Interessen heute vertreten?

Jugendliche und junge Erwachsene
diskutieren mit Wirtschaftsvertretern

am Freitag, **18. Januar 2008** im
d.a.i (Deutsch-Amerikanischen Institut) Tübingen

Veranstaltungsinformation
des Fritz-Erler-Forums Baden-Württemberg
Landesbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Fritz-Erler-Forum
Baden-Württemberg

Überblick

Einführung

Dr. Christine Arbogast, Fritz-Erler-Forum Stuttgart

Als Vertreter/innen von Wirtschaft und Gewerkschaft stellten sich der Diskussion:

- **Claudia Chirizzi**, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Migration und Sozialversicherungen bei Ver.di Landesbezirk Ba-Wü
- **Christian Riethmüller** Geschäftsführer der Osianderschen Buchhandlung
- **Hans Ruse** Werksleiter der Kleinhuis GmbH in Riederich

Am Gespräch beteiligten sich Schülerinnen und Schüler folgender Schulen:

- Gymnasium Münsingen
- Städt. Gymnasium Rottenburg
- Wirtschaftsgymnasium St. Klara Rottenburg
- Ludwig-Uhland-Gymnasium Tübingen
- Friedrich-Schiller-Gymnasium Pfullingen
- Gymnasium Hechingen

Moderation: Bärbel Hess, BPO Beratergruppe

Anhang:

- Programm
- Themenschwerpunkte
- Vorbereitende Interviews mit den Firmen- und Gewerkschaftsvertreter/innen
- Zusammenfassung der Diskussion
- Feed-back und Auswertung

Impressum

Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg
Landesbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung
70182 Stuttgart, Werastraße 24
www.fritz-erler-forum.de

Programm

zur

Fishbowl-Diskussion

Die Chefs im Gespräch

Demokratie und Wirtschaft –
Wie können Arbeitnehmer/innen
ihre Interessen heute vertreten?



Fritz-Erler-Forum
Baden-Württemberg

11:00 Begrüßung durch Dr. Christine Arbogast, Friedrich-Ebert-Stiftung

- Ziel der Veranstaltung
- Vorstellung der Friedrich-Ebert-Stiftung

11:10 Vorstellung und „Spielregeln“

- Vorstellung der Moderatorin
- Erläuterung des Programmablaufs samt „Spielregeln“
- Vorstellung der Gesprächspartner/innen

11:20 Themenvorbereitung

- Benennen der Fragestellung und Erläuterung worum es geht
- Schüler/innen bilden Gruppen
- Austausch in den Themengruppen (Murmelfase)
- Sammeln von Argumenten, Beispielen und Fragen
- Auswahl von „Delegierten“ für den Innenkreis der Diskussion

11:45 Diskussion

- Diskussion im Innenkreis mit den Gesprächspartnern und jeweils einer/einem Delegierten aus den Themengruppen
- **Der freie Stuhl:** Während der Diskussion haben die Nicht-Delegierten jederzeit die Möglichkeit, sich auf einen der freien Stühle im Innenkreis zu setzen und sich an der Diskussion zu beteiligen

12:45 Schlussrunde

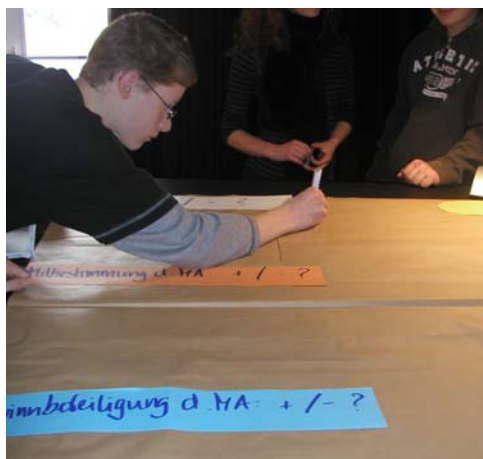
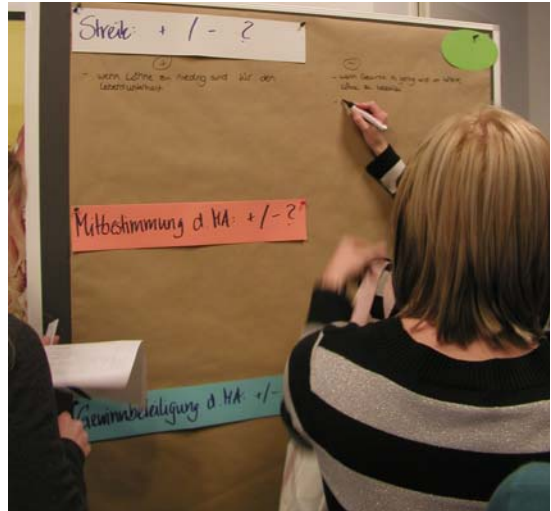
- Blick zurück – Blick nach vorn
- Verabschiedung

Themenschwerpunkte

Die wirtschaftliche Situation scheint sich in Deutschland derzeit etwas zu verbessern. Aber auch unabhängig von der aktuellen Entwicklung sind die Gewerkschaften schon länger der Meinung, dass sie sich bei den Löhnen in den vergangenen Jahren sehr zurückgehalten haben und es jetzt an der Zeit sei, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker an den unternehmerischen Gewinnen zu beteiligen. Die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer ist deutlich erhöht und auch die Zustimmung der Bevölkerung zu den Streiks scheint gewachsen zu sein. Andererseits verweisen Arbeitgeber auf den massiven internationalen Wettbewerb, der es ihnen nicht erlaube, ihre Produktivitätskosten durch erhöhte Lohnzahlungen zu belasten. Im Gespräch sind daher auch viele Beteiligungsmodelle, die den Arbeitnehmern neben einem Grundgehalt, flexible (oft leistungsbezogene) Gehaltsanteile anbieten, die in der Regel an den Unternehmenserfolg gekoppelt sind. Damit werden für Arbeitnehmer zwar Gewinnbeteiligungen ermöglicht, zugleich tragen sie damit aber auch einen Teil des Risikos.

Was spricht für oder gegen die einzelnen Positionen und welche Formen von Protest sind auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute zeitgemäß? Über diese und andere Fragen soll in unserer Diskussionsrunde mit den Jugendlichen gesprochen werden.

In der Veranstaltungsreihe haben Jugendliche und junge Erwachsene die Gelegenheit, mit Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern über diese Fragen und die unterschiedlichen Positionen zum Thema zu diskutieren.



Vorbereitende Interviews mit den Firmen- und Gewerkschaftsvertreter/innen

Claudia Chirizzi, ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg

Funktion im Unternehmen/in der Organisation:

Verantwortlich für den Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik und Migration bei ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg; seit Kurzem zusätzlich für die Betreuung von Sozialversicherungen (Betriebe) zuständig.



Was fällt Ihnen spontan zum Thema Demokratie und Wirtschaft ein?

- Wir bekommen zurzeit laufend Steilvorlagen für dieses Thema (Bahn, NOKIA)
- Was mir in diesem Zusammenhang wichtig ist:
- Kultur der Gesprächsführung zwischen den Tarifparteien (es wird nicht sofort mit Streik gedroht)
- Verständnis schaffen, was hinter den Zahlen liegt (z.B. die aktuelle Forderung von ver.di: 8% und mind. 200 Euro)
- Rolle der Medien und Meinungsbildung der Öffentlichkeit (Beispiel Bahn und Lokführer)

Stichwort Mitarbeitermitbestimmung?

- Das Betriebsverfassungsgesetz (BVG) ist eine wichtige Errungenschaft und hauptverantwortlich für den sozialen Frieden in Deutschland
- Deutschland ist weltweit das Land mit den wenigsten Streiks
- Vor 3-4 Jahren wurde die Sinnhaftigkeit des BVG v.a. auf Initiative der FDP hinterfragt und heftig diskutiert
- Man muss sich immer wieder bewusst machen, was die Flächentarifverträge wert sind

Beteiligung der Mitarbeiter/innen am Gewinn/Erfolg des Unternehmens?

- Beim Thema Gewinnbeteiligungen ist Vorsicht geboten
- generell ist nichts dagegen einzuwenden, jedoch können leistungsabhängige Zuzahlungen nur zukünftige und zusätzliche Zahlungen sein; das 100% Einkommen darf nicht reduziert werden
- gegen Leistungsbeurteilungssysteme, die Objektivität suggerieren, aber immer subjektiv sind
- Tatsache: Teilzeitkräfte kommen bei solchen Verfahren immer schlechter weg
- Ausnahme: Zielvereinbarungen, sofern diese wirkliche Vereinbarungen sind und so flexibel, dass sie ggf. verändert werden können, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern

Mit welchen Formen des Mitarbeiterprotests haben Sie Erfahrungen gemacht?

Positive Erfahrungen:

- Mitarbeiterprotest in Form von Informations- und Diskussionsveranstaltungen und durch Nutzung vieler verschiedener Medienkanäle
Es ist wichtig, dass die Beschäftigten und die Öffentlichkeit verstehen, was sich hinter den Forderungen der Gewerkschaften an statistisch validen Untersuchungen und Zahlen verbirgt
- Beispiel AEG (Standort gehalten)
- Beispiel Lidl (Erfolg)
LIDL gestattet keinen Betriebsrat, MA dürfen während der Arbeitszeit nicht zur Toilette etc.
Gute Informationspolitik seitens ver.di
Bevölkerung hat nachweislich mit weniger Einkäufen reagiert
Zu bedenken ist allerdings: Preiswettbewerb geht immer zu Lasten der Beschäftigten (Macht des Verbrauchers beim Einkaufen)
- Beispiel GDL/Bahn
Ergebnis ist eine Steilvorlage für die anstehenden Tarifverhandlungen (Erwartungshaltung bei den Beschäftigten in allen Branchen)
Sehr positive Rolle der Medien (differenzierte Berichterstattung, Hintergründe über verantwortungsvollen Job des Lokführers, Veröffentlichung der Gewinne der Bahn, Streik nicht als schändlich dargestellt etc.)
Krasses Gegenbeispiel: Berichterstattung der Stuttgarter Zeitung zum Thema „Pin“

Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie mit Mitarbeiterprotesten?

- Beispiel Mindestlohn
Vor 2 Jahren Initiative gestartet
Mittlerweile ist die Akzeptanz für Mindestlöhne in der Bevölkerung von damals 30% auf heute 70% gestiegen

Inwieweit können Mitarbeiter in Unternehmensentscheidungen eingebunden werden, wo sind die Grenzen?

- Man spricht bei Betriebsräten manchmal von Co-Management, was einerseits die Realität trifft, nämlich die regelmäßige Einbindung und entsprechend BVG Mitbestimmung der Betriebsräte bei Unternehmensentscheidungen
- Eine Grenze ist andererseits da gegeben (und muss auch verteidigt werden) wo z.B. vorgeschlagen wird, Betriebsräten mehr Rechte bei der Vereinbarung von Gehältern zu geben; das wäre gefährlich, weil es die Menschen bestechlich und erpressbar macht

Wie können Mitarbeiter vom Erfolg eines Unternehmens direkt /indirekt profitieren?

Was ist der Anreiz?

- Angemessene Löhne, die den Beschäftigten und ihren Familien Lebensqualität ermöglichen (die Reallöhne sinken schon seit Jahren)

Christian Riethmüller, Osiandersche Buchhandlung

Funktion im Unternehmen/in der Organisation:

Osiandersche Buchhandlung, derzeit 15 und demnächst 18 Buchhandlungen in Südwestdeutschland, Siebt-umsatzstärkste Buchhandlung; familiengeführt; Christian Riethmüller (Personal, Controlling), bildet zusammen mit seinem Vater und seinem Onkel die Geschäftsleitung, Ca. 300 MA



Trends und Veränderungen in der Beschäftigungspolitik Ihres Unternehmens?

- Starkes Wachstum, v.a. in den letzten 5 Jahren
- Anzahl der Buchhandlungen Anzahl verdoppelt, Umsatz mehr als verdoppelt, viele MA angestellt
- Neue Führungsstruktur etablieren
- Hohe Anforderungen an unseren Kundenservice und unsere Fachkompetenz; das bedeutet hohe Personalkosten, da wir ausschließlich ausgebildetes Fachpersonal anstellen
- Es gibt im Unternehmen keinen Betriebsrat; derzeit wird das nicht gefordert; sollte es gefordert werden, werden wir es unterstützen und dazu beitragen, dass konstruktive, engagierte und kompetente Mitarbeiter den Betriebsrat bilden

Aktuelle Herausforderungen für Ihr Unternehmen?

- Konkurrenz des Internets (amazon); Billig- und Massenanbieter wie Thalia, Hugendubel
- wir müssen viel in Werbung und Marketing investieren; die Preisbindung schützt uns, sonst hätten wir gar keine Chance mehr

Was fällt Ihnen spontan zum Thema Demokratie und Wirtschaft ein?

- Demokratie und Wirtschaft sind getrennt voneinander zu sehen; ein Unternehmen ist keine Demokratie, das wäre schädlich
- Es ist wichtig, im ständigen Austausch über Bedürfnisse und Interessen zu stehen, und zwar von beiden Seiten (Unternehmen und Beschäftigte)

Stichwort Mitarbeitermitbestimmung?

- Beteiligung und Information mit dem Ziel Transparenz und Vertrauen zu schaffen

Positive Erfahrungen

- Regelkommunikation: alle 6 Wochen 1 Tag mit allen Filialleitern; diese wiederum regelmäßige Meetings mit ihrem Gesamtteam
- Osiandergruppe Zukunft: strategische Themen, Verbesserung der Ausbildung, Umgang mit Einkauf, Vorschläge, Handlungsbedarfe, etc.
- Dialog zwischen Unternehmerfamilie und Führungskräften des Unternehmens ist essentiell (auch zur Entscheidungsfindung, Ratgeber, ...)

Negative Erfahrungen

- Mit Ver.di, die die Koppelung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes an den Gewinn kritisiert bzw. die Einladung an die Mitarbeiter/innen an einem Sonntag zur Präsentation

der Bilanzergebnisse zu kommen (keine Pflichtveranstaltung für Mitarbeiter, Stunden werden gutgeschrieben)

Beteiligung der Mitarbeiter/innen am Gewinn/Erfolg des Unternehmens?

- Im Dialog mit der Osiandergruppe Zukunft haben wir seit wenigen Jahren eine neue Vereinbarung, der alle MA mit ganz wenigen Ausnahmen zugestimmt haben, und die neue MA unterschreiben
- Bei über 3% Umsatzrendite zahlt Osiander zusätzliche Prämien aus, bei schlechten Ergebnissen, die das Unternehmen gefährden könnten, kann Urlaubs- und Weihnachtsgeld gestrichen werden (was bislang nie stattgefunden hätte).
- Für die Banken ist dieser Risiko-Puffer viel wichtiger als für die Geschäftsleitung
- Im Jahr 2001, das konjunkturbedingt ein schlechtes war, bat die GL die MA darum, auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu verzichten, was bis auf wenige Ausnahmen alle getan haben. Das Geld wurde danach mit Zinsen zurückgezahlt; dies schuf Vertrauen

Inwieweit können Mitarbeiter in Unternehmensentscheidungen eingebunden werden, wo sind die Grenzen?

Einbindung durch Transparenz und Vertrauen

- es gibt außer der Kommunikationskaskade(siehe oben) einen wöchentlich erscheinenden Newsletter für alle MA mit neuen Infos über die Unternehmensentwicklung
- die MA und die Führungskräfte werden regelmäßig nach Verbesserungsvorschlägen gefragt
- einmal im Jahr wird allen MA die Unternehmensbilanz erklärt; maximale Transparenz und Verständnis für Kostenfaktoren und Zusammenhänge entwickeln
- Verständnis schafft auch Identifikation mit den Unternehmenszielen

Was motiviert Ihre Mitarbeiter? Was fördert Loyalität und ermöglicht gute Zusammenarbeit?

- Transparenz
- Vertrauen
- Wertschätzung
- Tätigkeit, in der meine Fähigkeiten gefragt sind

Welche Aspekte sind Ihnen bei diesem Themengebiet noch besonders wichtig?

- Die Angemessenheit von Streiks und Tarifabschlüssen
- bei einer Lohnerhöhung von „nur“ 3% machen wir in unserer Branche keinen Gewinn mehr, auch beim MA kommt wenig davon an
- Arbeitsplatzsicherung muss immer den Vorrang haben
- Unangemessene Tarifabschlüsse zwingen Unternehmen zur Reduktion von Personalkosten, d.h. z.B. bei Einstellungen gleich eine Tarifgruppe niedriger einzustellen
- Zu bedenken: im Handel ist die Umsatzrendite mit 1-3% sehr niedrig

Hans Ruse, Kleinhuis GmbH

Funktion im Unternehmen/in der Organisation

Kleinhuis GmbH ca. 900 MA, Elektroinstallation aus PVC, gehört zur Niedax Group, ca. 60 MA in Riederich, Produktion Kunststoff-Profile, Schichtbetrieb, Herr Ruse ist Werksleiter



Trends und Veränderungen in der Beschäftigungspolitik Ihres Unternehmens?

In der Chemiebranche ist es relativ ruhig; ein Entgeltrahmenabkommen wurde schon vor Jahren zwischen den Tarifparteien ausgehandelt

Was uns derzeit beschäftigt:

- Wiedereingliederungsgespräche für Langzeitkranke MA (seit 2004 gesetzlich vorgeschrieben)
- Rauchverbot
- Arbeitszeitverlängerung (es muss schnell entschieden werden, Abstimmung mit Betriebsrat, Entscheidungen der Arbeitsgerichte)

Was fällt Ihnen spontan zum Thema Demokratie und Wirtschaft ein?

- Grundsätzlich ist ein wirtschaftliches Unternehmen keine Demokratie
- Dennoch macht es Sinn, dass Beschäftigte bei bestimmten Themen Mitspracherechte haben, was ja im Betriebsverfassungsgesetz niedergelegt ist
- An diese Vorgaben halten wir uns

Stichwort Mitarbeitermitbestimmung?

Positive Erfahrungen

- Sehr gute Zusammenarbeit und Erfahrungen mit dem Betriebsrat; gutes Verhältnis (kleines Unternehmen)
- Auch im Tarifverbund immer eher positive Erfahrungen gemacht (gemeinsames Interesse geht über Einzelinteresse; betriebswirtschaftliches Verständnis)
- bei alltäglichen Fragen (Einstellungen etc.) läuft die Zusammenarbeit mit BR sehr gut und unkompliziert
- Streiks gab es in der Chemischen Industrie noch nie, das konnte immer anders, einvernehmlich gelöst werden
- dies ist wohl auch typisch für den Bereich Chemie, wo sich die Verhandlungskultur zwischen den Tarifparteien alles in allem recht positiv gestaltet, und bei beiden Seiten ein betriebswirtschaftliches Verständnis herrscht

Negative Erfahrungen

- bei betrieblichen Veränderungen, wenn's um grundsätzliche Veränderungen geht (z.B. Mitte der 1990er) ist Konsensfindung eher schwierig

Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn/Erfolg des Unternehmens?

- Prinzipiell begrüße ich diese Möglichkeit

- Wenn das Unternehmen gut und einigermaßen störungsfrei arbeiten kann, kann es auch Erfolge und Gewinn erzielen; daran sollten die MA in irgendeiner Form beteiligt werden
- In unserem kleinen Betrieb haben wir das nicht; Grund: Kennzahlen zu erfassen ist bei uns schwierig bzw. zu aufwändig, da finden wir andere Lösungen

Inwieweit können Mitarbeiter in Unternehmensentscheidungen eingebunden werden, wo sind die Grenzen?

- über Betriebsrat
- Regelmäßige Besprechungstermine und einfache, direkte Entscheidungswege
- Mitarbeiterversammlungen

Wie können Mitarbeiter vom Erfolg Ihres Unternehmens direkt /indirekt profitieren? Was ist der Anreiz?

- Wir haben keine direkte Gewinnbeteiligung
- Anreiz für unsere MA ist, in einem soliden, normalen, ordentlichen mittelständischen Unternehmen zu arbeiten

Was motiviert Ihre Mitarbeiter? Was fördert Loyalität und ermöglicht gute Zusammenarbeit?

- Geringe Fluktuation
- Regional gut eingebettet
- Kontinuität in der Beschäftigung seit radikalem Personalabbau Mitte der 1990er
- Nicht so stark im Fokus der Öffentlichkeit wie große Unternehmen (positiv)

Welche Aspekte sind Ihnen bei diesem Themengebiet noch besonders wichtig?

- Rolle der Gewerkschaften sehe ich teilweise kritisch (Bsp Bahn)
- Mit Streiks und auch schon mit deren Androhung werden teilweise volkswirtschaftliche Schäden von hohem Ausmaß angerichtet
- Hart an der Grenze und hat mit Demokratie nichts mehr zutun
- Kritisch sehe ich auch die Subventionierung von Unternehmen (Bsp. Nokia, Porsche)
- Standortauflösungen wie jetzt bei Nokia ist ein typischer „Schuss nach hinten“
- Nachhaltig gesunde Unternehmen müssen echten Gewinn machen können
- Porsche hat Subventionen abgelehnt, um der öffentlichen Diskussion aus dem Weg zu gehen
- Standortauflösungen wie jetzt bei Nokia sind ein typischer „Schuss nach hinten“, weil hier indirekt Löhne bzw. Herstellerkosten subventioniert wurden.

Zusammenfassung der Diskussion

Knapp über 100 Schülerinnen und Schüler diskutierten bei der Fishbowl-Diskussion in Tübingen mit Claudia Chirizzi, ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg, Hans Ruse, Werksleiter der Kleinhuis GmbH in Riederich und Christian Riethmüller, Geschäftsführer der Osianderschen Buchhandlung über das Thema Demokratie und Wirtschaft. Dabei ging es vor allem um die Frage, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Interessen heute vertreten können, ob Streiks ein geeignetes Mittel zur Interessendurchsetzung sind und wie weit die Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben gehen soll und darf.

In einer Vorstellungsrunde erläuterten die Referenten ihre Standpunkte zum Thema und auch ihre Motivation, bei dieser Gesprächsrunde mitzumachen. Herr Riethmüller, der überwiegend im Bereich Personal, Controlling und Marketing tätig ist, vertrat dabei die Meinung, dass Unternehmen und Betrieben nicht vorgeschrieben werden sollte, in welchen Bereichen die Meinungen der Arbeitnehmer/innen hinzugezogen werden und in welchen nicht. Herr Ruse machte deutlich, dass die Miteinbeziehung von Arbeitnehmern durchaus Sinn machen kann, wenn ein Dialog zu Konsens führt und den Betrieb so weiterbringt. Frau Chirizzi betonte die Wichtigkeit von Gewerkschaften und Betriebsräten gerade für den einzelnen Arbeitnehmer im Unternehmen und ihre Schutzfunktion.

Anregungen für die Diskussion der Schüler/innen gab Dr. Christine Arbogast mit folgendem Zitat von Herrn Ruse: „Ein Wirtschaftsbetrieb ist doch keine Demokratie.“ Im Gegensatz dazu stehe die öffentliche Meinung zum Thema Streik, da große Teile der Bevölkerung Streiks befürworten würden, wie etwa im aktuellen Beispiel des Tarifabschlusses für Lokführer. Eine wichtige Frage sei hier auch, wen man mit den Streiks treffe, wenn etwa im öffentlichen Dienst demonstriert wird. Frau Arbogast gab weiter zu bedenken, dass in Deutschland im internationalen Vergleich sehr wenig gestreikt wird. Weitere Impulse für die Diskussion waren die Fragen: Welche Einflussmöglichkeiten haben Arbeitnehmer/innen sonst? Sollten sie stärker an den Gewinnen der Unternehmen beteiligt werden? Ist die leistungsbezogene Pauschale gerecht? Wie kann dabei der Wert einer Arbeit bemessen werden?

In Bezug auf seinen Satz „Ein Wirtschaftsbetrieb ist doch keine Demokratie“ betonte Herr Ruse, dass vor allem auch in kleineren Unternehmen nicht immer ein Konsens mit dem Betriebsrat erreicht werden könne, und dass auch akzeptiert werden müsse, dass letztendlich „der Geldgeber das Sagen hat“. Aber er verwies auch darauf, dass bei einem Betrieb mit 60 Mitarbeitern der Austausch und Dialog gut funktioniere und der Betriebsrat schnell über entsprechende Themen informiert sei. Herr Riethmüller hob hervor, dass Arbeitnehmer auch ohne Betriebsrat sehr gut in das Unternehmen mit eingebunden werden könnten. Demokratie sei außerdem nicht immer sinnvoll in einem Unternehmen, da dies zu Endlosdiskussionen führen könnte. Den Gewerkschaften warf Riethmüller Antiquiertheit vor. Er wünscht sich modernere Gewerkschaften und forderte, diese müssten auch mit der Zeit gehen. Vor allem verlangte er eine Differenzierung von unterschiedlichen großen Unternehmen und verschiedenen Branchen. Frau Chirizzi ging auf den Konflikt „Kapital vs. Arbeit“ ein und betonte das Mitbestimmungsrecht beider Parteien, da sowohl Arbeitgeber als auch Unternehmer viel in einen Betrieb einbringen würden und beide viel verlieren könnten. Des Weiteren hob sie die Schutzfunktion der Gewerkschaften für Einzelne, auch schwächere Mitglieder in einem Unternehmen hervor.

Die Schülerinnen und Schüler vertraten in der Diskussion durchaus unterschiedliche Meinungen. Einige stimmten Herrn Ruse und Herrn Riethmüller zu und betonten die große Verantwortung, die Unternehmer und Geschäftsführer trügen. So sei das finanzielle Risiko auf Unternehmensseite sehr viel größer als auf Arbeitnehmerseite, auch sei der Verlust bei Problemen eines Unternehmens auf Chefseite sehr viel höher. Demnach sei es normal, dass die Chefs das Sagen hätten. Allerdings differenzierten die Schülerinnen hier auch zwischen kleinen und mittelständischen sowie sehr großen Firmen. In Bezug auf die Gewerkschaften sahen die Schüler/innen ein Imageproblem. So seien Gewerkschaften sehr wichtig, wie auch das Beispiel Nokia zeige. Hier forderte ein Schüler deutlich mehr Aggressivität von Seiten der Gewerkschaft und er betonte auch noch einmal die Bedeutung der Gewerkschaften für den einzelnen Arbeitnehmer. Allerdings würden die Gewerkschaften in anderen Fällen auch überreagieren. Die Schüler/innen wünschten sich hier mehr Ausgewogenheit und Differenzierung.



Auswertung und Feed-Back

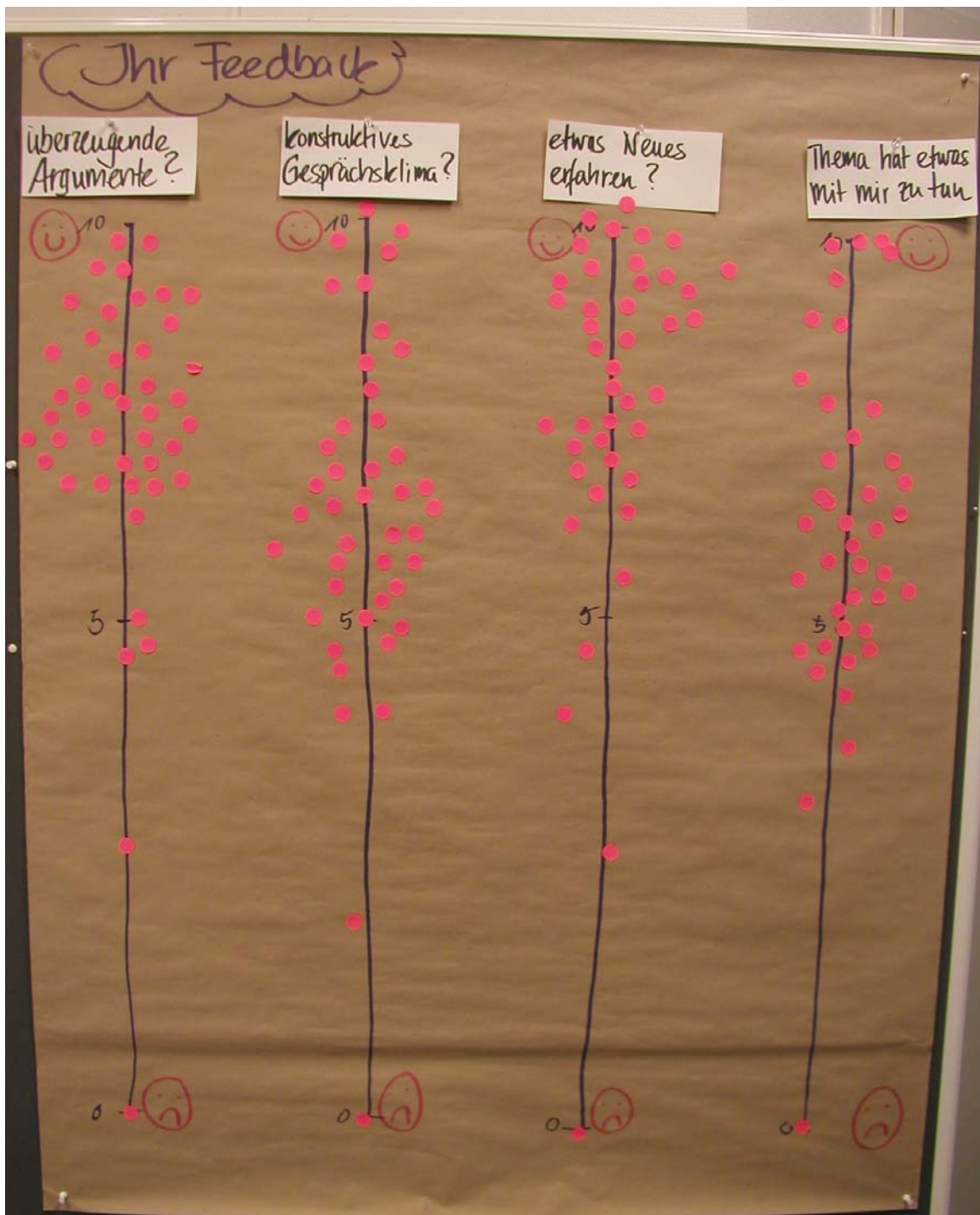
Die Fragen, die bepunktet wurden (von links nach rechts):

Inhaltliche Argumente ausgetauscht?

Konstruktives, förderliches Gesprächsklima?

Habe ich etwas Neues erfahren?

Hat das Besprochene etwas mit mir zu tun?



Auswertung Feed-back

zur

Fishbowl-Diskussion

Die Chefs im Gespräch

Demokratie in der Wirtschaft –
Wie können Arbeitnehmer/innen ihre
Interessen heute vertreten?

Lehrkräfte

Die Atmosphäre bei der Veranstaltung war

Gut	4 Nennungen
Mittel	0 Nennungen
Schlecht	0 Nennungen

Der zeitliche Rahmen der Veranstaltung war

Gut	3 Nennungen
Mittel	0 Nennungen
Schlecht	1 Nennung

Der Veranstaltungsort und die Räumlichkeiten waren

Gut	3 Nennungen
Mittel	0 Nennungen
Schlecht	1 Nennung

Das Gesprächsklima war

Gut	3 Nennungen
Mittel	1 Nennung
Schlecht	0 Nennungen

Die Gesprächspartner waren

Gut	1 Nennung
Mittel	3 Nennungen
Schlecht	0 Nennungen

Die Diskussion knüpft an Unterrichtsthemen an

Ja	3 Nennungen
Nein	1 Nennung



Fritz-Erler-Forum
Baden-Württemberg

Können Sie sich vorstellen, im Herbst 2008 an einer Fortsetzungsveranstaltung mit Ihren Schüler/innen teilzunehmen?

Ja	3 Nennungen
Nein	1 Nennung

Wenn ja, was wären für Sie wichtige Themen, die bearbeitet werden müssten?

- internes/externes Marketing
- Standortproblematik
- Wirtschaft&Gerechtigkeit
- z.B. Mindestlohn

Welche Zeiträume im Jahr und welche Uhrzeiten sind dafür günstig?

- November
- Januar/Februar oder November
- Oktober/November (Nachmittags oder
- Februar/März ab 11Uhr)

Wenn nein, was spricht gegen eine erneute Beteiligung?

Keine Angaben

Welche Angebote würden Sie sich darüber hinaus von der Friedrich-Ebert-Stiftung wünschen?

Keine Angaben

Auswertung Feed-back

zur

Fishbowl-Diskussion

Die Chefs im Gespräch

Demokratie in der Wirtschaft –
Wie können Arbeitnehmer/innen ihre
Interessen heute vertreten?

SchülerInnen

Die Atmosphäre bei der Veranstaltung war

Gut	53 Nennungen
Mittel	24 Nennungen
Schlecht	0 Nennungen

Der zeitliche Rahmen der Veranstaltung war

Gut	39 Nennungen
Mittel	3 Nennungen
Schlecht	35 Nennungen

Der Veranstaltungsort und die Räumlichkeiten waren

Gut	30 Nennungen
Mittel	44 Nennungen
Schlecht	3 Nennungen

Das Gesprächsklima war

Gut	44 Nennungen
Mittel	32 Nennungen
Schlecht	1 Nennung

Die Gesprächspartner waren

Gut	46 Nennungen
Mittel	30 Nennungen
Schlecht	1 Nennung

Die diskutierten Themen sind wichtig

Sehr	56 Nennungen
Etwas	21 Nennungen
Gar nicht	0 Nennungen

Ich habe Neues erfahren

Viel	23 Nennungen
Etwas	57 Nennungen
Gar nichts	2 Nennungen



Fritz-Erler-Forum
Baden-Württemberg

Die Diskussionsthemen betreffen mich persönlich

Ja	38 Nennungen
Nein	39 Nennungen

Ich möchte auch an weiteren solchen Veranstaltungen teilnehmen

Ja	52 Nennungen
Nein	15 Nennungen
(Vielleicht	10 Nennungen)

Wenn ja, was sind interessante Themen, die bearbeitet werden müssten? (unterschiedliche Farben stehen für verschiedene Schulklassen)

- Wirtschaft/Recht
- Bildungswesen und Bildungspolitik
- Ethik und Wirtschaft
- Aktuelle Jugendthemen
- Jugendschutz
- Bildung/Ausbildung/Studium/Weiterbildung im Betrieb
- Gewerkschaften
- Globalisierung
- Ehrenamt
- Medien/Kommunikation
- Demographische Entwicklung
- Sozialpolitik
- Wissenschaft und Forschung
- Umwelt und Forschung
- Wie können sich Jugendliche in die Politik einbringen?
- Soziale Marktwirtschaft
- Soziale Verantwortung von Unternehmen im Hinblick auf die Schere zwischen Arm und Reich

- Verantwortung von Industrienationen gegenüber Entwicklungsländern
- Globalisierung
- Wirtschafts- und Finanzpolitik
- EU
- Geschichte (v.a. 2. Weltkrieg)
- Sozialpolitik
- Staat als Wohlfahrtsstaat
- Schulreform
- Aktuelle und zeitnahe Geschehnisse
- Migration und Integration von Ausländern
- Kriminalität und Immigranten
- Subventionen/ Wettbewerbsverzerrung/ Mindestlöhne
- Privatisierung/ Outsourcing/ internationale Wirtschaftsbeziehungen
- Umweltschutz/ Klima
- Die verschiedenen Parteien
- Möglichkeiten für Abiturienten
- Politik
- Nachhaltigkeit
- Politik in anderen Ländern
- Nokia

Wenn nein, was spricht gegen eine erneute Beteiligung?

- Zu wenig Partizipation der Schüler
- Gesprächspartner waren nicht gut und redeten länger als die Schüler
- Zeitaufwand
- Veranstaltung ist zu kurz
- Thema war uninteressant
- Zu viele Teilnehmer und zu wenig Platz
- Zu großer Zeitaufwand
- Die lange Anfahrt
- Kein Interesse
- Langweilig

Welche Angebote würden Sie sich darüber hinaus von der Friedrich-Ebert-Stiftung wünschen?

- Angebote für Gerichtsbesuche mit Vor-/Nachbesprechung mit Juristen
- Manager/Unternehmer im Unterricht
- Stärkere Studienförderung
- Informationen zum Thema Bildung/Ausbildung oder Kunstprojekte
- Sprachreisen/ Schülerreisen

