

Inhalt:

1. Eröffnung des 74. Studiengangs 2009/2010
2. Eröffnungsvortrag von Prof. Dr. Peter Wedde
3. Neuer Direktor und Leiter
4. Mitarbeiter/innen
5. Projektvorstellung
6. Neue Dozenten/innen
7. Nachrufe
8. Veranstaltungen und Projekte
9. Studienreise nach Island
10. Verzeichnis der Lehrveranstaltungen des 74. Studiengangs
11. Lehrkräfte und Mitarbeiter/innen an der EAdA
12. Teilnehmer/innen des 74. Studiengangs
13. Kuratorium
14. Freunde und Förderer der EAdA e.V.
15. Aufruf an alle Absolventen/innen der Akademie der Arbeit
16. Einladung zur Eröffnung des 75. Studiengangs 2010/2011

1. Eröffnung des 74. Studiengangs am 14. Oktober 2009



Am 14. Oktober 2009 fand die Eröffnungsfeier des 74. Studiengangs statt. Gleichzeitig wurde die offizielle Umwandlung in die „Europäische Akademie der Arbeit“ vollzogen. Die Studierenden wurden begrüßt vom Kuratoriumsvorsitzenden und Mitglied des DGB-Bundesvorstandes Herrn Dietmar Hexel, dem Hessischen Minister für Arbeit, Familie und Gesundheit Herrn Jürgen Banzer, der Stadträtin Frau Erika Pfreundschuh, dem ehemaligen Vizepräsidenten der Goethe-Universität Herrn Prof. Dr. Ingwer Ebsen und dem Direktor der Akademie Herrn Prof. Dr. Peter Wedde. Im Anschluss wurde das neue Namensschild der Akademie feierlich enthüllt.

2. Eröffnungsvortrag von Prof. Dr. Peter Wedde

Neue Betriebs- und Unternehmensstrukturen, neue Technologien, neues Arbeitsrecht?

Vortrag anlässlich der Eröffnung des 74. Studiengangs der Akademie der Arbeit und der Umwandlung zur Europäischen Akademie der Arbeit

- gekürzte Fassung -

1. Neue Betriebs- und Unternehmensstrukturen

Wenn ich die Frage in den Raum stellen würde, was jede und jeder von Ihnen mit dem Begriff „Neue Betriebs- und Unternehmensstrukturen“ assoziiert, würden viele von Ihnen vielleicht auf

Outsourcing oder auf Just-in-time-Konzepte verweisen. Beide Begriffe stehen seit gut zwanzig Jahren für die unterschiedliche Verlagerung von Arbeitsaufgaben aus Betrieben und Unternehmen heraus und haben Betriebs- und Unternehmensstrukturen in den letzten zwei Jahrzehnten in vielen Bereichen grundlegend verändert. Auch wenn Betriebe und Unternehmen effizient und mit guter Qualität produzieren, können die dort Beschäftigten nicht sicher sein, dass sie nicht morgen von Verlagerungen betroffen werden, weil die entsprechenden Aufgaben an andere Auftragnehmer vergeben werden können. Outsourcing und Just-in-time sind allerdings in der Diskussion um neue Betriebs- und Unternehmensstrukturen alte Hüte.

Das Zauberwort der letzten Jahre heißt stattdessen Offshoring. Dieser Begriff steht für die weltweite Verlagerung von Aufgaben. Hierfür möchte ich Ihnen ein Beispiel vorstellen. In einem US-Unternehmen wird gerade ein großer Teil der direkten und indirekten Vorgesetzten im Rahmen eines Offshoring-Konzepts weltweit verlagert. Zukünftig sollen dort im Rahmen einer Matrix-Organisation Vorgesetzte irgendwo auf der Welt die Berechtigung haben, Abteilungen und Vorgesetzte umzuorganisieren. Umgesetzt werden soll diese Planung mit einem EDV-System. Praktisch muss man sich dies so vorstellen, dass ein Manager in den USA entscheiden kann, dass die Abteilung A in Deutschland morgen mit der Abteilung B in Holland zusammengeführt wird. Als neuer Leiter der neuen Einheit wird ein Manager aus Italien eingesetzt. Die Entscheidungen soll der Manager in den USA in ein umfassendes Planungssystem eingeben können, das die Vorgaben innerhalb kurzer Zeit umsetzt. Es wird die meisten hier wenig überraschen, dass der Knopf „Mitbestimmung lokaler Betriebsräte beachten“ im System nicht vorgesehen ist. Läuft das System, werden Beschäftigte immer wieder einmal Überraschungen erleben, wenn sie ihren Computer einschalten. Dann wird ihnen (natürlich mit einer kurzen Zeitverzögerung) mitgeteilt, in welcher Abteilung unter welchem Chef sie nunmehr arbeiten. Um die Dimension dieses Systems klar zu machen: Der Arbeitgeber geht davon aus, dass nur noch die wenigsten Beschäftigten in Deutschland auch einen Vorgesetzten aus dem „eigenen“ Unternehmen in Deutschland haben werden und dass sich viele in transnationalen Einheiten wieder finden werden, die nicht mehr räumlich, sondern nur noch elektronisch verbunden sind. Individual- oder kollektivrechtliche Probleme sieht der Arbeitgeber hier nicht. Insbesondere bestreitet er, dass Versetzungen vorliegen können.

Verlassen wir das Thema Offshoring und kommen wir zurück in die Bundesrepublik Deutschland. Hier finden wir noch ganz andere Formen der Veränderung von Betriebs- und Unternehmensstrukturen: Der klassische Betrieb und das klassische Unternehmen haben als abgrenzbare Organisationsform oft ausgedient. Immer öfter werden Bereiche innerhalb von Konzernen zentralisiert, wie etwa zentrale Personalabteilungen, die als Servicecenter für verschiedene Unternehmen tätig werden. Den Beschäftigten wird mehr Service versprochen, der von überall abgerufen werden kann. Dieses Serviceangebot wird von immer mehr Beschäftigten wahrgenommen, die tatsächlich höchst mobil tätig sind und die über keine Arbeitsplätze im herkömmlichen Sinn mehr verfügen. Auch dies ist eigentlich unter dem Begriff der Telearbeit ein altes Phänomen – nur dass es heute als „Mobile Work“ in fast alle Bereiche außerhalb der klassischen Produktion vorgedrungen ist. Wer wissen will, wie dies aussieht, dem sei eine Fahrt im ICE empfohlen – oder ein Kaffee auf der Fressgass in Frankfurt.

Neue Formen der Betriebs- und Unternehmensstruktur verbinden sich für die Beschäftigten natürlich auch mit neuen Freiheiten. In immer mehr Verwaltungen gibt es keine festen Arbeitszeiten mehr. Leistung wird an der Einhaltung von Zielvorgaben bemessen. Beschäftigte arbeiten im Rahmen von Konzepten des „Pay for performance“, geführt wird im Rahmen des „Managements by Objectivs“. Diese neue Freiheit bringt allerdings für Arbeitgeber dann Probleme mit sich, wenn Beschäftigte die Firma nach einer Kündigung verlassen. Eine Folge ist, dass damit in zentralen Aktenschränken oder Dateien oft notwendige Unterlagen und Informationen über deren Tun nicht mehr vorhanden sind. Gelöst wird dieses Informationsdefizit durch Konzepte, die im militärischen Bereich entwickelt wurden. Die Rede ist hier vom „Debriefing“. Gemeint ist das umfassende „Auslesen“ von Informationen. Praktisch gestaltet sich dies in einem Unternehmen so, dass Beschäftigte qua Arbeitsvertrag verpflichtet sind, umfassende Fragerunden über sich ergehen zu lassen. Tun sie dies nicht, verlieren sie den Anspruch auf bestimmte Bonuszahlungen. In der Praxis haben diese beispielhaft beschriebenen Betriebs- und Unternehmensstrukturen vor Ort unterschiedliche Auswirkungen auf die Rechtssituation von Arbeitnehmern/innen und Betriebsräten. Ich möchte nur darauf hinweisen, dass jede Verlagerung von Arbeit über Unternehmensgrenzen hinaus „nach draußen“ dazu führt, dass bestehende Rechte von Beschäftigten wie von Interessenvertretern vielfach leerlaufen.

Für Betroffene können neue Unternehmensstrukturen ganz persönliche Konsequenzen haben. Auch hierfür zwei kleine Beispiele: In einem Unternehmen, dessen Personalabteilung in die Schweiz ausgegliedert wurde, war es für Beschäftigte in Deutschland nicht mehr möglich, vor Ort Ansprechpartner für aktuelle Probleme zu finden. Anfragen in die Schweiz waren im System nur per E-Mail möglich. Die Namen von Ansprechpartnern waren in Deutschland nicht bekannt. Aus der Schweiz erfolgte auf elektronische Anfragen hin nur die Reaktion, dass sie sich bitte gedulden mögen, die dortige Personalabteilung sei überlastet. Der eingeschaltete Betriebsrat wurde aus der Schweiz an ein Rechtsanwaltsbüro in Deutschland verwiesen, das vom Arbeitgeber ein entsprechendes Vertretungsmandat erhalten hatte. Dort sah man sich ebenfalls aus zeitlichen Gründen nicht in der Lage, auf die Anfragen des Betriebsrats zeitnah zu antworten. Bis zu einer anstehenden gerichtlichen Entscheidung über die Zuständigkeit haben sich einige der Probleme der Arbeitnehmer möglicherweise erledigt – vielleicht ist dies von den Unternehmen ja gerade so gewollt. Aktiv sind einige Unternehmen allerdings, wenn es um die Anpassung kollektivrechtlicher Strukturen an veränderte Unternehmenskonzepte geht. Insbesondere US-amerikanische IT-Unternehmen haben in mehreren Fällen versucht, auf der Grundlage von § 3 BetrVG einseitig die Gründung eines Unternehmensbetriebsrats durchzusetzen. In einem Fall wurde darauf verwiesen, dass die Entscheidungsstrukturen im Betriebsrat den (zentralisierten) Strukturen im Unternehmen angepasst werden müssten. Im anderen wurde argumentiert, dass ein zentraler Betriebsrat mit nur noch gut einem Dutzend Mitgliedern doch erheblich effektiver und preisgünstiger sei als 12 autonome Gremien nebst GBR. In einzelnen Fällen versuchten Arbeitgeber, diese Struktur gegen die Auffassung der Betriebsräte durchzusetzen und führten „Beschäftigtenbefragungen“ durch. Allerdings sprach sich jeweils eine (wenn auch hier und da knappe) Mehrheit gegen dieses Modell aus.

2. Neue Technologien und Auswirkungen auf das Arbeitsleben

Werfen wir einen kurzen Blick auf die neuen Technologien, die die vorstehenden Entwicklungen möglich machen. Sie ahnen es schon: Dieser Blick führt uns direkt zum allgegenwärtigen Internet. Ohne dieses zentrale Datennetz würden weder Just-in-time-Konzepte noch Offshoring-Verfahren funktionieren. Auch die angesprochenen mobilen Arbeitsformen wären ohne dieses Netz wohl ebenso wenig in der heute zu findenden umfassenden Form möglich wie die betriebs-

oder unternehmensübergreifende Organisation von Personalabteilungen. Allerdings ist das Internet bezogen auf neue Strukturen nicht viel mehr als die berühmte sichtbare Spitze des Eisbergs.

Es ist nicht mehr als eine Datenautobahn, auf der die verschiedensten Container hin- und herfahren. Spannend ist nicht die Autobahn selbst, sondern der Inhalt der Container. Und dieser ist oft nicht sichtbar. Oder anders gesagt: Der tägliche Arbeitsalltag vieler Beschäftigten wird derzeit einerseits durch unterschiedliche technische Anwendungen beeinflusst und verändert, die internetbasierend sind. Dazu kommen neue Technologien unterschiedlicher Art, die zur Datensammlung, zur Steuerung von Arbeitsabläufen oder zur Kontrolle von Beschäftigten geeignet sind und eingesetzt werden. Lassen Sie mich auch hierfür ein Beispiel vorstellen:

Das zentrale Steuerungsmedium der Betriebsorganisation des 21. Jahrhunderts haben wohl alle von Ihnen in der Tasche oder am Gürtel: Ich rede von Mobiltelefonen, die inzwischen sehr viel mehr können als nur klingeln, um eingehende Telefongespräche zu signalisieren. Schon relativ einfache Telefone ermöglichen viel mehr: Kann doch der Anschlussinhaber sich auf Wunsch beispielsweise anzeigen lassen, wo sich das Telefon befindet. Einige Vertriebsleiter haben diese Möglichkeit in der Vergangenheit schon benutzt, um die Arbeitsberichte ihrer Vertriebsleute mit den tatsächlichen Standorten der Mobiltelefone zu vergleichen. In einigen Fällen stellten sie fest, dass die Vertriebsmitarbeiter nach den Berichten an bestimmten Tagen zwar bei Kunden waren, ihre Telefone während dieser Zeit aber wohl in einer Gaststätte vergessen hatten.

Von ganz anderer Qualität sind die modernen MDA, inzwischen auch unter dem Synonym „iPhone“ bekannt. Diese kleinen Hochleistungscomputer vereinen schon in der Grundausstattung alle Funktionalitäten von Telefonen, Kalender und Navigationsgeräten. Welches Potential sie beinhalten, hat eine der letzten Diplomarbeiten deutlich gemacht, die ich an der FH betreuen konnte. Der Diplomand hatte sich mit der Software der sogenannten Google-Handys befasst, die nunmehr von der Deutschen Telekom AG vertrieben werden. Er hat die dort befindliche Software analysiert und herausgefunden, dass es problemlos möglich ist, diese so zu programmieren, dass jederzeit ein Abgleich zwischen Standort, Kalendereinträgen, Planungsdaten usw. erfolgen kann und dass diese Informationen online für den Arbeitgeber zugänglich gemacht werden können, ohne dass Beschäftigte dies wissen oder merken.

Die schöne neue Technik der MDAs fügt sich hervorragend ein in neue Hard- und Softwareanwendungen, die in Betrieben und Unternehmen zur Verfügung stehen. Ich will diesbezüglich nur auf sog. CRM-Systeme (=“Customer Relationship Management“) verweisen. Diese Systeme ermöglichen beispielsweise die perfekte Vertriebssteuerung sowie die Erfassung und Bewertung der Leistungen jedes einzelnen Beschäftigten. Die hierfür notwendigen Daten können direkt zu und von den MDAs übertragen werden – vollautomatisch.

Spannend sind auch noch zwei weitere technische Anwendungen, die sich immer mehr verbreiten – und mit denen die meisten von uns schon konfrontiert werden. Ich rede von modernen Navigationsrechnern und von den sog. RFID-Tags. Navigationsrechner finden sich heute in vielen Fahrzeugen. Für sich allein sind sie harmlos. Kritisch wird es erst, wenn die hiermit erfassten Daten im Arbeitsleben zentral ausgewertet werden. Wenn Sie wissen wollen, wie das geht, schauen Sie doch beispielsweise auf der Internet-Seite des Anbieters TomTom nach. Wenn sie dort unter tomtomwork.com suchen, finden Sie einen wunderschönen Videoclip, der illustriert, wie sich Beschäftigte mit einem einfachen, per Mobilfunk vernetzten TomTom just-in-time steuern und navigieren lassen. Was die Internet-Seite nicht verrät, erfahren potentielle Kunden in Beratungsgesprächen: Es gibt auch Software, die Beschäftigten die optimale Route vorschreiben und die dem Arbeitgeber mitteilt, wenn eine Abweichung erfolgt und welches Ziel diese hat (etwa ein Imbiss für einen Kaffee).

Interessant sind auch die fest in PKWs eingebauten Navigationsgeräte. Die meisten hiervon arbeiten mit dem zentralen Fahrzeugcomputer zusammen, der seinerseits alle Fahrzeugdaten erfasst. Wenn sie das Navi ausschalten, wird nur der Bildschirm dunkel. Die Fahrzeugstandorte werden weiter minutiös erfasst. Auch diese Daten lassen sich grundsätzlich auslesen.

Wie umfangreich die Datenerfassung ist, darüber schweigen sich die Hersteller diskret aus. Mir ist bei meinem neuen Auto allerdings das Folgende aufgefallen: Auf der eingebauten 20 GB Festplatte sind ca. 10 GB für mich reserviert. Ich kann dort beispielsweise Musik abspeichern. Ein weiterer Teil ist für die Daten der Navigations-DVD reserviert – macht noch einmal maximal 4,7 GB. Verbleiben ca. 5 GB für weitere Daten. Diese sollten vielleicht nicht für ein ganzes Fahrzeugleben, wohl aber für mehrere Monate oder Jahre reichen.

Eine weitere interessante Technologie sind die sog. RFID-Tags, die sich heute beispielsweise in vielen Firmenausweisen, aber auch auf Schutzetiketten von Waren befinden. Ein großer Getränkehersteller hat vor ein paar Jahren Firmenausweise mit RFIDs ausgegeben. Gleichzeitig wurden diese per Aufkleber auf den Getränkepaletten angebracht, um die Warenflüsse in der Produktion und im Großraumlager steuern zu können. Etwas überrascht stellte der Arbeitgeber dann aber fest, dass sich nicht nur die Bewegung von Getränkekisten im Betrieb am Bildschirm verfolgen ließ, sondern auch die der dort tätigen Beschäftigten. Da dieser Effekt nicht gewollt war, fiel es dem Betriebsrat leicht, eine Änderung der Technik durchzusetzen und hierzu eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Übertragen Sie einfach einmal diese Möglichkeit auf einen anderen Fall in naher Zukunft: Wenn erst einmal Waren und Gebrauchsgegenstände wie Kleidung, Schuhe oder Taschen umfassend mit RFIDs ausgestattet sind, könnte es möglich sein, dass die Technik nicht nur die Ausweisnummer erfasst, sondern auch den Inhalt der Hand- oder Akten-tasche oder der Manteltaschen. Für Arbeitgeber könnte es sicher eine interessante Information darstellen, welche Medikamente Beschäftigte gerade bei sich führen.



Neues Arbeitsrecht?

Was bedeutet dies alles nun für die Frage nach einem neuen Arbeitsrecht? Zunächst einmal muss man wohl feststellen, dass unser bisher existierendes Arbeitsrecht im Angesicht der neuen Betriebs- und Unternehmensstrukturen und der technischen Möglichkeiten sowohl theoretisch als auch praktisch an seine Grenzen kommt.

Individualrecht

Bezogen auf neue Strukturen muss man feststellen, dass Beschäftigte hier keine wirksamen rechtlichen Reaktionsmöglichkeiten haben. Beschließt ein Arbeitgeber die Verlagerung von Produktionen oder von Verwaltungsaufgaben, ist dies eine wirtschaftliche Angelegenheit. Arbeitnehmern verbleibt nur die Möglichkeit, im Kündigungsschutzverfahren eine Abfindung zu erkämpfen. Plastisch sind die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten an großen Betriebs-schließungen wie bei Nokia, aber auch bei Swedwood GmbH in Gardelegen abzulesen. Sie tendieren gegen Null.

Nicht so deutlich sind die theoretischen Grenzen des Arbeitsrechts bezogen auf die technischen Voraussetzungen, mit denen die Beschäftigten konfrontiert werden, die weiter eine Beschäftigung haben. Bezüglich dieser Gruppe lässt sich berechtigt einwenden, dass Beschäftigte unter Verweis auf ihr Persönlichkeitsrecht vom Arbeitgeber verlangen können, umfassende Kontrollen zu unterlassen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stützt diese Position, jedenfalls auf den ersten Blick. So hat der 2. Senat des BAG in seiner Bildschirmentscheidung aus dem Jahr 2003 unter Hinweis auf den hohen Rang, den Persönlichkeitsrechte einnehmen, festgestellt, dass nach dem Ultima-Ratio-Prinzip Arbeitgeber für aus objektiver Sicht notwendige Kontrollen immer das mildeste von mehreren denkbaren Mitteln auswählen müssen. Gleichzeitig hat der Senat es aber für zulässig gehalten, dass der Arbeitgeber in diesem Fall ohne Information des zuständigen Betriebsrats versteckte Videokameras eingesetzt hat, um einen Diebstahlverdacht zu erhärten. Hätte die betroffene Arbeitnehmerin von den versteckten Kameras gewusst, hätte sie theoretisch auf Unterlassung dieser ihr Persönlichkeitsrecht verletzenden Maßnahme klagen können – mit dem Effekt, dann zur EDEKA-Mitarbeiterin (= Ende DER Karriere) zu werden. – Entsprechendes gilt für die Beschäftigten bei LIDL, die im Frühjahr 2008 feststellen mussten, dass der Arbeitgeber ein hohes cineastisches Interesse an ihrer Arbeit entwickelte. Liest man neben der Entscheidung des 2. Senats Urteile des 1. Senats zum selben Thema, stellt man fest, dass dieser die Handlungsspielräume von Arbeitgebern einengt (etwa durch den Ausschluss heimlicher Kontrollen). Wie weit, darüber gibt es schon unter Juristen Streit. Für den gesunden Menschenverstand sind die Differenzierungen in der Rechtsprechung indes kaum noch nachvollziehbar.

Ebenso schlecht ist es in der Praxis bezüglich des Themas „Einwilligungen“ in Datenerhebungen bestellt. Grundsätzlich müsste jeder Arbeitgeber eine solche freiwillige Einwilligung von Beschäftigten einholen, wenn er etwa die Daten eines Navigationsgeräts auswerten oder die Handy-Ortung aktivieren will. In der Praxis werden die meisten Beschäftigten eine solche Einwilligung aber aus Sorge um ihren Arbeitsplatz kaum verweigern. Dies zeigt sich seit Jahren im Bereich der Call-Center, wo die freiwilligen Einwilligungen in das Mithören von Telefongesprächen schon fast die Regel sind.

Ein weiterer Problemschwerpunkt sind Datenerhebungen und -verarbeitungen, die unter Hinweis auf Compliance-Untersuchungen, Korruptionsschutz, das Sicherheitsüberprüfungsgesetz oder US-amerikanische Vorschriften erfolgen. Auch hiergegen können sich Arbeitnehmer in der Praxis kaum selbst wehren. Fast schon resigniert muss man an dieser Stelle konstatieren, dass es praktisch keine wirksamen Reaktionsmöglichkeiten der Beschäftigten gegenüber Verlagerungsmaßnahmen der Arbeitgeber gibt und eher theoretische gegenüber den eingesetzten technischen Verfahren und Systemen, die zur Steuerung und Kontrolle genutzt werden können.

Kollektivrecht

Wenden wir uns also hoffnungsvoll der kollektivrechtlichen Seite zu. Auch hier stellt man einerseits sehr schnell fest, dass es bezogen auf Verlagerungsentscheidungen von Arbeitgebern keine echten Mitbestimmungstatbestände gibt. Betriebsräte sind nach dem BetrVG im Wesentlichen darauf beschränkt, vom Arbeitgeber gewollte Maßnahmen durch einen Interessenausgleich, einen Nachteilsausgleich oder einen Sozialplan zu begleiten. Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Rechte wie etwa das nach dem in der betrieblichen Praxis viel zu selten beachteten § 92a BetrVG, der Betriebsräten erstmals eine begrenzte Mitwirkung mit dem Ziel der Sicherung und Förderung der Beschäftigung einräumt. Und selbst dort, wo Mitbestimmungsrechte bestehen, stoßen diese geographisch auf das Territorialitätsprinzip, das im Bereich der Betriebsverfassung eine räumliche Schranke darstellt. Kollektivrechtliche Regelungen, die grenzüberschreitende Strukturen begleiten könnten, werden unter Hinweis auf dieses Prinzip von Arbeitgebern regelmäßig zurückgewiesen. Innerhalb EU-Europas helfen hier auch die bestehenden Europäischen Betriebsräte nicht wirklich weiter, da diese vorwiegend über Informationsrechte verfügen. Außerhalb EU-Europas herrscht ein

kollektivrechtliches Vakuum.

Bessere Handlungsmöglichkeiten bestehen bezogen auf die technischen Voraussetzungen, die es für die beschriebenen neuen Betriebs- und Unternehmensstrukturen und deren technische Voraussetzungen gibt. In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass insbesondere das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hier sehr nützlich ist. Es besteht immer dann, wenn eine technische Einrichtung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle auch nur geeignet ist. Nach der Nikolausentscheidung des BAG vom 6.12.1983 ist es für das Einsetzen des Mitbestimmungsrechts unerheblich, ob Arbeitgeber entsprechende Überwachungsmaßnahmen auch tatsächlich durchführen wollen. Betriebsräte können es mithin immer nutzen, um die Regelung technischer Einrichtungen und damit mittelbar auch die Ausgestaltung der technischen Systeme zu beeinflussen (auch bei High-Tech-Kaffeemaschinen). Darüber hinaus leiten sich je nach konkreter Situation weitere Mitbestimmungsrechte bezüglich der Ordnung im Betrieb aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, bezüglich Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG oder bezüglich des Einsatzes von Personalfragebögen aus § 94 BetrVG ab. Bei personellen Einzelmaßnahmen ist darüber hinaus der Widerspruch nach § 99 BetrVG möglich.

Alle angesprochenen Mitbestimmungsrechte treffen aber wiederum auf ein bereits angesprochenes Problem: Sie sind von der normativen Struktur her auf den „eigenen“ Betrieb bzw. das darüber angesiedelte Unternehmen oder den Konzern beschränkt. Gegenüber fremden Auftragnehmern lassen sich aus ihnen keine unmittelbaren Rechte ableiten. Dies geht nur entlang vertraglicher Vereinbarungen, die der Arbeitgeber mit Auftragnehmern trifft. Findet Arbeit grenzüberschreitend statt, kommt hinzu, dass der Geltungsbereich des BetrVG geographisch auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt ist. Betriebsvereinbarungen mit Wirkung für Unternehmen oder Personen im Ausland oder außerhalb des Konzerns sind damit allenfalls auf freiwilliger Basis möglich und in der Praxis allenfalls ausnahmsweise zu finden. Schon dieser Hinweis zeigt, wie weit die Möglichkeiten von Betriebsräten hinter der tatsächlichen Situation zurück bleiben.

Wenn ich an dieser Stelle zusammenfassen darf, muss ich feststellen, dass die rechtlichen Möglichkeiten, die Betriebsräte haben, derzeit allenfalls dann wirklich wirksam sind, wenn Mitbestimmungsrechte bezogen auf den „eigenen“ Betrieb oder das Unternehmen ausgeübt werden. Auch im Konzern lässt sich hiermit einiges bewegen.

Die Situation ändert sich indes grundlegend, wenn Aufträge an Dritte vergeben werden und sie verschärft sich, wenn die Vergabe grenzüberschreitend erfolgt. Dann geraten Betriebsräte in die schwierige Situation, dass Sie Arbeitgeber nur mittelbar per Betriebsvereinbarung zwingen können, Verträge mit Dritten so zu gestalten, dass die Rechte der Beschäftigten vollumfänglich gewahrt bleiben. Dies gelingt zwar hin und wieder. Nur leider fallen mir spontan mehr Beispiele für schlechte Regelungen ein als für effiziente.

Was tun?

Damit stellt sich die Frage: Was tun? Ich habe keinen Zweifel daran, dass sich sowohl Umstrukturierungsmaßnahmen mit grenzüberschreitenden Effekten intensivieren werden als auch daran, dass die technischen Möglichkeiten von heute exzessiv genutzt werden. Von den neu hinzu kommenden technischen Möglichkeiten ganz zu schweigen. Bleibt es bei den gegenwärtigen gesetzlichen Rahmenbedingungen, wird sich die Situation für Beschäftigte wie für Betriebs- und Personalräte rasant verschlechtern.

Dieser von mir befürchtete Effekt könnte sich schnell verschärfen, wenn die gesetzlichen Grundlagen zu Lasten der Arbeitnehmer oder Betriebsräte verschlechtert würden. Ich will hier nicht von möglichen Veränderungen beim Kündigungsschutz reden, sondern Ihren Blick nach Hamburg lenken. Dort wurde im Jahr 2006 das Personalvertretungsrecht novelliert. Hierbei wurde die (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG entsprechende) Regelung zur „Mitbestimmung bei Verhaltens- und Leistungskontrollen“ aus dem mit „Mitbestimmungsrecht“ überschriebenen § 86 HamPersVG in den § 87 HamPersVG verschoben, der die Überschrift „Eingeschränkte Mitbestimmung und sonstige Beteiligung“ trägt. Hamburger Personalräte dürfen nunmehr nur noch mitbestimmen bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, wenn sie das Verhalten oder die Leistung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes überwachen sollen“. Es kommt also darauf an, dass der Arbeitgeber eine Überwachungsabsicht hat und nicht mehr – wie im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, dass Überwachungen möglich sind. Diese kleine Veränderung führt im Ergebnis dazu, dass Arbeitgeber das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts bestreiten können, wenn sie keine erkennbare Überwachungsabsicht haben. Dies hätte auch unmittelbare Auswirkungen auf die Informationsrechte der Betriebsräte.

Ich will nun hier nicht den Teufel an die Wand malen – aber ich weiß, dass über dieses Thema bei einzelnen Parteien auf Bundesebene derzeit intensiv nachgedacht wird.

Gleiches gilt bezüglich der konzernweiten oder der transnationalen Datenübermittlung. Hierfür stellt derzeit das aktuelle Bundesdatenschutzgesetz noch ein Hemmnis für Arbeitgeber dar. Von Seiten der Arbeitgeber wurde in der Debatte um eine Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes ganz offen gefordert, dass dieses Hemmnis beseitigt werden muss. Sie haben richtig gehört: Ich habe „In der Debatte um eine Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes“ gesagt. Sollen diese Effekte vermieden werden, müsste der Gesetzgeber im Rahmen seiner Möglichkeiten sicherstellen, dass die Rechte von Beschäftigten und Betriebsräten gestärkt werden. Auf der individualrechtlichen Ebene könnte dies durch das längst überfällige Arbeitnehmerdatenschutzgesetz geschehen, wenn hier beispielsweise die Wirksamkeit einer Einwilligung in den Umgang mit personenbezogenen Daten an eine nachweislich freiwillige Einwilligung gekoppelt würde. Darüber hinaus wäre daran zu denken, dem Arbeitgeber das Beweislastisiko dafür aufzubürden, dass gerade bei grenzüberschreitenden Strukturen die Rechte der Beschäftigten nach nationalem Recht umfassend gewahrt bleiben. Dies gilt auch und besonders bezüglich der personenbezogenen Daten, ohne die transnationale Verarbeitungen nicht möglich sind.

Ähnliches gilt für die kollektivrechtliche Ebene. Hier müssten die Rechte der Betriebsräte verstärkt werden, vom Arbeitgeber die Einhaltung einschlägiger Rechtsvorschriften zu verlangen. Lassen Sie mich auch hier wieder auf das Datenschutzrecht verweisen. Betriebsräte, die von Arbeitgebern hier Rechtskonformität verlangen, bekommen oft zu hören, dass man Datenschutz den internationalen Anforderungen opfern muss oder anders ausgedrückt, dass die Übermittlung von Daten an US-amerikanische Stellen ein berechtigtes Interesse des Unternehmens gemäß § 28 Abs. 1 Nr. 2 ist, hinter dem die schutzwürdigen Interessen der Betroffenen zurückzutreten hätten“. Und vielleicht wäre ja auch das Wettbewerbsrecht ein Mittel, das den Unternehmen entgegen gehalten werden könnte, die sich durch die Missachtung einschlägiger Schutz- und Rechtsnormen einen Vorteil am Markt verschaffen. Aber eine Beleuchtung dieses Themas möchte ich mir an dieser Stelle versagen.

Fazit

Die Gesamtschau der Probleme, die sich aus dem Zusammenwirken neuer Betriebs- und Unternehmensstrukturen und neuer Technologien für den arbeitsrechtlichen Bereich ergeben, verdeutlicht, dass hier große Herausforderungen warten, die sich einerseits an den Gesetzgeber, andererseits und ganz direkt aber auch an Beschäftigte und Betriebsräte richten. Dabei wird es nicht ausreichen, die einschlägigen arbeitsrechtlichen Regelungen anzuwenden. Lösungen werden vielmehr immer auch ökonomische Aspekte (etwa die (vermeintlich) günstigeren Lohn- und Produktionskosten in anderen Ländern) berücksichtigen müssen, aber auch die Situation der Beschäftigten, die unter den neuen Bedingungen arbeiten müssen.

Eine solche ganzheitliche Betrachtungsweise bringt uns natürlich direkt hierher zurück in die Akademie der Arbeit, die heute ihren 74. Studiengang offiziell beginnt. Wer unser Curriculum kennt, weiß, dass sich hier eine Betrachtung von Problemen der Arbeitswelt aus sozialpolitischer, rechtlicher und ökonomischer Sicht wiederfindet. Die AdA hat das Ziel, den hier Studierenden einen ganzheitlichen Blickwinkel auf Probleme der Arbeitswelt zu vermitteln, damit sie in die Lage versetzt werden, bestehende und neu entstehende Themen aufzunehmen und sich stellende Probleme zu bewältigen.

Ich denke, dass die AdA sich den von mir beschriebenen Problemen neuer Betriebs- und Unternehmensstrukturen und neuer Technologien wird aktiv stellen müssen. Mehr noch als bisher wird es uns gelingen müssen, unseren Studierenden das Handwerkszeug mitzugeben, um die Probleme der hochvernetzten und hochintegrierten Arbeitswelt bewältigen zu können. Um diese Aufgabe noch besser erledigen zu können, werden wir darüber nachdenken, das Curriculum unserer Ausbildung an die neuen Anforderungen anzupassen.

Wie diese Anpassung genau aussieht, darüber werden wir bei der Eröffnung des 75. Studiengangs (= kleines Jubiläum), im nächsten Jahr berichten, zu der wir Sie und Euch hoffentlich alle wieder begrüßen dürfen. Bei der anstehenden Anpassung wird die internationale Komponente eine zunehmend größere Rolle spielen. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass neue Herausforderungen in der Arbeitswelt immer öfter dadurch geprägt sind, dass Arbeitsbeziehungen sich

zunehmend internationalisieren. Dieser Internationalisierungseffekt ist auch ein Grund dafür, dass sich die Akademie der Arbeit zu einer Europäischen Akademie der Arbeit wandelt. Den offiziellen Auftakt dieser neuen „Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main“ werden wir ja gleich gemeinsam erleben können.

3. Neuer Direktor und Leiter Prof. Dr. Peter Wedde



Seit dem 1. Oktober 2009 hat die Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main mit Prof. Dr. Peter Wedde einen neuen Direktor. Ihm obliegt sowohl die administrative Leitung der Akademie als auch die Durchführung von Lehrveranstaltungen aus dem rechtlichen Bereich.

Bis zu seinem Wechsel an die Akademie hat Peter Wedde an der Fachhochschule Frankfurt am Main die Fächer „Arbeitsrecht“ und „Recht der Informationsgesellschaft“ gelehrt. Er ist als Autor und Herausgeber von Standardkommentaren zum Individual-, Kollektiv-

und Datenschutzrecht ebenso wissenschaftlich ausgewiesen wie als Verfasser zahlreicher Fachaufsätze. Neben seiner Lehr- und Forschungstätigkeit verfügt er über umfassende praktische Erfahrungen bei der Lösung betrieblicher Fragen und Probleme.

Für seine Arbeit an der Akademie sieht Peter Wedde neben der Anpassung des Curriculums an neue Anforderungen, insbesondere im Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit vergleichbaren Institutionen in anderen europäischen Staaten einen wichtigen Schwerpunkt. Darüber hinaus will er das Angebotsspektrum der Akademie sinnvoll erweitern.

4. Mitarbeiter/innen

Renata Benes

Leiterin der Verwaltung



Alessandra Kaufmann, Roswitha Marks

Mitarbeiterinnen in der Verwaltung



Caroline Diehl

Leiterin der Bibliothek (rechts im Bild,
mit Mitarbeiterinnen der Akademie)



Miroslav Vlk

Leiter der Küche



Zoran Paskalj

Mitarbeiter in der Küche



Sebastian Veit

Assistent des Lehrbetriebs



Der 1975 im oberfränkischen Bamberg geborene und aufgewachsene Sebastian lebt derzeit mit seiner einjährigen Tochter und seiner Lebensgefährtin in Stuttgart. Nach dem Abschluss der Mittleren Reife und dem Wehrdienst begann er seine Ausbildung als Zimmerer und kam dabei erstmalig mit seiner „Heimatgewerkschaft“, der IG BAU, in Kontakt. Bereits in den diversen Jugendgremien, Arbeits- und Interessengruppen wurde ihm die Bedeutung von Forschung und Lehre an der damaligen Akademie der Arbeit für die Politik der DGB-Gewerkschaften deutlich. Obwohl es schon damals sein

Wunsch war, die Akademie als Student zu absolvieren, nahm sein Weg dorthin noch einige (kleine) Umwege. Nach seiner Tätigkeit als Zimmerer sammelte er Erfahrungen in der Jugendarbeit als Jugendbildungsreferent beim VFBB in Bayern und beim JugendBAUwerk e.V. in Berlin. Während seines Studiums im 73. Lehrgang der AdA beschäftigte sich Sebastian insbesondere mit gesellschaftlichen Prozessen, die direkten oder indirekten Einfluss auf die kollektive Interessenvertretung von Lohnabhängigen nehmen. Die Herausforderung, als Assistent des Lehrbetriebs an der AdA zu arbeiten, nahm Sebastian nach intensiven Gesprächen mit Mitarbeitern/innen und Kommilitonen an und bezeichnet es heute als einmaligen Erfahrungsgewinn, insbesondere in einer Zeit des personellen Übergangs und der inhaltlichen und strukturellen Neugestaltung an der mittlerweile Europäischen Akademie der Arbeit, an Veränderungsprozessen teilzuhaben und mitwirken zu können.

Christian Becker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter



Christian Becker wurde 1977 in Bad Langensalza/ Thüringen geboren und lebt seit 15 Jahren in Frankfurt am Main. Seinen Realschulabschluss machte er in Hessen und absolvierte anschließend erfolgreich eine Ausbildung zum Krankenpfleger in Frankfurt. Darauf folgte das Abitur am Hessenkolleg und nach bestandenem Abitur sein Zivildienst bei dem CeBeeF Fahrdienst Frankfurt/Main, wo er auch während des darauf folgenden

Studiums der Soziologie als Fahrer für Behindertentransporte beschäftigt war. Im Zuge der Arbeitsbeschäftigung beim CeBeeF war er an der dortigen Betriebsratsarbeit beteiligt. Seit 2006 ist er Mitglied der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Nach dem Studienabschluss fertigte er für das *Institut für Europäische Gesundheitspolitik und Sozialrecht* eine wissenschaftliche Arbeit in Form eines Sachstandsberichts zum Thema "Selbstbehalt- und Beitragsrückerstattungstarife in ausgewählten europäischen Gesundheitssystemen" an. Durch seine Tätigkeit als Tutor, als Dozent an einer Krankenpflege-Schule und als Teamer verschiedener gewerkschaftlicher Seminare sammelte er Erfahrungen in der Bildungsarbeit.

Seit Januar 2010 ist er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Europäischen Akademie der Arbeit beschäftigt. Seine Hauptaufgaben bestehen in der Studiengangsbetreuung, dazu gehören die Planung und Durchführung der Arbeitsgruppen sowie die Betreuung der Hausarbeiten, und in der Begleitung und Betreuung der Studienprojekte der Studierenden der Europäischen Akademie der Arbeit. Neben seiner Beschäftigung an der EAdA schreibt er an einer Dissertation zum Thema „Ökonomisierung im Gesundheitswesen“ und ist als Teamer zu gesundheitspolitischen Themen für den Fachbereich 03 der ver.di Bundesverwaltung tätig.

Greta Gancheva

Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Greta Gancheva wurde 1971 in Bulgarien geboren, wo sie aufgewachsen ist. Bis zum Mauerfall besuchte sie ein Gymnasium für Fremdsprachen mit dem Wunsch, danach Germanistik und Literaturwissenschaften - die Werke von Hölderin, Brecht und Heiner Müller - in der DDR zu studieren. Als sie Anfang der neunziger Jahre das Studium aufnehmen wollte, gab es keine DDR mehr, sondern lediglich Gastarbeiter-Perspektiven in der Bundesrepublik Deutschland. Mit 22 Jahren und einem Koffer voller Träume machte sie sich im Herbst 1993 auf den Weg und kam nach 36 Stunden Busfahrt von Sofia über Belgrad,

Budapest, Bratislava, Wien, Plzen und Nürnberg in Frankfurt am Main an.

17 Jahre später beschreibt sich die Mutter einer 11-jährigen Tochter als „waschechte“ Wahl-Frankfurterin, die neben vielen verschiedenen „Gastarbeiter“-Tätigkeiten und Praktika das Studium der

Theater-, Film- und Medienwissenschaften an der Goethe-Universität erfolgreich absolvierte. Nach dem Studienabschluss war sie Mitarbeiterin in der Kulturabteilung des Goethe-Instituts Bulgarien. Seit 2007 ist sie im Bildungsmanagement in Frankfurt tätig und seit Februar 2010 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Europäischen Akademie der Arbeit. Berufsbegleitend qualifiziert sie sich in Beratung und Sozialrecht weiter.

Claudia Schertel

Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Claudia Schertel wurde 1964 in Neuss geboren. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Universität des Saarlandes und absolvierte das Referendariat in Hessen. Im Anschluss daran arbeitete sie in der Rechtsabteilung des Hauptvorstandes der Deutschen Postgewerkschaft, wo sie u.a. für Fragen der Tarifpolitik und der Folgen der deutschen Einheit zuständig war.

Die Mutter von zwei Kindern ist seit 1998 selbstständige Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht und Datenschutz und hat, insbesondere für die Gewerkschaft ver.di, mehrere

Projekte durchgeführt, u.a. zur Telearbeit, zum Arbeitnehmerdatenschutz und zu Arbeitszeugnissen. Seit 2004 ist Claudia Schertel Lehrbeauftragte für Datenschutz und Datensicherheit an der Fachhochschule in Frankfurt am Main. In diesem Jahr beendete sie dort erfolgreich den Masterstudiengang „Verhandeln und Gestalten von Verträgen“. Seit Januar 2010 ist sie an der EAdA beschäftigt, u.a. zuständig für die Studiengangsbetreuung und die Öffentlichkeitsarbeit.

Heike Sichau

Pädagogische Mitarbeiterin



Heike Sichau wurde 1958 geboren und lebt seit Herbst letzten Jahres in Frankfurt am Main. Nach dem Abitur absolvierte sie in Fulda das Studium der Sozialpädagogik. Im Anschluss arbeitete sie als Dipl. Sozialpädagogin im Mutter- Kind- Haus in Lauterbach/ Hessen. Mit der Geburt der zwei Töchter machte sie eine berufliche Pause.

Von 2001 bis 2009 arbeitete sie mit arbeitslosen Jugendlichen in den unterschiedlichsten Maßnahmen in einer Bildungseinrichtung in Fulda. Nebenberuflich machte sie von 2006 bis 2009 eine Weiterbildung in systemischer Beratung und Therapie am Systemischen Institut in Kassel. Seit Februar 2010 ist sie als pädagogische Mitarbeiterin an der Europäischen Akademie der Arbeit tätig und steht für die zwischenmenschlichen Belange zur Verfügung.

Birgita Dusse

Projektmitarbeiterin



Birgita Dusse wurde 1976 in Kopenhagen geboren, wo sie lange Zeit lebte und die Schule absolvierte. In Frankfurt am Main hat sie Politikwissenschaft, Geschichte und Romanistik mit Schwerpunkt Italienisch studiert. Während ihres Studiums spezialisierte sie sich im Bereich Gewerkschaftsforschung und setzte sich u.a. mit den Folgen arbeitsorganisatorischer Veränderungen auf die Arbeitsbeziehungen auseinander. Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich Birgita Dusse in der Bildungsarbeit, u.a. bei der SJD-Die Falken engagiert und bis 2009 im student@work-Projekt der DGB-Jugend arbeits- und sozialrechtliche Beratungen durchgeführt. Sie hat einen

fünfjährigen Sohn und arbeitet an der Fertigstellung ihrer Dissertation, in der sie arbeitsmarktpolitische Strategien von Gewerkschaften in Dänemark, Italien und Deutschland vergleicht. Nach dem Studium hat sie in einem Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu arbeitsmarktpolitischen Konzepten in verschiedenen europäischen Metropolen geforscht. Seit Mai 2010 arbeitet sie als ver.di Mitglied an der EAdA mit ihrem Kollegen Malte Meyer für das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt „Europäisierung und modulare Trimester-Gliederung“ zur Weiterentwicklung des Lehrgangs. Die Vernetzung der europäischen Gewerkschaften und die Entstehung eines gemeinsamen Handlungsrahmens hält Birgita Dusse für einen wesentlichen strategischen Ansatzpunkt zur Etablierung eines sozialen Europas. Sie freut sich sehr auf gemeinsame inhaltliche Arbeit und Diskussionen mit den Studierenden, Dozent/innen und Mitarbeiter/innen der EAdA.

Malte Meyer

Projektmitarbeiter



„Europäisierung und modulare Trimester-Gliederung des einjährigen EAdA-Studienganges“ – so lautet der etwas sperrige Titel des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts, an dem Malte Meyer seit Januar 2010 arbeitet. Gemeinsam mit seiner Kollegin Birgita Duse befasst er sich mit Konzepten zur Weiterentwicklung des Studiengangs. „Besonders interessant war es, die Vielfalt der Erfahrungen und Perspektiven kennenzulernen, die im Sozialraum EAdA zusammenkommen“, resümiert der 36-jährige Politikwissenschaftler den Beginn seiner Tätigkeit.

Mit gewerkschaftlichen Fragen kam Malte Meyer erstmals während seines Studiums in Marburg in Berührung. Er engagierte sich in der dortigen „Arbeitsgemeinschaft für gewerkschaftliche Fragen“ (AgF), die u.a. die Bildungsarbeit in verschiedenen DGB-Gewerkschaften zu ihren Aufgaben zählt. Ein besonderes Interesse des IG Metall-Mitglieds gilt der Geschichte und Gegenwart der Linken in den USA. Den (wenig erfreulichen) Zustand der US-Gewerkschaften hat Malte Meyer in einem Buch analysiert, das im Hamburger VSA-Verlag erschienen ist.

5. Projektvorstellung

Jetzt erst recht! Europäisierung trotz Krise

Hätte es noch eines Beweises bedurft, wie wichtig die europaweite Vernetzung von kapitalismuskritischen und gewerkschaftsnahen Institutionen ist – die letzten Monate haben ihn geliefert: Die europäische Integration ist endgültig zum Spielball der Finanzmärkte geworden. In vorausseilendem Gehorsam und zusehends kürzeren Abständen beschließen EZB, EU-Kommission und Mitgliedstaaten „vor der Öffnung der Börsen in Asien“ so genannte Rettungspakete, deren Kosten sie unter der Woche dann Rentnern, Erwerbslosen und Arbeitnehmern aufbürden. Schon ist davon die Rede, Schuldnern das Stimmrecht zu entziehen.

Soll der berechnete Unmut über diese undemokratische und unsoziale Entwicklung nicht in eine Renaissance des Nationalismus umschlagen, müssen Gewerkschafter „Nägel mit Köpfen“ machen und ihrem internationalistischen Bekenntnis mehr Taten als bisher folgen lassen. Die Europäische Akademie der Arbeit möchte ihren Teil dazu beitragen, indem sie sich im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts um die stärkere Europäisierung des Curriculums kümmert. Diese Europäisierung besteht, wie Projektmitarbeiterin Birgita Dusse deutlich macht, nicht nur in einer stärkeren Betonung des Querschnittsthemas „Europa“ im Curriculum. „Wir wollen auch zu einem engeren und ganz praktischen Austausch mit anderen europäischen Sozial- und Gewerkschaftsakademien kommen“, so die 34-jährige Politologin. Gleichzeitig, ergänzt Malte Meyer, der ebenfalls im Projekt arbeitet, soll es aber auch in Form und Ablauf des Curriculums zu einer stärkeren Profilierung der einzelnen Semester kommen. Wenn das insofern weiterentwickelte Curriculum dazu beitragen kann, Studierenden in einer europäischen Orientierung zu stärken, die unabhängig ist von der Entwicklung von Konjunkturziffern und Aktienkurven, wären die beiden neuen Projektmitarbeiter schon mehr als zufrieden.



6. Neue Dozenten/innen

Dr. Kendra Briken



Von 1997 bis 2004 war Kendra Briken am Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen an gewerkschaftsnahen Forschungsprojekten beteiligt, die sich vor allem mit Fragen zur Zukunft der Arbeit in unterschiedlichen Branchen (Chemie-, Automobil-, Elektroindustrie) und in verschiedenen Arbeitsbereichen (Produktion, Forschung und Entwicklung) befassten. Mit ihrer gegenwärtigen Arbeit als Wissenschaftliche Assistentin an der Goethe-Universität im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften kann sie an diese Erfahrungen anknüpfen und sie gemeinsam mit den Studierenden weiterentwickeln. Ihre gegenwärtigen Forschungsschwerpunkte

liegen im Bereich Arbeit und Sicherheit. Sie untersucht das private Wach- und Sicherheitsgewerbe aus arbeitssoziologischer Perspektive, und insbesondere die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind dabei von besonderem Interesse.

Seit 2009 ist sie nebenamtliche Dozentin an der EAdA und dort für das Modul „Organisationssoziologie“ zuständig. Ihr Ziel ist es, die manchmal sperrig wirkende Organisationstheorie am Beispiel von unterschiedlichsten Texten und Filmen wie auch anhand unserer alltäglichen Arbeitserfahrungen verständlich und für die gewerkschaftliche und politische Arbeit nutzbar zu machen. Denn, ob Betrieb, Gewerkschaft, Akademie oder Universität: Organisationen bestimmen unsere Arbeits- und Lebenswelt in besonderem Maße. Gerade für gewerkschaftspolitisches Engagement ist es hilfreich zu verstehen, dass Organisationen mehr sind als nur eine rein formale Struktur.

Gunter Quaißer



Gunter Quaißer, Jahrgang 1963, hat an der RWTH Aachen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Politische Wissenschaft studiert. Er war dort und an der Universität Siegen Wissenschaftlicher Mitarbeiter und zu Gastaufenthalten an der TrisaktiUniversity Jakarta (Indonesien). Derzeit ist er Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik („Memorandum-Gruppe“) und seit 2010 Dozent an der Europäischen Akademie der

Arbeit. Seit über zwanzig Jahren ist er ehrenamtlich aktiv in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). In der Lehrveranstaltung zur Wirtschaftspolitik erhalten die Studierenden ausgehend von der Kritik an der vorherrschenden Mainstream-Wirtschaftspolitik grundlegende Kenntnisse in alternativen Ansätzen der Wirtschaftspolitik. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der aktuellen Entwicklung der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Konjunktur-, Geld- und Fiskalpolitik. Eine Exkursion zur Deutschen Bundesbank ist Bestandteil der Lehrveranstaltung.

7. Nachrufe

Rainer Zoll

Anfang Mai diesen Jahres verstarb in Bremen nach längerer Krankheit Rainer Zoll. Mit seinem Tode geht der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main ein langjähriger Freund und Begleiter verloren.

Rainer Zoll wurde am 23. Mai 1943 in Alsfeld geboren. Nach Abschluss der Schule studierte er Soziologie, Philosophie und Literaturwissenschaften, auch bei Adorno und Horkheimer in Frankfurt am Main. Nach Abschluss des Studiums und weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen wurde er Pressesprecher der Industriegewerkschaft Metall. Hier kam es insbesondere zu einer engen Zusammenarbeit mit Otto Brenner, dem damaligen Vorsitzenden. Nach Brenners Tod 1972 wandte er sich stärker der Hochschullaufbahn zu und nahm schließlich 1974 einen Ruf an die Universität Bremen an. Dort lehrte er bis zu seiner Emeritierung Soziologie mit Schwerpunktsetzung auf die Gewerkschaften und die Arbeitsbeziehungen. Seine Forschungsarbeiten befassten sich insbesondere mit Fragen des Arbeiterbewusstseins und den Perspektiven der Gewerkschaften, stets auch mit einem starken europäisch-vergleichenden Akzent. Aus seiner Arbeit entstand eine Fülle von Zeitschriftenaufsätzen und Buchveröffentlichungen. Gastprofessuren führten ihn nach Barcelona, Florenz, Louvain-la-Neuve, Parma und Warwick.

Rainer Zoll war seit 1982 Lehrbeauftragter unserer Akademie. Er nahm diese Rolle bis in die neuere Zeit mit Engagement und Freude wahr. Seine Haltung zur Arbeit der Gewerkschaften war die der kritischen Sympathie. Er sprach die Studierenden nicht zuletzt auch deshalb an, da er sich auch persönlich viel Zeit für Einzelgespräche mit ihnen nahm. Seine kluge, verständnisvolle und überzeugende Art half vielen Studierenden die eigene Haltung zu gesellschaftlichen Fragen weiterzuentwickeln. Rainer Zolls Tod ist ein großer Verlust für die Akademie. Wir werden ihn in ehrendem Andenken behalten.

Prof. Dr. Diether Döring

Hans-Ludwig Brauser

Plötzlich und unerwartet ist Hanns-Ludwig Brauser nach kurzer schwerer Krankheit im Alter von 62 Jahren verstorben. Hanns-Ludwig Brauser war 1974/1975 Studierender im 40. Lehrgang der Akademie. Von Beruf Verwaltungsbeamter hatte er zuvor im Dienst der Stadt Frankfurt am Main gearbeitet, u. a. als Büroleiter bei dem damaligen Kulturdezernenten Hilmar Hoffmann. Nach dem Studium trat er in den Dienst des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf, tätig unter anderem in den Bereichen Jugend und Bildung. Zuletzt war er Vorstandssekretär des damaligen DGB-Vorsitzenden Hans-Werner Meyer. 1990 führte sein Weg in den Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Zunächst in leitenden Funktionen in verschiedenen Ministerien, dann in der Staatskanzlei. Im Jahre 2000 wurde er Geschäftsführer der Projekt Ruhr GmbH, dann 2007 der Wirtschaftsförderung metropol Ruhr GmbH.

Hanns-Ludwig Brauser ist seit seinem Studium der Akademie der Arbeit sowie den dort Tätigen stets verbunden gewesen. In der Zeit seiner Tätigkeit für den Deutschen Gewerkschaftsbund hatte er mehrere Jahre auch die Zuständigkeit für die arbeiterbildenden Akademien und hat nicht unwesentliche Beiträge zu ihrer konzeptionellen Weiterentwicklung geliefert. Auch nach seinem Ausscheiden aus dem gewerkschaftlichen Dienst blieb er der Akademie verbunden und hielt freundschaftlichen Kontakt. Mit Hanns-Ludwig Brauser hat die Akademie einen wichtigen kritischen Begleiter und Förderer verloren.

Prof. Dr. Diether Döring

8. Veranstaltungen und Projekte im 74. Studiengang

MUT ZUR NACHHALTIGKEIT! DIE HERAUSFORDERUNG DES 21. JAHRHUNDERTS

11. Februar 2010,
Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main,
Campus Bockenheim / Hörsaal 8 C

Gesamtmoderation: Manfred Ladwig, SWR

17:00	Eintreffen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Check-In
17:30	Begrüßung Prof. Dr. Peter Wedde, Europäische Akademie der Arbeit, Frankfurt am Main Dietmar Hexel, DGB Bundesvorstand, Berlin Jürgen Hoffmann, Projekt KoReBB /DGB Bildungswerk, Düsseldorf
17:50	Nachhaltigkeit – DIE Herausforderung des 21. Jahrhunderts Klaus Wiegandt, Stiftung „Forum für Verantwortung“
19: 00	Pause
19:15	Podiumsdiskussion Sabrina Austin, Betriebsrat Volkswagen AG Dr. Ignacio Campino, Vorstandsbeauftragter für Nachhaltigkeit und Klimaschutz, Deutsche Telekom AG Dietmar Hexel, DGB Bundesvorstand, Berlin Klaus Wiegandt, Stiftung „Forum für Verantwortung“
ca. 20:30	Ende





Kamingespräch

Am Pfingstdienstag, 25.05.2010, fand um 17.30 h ein weiteres Kamingespräch statt. Der Direktor der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt, Prof. Dr. Peter Wedde, konnte diesmal als Gast Dr. Matthias Zimmer, MdB, begrüßen. Zimmer wurde am 27. September 2009 als Direktkandidat für den Wahlkreis 182, wozu u. a. auch Bockenheim zählt, in den Bundestag gewählt. Er ist Vorsitzender der CDA Frankfurt am Main und zwischenzeitlich auch im Vorstand der CDA Bundestagsfraktion. Vor seinem Einzug in den Bundestag war Zimmer bei der Stadt Frankfurt am Main beschäftigt und dort u. a. als langjähriger Vertreter im Kuratorium für die AdA zuständig.

Trotz des schönen Wetters und des Frankfurter Wäldchestages fanden sich zahlreiche Studierende des 74. Studiengangs ein und hörten interessiert dem Erfahrungsbericht des Bundestagsabgeordneten zu. In aller Offenheit berichtete Zimmer über seine Tätigkeit als Abgeordneter und gewährte Einblick in die Parlaments- und Ausschussarbeit. Zimmer, der dem Ausschuss für Arbeit und Soziales angehört, informierte über aktuelle Gesetzgebungsverfahren wie beispielsweise das Beschäftigtendatenschutzgesetz. Sein Hauptaugenmerk legte er jedoch auf das Eurorettungspaket und die Griechenlandhilfe, die uns bereits in den verschiedenen Unterrichtsein

heiten beschäftigten. Hier erläuterte Zimmer nachvollziehbar wie der Deutsche Bundestag zu seiner Entscheidung kam und welche Konsequenzen ein Nichthandeln gehabt hätte. In seinen Erläuterungen bezog Zimmer auch das Verhalten der Opposition mit ein. Auf die kritischen Fragen der Zuhörer, die sich auch auf die Konjunkturprogramme bezogen, ging der frühere Lehrbeauftragte ausgiebig ein. Er ließ erkennen, dass in sämtlichen politischen Kreisen Arbeitnehmerfragen diskutiert werden. Zimmer, der auch Vorsitzender des Vereins „Zukunft der Arbeit e. V.“ ist, machte zudem deutlich, dass er selbst vehement Arbeitnehmerpositionen vertritt.

Herr Wedde und die Studierenden bedankten sich nach anderthalb Stunden lebhafter Diskussion für das Gespräch mit kleinen Präsenten bei dem Gastredner. Dieser wiederum ließ erkennen, dass er sich über eine Einladung des 75. Studiengangs freuen würde und gerne wieder an die EAdA kommt.

Richard Hackenberg

Die EAdA präsentiert sich ...

vom 16.-20.05.2010 auf dem DGB-Kongress in Berlin



am 10.06.2010 auf der Betriebsräte-Messe in Darmstadt

Memorandum 2010:

Sozial-ökologische Regulierung statt Sparpolitik und Steuergeschenke



Der erste Kontakt zwischen der „Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik“ und den Studierenden des 74. Studiengangs entstand in den Vorlesungen des Dozenten Gunter Quaißer zum Thema „Fiskal- und Geldpolitik“. Als Mitglied der Memorandum-Gruppe stellte uns der Dozent die Aktivitäten der Arbeitsgruppe vor und erklärte sich sofort bereit, die erarbeiteten Inhalte des *Memorandum 2010* im Rahmen einer Veranstaltung an der Universität vor einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Die Idee, die Arbeitser-

gebnisse in der Universität öffentlich zu präsentieren, entstand aus der Tatsache heraus, dass ursprünglich in der Vorstellungsreihe zum *Memorandum 2010* eine Veranstaltung in Frankfurt am Main nicht vorgesehen war. Die hierfür benötigten finanziellen Mittel wurden durch Spenden der Gewerkschaften beschafft, die auch unser Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit finanzieren.

Nachdem die Veranstaltung vollständig geplant und vorbereitet war, konnten wir am 01. Juni *Memorandum 2010* in der Goethe-Universität Frankfurt am Main durchführen.



Nach den Grußworten der Studierenden und der Leitung der Akademie, die das Engagement zur Durchführung der Veranstaltung lobte, konnte der thematische Teil der Veranstaltung eröffnet werden. Gunter Quaißer und Wilfried Kurtzke verschafften zuerst einen Überblick über die verschiedenen Themenfelder des *Memorandum 2010*. Da es leider nicht möglich war, alle Themenfelder in einer Veranstaltung ausführlich vorzustellen, wurden die zwei wesentlichen Themenfelder der Arbeitszeitverkürzung und Konjunkturpolitik umfassend dargestellt und auf das gesamte Memorandum bezogen. Danach wurde eine offene Diskussionsrunde eröffnet, in der alle von den Teilnehmern gestellten Fragen geklärt und ausführlich diskutiert wurden. Nach mehr als zweieinhalb Stunden anregender Vorträge und Diskussionen wurde der offizielle Teil der Veranstaltung beendet und anschließend in eine lockere Gesprächsrunde bei einem kühlen



Bier in der Kneipe der Akademie übergeleitet, wo noch lange und anregend weiter diskutiert wurde.

Als Veranstalter der Diskussionsrunde *Memorandum 2010* möchten wir uns abschließend bei allen Spendern und der Leitung der Europäischen Akademie der Arbeit für die finanzielle und ideelle Unterstützung bedanken.

Christian de Jonge

Sommerfest der Studierenden am 26. Juni 2010



9. Studienreise nach Island

Der 74. Studiengang an der EAdA stellte sich u.a. Moskau, Griechenland, das Europäische Sozialforum in Istanbul und Island als mögliche Ziele der Studienreise zur Auswahl. Die Wahl fiel schließlich auf Island. Ausschlaggebend war die besondere Betroffenheit von der Finanzkrise kombiniert mit einer Konzentration auf wenige volkswirtschaftliche Betätigungsfelder (Fischerei, Tourismus und eben Finanzdienstleistungen). Wir erhofften uns davon einen ungetrübten Blick auf die Mechanismen und Bewältigungsstrategien der Krise.

Die Studienreise fand vom 7.-15. Mai 2010 statt. Am ersten Tag wurde uns in einem Vortrag von Gunnar Bjarnson die isländische Entwicklung dargestellt. Nachmittags besuchten wir das Nationalmuseum, in dem es vor allem um die frühe Geschichte des Landes und die Entwicklung der damaligen Lebensbedingungen geht.

Der historische Stadtrundgang in Reykjavík wurde von Heike Sichau geplant und durchgeführt. Heike zeigte uns die wichtigsten Bauwerke und erläuterte deren Geschichte. Am Montag besuchten wir den Gewerkschaftsdachverband ASI und die Nahrungsmittelgewerkschaft SGS. Bemerkenswert ist der landesweite Organisationsgrad von ca. 88% und die Tatsache, dass die Arbeitgeber für alle Beschäftigten - auch Nichtorganisierte - den Mitgliedsbeitrag von 1% des Bruttolohnes direkt an die Gewerkschaft abführen. Der Gewerkschaftsbund gehört zum skandinavischen Zusammenschluss und ist somit auch in den internationalen Verbänden vertreten. Gewerkschaftsmitglieder werden im Einstellungsverfahren bevorzugt behandelt und nur sie erhalten im Krankheitsfall die volle Lohnfortzahlung für die ersten drei Monate. Danach wird 80% des Bruttolohnes durch einen von den Gewerkschaften eingerichteten Fonds gezahlt. Die Ziele der isländischen Gewerkschaften sind Entgelterhöhungen, Arbeitsplatzsicherung und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen. Zur Durchsetzungsfähigkeit setzen die Gewerkschaften auf kooperative Verhandlungen; mit wechselndem Erfolg: So konnte der Reallohnverlust der isländischen ArbeitnehmerInnen infolge des Wertverlustes der isländischen Krone nicht ausgeglichen werden.



Am Nachmittag besichtigten wir die Fischfabrik von HB-Grandi, im Hafen von Reykjavík. Hier wird der Fischfang verarbeitet und die auf Hochseetrawlern fertig verarbeiteten Produkte werden gelagert. Diese Firma ist nur für den Export tätig und verkauft z.B. an Iglo. Es wird in gekühlten Hallen der Fisch zerlegt, verarbeitet und verpackt. Die Arbeit ist stark arbeitsteilig organisiert und kommt damit dem Modell eines taylorisierten Produktionsablaufes sehr nahe. Auffällig war in diesem Kontext die fast ausschließliche Beschäftigung von Arbeiterinnen (!) mit Migrationshintergrund. An anderer Stelle freilich sucht man den Internationalismus der Fischereiindustrie vergeblich, so wird der Beitritt zur EU abgelehnt, da die Abschaffung der geschützten Seemeilen und der Fangquoten gefürchtet wird. Somit wäre durch die (dann internationalisierte) Konkurrenz der Profit in Gefahr.

Beim Besuch des Wirtschafts- und Finanzministeriums am Dienstag wurde der bisherige Krisenverlauf in Island geschildert. Das Ergebnis der Veranstaltung war eher ernüchternd. Eine tiefgehende Analyse der Finanzkrise und ihrer Ursachen findet offenbar nicht statt. Stattdessen geht man in Island davon aus, mit kurzfristigen Maßnahmen den Staatshaushalt bereits bis 2013 ausgleichen zu können. Bisher war Arbeitslosigkeit in Island kein Thema und auch zukünftig wird von Vollbeschäftigung ausgegangen. Unser Referent, den das Finanzministerium als Krisenmanager beschäftigt, war früher als Manager in einer isländischen Bank (!) tätig. Einige der Folien, die uns während des Vortrages präsentiert wurden, trugen die Überschrift ‚Zurück zum Gleichgewicht‘, eine der wohl eingängigsten Vokabeln neoklassischer Wirtschaftstheorie. Diese zwei kleinen Details dokumentieren den Charakter der isländischen Krisenbewältigung, die ein wenig pointiert formuliert wohl eher als ein ‚Weiter so!‘ zu interpretieren ist.

Am Dienstagnachmittag trafen wir Sigrídur Ingibjörg Ingadóttir von der SPI, der Sozialdemokratischen Partei Islands. Besonders stand der EU- Beitritt Islands zur Debatte, der von den Sozialdemokraten begrüßt wird. Die zentralen Aufgaben setzen sie in den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Zu einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit wird von dieser Partei keine Herabsetzung der (Lebens-) Arbeitszeit diskutiert.

Am Mittwoch besichtigten wir das Parlament in Reykjavík. Das Gebäude besteht seit 1881 und wurde 2002 um einen modernen Anbau erweitert. Die Besonderheit ist, dass die Abgeordneten nicht nach Fraktionen geordnet sitzen und per Knopfdruck abstimmen. Über eine Anzeigetafel wird die Entscheidung transparent und ist sowohl im TV als auch über Internet kontrollierbar. Somit wird den

Isländern die Möglichkeit gegeben, die direkte Auseinandersetzung mit ihren Abgeordneten zu suchen. Am Nachmittag besuchten wir die andere Regierungspartei: die Linksgünen (Left-Green Movement). Die Ziele sind ähnlich gesteckt wie bei der SPI. Der Generalsekretär Ögmundur Jóansson hielt einen kurzen Vortrag über die Ursachen der Krise und deren Folgen. Diese Partei lehnt den



Beitritt Islands zur EU ab und positioniert sich, im Gegensatz zu allen anderen Parteien und Gewerkschaften, positiv gegenüber einer Reduzierung des Renteneintrittsalters. In unseren Gesprächen erfuhren wir, dass die Protestbewegung kurzfristig angelegt war und nicht auf eine grundlegende Veränderung der kapitalistischen Verhältnisse zielt. Auch wenn dieses Ergebnis nicht sonderlich überrascht, so ist es doch erstaunlich, wie wenig grundlegende Veränderung der beinahe Staatsbankrott hervorgerufen hat und wie schnell

sich die Isländer wieder an die Normalität gewöhnt haben. Lediglich noch eine Handvoll Menschen steht während Parlamentssitzungen vor dem Gebäude und demonstriert. Aber vielleicht werden es ja bald wieder mehr sein. Die nächste Krise kommt bestimmt.

Am Donnerstag, dem letzten Tag unserer Studienreise, konnten wir die Ergebnisse aus den vielschichtigen Vorträgen, Diskussionen und Besichtigungen aufarbeiten, wir fassten diese zusammen und nahmen Abschied von Island.

Torsten Wagner, Christian Becker



10. Verzeichnis der Lehrveranstaltungen des 74. Studiengangs

1. Trimester

vom: **01.10.09** bis: **18.12.09**

<i>Titel</i>	<i>DozentIn</i>
Einführung in den Lehrgang	Akademieleitung
Techniken wissenschaftlichen Arbeitens	Leiter und Assistentinnen
Entstehung der Verfassungsordnung in Europa	Kempen
Grundlagen des deutschen und europäischen Verfassungsrechts	Kempen
Methoden der Rechtsanwendung	Wedde
Individualarbeitsrecht: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis	Wedde
Soziale Entwicklungen und politische Auseinandersetzungen in Europa I	Hürtgen
Einführung in die Theorie der Interessenvertretung I	Beerhorst
Einführung in die Organisationssoziologie I	Briken
Einführung in die Wirtschaftstheorie	Behre
Wohlfahrtsstaatliche Strategien in Europa – Herausbildung u. heutige Konzepte	Döring
Normative Grundlagen der Wirtschafts- und Sozialpolitik	Emunds
Veränderungsprozesse im Sozialstaat	Döring/Becker
Projektmanagement	Nibbenhagen
Deutsch-Intensivkurs (teilw. verpfl.)	Merle
Englisch (freiwillig)	Rauch
Kapital-Lektüre (freiwillig)	Hintz
EDV-Kurs (freiwillig)	Raftopoulus
<i>weitere Veranstaltungen</i>	<i>Veranstalter</i>
Eröffnungsveranstaltung des 74. Lehrganges	EAdA
Antifaschistischer Stadtrundgang durch Frankfurt	Freiisen
Podiumsdiskussion: "Nichts als Mauerfall und Wende? Arbeiterproteste und betrieblicher Widerstand in der DDR 1989"	Hürtgen/EAdA

2. Trimester

vom: **04.01.10** bis: **01.04.10**

<i>Veranstaltung</i>	<i>DozentIn</i>
Grundlagen des deutschen und europäischen Verfassungsrechts (Forts.)	Kempen
Betriebsverfassungsrecht	Becker
Individualarbeitsrecht: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis	Wedde
Kündigungsschutz und Verfahrensrecht	Wedde
Soziale Entwicklungen und politische Auseinandersetzungen in Europa II	Hürtgen
Einführung in die Theorie der Interessenvertretung II	Beerhorst
Einführung in die Organisationssoziologie II	Briken
Geldpolitik + Fiskalpolitik	Quaißer
Konjunktur- und Arbeitsmarktpolitik	Quaißer
Einführung in die BWL I	Obermayr
Sozialpolitik unter Bedingungen globalisierter Märkte und Europäischer Integration	Prof. Döring
Ethik des Sozialstaats - Grundbegriffe und Anwendungsfelder	Wagner
Arbeitslosigkeit und Armut	Jacobs
Projektmanagement (Fortsetzung)	Nibbenhagen
Selbstmanagement	Nibbenhagen
Kommunikation und Sprache	Nibbenhagen
Techniken wissenschaftlichen Arbeitens	wiss. Mitarbeiter
Deutsch-Intensivkurs (freiwillig)	Merle
Englisch (freiwillig)	Rauch
Kapital-Lektüre (freiwillig)	Hintz
EDV-Kurs (freiwillig)	Raftopoulus

Verzeichnis der Lehrveranstaltungen des 74. Studiengangs an der Europäischen Akademie der Arbeit

<i>weitere Veranstaltungen</i>	<i>Veranstalter</i>
Fachtagung: "Mut zur Nachhaltigkeit - Die Herausforderung des 21. Jhds."	DGB-Bildungswerk
Fachtagung zur Bürgerversicherung in Darmstadt	DGB-Bildungswerk
Vortrag: "Geldpolitik des Eurosystems"; anschl. Besuch des Geldmuseums	Quaißer, EAdA
Studienreise nach Island	Studierende/EAdA

3. Trimester

vom: **19.04.10** bis: **21.08.10**

<i>Veranstaltung</i>	<i>DozentIn</i>
Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa	Kempen
Das Verwaltungsverfahren	Ehmann
Arbeitskampf- und Tarifvertragsrecht	Thon
Konfliktlösung im Betrieb	Thon
Arbeitsrecht	Wedde
Soziale Entwicklungen und politische Auseinandersetzungen in Europa III	Hürtgen
Theorie u. Praxis von Interessenvertretung	Beerhorst
Industriesoziologie	Rau
Probleme des Zusammenarbeitens in Unter-nehmen und anderen Organisationen	Briken
Der Arbeitsbegriff in der Krise der Arbeitsgesellschaft	Hintz
Internationalisierung / Globalisierung	Behre
Ökonomische Grundlagen der Tarifpolitik	Behre
Beschäftigungspolitische Leitlinien und Arbeitsmarktpolitik	J. Becker
Einführung in die BWL II	Obermayr
Globalisierung und Direktinvestition	Behre
Wirtschafts- und Unternehmensethik	Demele
Aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts	Wenner
Soziale Sicherung im Alter	Prof. Döring
Betriebliche Personal- und Sozialpolitik	Prof. Döring
Gesundheit und Pflege	Röber
Konfliktmanagement	von der Höhne, Klingeberg
Techniken wissenschaftlichen Arbeitens	wiss. Mitarbeiter
Deutsch-Intensivkurs (freiwillig)	Merle
Englisch (freiwillig)	Rauch
Kapital-Lektüre (freiwillig)	Hintz
EDV-Kurs (freiwillig)	Raftopoulos
<i>weitere Veranstaltungen</i>	<i>Veranstalter</i>
Kamingespräch mit MdB Zimmer	Hackenberg (Stud.)/EAdA
Fachtagung: "Systeme der Gesundheitssicherung in den USA und Europa"	Döring/Hans-Böckler-Stiftung
Vorstellung des "MEMORANDUM 2010" der Arbeitsgruppe alternative Wirtschaftspolitik	de Jonge (Stud.), Quaißer, EAdA
Exkursion Adam Opel AG, Werk Rüsselsheim	Döring/EAdA

11. Lehrkräfte und Mitarbeiter/innen an der EAdA

Lehrkräfte:

Hauptamtlicher Dozent:

Prof. Dr. Peter Wedde, Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main

Lehrbeauftragte:

Dr. Markus Bange, Amtsgericht Friedberg

Dr. Jens Becker, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dr. Martin Becker, Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Dr. Joachim Beerhorst, IG Metall Vorstand Frankfurt am Main

Dr. Jürgen Behre, Maintal

Prof. Dr. Birgit Blättel-Mink, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dr. Kendra Briken, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Wolf-Gunter Brüggmann, Universität Bremen

Markus Demele, Philosophisch-Theologische Hochschule St. Georgen Frankfurt am Main

Prof. Dr. Diether Döring, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Alexander Ebner, Universität Erfurt

Prof. Dr. Frank Ehmann, Fachhochschule Frankfurt am Main

Dr. Kai Eicker-Wolf, DGB Hessen-Thüringen Frankfurt am Main

Prof. Dr. Bernhard Emunds, Philosophisch-Theologische Hochschule St. Georgen Frankfurt
am Main

Michael Hintz, Frankfurt am Main

Dr. Stefanie Hürtgen, Institut für Sozialforschung München

Dr. Herbert Jacobs, Stadt Frankfurt am Main

Prof. Dr. Otto Ernst Kempen, Frankfurt am Main

Denis Kittl, Saulheim

Tom Klingeberg/Frau v. Höhne, Frankfurt am Main

Dr. Volkhart Kriebel, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main

Irmela Merle, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Therese Neuer-Miebach, Fachhochschule Frankfurt am Main

Catherin Nibbenhagen, Emmendingen im Breisgau

Dr. Gerhard Obermayr, Europaschule Wiesbaden

Gunter Quaißer, Frankfurt am Main

Jörg Raftopoulos, Groß Gerau

Beate Rauch, Eschborn

Prof. Dr. Michaela Röber, Fachhochschule Frankfurt am Main

Dr. Horst Thon, Fachanwalt für Arbeitsrecht Offenbach am Main

Dr. Thomas Wagner, Philosophisch-Theologische Hochschule St. Georgen Frankfurt am Main

Dr. Rudolf Welzmüller, IG Metall Vorstand Frankfurt am Main

Prof. Dr. Ulrich Wenner, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht Kassel

Prof. Dr. Joachim Wieland, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Mitarbeiter/innen:

Prof. Dr. Peter Wedde, Direktor und Leiter

Renata Benes, Leiterin der Verwaltung

Alessandra Kaufmann, Mitarbeiterin in der Verwaltung

Roswitha Marks, Mitarbeiterin in der Verwaltung

Caroline Diehl, Leiterin der Bibliothek

Miroslav Vlč, Leiter der Küche

Zoran Paskalj, Mitarbeiter in der Küche

Christian Becker, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Greta Gancheva, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Claudia Schertel, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Birgita Duse, Wissenschaftliche Projektmitarbeiterin

Malte Meyer, Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter

Heike Sichau, Pädagogische Mitarbeiterin

Sebastian Veit, Assistent für den Lehrbetrieb des 74. Studiengangs

Neben der Anleitung durch die Dozentinnen/Dozenten werden die Lehrgangsteilnehmer/innen in ihrer Arbeit von den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und dem Assistenten unterstützt. Zu einigen im Lehrplan ausgedruckten Veranstaltungen finden ergänzende Arbeitsgemeinschaften statt.

In Verbindung mit den Lehrveranstaltungen werden Besichtigungen und Exkursionen durchgeführt. Diese werden durch Vorlesungen oder Einzelvorträge vorbereitet. Hinzu kommen Besuche von kulturellen Veranstaltungen.

12. Teilnehmer/innen des 74. Studiengangs der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main*

Name, Vorname	Geb. Jahr	Beruf
Baloglu, Türker	1979	Industriemechaniker
Bauer, Mario	1966	Gewerkschaftssekretär in Ausbildung
Böhme, Klaus	1981	Finanzwirt
Catalano, Daniela	1986	Kauffrau für Bürokommunikation
Cromme, Jan Oliver	1983	Fachmann für Systemgastronomie
de Jonge, Christian	1980	Industriemechaniker System- u. Betriebst.
Funk, Marion	1977	Amtsinspektorin
Georg, Patrick	1978	Produktionsmitarbeiter
Ghorban, Roghieh	1962	Sekretärin u. Sachbearbeiterin
Hackenbergl, Richard	1963	Büroangestellter
Herbstritt, Michael	1984	IT-Systemelektroniker
Hohmann, Susan	1983	Industriekauffrau
Huhn, Milan	1983	Elektroniker f. Automatisierungstechnik
Kaiser, Bastian	1977	Schornsteinfeger
Kaufmann, Thomas	1982	Schaltanlagenbauer
Kirtas, Mehmet	1980	Fachkraft f. Lagerlogistik
Kleile, Thorsten	1982	Bürokaufmann
König, Bianca	1978	Fachangestellte f. Bürokommunikation
Löhmann, Nico	1985	Bauzeichner
Lolajev, German	1985	Groß- u. Außenhandelskaufmann
Lübbert, Steffen	1978	Raumausstatter
Majewska, Kamila	1981	Referentin

*Soweit sie einer Veröffentlichung ihrer Daten zugestimmt haben.

Of, Maren	1985	Jugend- u. Heimerzieherin
Oswald, Patrik	1987	Elektroniker für Automatisierungstechnik
Palmer, Manuel	1982	Fachangestellter f. Mediendienste
Philipp, Thomas	1975	Schreiner/Tischler
Redondo, Claus	1975	Schreiner/Tischler
Sitar, Martin	1983	Konstruktionsmechaniker
Wagner, Sebastian	1983	Servicemanager f. Konfiguration u. Diagnose
Wagner, Torsten	1985	Mechatroniker
Wahls, Ludger	1981	Verwaltungsangestellter

13. Kuratorium

Vorsitzender:

Dietmar Hexel, Mitglied des DGB-Bundesvorstandes

Stellvertretender Vorsitzender:

Jürgen Banzer, Hessischer Minister für Arbeit, Familie und Gesundheit

Weitere Mitglieder:

Der Hessische Minister für Finanzen, Karlheinz Weimar

Die Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst, Eva Kühne-Hörmann

Der Präsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Prof. Dr. Werner Müller-Esterl

Die Oberbürgermeisterin der Stadt Frankfurt am Main, Petra Roth

Vier weitere Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

Edeltraud Glänzer, Rainer Gröbel, Thomas Markhof, Gudrun Utz

Vertreter der Dozenten der Europäischen Akademie der Arbeit:

Prof. Dr. Diether Döring

Drei weitere Vertreter des 74. Studiengangs:

Daniela Catalano, Thomas Philipp, Marco Tamburlin

Direktor und Leiter der Europäischen Akademie der Arbeit:

Prof. Dr. Peter Wedde

14. Freunde und Förderer der EAdA e.V.

Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e. V.

Freunde und Förderer der EAdA e.V., 60329 Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77

c/o DGB Bildungswerk
Hessen e.V.
60329 Frankfurt am Main
Wilh.-Leuschner-Str.69-77
Telefon: 069/273005-60
Telefax: 069/273005-66
SEB Bank AG Frankfurt
BLZ 500 101 11
Kto 1000 260 000
IBAN: DE22 5001 0111 1000
2964 00
BIC: ESSEDE33

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Frankfurt, den 15.07.2010

eine für die Gewerkschaftsbewegung so wichtige und traditionsreiche Bildungseinrichtung wie die Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main braucht Hilfe und Unterstützung.

Beiratsmitglieder:

Dr. Norbert Blum
Bundesminister a. D.

Dr. Christine Hohmann-Denhardt
Richterin des Bundesverfassungsgerichts

Willi Görlach
Staatsminister a. D.

Dr. Wolfgang Leineweber
Oberkirchenrat i. R.

Prof. Dr. Evelies Mayer
Staatsministerin a. D.

Walter Riester MdB
Bundesminister a.D.

Barbara Stollerfont
ehem. Vors. des Deutschen Paritätischen
Wohlfahrtsverbandes
Staatsministerin a. D.

Deshalb wurde der gemeinnützige Verein der Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e. V. gegründet. Ihm gehören zurzeit rund 400 fördernde Mitglieder aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland an. Der größte Teil von ihnen sind ehemalige Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer, die auf diese Weise ihre weitere Verbundenheit mit der Akademie zum Ausdruck bringen.

Mit Hilfe der Jahresbeiträge unserer Mitglieder und durch Spenden waren wir bis jetzt in der Lage, die Arbeit der Akademie zu unterstützen und auch Studierenden in Notlage zu helfen. So machten wir z. B. durch unsere Zuschüsse die jährliche Studienfahrt der Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer möglich.

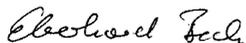
Vorsitzender:	Eberhard Beck	Christian Barthelmes	Udo Bullmann	Gerd Brückner
Stellv. Vorsitzender:	Prof. Dr. Diether Döring	Armin Claus	Prof. Dr. Otto-Ernst Kempfen	
Schriftführerin:	Dr. Isolde Ludwig	Hannelore Klemm	Stefan Körzell	Gert Lütgert

Da sich die finanziellen Rahmenbedingungen der Europäischen Akademie der Arbeit in jüngster Zeit, insbesondere durch die Kürzungen der Mittel durch das Land Hessen, verschlechtert haben und Spenden mehr und mehr ausbleiben, sind wir besonders auf Kolleginnen und Kollegen angewiesen, die bereit sind, einen kleinen Beitrag für einen guten Zweck zu leisten. Wenn dies verweigert wird, sind wir leider nicht mehr in der Lage, unsere Förderung im seitherigen Umfang aufrechtzuerhalten.

Wir würden uns deshalb sehr freuen, wenn Sie sich entschließen könnten, ebenfalls dem Verein der Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit als sogenanntes förderndes Mitglied beizutreten.

Der Jahresbeitrag beträgt Euro 30,00. Da unsere Organisation als gemeinnützig anerkannt ist, können Spenden und Beiträge steuerlich geltend gemacht werden.

Mit freundlichen Grüßen



Eberhard Beck
Vorsitzender



Prof. Dr. Diether Döring
Stellvertretender
Vorsitzender



Stefan Körzell
Vorsitzender des DGB-Hessen

Anlage
Beitritts- und Abbuchungserklärung

Beitritts- und Abbuchungserklärung

**Freunde und Förderer
der Europäischen Akademie der Arbeit e.V.
c/o DGB-Bildungswerk Hessen e.V.
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt am Main**

Absender:
(Bitte lesbar ausfüllen)

Name: _____

Straße: _____

Wohnort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Betrifft: Abbuchungserklärung

Konto/ Kontoänderung:

Konto.Nr.: _____

BLZ: _____

Bankverbindung: _____

Mein Jahresförderbeitrag:

(Der Jahresmindestbeitrag beträgt 30,00€)

_____ **EURO:** _____
Jahr

Datum: _____ **Unterschrift** _____

15. Aufruf an alle Absolventen/innen der Akademie der Arbeit

WER MACHT WAS? / WER KENNT WEN?

An alle Absolventen und Absolventinnen der Akademie der Arbeit!

Liebe „Ehemalige“ der AdA,

seit 1921 haben viele unterschiedliche Menschen an der AdA gelernt, gelebt und gearbeitet.

Im Hinblick auf die bevorstehende Jubiläumsfeier würden wir gerne wissen, was aus diesen Menschen geworden ist, in welchen Bereichen sie heute tätig sind.

Wir wollen versuchen, ein Netzwerk der Ehemaligen aufzubauen und einen Erfahrungsaustausch anzuregen.

Zu diesem Zweck bitten wir um eine kurze Info per E-Mail an: AdA@em.uni-frankfurt.de - wer in welchem Lehrgang an der AdA war und welche Position/Funktion er heute bekleidet, unter Angabe der E-Mail-Adresse bzw. Kontaktdaten. Wir werden diese Informationen ausschließlich für den Aufbau eines Ehemaligen-Netzwerks verwenden.

Bitte informiert auch ehemalige Kolleginnen und Kollegen weiter, zu denen ihr heute noch Kontakt habt, damit wir möglichst viele Absolventinnen und Absolventen erreichen!

DANKE!

16. Einladung zur Eröffnung des 75. Studiengangs 2010/2011



EINLADUNG

**EUROPÄISCHE AKADEMIE DER ARBEIT
IN DER UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN**

Mertonstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 77 20 21
Fax: 069 / 7 07 34 69
www.akademie-der-arbeit.eu
E-Mail: ada@em.uni-frankfurt.de

Direktor - Prof. Dr. Peter Wedde

10. August 2010

Der 75. Lehrgang der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main wird am

Mittwoch, 6. Oktober 2010, 10.00 Uhr

im Hörsaal 8 C der Goethe-Universität eröffnet.

Anlässlich der Eröffnungsfeier spricht

Herr Prof. Dr. Ulrich Wenner

*Vorsitzender Richter des 6. Senats am Bundessozialgericht in Kassel,
Honorarprofessor an der Goethe-Universität Frankfurt am Main
zum Thema*

**„Begrenzung von Gesundheitsleistungen auf dem Prüfstand des
Verfassungsrechts“**

Im Anschluss an diesen Vortrag laden wir Sie zu einem Imbiss ein, der im Erdgeschoss des Akademiegebäudes gereicht wird.

Über Ihre Teilnahme würden wir uns sehr freuen.

Mit freundlichen Grüßen

U. A. w. g. bis 20. September 2010