

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Trumps Geist wirkt nach

Warum der Rechtspopulismus mit der Abwahl Trumps noch nicht besiegt ist



Widerstand

Betriebsrat im Haus der Kunst wehrte sich gegen Auslagerung



Warten auf Schutz

EU-Arbeitsbehörde noch immer nicht gestartet



[BOECKLER.DE/HANS](https://boeckler.de/hans)

GESTATTEN? HANS.

Die aktuellsten Nachrichten, Forschungsergebnisse und Publikationen aus der Hans-Böckler-Stiftung gibt's jetzt per Newsletter im Zweiwochentakt.

Dazu Interviews, Porträts, Veranstaltungsberichte und natürlich die wichtigsten Termine. Jetzt anmelden und auf dem Laufenden bleiben: boeckler.de/hans

Foto: Thomas Range



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER.

Mein Lesetipp

Im Interview macht Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE, einen wegweisenden Vorschlag, wie die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Aufsichtsrat zukunftsfest gemacht werden kann (Seite 30 f.).

70 Jahre Montanmitbestimmungsgesetz geben Anlass, an unsere Errungenschaften zu erinnern und einen Blick in die Zukunft zu werfen: Wir wollen, dass gegen die Interessen der Beschäftigten im Unternehmen nichts entschieden werden kann. Dieses Prinzip muss heute als gesetzliches Recht auf die gesamte Wirtschaft – auch in Europa – übertragen werden. Nur mit demokratischer Beteiligung und der Bereitschaft, in der Transformation Verantwortung zu übernehmen, machen wir „Just Transition“ zum akzeptierten Fortschritt.

Die US-Präsidentenwahl ist zwar entschieden. Aber demokratische Einstellungen in den Köpfen haben wir damit nicht automatisch zurückgewonnen – weder in den USA noch hierzulande. Auch hier müssen wir am Arbeitsplatz vor dem Ball bleiben – mit wachen, präsenten Betriebs- und Aufsichtsräten und der Unterstützung ihrer Gewerkschaften.

Zum Jahresbeginn habe ich die Leitung der Stiftung übernommen und bereits von vielen Seiten Unterstützung erhalten. Dafür möchte ich mich bedanken. Ich bin sicher, dass der Übergang zur neuen Leitung auf dieser Basis gelingt.

Norbert Kluge,
Geschäftsführer

@ norbert-kluge@boeckler.de

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: RECHTSPOPULISMUS

- 10 Was wird aus dem Trumpismus?**
Auch nach seiner Abwahl bleibt Trumps Geist lebendig. Von Steven Hill
- 18 Tiefer Frust**
Warum Menschen Rechtspopulisten wählen. Von Kay Meiners
- 20 Einfache Antworten**
Krisen beflügeln Verschwörungsmymen. Von Andreas Hövermann
- 22 Rechts sein heißt, für den Verbrenner sein**
Wie Metalller mit rechten Betriebsräten umgehen. Von Fabienne Melzer
- 26 Schutz gegen radikale Gedanken**
Leipziger Soziologenteam zu Rassismus im Betrieb. Von Andreas Molitor

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 28 „Wir machen die Belegschaften zu Akteuren“**
Betriebsräte treiben die Transformation voran. Von Andreas Molitor
- 30 Die Kunst des Widerstands**
Auslagerung von Kollegen verhindert. Von Stefan Scheytt
- 32 „Die Vertrauenskultur wurde schwer beschädigt“**
Interview mit Michael Vassiliadis, dem Vorsitzenden der IG BCE
- 34 Papierlos arbeiten in der Pflege**
Zwei Beispiele zeigen mögliche Wege. Von Eckhard Geitz
- 36 Wir bestimmen mit**
Aufsichtsrätin Sabrina Emerich. Von Fabienne Melzer
- 38 Praxistipp**
Bei Arbeit 4.0 am Ball bleiben



POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 39 „Machen, wo es geht“**
Ungleichheit durch Homeoffice. Von Jennifer Garic und Kay Meiners
- 42 Plädoyer für nachhaltige Erholung**
Für massive Investitionen auch nach der Pandemie. Von Andreas Schulte
- 44 „Wir haben keine politische Farbe mehr“**
Interview mit Arnon Bar-David, dem Vorsitzenden der Histadrut
- 46 Alle warten**
Europäische Arbeitsbehörde bislang nur auf Papier. Von Eric Bonse



IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

48 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Abteilung Studienförderung



52

Porträt

PETER HOCKE-BERGLER kann mit Ungewissheit leben.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Daniel Hlava über Arbeitnehmerentsendung nach neuem EU-Recht

MEDIEN

57 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Steve Reich: Different Trains

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Foto: Kay Meiners

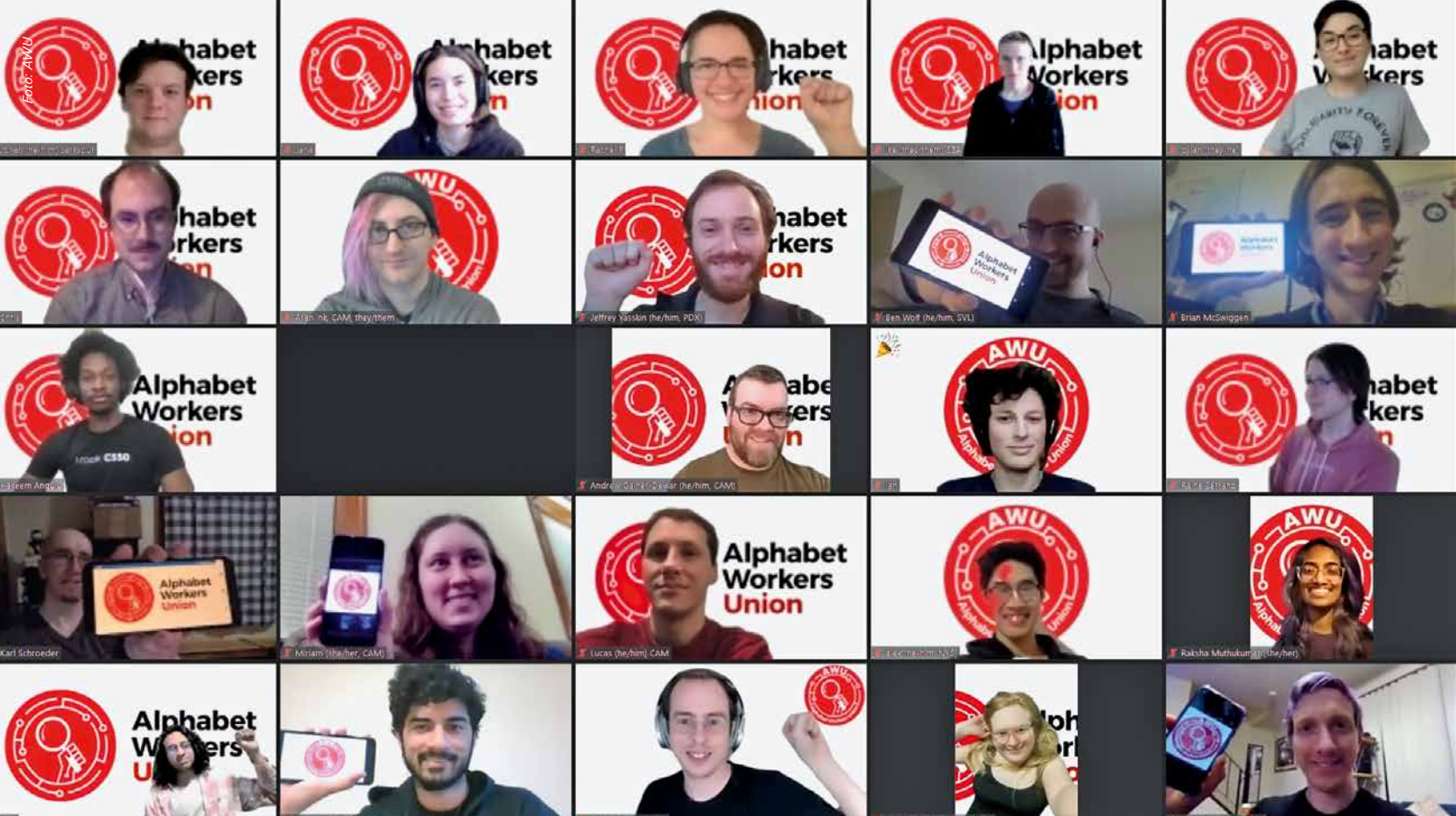
Einkaufserlebnis

Ein Bauer, der es mit der Maskenpflicht nicht so genau nimmt, kommt jede Woche an den Rand der Stadt. Seit das Einkaufen im Supermarkt so umständlich ist, hole ich hier Gemüse, Eier oder Apfelsaft. „Was arbeitest du?“, fragte er irgendwann. „Zeitung“, sagte ich. Seitdem zeigt er mir immer wieder Videos auf dem Smartphone: „Das musst du sehen! Dann weißt du, was los ist.“ Er sagt, dass wir nur Dreck sind für die Eliten. Dass US-Präsident Trump sein Comeback vorbereitet und Bidens Amtseinführung nur eine Show war. Dass Politiker sich mit Adrenochrom verjüngen, einer Chemikalie, die angeblich Kindern in unterirdischen Lagern abgezapft wird. „Das gibt es in der Apotheke“, sage ich. „Keiner muss dafür Kinder anzapfen.“ Mein Gesprächspartner wechselt das Thema: „Die Politiker wollen den Great Reset. Sie wollen uns versklaven.“ Es sind die Theorien von QAnon und Jake Angeli, dem Gehörten aus dem Kapitol. Corona ist ein Nährboden für Wahnsinn. Es macht mir Angst, jemanden zu kennen, der Verschwörungsvideos konsumiert wie eine Droge und den ich mit Argumenten nicht mehr erreichen kann. ■

Foto: Karsten Schöne



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Google hat jetzt eine Gewerkschaft

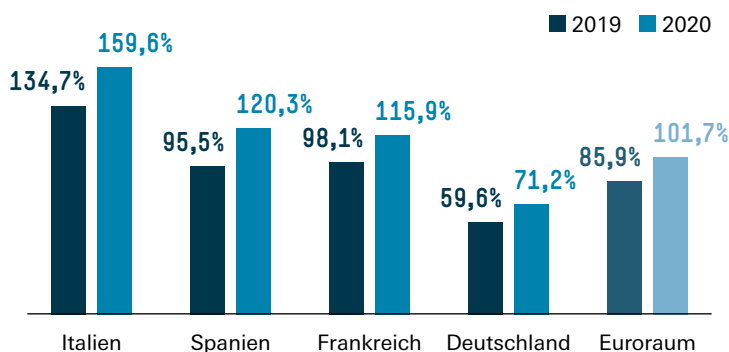
In der amerikanischen Tech-Industrie sind diese Fotos eine kleine Sensation. Beim Internetgiganten Google mit seiner Muttergesellschaft Alphabet vertritt seit dem 4. Januar erstmals eine Gewerkschaft die Beschäftigten in den USA und in Kanada: die Alphabet Workers Union (AWU). Nur etwas mehr als 200 der gut 13 000 Beschäftigten

sind organisiert. Die AWU wurde nach eigenen Angaben mit Unterstützung der größeren Gewerkschaft Communication Workers of America gegründet. AWU-Mitglied Aleksandra Culver, die für Alphabet arbeitet, sagt: „Alphabet ist eine mächtige Firma. Sie wird Profite über alles setzen, außer man zwingt sie, sich anders zu verhalten.“

STAATSDZEFIZIT

Schuldentreiber Corona

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt betrugen die Staatsschulden in ...



Quelle: IMK, 2021

BETRIEBSRÄTE-Preis

Startschuss für Bewerbungen

Die neue Runde ist eröffnet: Ab sofort können sich Betriebsräte aus ganz Deutschland um den diesjährigen Deutschen Betriebsräte-Preis bewerben. Preiswürdig sind Initiativen aus den Jahren 2019 bis 2021, durch die Arbeitsbedingungen verbessert, Beschäftigung gesichert oder Krisen im Betrieb bewältigt wurden. An Themen dürfte es angesichts der Coronapandemie und der Herausforderungen für Betriebsräte – Homeoffice, Kurzarbeit, drohende Insolvenzen – nicht mangeln. Der Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“. Seit 2009 haben sich mehr als 1000 Gremien an dem Wettbewerb unter der Schirmherrschaft des Bundesarbeitsministeriums beteiligt. Bewerbungsschluss ist der 30. April.

Informationen und Onlinebewerbung unter www.dbrp.de

EINE FRAGE, HERR BRÜMMER

Foto: NGG



Wie wirkt das Verbot von Werkverträgen?

Große Betriebe der Fleischindustrie haben Beschäftigte mit Werkverträgen per Betriebsübergang nach §613a BGB übernommen; das sichert die Rechte der Arbeitnehmer. Doch kleinere Betriebe haben die Leute überredet, Aufhebungsverträge zu unterschreiben oder zu kündigen und sich dann auf den alten Arbeitsplatz neu zu bewerben – im schlimmsten Fall befristet und mit schlechteren Löhnen und Kündigungsfristen. Außerdem versuchen Schlachthofbetreiber, ehemalige Subunternehmer für die Beschaffung von neuem Personal und für dessen Unterbringung einzusetzen. Wir sind gespannt, wie das Verbot der Leiharbeit ab April umgesetzt wird. Zwar darf ein Unternehmen noch bis zu acht Prozent Leiharbeiter einsetzen, wenn es einen Tarifvertrag hat. Bisher gibt es aber keinen Vertrag, der den Einsatz von Leiharbeit in dieser Höhe zulässt. ■

MATTHIAS BRÜMMER, NGG-Geschäftsführer der Region Oldenburg/Ostfriesland

2,0%

betrug 2020 der durchschnittliche Anstieg der Tariflöhne.

Zu diesem Ergebnis kommt das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Da die Verbraucherpreise nur um 0,6 Prozent stiegen, konnten die Beschäftigten ein reales Lohnplus von 1,4 Prozent verbuchen. „Die Tarifrunde 2020“, so Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs, „hat einmal mehr gezeigt, dass das deutsche Tarifvertragssystem in seinem Kern auch unter Krisenbedingungen funktioniert und in der Lage ist, adäquate Abschlüsse zu erzielen.“

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WISSEN SIE ...

... dass das **Mitbestimmungsgesetz von 1976 einen eigenen Personalvorstand (Arbeitsdirektor) vorschreibt, aber nur gut die Hälfte der 633 Unternehmen im Geltungsbereich des Gesetzes einen hat?** Dass es anders geht, zeigen die Arbeitsdirektoren in der Stahlindustrie, die nach dem Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 nur im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerseite bestellt werden.

FINANZMARKT

Zu kurz gesprungen

Während immer neue Details zu den Bilanzmanipulationen beim Zahlungsdienstleister Wirecard bekannt werden, hat der Bund den Entwurf des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes beschlossen. Finanzminister Olaf Scholz (SPD) sieht darin einen „entscheidenden Schritt, härter gegen kriminelle Machenschaften vorzugehen“. Dagegen fällt das Urteil von Sebastian Sick vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung zwiespältig aus. Die Aufwertung des Aufsichtsrats sei „richtig und notwendig“. Doch sei es falsch, neue Informations- und Fragerechte nicht allen Mitgliedern, sondern nur dem Prüfungsausschussvorsitzenden an die Hand zu geben. Der Entwurf werde Lücken bei der Mitbestimmung im Aufsichtsrat nicht schließen. ■

MESSE HANNOVER

Rettungsplan steht

Die Coronapandemie setzt der Veranstaltungsbranche hart zu. Auch die Messe Hannover geriet nach der Absage von Großveranstaltungen unter Druck. Insolvenz und Verkauf, die bereits im Raum standen, konnten Betriebsrat und IG Metall Hannover abwenden. Wie hart um die Vereinbarung gerungen wurde, zeigt dieser Satz von Dirk Schulze, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Hannover: „Es ist ein guter Kompromiss, aber wir können auch nicht jubeln, da Personal abgebaut wird.“ Nach wochenlangen Verhandlungen stand Anfang Dezember das Ergebnis: Die Zahl der Vollzeitstellen soll bis 2027 von derzeit 738 auf 525 reduziert werden – über die Nichtbesetzung frei werdender Stellen, Altersteilzeit und Abfindungspakete. Betriebsbedingte Kündigungen kann es nur als letzte Maßnahme ab 2023 geben. Die verbleibenden 525 Mitarbeiter erhalten eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2030. ■



Halle 2 des Messegeländes in Hannover

Foto: Deutsche Messe AG/Thomas Koy

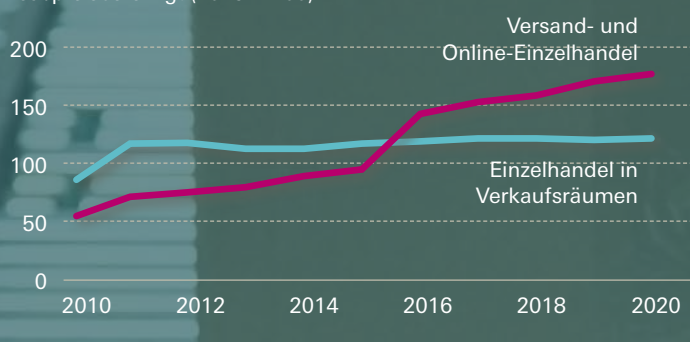
Paketboom ohne Gute Arbeit

LOGISTIK Nie haben Versandunternehmen mehr Sendungen verschickt als heute. Umsätze, Preise und Mitarbeiterzahlen steigen, aber die Löhne nicht.

Von Kay Meiners

Boom beim Versandhandel

Umsatz im Einzelhandel in Verkaufsräumen und im Onlinehandel, real/preisbereinigt (2015 = 100)



Die Kurier-, Express- und Logistikbranche erzielte im Jahr 2018 eine **Bruttowertschöpfung von 17 Milliarden Euro**. Dies ist ein **Anstieg um 22 Prozent** in nur 10 Jahren.

Zwischen 2015 und dem zweiten Quartal 2020 **stiegen die Preise** für Post-, Kurier- und Expressdienste nominal **um 11,2 Prozent**.

Quelle: Destatis

Die **Zahl der Erwerbstätigen stieg** bei den Post-, Kurier- und Expressdiensten von 2010 bis 2018 **um 17,3 Prozent auf rund 521 000 Personen**. Atypische Beschäftigung ist weit verbreitet. Die **Beschäftigtenzahl** in der **Wirtschaft insgesamt** stieg nur **um 9,3 Prozent**.

Quelle: Destatis

Immer mehr Pakete

Zwischen 2015 und 2019 stieg die Zahl der Kurier-, Express- und Paketsendungen (KEP) von 2,95 Milliarden auf 3,65 Milliarden. Bis 2024 rechnet die Branche mit 4,35 bis 4,48 Milliarden.

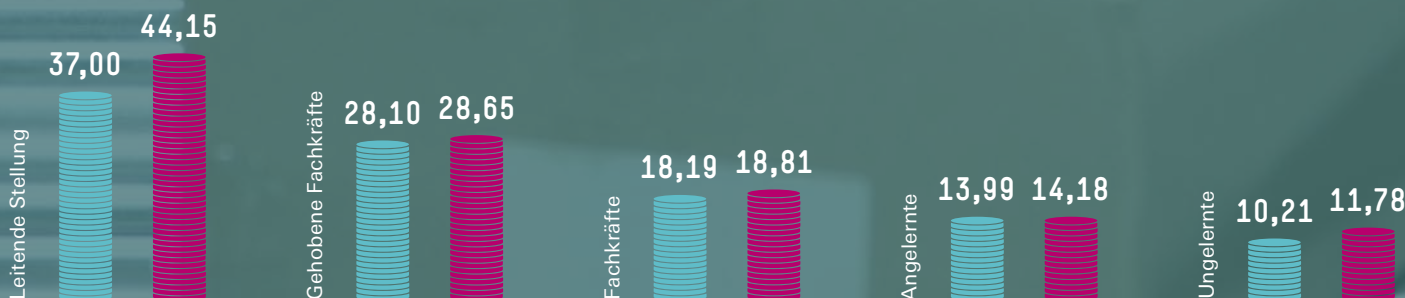


Quelle: KEP-Studie, 2020

Ein Jahrzehnt schwache Lohnentwicklung

Durchschnittlicher nominaler Bruttostundenlohn für Post-, Kurier- und Expressdienste 2010 und 2019, in Euro

■ 2010 ■ 2019



Quelle: WSI-Verteilungsmonitor

Brauchen wir ein Lieferkettengesetz?

Foto: Alexander Paul Englert

JA.

Das nun in Eckpunkten vorliegende Lieferkettengesetz der Großen Koalition ist lange überfällig. Ein solches Gesetz fordert nicht nur die IG Metall. Auch drei Viertel der Menschen in Deutschland sind dafür; mehr als 50 Betriebsräte deutscher Industrieunternehmen, die rund eine Million Beschäftigte vertreten, und selbst große Unternehmen wie Daimler befürworten es.

Wir brauchen ein Gesetz, das Menschen vor Ausbeutung und unwürdigen Arbeitsbedingungen auf der ganzen Welt schützt. Wir halten die Zerstörung unseres Planeten nicht auf, wenn Konzerne zwar zu Hause eine gute Ökobilanz ausweisen, ihre Produkte aber anderswo auf der Welt ohne Rücksicht auf Umwelt und Mensch produzieren lassen. Mit freiwilligen Verpflichtungen sind wir in den vergangenen Jahren keinen Schritt vorangekommen. Die Lieferanten vor allem im globalen Süden hängen viel zu sehr von den Weltkonzernen ab. Ihnen fehlt die Verhandlungsmacht. Deshalb muss der Gesetzgeber die Unternehmen in Deutschland in die Pflicht nehmen.

Allerdings kann das Gesetz nur ein erster Schritt sein. Der vorliegende Entwurf beschränkt die Geltung des Gesetzes auf Unternehmen mit mehr als 3000 Beschäftigten; außerdem gibt es Bestrebungen, eine zivilrechtliche Haftung der Konzerne auszuschließen. Wir brauchen keinen Papiertiger. Deshalb setzen wir uns auch in den nächsten Wochen und Monaten dafür ein, dass sich die Stimme der Vernunft durchsetzt und nicht die Sirenen der freien Marktwirtschaft. ■

WOLFGANG LEMB, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Foto: VDMA

NEIN.

Mein Unternehmen bezieht 7500 Zukaufteile von 450 Lieferanten aus 17 Ländern. Im Einkauf kümmern sich darum sechs Beschäftigte. Unsere Ventile stecken in afrikanischen Trinkwasserfiltern genauso wie in koreanischen Impfstofffabriken. Internationale Arbeitsteilung und internationaler Handel sind unverzichtbar für uns.

Für mich sind weder die schlimmen Zustände in afrikanischen Kobaltminen noch andere Menschenrechtsverletzungen hinnehmbar. Aber wir müssen ehrlich aussprechen, was der Mittelstand, was Staat und Konsumenten leisten können. Schon heute prüfen wir bei Audits die Menschenrechte. Aber unser Arm reicht selten über die erste Stufe der Lieferkette hinaus.

Das Lieferkettengesetz thematisiert vor allem politische Fragen: Genießen die Menschen Wahl- und Versammlungsfreiheit? Wie stehen wir zu China und Hongkong? Wie zu Ländern mit Todesstrafe? Die Bundesregierung setzt dazu an, außenpolitische Fragen auf uns abzuwälzen. Wir Maschinenbauer stehen zu unserer Verantwortung. Wir belegen, was wir ehrlich prüfen können. Aber die Wertschöpfungsketten von 450 Lieferanten und die Standards von 17 Ländern gerichtsfest zu prüfen und sie zu überzeugen, ihre Politik zu ändern, übersteigt die Fähigkeiten eines Mittelständlers. Darum bereitet uns die derzeit diskutierte zivilrechtliche Haftung große Bauchschmerzen. Sie birgt ein enormes Risiko, weil es unklar bleibt, wann ein Unternehmen seiner Sorgfaltspflicht zur Genüge nachgekommen ist. ■

BERTRAM KAWLATH, Vizepräsident des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.



Und Ihre Meinung? Was halten Sie davon? Schreiben Sie an redaktion@boeckler.de



Sonnenaufgang über New York.
Nach vier Jahren unter Donald
Trump sind die USA eine
zutiefst gesplittete Nation.

WAS WIRD AUS DEM TRUMPISMUS?

USA Der neue Präsident Joe Biden geht auf die Arbeitnehmerschaft zu. Doch der unselige Geist Donald Trumps bleibt lebendig – auch bei vielen Gewerkschaftsmitgliedern.

Von **Steven Hill** – Mitarbeit **Ingo Zander** – Foto **Gary Hershorn/Getty Images**

Im Wahlkampf sagte Joe Biden vor führenden Gewerkschaftsvertretern: „Ich bin ein Gewerkschaftsmann.“ Er versprach, der „arbeitnehmerfreundlichste Präsident aller Zeiten“ zu werden. Aber nach der Erstürmung des US-Kapitols durch einen rechtspopulistischen Mob und inmitten einer gefährlichen Pandemie, die mehr als 400 000 Menschen in den Vereinigten Staaten das Leben gekostet und die Wirtschaft in die Knie gezwungen hat, stellt sich die Frage: Kann Joe Biden seine Wahlkampfversprechen einhalten?

Immerhin hat Biden mit Marty Walsh, dem früheren Vorsitzenden der Baugewerkschaft und amtierenden Bürgermeister der Stadt Boston, einen Arbeitsminister nominiert, der starken Rückhalt in Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen genießt. Doch die Prioritäten, die die Bekämpfung der Covid-19-Pandemie erzwingt, könnten im Zusammenspiel mit den Hinterlassenschaften des Trumpismus im politischen System und dem Durchgriff großer Konzerne auf die Demokratische Partei eine arbeitnehmerfreundliche Agenda vereiteln.

Außerdem bestehen die wirtschaftlichen Bedingungen fort, die Donald Trump 2016 zum

Wahlsieg verhalfen. Insbesondere die Beschäftigungsquote bei Männern, die lediglich einen Highschool-Abschluss haben, ist eingebrochen. In den 1990er Jahren lag sie noch bei etwa 73 Prozent. Nach der Rezession von 2001 fiel sie unter 70 Prozent, nach der großen Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 unter 65 Prozent. Als Covid-19 ausbrach, rutschte sie unter 55 Prozent und liegt jetzt weiter unter 60 Prozent. Im Vergleich zu den 1990ern sind vier Millionen Männer weniger beschäftigt. Viele von ihnen zählen zu Donald Trumps Basis; etliche haben sich am 6. Januar am Angriff auf das Kapitol beteiligt.

Schon in der Vergangenheit haben Präsidenten der Demokratischen Partei, darunter auch Barack Obama, ihre Wahlversprechen gegenüber den Gewerkschaften gebrochen. Es waren Demokraten, die zu den führenden Verfechtern von Freihandelsabkommen zählten, von denen viele sagen, dass sie zu niedrigeren Löhnen und der Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer führen. Ein Grund, warum Gewerkschaftsmitglieder schon lange nicht mehr automatisch die Demokraten wählen. Barack Obama lag 2012 bei Haushalten mit einem Gewerkschaftsmitglied noch mit 18 Prozent vorn. Vier Jahre ►

POLEN

+++ Geschickte Imagepflege

Die rechtspopulistische PiS hat ihre Erfolge nicht zuletzt ihrem arbeitnehmer- und familienfreundlichen Image zu verdanken. So wurde der Mindestlohn kontinuierlich erhöht. Außerdem senkte die Regierung das gesetzliche Rentenalter und zeigt sich bei sozialen Leistungen für Familien großzügig. Das verschafft der PiS großen Zulauf unter der Arbeitnehmerschaft. Dass der Schein trügt, erlebte zu Beginn der Corona-Krise insbesondere der traditionsreiche, aber seit Jahren PiS-nahe Gewerkschaftsverband *Solidarność*. Kurzerhand beschlossen die Machthaber in Warschau vier Gesetzespakete,

die arbeitsrechtliche Garantien lockerten. So durften Arbeitgeber plötzlich die Tarifverträge vorübergehend aussetzen und Kündigun-

gen aussprechen. Die progressivere Gesamtpolnische Allianz der Gewerkschaften lief Sturm gegen die Maßnahmen, die völlig ohne

Konsultationen eingeführt worden waren. Immerhin ließ sich das Kabinett nach mehreren Streik- und Protestdrohungen dazu bewegen, einige der kontroversen Bestimmungen zurückzuziehen. ■

Von **Silviu Mihai**



Demonstration in Warschau gegen die umstrittene Justizreform im Jahr 2018

Foto: Stefani Reynolds/NYT/Redux/laif



Rückzug ins Privatleben?
Der abgewählte US-Präsident
Donald Trump und seine Ehe-
frau Melania besteigen die
Air Force One.

FRANKREICH

+++ Spalten und herrschen

Von den französischen Nationalisten geht nach wie vor die größte Gefahr für die politische Stabilität der EU aus. Der Rassemblement National (RN), hervorgegangen aus dem rechtsextremen Front National, ist europaweit die größte rechte Partei. Ihr Einfluss reicht bis weit in die Arbeitermilieus und Gewerkschaften hinein.

Geschickt versucht Parteiführerin Marine Le Pen, sich die Spaltung der französischen Gewerkschaftsbewegung zunutze zu machen und sich selbst als Anwältin der Arbeiter und Angestellten zu präsentieren. Für die Gewerkschaften in Frankreich ist der RN

mittlerweile fast schon ein existenzielles Problem. Vor allem die ehemals größte und radikalste Gewerkschaft Confédération générale du travail (CGT) sieht sich herausgefordert. Früher war sie kommunistisch, heute wählen sogar CGT-Funktionäre die Nationalisten. Auch die lange Zeit sozialistisch orientierte und heute parteipolitisch ungebundene Confédération française démocratique du travail (CFDT) wehrt sich gegen die Sozialdemagogie der Nationalisten.

Weniger klar ist der Kurs von Force ouvrière (FO): Le Pen versucht, die traditionell unberechenbare „dritte Kraft“ der französischen Gewerkschaftsbewegung auf ihre Seite zu ziehen. CFDT-Chef Laurent Berger be-

schuldigt die FO sogar, sich zum „Komplizen“ der Nationalisten zu machen. Politisch gilt Marine Le Pen als ernst zu nehmende



Foto: Lionel Préau

RN-Parteiführerin Marine Le Pen bei der Eröffnung
der Kampagne für die Europawahl 2019.

6. Januar 2021:
Der von Trump
aufgestachelte
Mob stürmt das
Kapitol.



Foto: Reuters/Ahmed Gaber/File Photo

UNGARN

+++ Parallele Realität

► Rivalin von Staatspräsident Emmanuel Macron. Zwischen Macron und Le Pen gibt es keine „Mitte“ mehr, wie man sie beispielsweise in Deutschland kennt; der Graben erinnert an die tief gesplante amerikanische Gesellschaft.

Le Pen hat sich dann auch Donald Trump zum Vorbild erkoren; seine Amtszeit verlieh dem Rassemblement National eine gewisse außenpolitische Legitimität. Allerdings verpasste Le Pen nach der Präsidentschaftswahl in den USA den Absprung und rückte erst von Trump ab, als es nicht mehr anders ging: nach dem Sturm des aufgestachelten Mobs auf das Kapitol. ■

Von Eric Bonse

Auf dem Weg des Rechtspopulismus ist Ungarn bereits bedeutend weiter vorangeschritten, als es in den USA innerhalb von nur vier Jahren möglich war. Die Regierung von Viktor Orbán amtiert weitgehend ungestört seit 2010, und sie verfügt weiterhin über eine Supermehrheit im Parlament, die ihr erlaubt, etliche Gesetze und sogar die Verfassung nach Belieben zu ändern. Ständig zementiert sie ihre Macht, etwa durch das „elegante“, aber entschlossene Ausschalten unbeliebter Medien und durch Ad-hoc-Änderungen des Wahlrechts. „Praktisch findet seit Jahren kein sozialer Dialog statt“, sagt Zoltán László, Vizechef

des Gewerkschaftsverbands Vasas. „Die Regierung beschließt Maßnahmen entweder nach diskreten Diskussionen mit den hier vertretenen multinationalen Unternehmen oder völlig im Alleingang.“

Seit April vorigen Jahres dürfen Arbeitgeber von ihrer Belegschaft noch mehr „Flexibilität“, also mehr Überstunden verlangen, als es durch das 2018 eingeführte „Sklavengesetz“ bereits möglich war. Geleistete Überstunden müssen erst 24 Monate später bezahlt werden, und das Unternehmen muss sich dabei nicht an vorhandene Tarifverträge halten oder neue schließen.

► später führte Hillary Clinton nur noch mit acht Prozent – was sie den Wahlsieg kostete. Joe Biden kehrte den Trend jetzt um und baute den Vorsprung bei den Gewerkschaftshaushalten wieder auf 16 Prozent aus.

Der Erfolg von Bidens Amtszeit wird in hohem Maße davon abhängen, was aus Donald Trump wird, der die rechten Hardliner anführt. Weil er den Mob zum Sturm auf das Kapitol angestachelt hat, wurde ein zweites Amtsenthebungsverfahren gegen ihn beschlossen. Sollte er vom Senat verurteilt werden – was unwahrscheinlich ist, weil dafür 17 republikanische Senatoren gegen ihren einstigen Präsidenten stimmen müssten –, wäre er auf Lebenszeit von allen öffentlichen Ämtern ausgeschlossen. Trump hat bereits verkündet, 2024 bei den Präsidentschaftswahlen wieder anzutreten.

Nach dem Sturm auf das Kapitol wurde Trump auch von den größten digitalen sozialen Netzwerken gesperrt. Facebook schließt ihn auf unbestimmte Zeit aus, Twitter permanent. Ob es bei dem Ausschluss bleibt, erscheint allerdings fraglich. Skandale, Verschwörungsmythen, verdeckter und offener Rassismus sowie das Säen von Hass sprechen ein zu großes Publikum an,

als dass sich die digitalen Medienriesen einen Verzicht auf lukrative Geschäfte mit Werbekunden und böswilligen politischen Akteuren leisten könnten.

Hat sich Donald Trump durch das Hallen von Gewehrschüssen und das Klirren berstender Scheiben sowie fünf Tote im Kapitol ausreichend diskreditiert? Vielleicht, vielleicht auch nicht. Ein großer Teil der 74 Millionen Amerikaner, ►

”

„Wir werden zurückkommen.
Das ist noch nicht das Ende.
Das Beste kommt noch.“

DONALD TRUMP in seinem letzten öffentlichen Statement



Ob die Unzufriedenheit weiter Teile der ungarischen Gesellschaft mit der Bilanz Viktor Orbáns tatsächlich zu einem Machtwechsel bei den nächsten Parlamentswahlen im April 2022 führen kann, hängt allerdings davon ab, ob die linksliberale Opposition ihre internen Konflikte überwindet und gemeinsam ein plausibles Gegenangebot präsentiert. Dies ist seit mehr als zehn Jahren kaum gelungen. ■

Von **Silviu Mihai**

Premierminister Viktor Orbán genießt die Huldigung seiner politischen Anhänger.

AFD

+++ Auf Schlingerkurs

Beim Thema Sozialpolitik präsentiert sich die AfD nach wie vor gespalten: Parteichef Jörg Meuthen steht für einen neoliberalen Ansatz. Er plädiert gegen Eurobonds und gegen alle Ansätze einer gemeinsamen EU-Steuerpolitik, für eine kapitalgedeckte Rente, globalen Freihandel, Steuersenkungen sowie die Abschaffung der Erbschaftsteuer. Sein innerparteilicher Gegenspieler Björn Höcke, die Galionsfigur des völkischen Parteiflügels, verfiert dagegen die Perspektive einer Deglobalisierung, spricht deutsche Wirtschaftsaufstärkung, verbunden mit einer erheblichen Stärkung des Sozialstaats (Wiederher- ►

► die für Trump gestimmt haben, hängt nach wie vor dem Irrglauben an, dass er die Wahlen durch Wahlbetrug verloren hat.

Bundesbehörden haben aufgedeckt, dass gut bewaffnete Bürgerwehren Armeeveteranen geworben haben, die Waffen und ihre militärische Ausbildung in die Organisationen einbringen. Und wie in Deutschland wurden die Polizei und die Strafvollstreckungsbehörden vom rechten Flügel infiltriert. Viele rechte Aktivisten gehören der „Boogaloo“-Bewegung an, die an die Überlegenheit der Weißen glaubt und einen Rassenkrieg vom Zaun brechen möchte. Mehrere ihrer Mitglieder wurden wegen ihrer Beteiligung an den Ausschreitungen vom 6. Januar verhaftet, gegen weitere wird ermittelt. Selbst wenn Trump von der Bildfläche abtreten sollte, hat er die verhängnisvolle Strategie geprägt, wie man mit Desinformation und Hasspropaganda Menschen aufwiegeln und Stimmen gewinnen kann. Andere stehen schon bereit, diese vakante Führungsrolle zu übernehmen.

In Deutschland ist die Botschaft sehr wohl angekommen. Zu den Getreuen des abgewählten US-Präsidenten zählten insbesondere die Funktionäre und das Parteivolk der AfD. Die Wahl

Trumps zum US-Präsidenten im Jahr 2016 hatte die Partei noch einhellig als ein „gutes Signal für die Welt“ (Jörg Meuthen) gefeiert. Schon wenige Stunden nach der Wahlentscheidung in Amerika kursierte auf AfD-Seiten im Internet das Banner „Make Germany Great Again!“

Die Abwahl Trumps im November 2020 führte dagegen zu Streit in der AfD jenseits der Lagergrenzen, als die Bundestagsfraktionsvorsitzenden Alice Weidel und Alexander Gauland Joe Biden schon früh zu seiner Wahl zum neuen US-Präsidenten gratulierten. Viele AfD-Mitglieder empörte dies, weil sie der von Trump verbreiteten Legende anhängen, er sei um seinen Wahlsieg betrogen worden.

Im Dunstfeld der völkischen Strömung um den thüringischen Landesvorsitzenden Björn Höcke war Trump allerdings schon spätestens im Sommer 2020 aus dem rechten Lager exkommuniziert worden. Im Kontext der Black-Lives-Matter-Proteste habe er versagt, weil er nur oberflächlich das Bedürfnis seiner weißen Wähler nach einem starken Anführer befriedigt und nicht deutlich genug das Narrativ vom zerstörerischen Aufstand der Schwarzen gegen die Weißen bedient habe. ■

► stellung der paritätisch finanzierten staatlichen Altersvorsorge, Abschaffung von Leiharbeit, Erhöhung des Mindestlohns). Zwischen

beiden Polen melden sich immer wieder einzelne Stimmen zu Wort, beispielsweise jene, die einen moderaten Sozialstaat als Basis für einen aggressiven Wettbewerb deutscher Unternehmen in einer globalen Wirtschaft ansehen.

Beim Thema Corona bemüht sich die Partei in letzter Zeit um Mäßigung. Auf dem Parteitag in Kalkar plädierte Meuthen dafür, den Terminus „Corona-Diktatur“ gegenüber der Regierung zu vermeiden. Auch Impfungen zum Schutz gegen die Pandemie, die in weiten Parteikreisen immer noch als „Fake“ zur Unterdrückung des Volkes gilt, werden nicht mehr prinzipiell abgelehnt. ■

Von Ingo Zander

GROSSBRITANNIEN

+++ Standards in Gefahr

Bloody hell, sie haben es tatsächlich getan! Die Briten sind aus der EU ausgetreten und haben ihre Souveränität zurück, wie der konservative Premier Boris Johnson täglich verkündet. Sein Bruder im Geiste, der superreiche Jacob Rees-Mogg, der mental noch im Empire lebt, jubelte, die Fische in den britischen Gewässern seien nun endlich wieder britisch und „glücklicher damit“. Sein Fisch-Nationalismus geht von falschen Zahlen aus – die britischen Fangquoten steigen zunächst nur marginal –, aber wen stört das? Im Jahr 2014 gelang es der rechtspopulistischen Partei UKIP, ihre Ressentiments in eine Formel zu

AfD-Chef Jörg Meuthen spricht auf dem Parteitag in Kalkar im November.



Foto: Kent Nishimura/Polaris/laif



Nach dem Amtseid: Präsident Joe Biden mit der Schriftstellerin Laurette Amanda Gorman. Sie trug bei der Feier ihr Gedicht „The Hill We Climb“ vor.

pressen: Austritt aus der EU. Damit die eigenen Anhänger nicht zur UKIP überliefen, hielt die konservative Regierung das Brexit-Referendum ab. Johnson gewann die Wahl im Dezember 2019 mit dem Versprechen an eine entnervte Wählerschaft, den Brexit über die Bühne zu bringen. Er verdankt sein Amt Populisten, die auf keine ent-

schlossene Gegenwehr stießen. Denn der britische Gewerkschaftsbund Trades Union Congress unterstützte die Kampagne für den

Verbleib in der EU eher halbherzig, auch die Labour-Partei gab ein zerrissenes Bild ab. Jetzt sind gewerkschaftliche Errungenschaften in Gefahr. Die Regierung könnte dem Land ein streng wirtschaftsliberales Programm verordnen und Standards wie etwa die EU-Arbeitszeitrichtlinie schleifen, die festlegt, dass bei 48 Stunden pro Woche Schluss ist. Erste Gerüchte gab es schon, was die Gewerkschaften aufschrecken ließ. Glückliche Fische, aber unglückliche Arbeiter – so könnte das neue England aussehen. Die britischen Fischer demonstrieren schon. Sie werfen Johnson wegen der ausufernden Bürokratie Inkompetenz und eine Zerstörung der Branche vor.

Von Kay Meiners

Die Brexit-Uhr in 10 Downing Street zeigt am 31. Januar 2020 den Zeitpunkt des Austritts an.



Foto: Reuters/Toby Melville

Tiefer Frust

FORSCHUNG Was treibt Menschen, Rechtspopulisten ihre Stimme zu geben? Meist sind es keine materiellen Sorgen. Es geht um einen Kulturkampf, um die Rolle von Begriffen wie Nation, Volk oder Solidarität.

Von Kay Meiners – Fotos Karsten Schöne

Veränderungen in den Nervenbahnen einer Gesellschaft vollziehen sich langsam. Und dann wird plötzlich sichtbar, was im Untergrund gewachsen ist – so, als wenn nach dem Regen die Pilze aus dem Boden schießen. In kurzer Zeit wurde die junge AfD zur drittstärksten Partei im Bundestag, erreicht in Umfragen zehn Prozent. Was ist da passiert? Philipp Rhein, ein Wissenschaftler im Böckler-Promotionskolleg Rechtspopulismus, sucht Antworten. Er arbeitet an einer Dissertation, die dem „Zeitbewusstsein“ von AfD-Wählern nachspürt: Wie erleben sie den gesellschaftlichen Wandel?

Während andere diskutieren, ob die AfD extremistisch, rechtspopulistisch oder einfach erzkonservativ ist, bezeichnet Rhein sie als „rechts-extrem“. Eine Einschätzung, die nicht alle teilen. AfD-Wähler wollen die Migration begrenzen, lehnen Gendersprache ab, haben die 68er zum Feindbild erkoren. Aber macht sie das zu Extremisten, die die Demokratie beseitigen wollen? Wie kommt Rhein dazu? Er glaubt, viele AfD-Wähler seien, anders als Konservative, nicht an echter Opposition interessiert, sondern daran, „das System von außen zu torpedieren“.

Die Sorge vor einem Crash und zugleich die Lust daran vermischen sich zu einer gefährlichen Melange. Begriffen wie „Angst“ oder „Nostalgie“, die gerne verwendet werden, um die Psyche der AfD-Wähler zu beschreiben, kann Rhein darum wenig abgewinnen: „Sie wollen nicht einfach Vergangenheit zurück. Es geht darum, die jüngere Geschichte zu revidieren – unter anderem die Emanzipations- und Liberalisierungsgewinne der

vergangenen Jahrzehnte. Diese Leute wollen einen Untergang als Bedingung für eine Neuordnung“. Dafür könnte sprechen, dass sich die von Rhein untersuchten Anhänger der AfD gar nicht, wie so oft behauptet, als heimliche Mehrheit sehen oder das „Volk schlechthin“. Sie sehen sich eher als ausgegrenzte und auserwählte Minderheit. Die AfD-Truppe nennt Rhein darum „nicht-populistische Populisten.“ Ihr „tiefsitzender Frust“, ihre Abkehr vom System und ihre Überzeugung, dass Menschen ungleichwertig seien, befeuern, so Rhein, „revolutionäre Phantasien.“

Britta Schellenberg, Mitarbeiterin am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München,





Reizthemen Migration, Islam, Gendersprache, Sexualität: fremd im eigenen Land

schreibt über die rechtspopulistische Ideologie: „Die ‚Anderen‘ oder ‚Volksfremden‘ werden durch übersteigerte ethnische, religiöse, kulturelle, sexuelle und politische Ausgrenzungskriterien definiert.“ Hinzu komme „eine Abneigung gegenüber demokratischen Aushandlungsprozessen, unterschiedlichen Meinungen und das Negieren einer sozial komplexen Wirklichkeit“.

Was bewegt Leute, die sich einem Nationalvolk zugehörig fühlen, dessen großer Teil ihnen nicht mehr zuhört oder ihnen sogar feindlich gegenübersteht? Im Jahr 2017 ließ die Hans-Böckler-Stiftung Tausende Personen befragen, darunter mehr als 600 AfD-Wähler. Die Ergebnisse, veröffentlicht unter dem Titel „Einstellung

und soziale Lebenslage“, strafen all jene Lügen, die glauben, sie könnten die AfD mit Sozialpolitik bekämpfen. Vielmehr zeigt die Befragung, dass sich AfD-Wähler kulturell benachteiligt fühlen – auch dann, wenn es ihnen materiell gut geht. Aus Sicht der Forscher erleiden sie einen „dreifachen Kontrollverlust“. Persönlich, weil der technische Wandel bedrohlich erscheint. Politisch, weil die Institutionen des Staates als abgehoben empfunden werden. In nationalstaatlicher Hinsicht, weil der Staat die Bevölkerung nicht schützen kann – etwa vor Zuwanderung. Zugleich fanden die Forscher Indizien dafür, dass sich das Wertesystem auch in der Gesamtbevölkerung merklich verändert hat.

Suche nach dem Stein der Weisen

Wohin die Reise geht, zeigt ein Vergleich der Antworten von 2017 mit Material aus dem Jahr 2006. Ganze 95 Prozent der Deutschen sahen zuletzt als wichtigsten Wert das Prinzip, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen. Das sind ganze 19 Prozentpunkte mehr als damals und katapultiert die Aussage auf den ersten Platz der Werteskala – ein deutlicher Hinweis auf eine Entsolidarisierung. Die Aufwertung der Autonomie geht einher mit einer Abwertung reziproker Werte: minus fünf Prozentpunkte bei Solidarität, je minus sieben bei Weltoffenheit oder Toleranz.

In diesem Klima haben es diejenigen leicht, die auf eine ausgrenzende Politik, exklusive Sozialsysteme und abgeriegelte Grenzen setzen. Viele ihrer Anhänger übertragen den Modus der Selbstverteidigung, in dem sie sich wähnen, auf das Volk selbst. In ihren Augen ist es eine körperliche, statische Einheit, die Feinde hat, keine dynamische Gesellschaft mit Interessenkonflikten. Das solche Weltbilder sich verfestigen, wenn Menschen in einer Krise Verluste erleiden oder mit Migranten um Wohnungen und Jobs konkurrieren, kann man sich leicht ausmalen.

Rezepte, den Rechtspopulisten Stimmen abzugewinnen, sind begehrt. Britta Schellenberg empfiehlt, den Begriff des „Volkes“ als Fiktion zu dekonstruieren. Philipp Rhein glaubt, statt jeden zurückzugewinnen, sei es ratsamer, die AfD politisch zu bekämpfen und sich um die Gewinnung von Nichtwählern zu kümmern. Eine Gegenstrategie brauche Zeit und einen langfristigen politischen Willen: „Was lange herangereift ist, kriegt man nicht schnell wieder weg.“ ■

Einfache Antworten

VERSCHWÖRUNGSMYTHEN Auch in der Coronapandemie klammern sich manche Menschen an krude Theorien. Das zeigen die Ergebnisse einer Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Die Nähe solcher Aussagen zu rechtspopulistischen und rechtsextremen Einstellungen macht sie gefährlich.

Von **Andreas Hövermann**, Soziologe an der der Hans-Böckler-Stiftung

Krisen lösen Ängste aus. Sie sind für viele Menschen mit Entbehrungen, Unsicherheit und Veränderungen verbunden. Dies gilt auch für die Coronapandemie. Zunächst gab es kaum gesicherte Informationen über das Virus. Viele vorläufige Erkenntnisse mussten korrigiert werden. Das ließ viel Raum für Spekulationen und konspirative Deutungen.

Wie weit verbreitet Verschwörungsmychen derzeit sind, zeigen die drei Befragungen der Hans-Böckler-Stiftung im April, Juni und November 2020. Im November hielten es immerhin 19 Prozent für vorstellbar, „dass hinter der Pandemie eine Elite steht, die eine neue Weltordnung schaffen will“, und 28 Prozent meinten, „dass die Pandemie von Eliten benutzt wird, um die Interessen von Reichen und Mächtigen durchzusetzen“.

Hohe Zustimmung erhielten in der Befragung auch Aussagen, die Elemente von Verschwörungsmychen enthalten oder sie indirekt einschließen, wie beispielsweise die Unterstützung der Corona-Proteste gegen die Schutzmaßnahmen. Ebenfalls rund 30 Prozent glauben nicht, „dass das Coronavirus so gefährlich ist, wie häufig behauptet wird“, und gar 40 Prozent haben Zweifel an den offiziellen Corona-Zahlen. Dabei unterscheidet sich die Zustimmung zwischen ver-

schiedenen Bevölkerungsgruppen. So stimmen in Ostdeutschland mehr Menschen diesen Aussagen zu als im Westen, was Ausdruck eines insgesamt geringeren politischen Institutionenvertrauens sein kann. Auch stimmen jüngere Befragte den Aussagen eher zu als ältere. Bei Erstgenannten spielt vermutlich eine geringere Risikowahrnehmung eine Rolle. Neben Befragten mit niedrigerer Bildung tendierten vor allem jene mit

niedrigen Einkommen und atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen zu Verschwörungsmychen. Hier könnte ein erhöhtes generelles Kompensationsbedürfnis eine Rolle spielen, da diese Gruppen ohnehin wenig geschützt sind. Auch Befragte, die

während der Pandemie Einkommen einbüßten, zeigen deutlich höhere Zustimmung als Befragte ohne finanzielle Verluste.

18,8%

„Ich kann mir vorstellen, dass hinter der Pandemie eine Elite steht, die eine neue Weltordnung schaffen will.“

Fragile Lage

Nicht alle Aussagen, die 2020 mehrfach abgefragt wurden, erfassen Verschwörungsmychen. In einigen zeigen sich auch nur generelle Zweifel und Unzufriedenheit mit den Corona-Schutzmaßnahmen. So teilen Ende 2020 mehr Befragte die Einschätzungen, dass die Schutzmaßnahmen unrechtmäßig sind (Anstieg von 5 auf 12 Prozent) oder dass die Einschränkung von Freiheitsrechten eine

Bedrohung der Demokratie darstellt (Anstieg von 26 auf 30 Prozent). Gestiegen ist auch die Unzufriedenheit mit dem Krisenmanagement der Bundesregierung (von 33 auf 46 Prozent).

28,2%

„Ich kann mir vorstellen, dass die Pandemie von Eliten benutzt wird, um die Interessen von Reichen und Mächtigen durchzusetzen.“

Die Zustimmung zu deutlich stärker konspirativen Aussagen, die allerdings nur im Juni und November erfragt wurde, ging leicht zurück. Sowohl die Zustimmung zu der Aussage, das Virus sei nicht so gefährlich wie behauptet, sank (von 36 auf 30 Prozent) als auch die Zustimmung zu der Aussage, die Pandemie werde von Eliten genutzt, um die Interessen von Mächtigen durchzusetzen (von 40 auf 28 Prozent). Ebenso schwindet die Unterstützung der Demonstrationen und Proteste gegen die Corona-Maßnahmen (von 15 auf 11,5 Prozent). Die Rückgänge sind insbesondere dadurch zu erklären, dass viele Befragte das Virus im November bei deutlich höheren Fallzahlen als größere Bedrohung ernster nehmen.

Insgesamt verdeutlichen die Befunde die enorme Fragilität der aktuellen Situation. Denn wie die Mitte-Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigen, neigen Menschen, die Verschwörungsmythen teilen, häufiger zu Demokratiemisstrauen und fast ein Viertel zeigt Bereitschaft zu Gewalt. Während nur zwei Prozent der Menschen, die Verschwörungsmythen ablehnen, antisemitischen Aussagen zustimmen, sind es unter ihren Anhängern gut zehn Prozent. Mehr als ein Drittel neigt zu Fremden- und Muslimfeindlichkeit sowie zur Abwertung von Sinti und Roma. Gut zwei Drittel werten Asylsuchende ab.

Besonders häufig werden Verschwörungsmythen vertreten von Wählerinnen und Wählern

der AfD, wie eine aktuelle Untersuchung von Forscherinnen und Forschern des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts an der Universität Leipzig zeigt. Fast Dreiviertel von ihnen wiesen eine Verschwörungsmentalität auf. Unter Grünenwählerinnen und -wählern fanden sie dagegen den geringsten Zuspruch.

Eine Studie des Basler Soziologen, Oliver Nachtwey, kommt unter Demonstrantinnen und Demonstranten der Anti-Corona-Proteste zu einem gegenteiligen Bild. Seine Beobachtung: „Mit Blick auf die Wahlabsichten lässt sich sagen, dass es sich um eine Bewegung handelt, die eher von links kommt, aber stärker nach rechts geht.“ 23 Prozent gaben an, beim letzten Mal grün gewählt zu haben, 18 Prozent hatten die Linke gewählt. Dagegen wollen bei der nächsten Wahl nur noch 1 Prozent die Grünen, 5 Prozent die Linke, aber 27 Prozent AfD wählen.

Nach Nachtweys Ergebnissen speisen sich die Proteste gegen die Corona-Maßnahmen aus einem

30,5%

„Ich glaube nicht, dass das Coronavirus so gefährlich ist, wie häufig behauptet wird.“

politisch heterogenen Milieu, dessen Orientierung sich nach rechts verschiebt. Verschwörungsmythen geben ihren Anhängern ein Gefühl der Sicherheit in unsicheren Zeiten. Sie bieten Erklärungen für das Unerklärliche und ein Feind-

bild, auf das man negative Gefühle projizieren kann. Sie dienen der irrationalen Bewältigung der Krise und der Rechtfertigung von Hass und Gewalt gegen vermeintliche Verschwörer, seien es die politischen Eliten, die Juden oder einzelne Personen wie den Microsoft-Gründer Bill Gates oder Klaus Schwab, der Gründer des Weltwirtschaftsforums. Das macht Verschwörungsmythen zu einer Gefahr für die Demokratie. ■

40,6%

„Ich habe Zweifel an den offiziellen Corona-Zahlen.“

Andreas Hövermann: **Corona-Zweifel, Unzufriedenheit und Verschwörungsmythen**. WSI-Policy Brief, Nr. 48. Oktober 2020

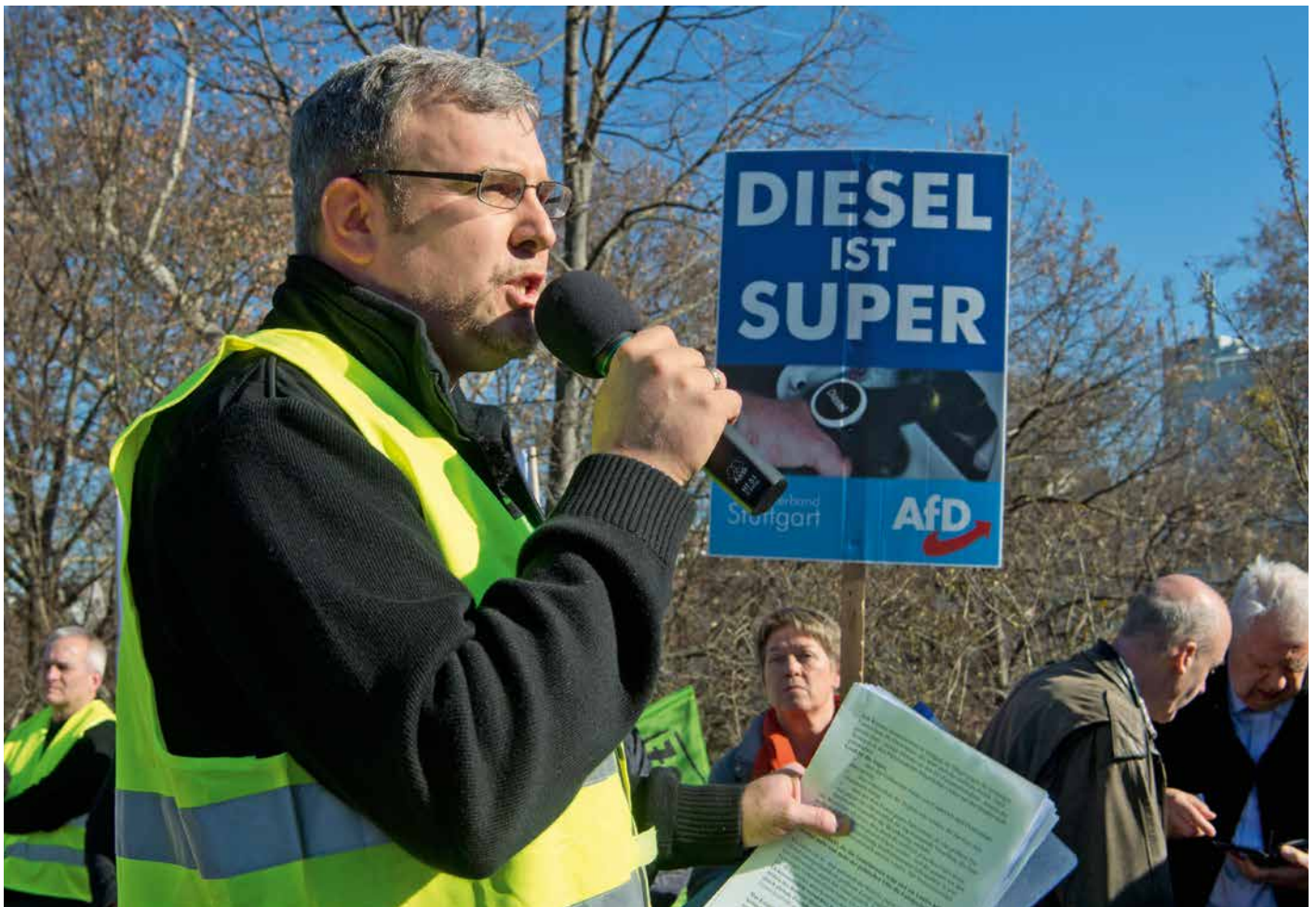
boeckler.de/de/interviews-17944-Corona-Pandemie-Politische-Unzufriedenheit-Verschwuerungsmythen-28411.htm
boeckler.de/de/boeckler-impuls-corona-hilfen-schuetzen-die-demokratie-28513.htm

Andreas Zick/Beate Küpper/Wilhelm Berghan: **Verlorene Mitte**. Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/2019. Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Franziska Schröter. Bonn 2019

Rechts sein heißt, für den Verbrenner sein

AUTOINDUSTRIE Bei Daimler in Untertürkheim sitzt seit 2010 eine rechte Liste im Betriebsrat, das „Zentrum Automobil“. Ihre Taktik: Sie geriert sich als Anwältin des Verbrennermotors – garniert mit völkischen Gedanken. Den Beschäftigten hat sie nichts zu bieten.

Von Fabienne Melzer – Foto imago images/Oliver Willikonsky



Oliver Hilburger, Vorsitzender der Gewerkschaft Zentrum, (hier) bei einer AfD-Demo in Stuttgart) geriert sich als Anwalt des Verbrenners.

In einem ist sich Metaller Antonio Potenza sicher: „Von selbst entzaubern sich die Rechten nicht.“ Bei der IG Metall Stuttgart betreut er das Daimler-Werk in Untertürkheim. Der Standort machte vor knapp drei Jahren Schlagzeilen, weil hier Vertreter des Zentrums Automobil, einer rechten Betriebsratsliste, sechs Mandate errungen hatten. Seit den Wahlen 2010 hatten sie ihre Zahl von zwei auf vier und zuletzt auf sechs gesteigert. Zu ihren Gründern gehört Oliver Hilburger, Zentrums-Betriebsrat in Untertürkheim und ehemaliges Mitglied der Rechtsrock-Band „Noie Werte“. Richter nannten die Liedtexte der Band gewaltverherrlichend und verfassungsfeindlich.

Das Zentrum Automobil vertrete weniger Arbeitnehmerinteressen als vielmehr Interessen von rechtsradikalen Netzwerken, erklärte Extremismusexperte Matthias Quent im Magazin Der Spiegel. Die Liste sei eingebunden in ein Netzwerk rund um das rechte Kampagnenprojekt „Ein Prozent“, die vom Verfassungsschutz als rechtsextrem eingestuft Identitären und den rechten AfD-Flügel um Björn Höcke. Hilburger trat auf verschiedenen AfD-Veranstaltungen auf und warb dafür, dass es wie im Parlament auch in den Betrieben eine „Alternative“ brauche.

Die immer gleiche Geschichte

Ob auf Demos oder bei AfD-Talkrunden – Hilburger erzählt immer dieselbe Geschichte: Der Wechsel zur Elektromobilität sei ökologisch und ökonomisch Unsinn. Dahinter stecke eine Verstrickung von Großkonzernen und linken Gewerkschaften. Es ginge nicht um Ökologie. Der Verbrenner solle weitergebaut werden, nur nicht in Deutschland, sondern in Osteuropa, einzig zum Zweck der Gewinnvermehrung. „Es ist nicht viel, was sie zu bieten haben“, sagt Metaller Potenza. Aber es reichte, um bei der Betriebsratswahl in Untertürkheim 13,2 Prozent der Stimmen zu gewinnen.

Für Potenza ist das Ergebnis kein Grund zur Panik, aber genug, um wachsam zu bleiben. Die Beschäftigten der Autoindustrie gehören dank der Tarifpolitik der IG Metall zu den gut verdienenden Facharbeitern. Sie haben viel zu verlieren und sind vielleicht deshalb anfällig für Versprechen, dass alles so bleibt, wie es ist.



„Das Zentrum pickt sich Themen raus, die unseren Leuten Bauchschmerzen bereiten.“

JOSE-MIGUEL REVILLA, Leiter der Vertrauensleute im Werk Untertürkheim

Zukunftsängste am Arbeitsplatz können rechtspopulistische Tendenzen verstärken, das zeigt die Studie „Einstellungen und soziale Lebenslagen“ der Hans-Böckler-Stiftung von 2017. Wer sich ohnmächtig gegenüber Veränderungen am Arbeitsplatz fühlt, wählt häufiger AfD, und zwar unabhängig von Einkommen, Beruf, Alter oder Wohnort. Nach den Wahlerfolgen der AfD sahen sich rechte Gruppen auch im Betrieb im Aufwind und mobilisierten vielerorts für die Betriebsratswahlen.

Gerade in der Autoindustrie fühlen sich viele Beschäftigte angesichts des technischen Wandels ohnmächtig, haben Angst, überflüssig zu werden. Im Daimler-Motorenwerk in Untertürkheim arbeiten 19 000 Menschen am Verbrenner. Erst Ende des vergangenen Jahres kochte die Stimmung im Werk hoch, als zusätzliche geplante Stellenstreichungen bekannt wurden.

Logik kommt gegen Gefühle nicht an

Mit Logik kommen Metaller wie Jose-Miguel Revilla, Leiter der Vertrauensleute in Untertürkheim, schwer gegen Gefühle an. „Die Leute vom Zentrum picken sich die Themen raus, die unseren Leuten Bauchschmerzen bereiten“, sagt Revilla. Dabei spiele dem Zentrum die Politik des Arbeitgebers in die Hände, ärgert er sich. In Polen entstehe eine Fabrik für Verbrennungsmotoren, die ursprünglich für Produktionsspitzen gedacht gewesen sei. Seit der Pandemie heiße es nun: „Wenn wir Zukunftstechnologien wollen, ►

Rechte erkennt man nicht immer auf den ersten Blick

Einen Vorteil haben die Metaller in Untertürkheim: Der Gegner hat einen Namen. In anderen Betrieben sind Betriebsräte mit rechten Ansichten nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen, manchmal hat sich das Gedankengut auch unter Gewerkschaftern verfestigt. „Trojanische Pferde“ nennt sie Andreas Michelbrink von der Verdi-Bildungsarbeit in Berlin: „Das ist der Kollege, der sich unter der Woche im Betrieb engagiert und am Wochenende die Busse zur Pegida-Demo organisiert.“ Michelbrink traf Ausbildungsjahrgänge, bei denen er ein festes rechtes Weltbild wahrnahm. „Für sie sind schon Projekte wie ‚Fakten statt Populismus‘ links versifft“, sagt der Verdi-



Foto: Roland Magunia/ddp

Rechts oder links, demokratisch oder undemokratisch – nicht immer ist auf den ersten Blick klar, aus welcher Richtung der Wind weht.

Mann. Er sieht vor allem einen Weg: „Die Menschen müssen wieder erleben, dass sie ihre Umwelt gemeinsam gestalten können.“

Um sich für die Betriebsratswahlen 2022 auf das Thema vorzubereiten, gab die IG BCE im vergangenen September eine Untersuchung in Auftrag. Sie wollte wissen, wie anfällig die Beschäftigten in den Branchen der Gewerkschaft für rechtspopulistische Argumente sind. Das Ergebnis fiel gemischt aus. Rechte Listen tauchten bislang nicht auf, rechte Einstellungen schon. In der Automobilzuliefererindustrie und in der Braunkohle, wo die Situation schwierig ist, gab es häufiger rechtspopulistische Tendenzen. In der Chemie- und Pharmaindustrie mit oft internationalen Verflechtungen seien sie dagegen seltener. Auch regional unterschieden sich die Einstellungen. In Regionen, in denen sich die Menschen ohnehin abgehängt fühlen, hätten es Werte wie Solidarität schwer, wenn sie über die eigene Gruppe hinausgehen sollen. Petra Adolph, Büroleiterin der Abteilung Politik und Gesellschaft der IG BCE in Berlin, sieht das darineine besondere Herausforderung: „Bei diesen Menschen haben wir es auch als Gewerkschaft schwer. Für sie gehören wir zum Establishment, das sie vergessen hat.“ Aus den Ergebnissen zieht sie den Schluss: „Wir müssen uns auf uns selbst konzentrieren, auf unsere Werte.“ ■

► müssen wir die alte Technik nach Polen abgeben“, sagt Revilla.

Lange hatte die Autoindustrie goldenen Boden. Doch in den vergangenen zwei Jahren baute der Konzern in Untertürkheim 2000 Stellen ab. Nun stehen noch einmal 4000 Arbeitsplätze auf der Kippe. So sieht es aus, als habe die Geschichte der Zentrums-Leute einen wahren Kern. Zumal viele in Untertürkheim Hilburger seit Jahren kennen. 1989 fing er dort seine Ausbildung an, arbeitete in der Instandhaltung, kam im Betrieb herum. Für viele ist er einfach „der Oli“.

Wer gegenhalten will, muss auch Maß halten

Es ist ein schmaler Grat, auf dem sich Metaller Antonia Potenza bewegt. Wenn die Zentrums-Betriebsräte Tatsachen verdrehen, beim Diesel oder bei der Zukunft des Standorts, dann muss er das richtigstellen. Aber er will auch nicht mehr über jedes Stöckchen springen, dass sie ihm hinhalten. „Wir dürfen den Bogen nicht überspannen und den Leuten sagen: Ihr habt hier lauter Nazis.“ Für ihn gibt es drei Kategorien von Unterstützern: die ganz Überzeugten, die auf AfD-Linie sind, die Enttäuschten und die Pragmatischen. Einen wie Hilburger will und kann er nicht überzeugen. Das koste nur Kraft. Er konzentriert sich auf die anderen, auf Kollegen, die schlechte Erfahrungen mit der IG Metall gemacht haben, und die Pragmatischen, die ihr Problem gelöst haben wollen, egal von wem. So hält er manche Provokation einfach aus und schaut auf seine eigene Arbeit.

Die IG Metall und der Betriebsrat haben die Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten verstärkt und sie gegen rechte Parolen aufgerüstet. Irene Schulz, Vorstandsmitglied der IG Metall und unter anderem verantwortlich für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, stärkt ihnen den Rücken: „Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute streiten für die Zukunft von Standorten und Beschäftigung in unseren Branchen. Als IG Metall unterstützen wir sie dabei mit Workshops und bei der Planung von Kampagnen. Aber sie brauchen dafür auch den Rückhalt der gesamten Mannschaft im Betrieb. Spaltungsstrategien der Rechten bei Daimler und in anderen Betrieben bewirken das Gegenteil.“

Zum Narrativ der Rechten gehört auch die Opfergeschichte. 2018 startete das rechte Netzwerk „Ein Prozent“ die Kampagne „Patrioten



Foto: Jens Volle

schützen Arbeitsplätze – werde Betriebsrat“. Darin behaupteten sie, dass immer mehr Menschen aus politischen Gründen ihre Arbeit verlieren, weil sie Pegida oder die AfD unterstützen. Das Zentrum Automobil veröffentlichte 2019 im Internet einen Film, der aus zwei Daimler-Beschäftigten, denen das Unternehmen wegen Rassismuskorruptionen gekündigt hatte, Opfer einer Intrige machte. Der Film greift wieder und wieder die IG Metall an, spricht von korrupten Gewerkschaften und Vertrauensleuten als politischen Fußtruppen eines durch und durch korrupten Systems. Das Arbeitsgericht Stuttgart erklärte die Kündigung der beiden Beschäftigten für rechtmäßig.

In der Pandemie haben sie nichts zu bieten

Die Metaller Potenza und Revilla sind alles andere als Komplizen eines korrupten Systems. Sie engagieren sich für die Beschäftigten, für ihre Existenz und sind entschlossen, solche verschwörerischen Narrative mit Taten zu entkräften. „Wir müssen den Konflikt zwischen Arbeit und Kapi-

tal im Betrieb ausfechten“, sagt Potenza. Und das tun sie auch. Strukturwandel und Corona treffen die Branche doppelt. Nach dem Willen des Arbeitgebers müsse der Standort Untertürkheim am meisten bluten. Fast halbjährlich organisierten sie daher auch im Corona-Sommer Aktionen gegen die Pläne des Unternehmens. Sie holten die Kolleginnen und Kollegen vors Werk oder besetzten das Parkhaus.

Seit der Pandemie ist es um die Vertreter des Zentrums Automobil stiller geworden. „Zu Kurzarbeit oder den Verhandlungen über eine Batteriezellenfertigung hören wir von denen nichts. Da sind wir die Player“, sagt Potenza. Was sie als IG Metall erreichen, verbreiten sie immer öfter über Kurznachrichtenkanäle, um vor allem auch jüngere Beschäftigte schneller zu informieren. Aber genauso wichtig findet Antonio Potenza zuzuhören und bereit sein, andere Meinungen zuzulassen. „Den größten Fehler, den wir machen können“, sagt der Gewerkschaftssekretär, „ist, den Menschen mit großen politischen Parolen die Welt erklären.“ ■

Jose-Miguel Revilla (r.) und Antonio Potenza kämpfen für die Zukunft der Beschäftigten im Daimler-Werk Untertürkheim und gegen rechte Betriebsräte mit Ansichten von gestern.

Schutz gegen radikale Gedanken

BETRIEB UND RASSISMUS Führt gelebte Teilhabe im Betrieb zu weniger Demokratiefeindlichkeit und Ausgrenzung? Ein Leipziger Soziologenteam fand eindeutige Antworten.

Das Gespräch führte **Andreas Molitor**

Foto: Astrid Dunkelmann



JOHANNES KIESS ist Soziologe und Postdoc am Lehrstuhl für vergleichende Kulturosoziologie und politische Soziologie Europas an der Universität Siegen sowie Stellvertreter des Direktors am Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung der Universität Leipzig.

Foto: privat



ANDRE SCHMIDT ist Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Else-Frenkel-Brunswik-Institut für Demokratieforschung der Universität Leipzig.

„ Sie haben den Zusammenhang zwischen Anerkennung, Solidarität und Handlungsmöglichkeiten im Betrieb und politischen Einstellungen empirisch untersucht. Was war die zentrale Erkenntnis?

KIESS: Wir konnten tatsächlich einen signifikanten Zusammenhang zwischen den Erfahrungen am Arbeitsplatz und rechtsextremen Einstellungen, der Zustimmung zur Demokratie und der Neigung zur Abwertung von Muslimen und Geflüchteten feststellen. Je mehr Beteiligungsmöglichkeiten es im Betrieb gibt und je besser sie funktionieren und genutzt werden, desto eher werden rechtsextreme Positionen abgelehnt und desto positiver ist die Haltung zur Demokratie.

In Betrieben, in denen es einen Betriebsrat und eine Gewerkschaft gibt, sind die Beschäftigten also vergleichsweise immun – beispielsweise gegen rechtsextreme Argumentationsmuster?

SCHMIDT: Nein, den Schluss kann man nicht ziehen. Einen Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Einstellung zur Demokratie und zu rechtsextremen Einstellungen haben wir beispielsweise nicht feststellen können. Es geht nicht um die Mitgliedschaft in einer Organisation, sondern um gelebte Erfahrungen von Teilhabe und Solidarität und darum, inwiefern die konkret erlebte Arbeitswelt ein Ort für demokratische Sozialisation ist, ein Nährboden für politische Einstellungen.

KIESS: Da kommt es dann weniger darauf an, ob es einen Betriebsrat gibt oder nicht, sondern wie betriebliche Mitbestimmung mit Leben gefüllt wird, auf das Klima in der Belegschaft. Werden Lösungen für Probleme gemeinsam gesucht? Ziehen alle an einem Strang? Kann ich mit mei-

nen Kollegen Dinge im Betrieb zum Besseren ändern? Wer solche Erfahrungen im Betrieb nicht macht, nimmt diese negativen Erfahrungsmuster nach Feierabend mit nach Hause.

Aber sind solche Erfahrungen nicht doch an Institutionen gebunden? Gemeinsames solidarisches Handeln fällt doch leichter, wenn es einen Betriebsrat oder Vertrauensleute gibt, an die man sich wenden kann.

KIESS: Ja, das stimmt, und das haben wir auch als berichtete Erfahrung in der Studie erfasst. Wenn in einem Betrieb ein Klima der Einschüchterung herrscht und die Initiatoren für eine Betriebsratsgründung schikaniert werden, ist die Wahrscheinlichkeit, dass es dort zu solchen positiven Beteiligungserfahrungen kommt, naturgemäß geringer.

Gibt es denn auch antidemokratische, rassistische oder andere menschenfeindliche Einstellungen, denen gelebte Teilhabe im Betrieb nichts oder nur wenig anhaben kann?

SCHMIDT: Ja, und das war für uns zunächst überraschend. Wir haben festgestellt, dass eine Kultur der Teilhabe im Unternehmen weder gegen chauvinistische Haltungen noch gegen die Abwertung von Langzeitarbeitslosen immunisiert.

Was meinen Sie in dem Zusammenhang mit Chauvinismus?

SCHMIDT: Gemeint ist ein übersteigertes, aggressives Nationalgefühl. Wir vermuten, dass Standortnationalismus auch unter den Beschäftigten eine verbreitete Ideologie ist. Teilhabe in der Arbeitswelt wird häufig mit der Vorstellung verknüpft, dass man sie am besten erreichen kann, wenn



man deutsche Interessen gegen jene von Beschäftigten in anderen Ländern durchsetzt. Das hat natürlich einen realen Kern, solange Standorte konkurrieren und internationale Arbeitnehmervertretungen schwach sind.

Und wie ist es bei den Langzeitarbeitslosen? Gilt da immer noch: Wer keinen Job findet, ist halt zu faul zum Arbeiten?

KIESS: So ähnlich ist das Muster. Man hat es den Leuten ja auch lang genug eingetrichtert. Diese Ideologie der sozialen Schließung hat sich im Bewusstsein abgelagert. Man versucht, seinen guten Status in der Arbeitswelt durch eine Form von Solidarität zu bewahren, die andere ausschließt – in dem Fall die Langzeitarbeitslosen.

Welches Signal geht von der Studie aus?

KIESS: Die Politik muss die Voraussetzung für Teilhabe und Solidarität im Betrieb stärken und mehr für den Schutz von Betriebsratsgründungen und Tarifverträgen tun. Warum bekommen Unternehmen staatliche Aufträge, die sich an keinen Tarifvertrag halten und keinen Betriebsrat haben? Warum ist der Mindestlohn so niedrig?

Und in Richtung Gewerkschaften und Betriebsräte?

KIESS: Von unseren Ergebnissen können sich die Aktiven bestärkt fühlen, die nah an den Beschäftigten dran sind und sich um eine mutige Mitbestimmungskultur bemühen. Dazu gehört auch, die Belegschaft kontinuierlich zu mobilisieren und den Beschäftigten die Erfahrung konkreter politischer Wirksamkeit zu ermöglichen.

SCHMIDT: Es gibt ja genug Beispiele, wie so etwas dann weit über das Werkstor hinaus ausstrahlt. In Sachsen etwa gab es im vorigen Jahr eine Reihe von Arbeitskämpfen in der Nahrungsmittelindustrie. Von dort wurden genau diese Erfahrungen von Anerkennung und Solidarität berichtet, das Gefühl, wir können doch etwas erreichen, wir sind den Entscheidungen des Managements nicht ausgeliefert. Das konnte man in ganzen Ortschaften sehen, wo die Beschäftigten berichteten, dass sie von ihren Nachbarn angesprochen wurden: „Toll, dass ihr euch jetzt mal gerademacht! Wir stehen hinter euch!“ Da spürt man die Wirksamkeit in jedem Satz. Und das sollte man sich unbedingt genauer anschauen. ■

Wo Teilhabe und Solidarität gelebt werden, haben rassistische Argumentationsmuster es schwer.

Die Studie „Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt als Stärkung der Demokratie“ war Teil der Leipziger Autoritarismus-Studie 2020. Sie wurde von der Otto Brenner Stiftung gefördert.

„WIR MACHEN DIE BELEGSCHAFTEN ZU AKTEUREN“

DIGITALISIERUNG Der IG-Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann will Gewerkschaft und Betriebsräte zu Treibern der digitalen Transformation machen – und kann auf beachtenswerte Beispiele verweisen.

Von **Andreas Molitor** – Foto **Bernd Feil**

Für das Management des Traktorenherstellers Fendt kommt die Digitalisierung unter immer neuen Zauberwörtern daher: „Agilox“ heißt eines. Hinter der Wortschöpfung verbirgt sich ein Gabelstapler – nur ohne Staplerfahrer. Die Geschäftsführung wollte das autonom durch die Hallen kurvende Transportsystem in der Produktion einsetzen – ein Puzzleteil in der Digitalisierungsstrategie des Unternehmens, das in seinem Werk im Allgäu-Städtchen Marktoberdorf 4000 Mitarbeiter beschäftigt. „Es vergeht kaum eine Woche, ohne dass hier was

Neues eingeführt werden soll“, berichtet die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Aufsichtsrätin Gabriele Formann. „So geht das nun schon seit zwei, drei Jahren.“

Der Betriebsrat wollte sich nicht in die Rolle des Zögerers und Zauderers drängen lassen. Ende 2019 schloss er daher einen Deal mit der Geschäftsführung nach dem Motto: Ihr kriegt Geschwindigkeit, wir kriegen Mitbestimmung und Sicherheit für die Belegschaft.

Nach dieser Konzernbetriebsvereinbarung muss jedes Digitalisierungsprojekt, das Mitbe-



Gabriele Formann, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Fendt in Marktoberdorf im Allgäu

stimmungsrechte tangiert, zuerst das Nadelöhr des dafür eingerichteten Arbeitskreises Industrie 4.0 passieren. Hier stellt der Arbeitgeber das Projekt vor und die Betriebsräte nehmen Stellung. Jede neue Technologie wird in einer Pilotphase getestet. „Bevor sie scharfgeschaltet wird“, so Formann, „muss klar sein, dass ihre Einführung nicht auf Kosten der Beschäftigten geht.“

Durch die Agilox wurden zwölf Gabelstaplerfahrer überflüssig. Für jeden gab es eine Perspektive: Weiterqualifizierung, Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, auf eine geringer qualifizierte Tätigkeit mit Lohnausgleich oder, wenn der Mitarbeiter es nicht mehr weit bis zur Rente hat, der Übergang in Altersteilzeit „zu sehr guten Konditionen“. Nach dem gleichen Schema lief es beim automatischen Kleinteillager und im Logistikzentrum. Gabriele Formanns Fazit: „Jeder, der hier irgendwas Neues einführen will, weiß mittlerweile: Ohne den Betriebsrat geht das nicht. Und das ist gut so.“

Eine Geschichte, wie sich Jörg Hofmann Transformation idealerweise vorstellt. Den Vorsitzenden der IG Metall stört schon länger, dass seiner Gewerkschaft und den Betriebsräten in der Öffentlichkeit beim Umbau der Industrie immer noch die Rolle der Bremser zugeschrieben wird, die sich allenfalls um die sozialen Folgen des digitalen Wandels kümmern dürfen. Er sieht die Gewerkschaft durchaus als „Treiber der Transformation“. „Wir machen die Belegschaften zu Akteuren“, erklärt er selbstbewusst – wissend, dass die Manager in vielen Fällen die dringend benötigten Zukunftskonzepte nach wie vor schuldig bleiben. Der von der Gewerkschaft erstellte Transformationsatlas etwa, eine Bestandsaufnahme der Digitalisierung in Deutschland, offenbarte, dass knapp die Hälfte der Betriebe „keine oder keine ausreichende Strategie zur Transformation“ vorweisen kann.

Jörg Hofmann will den Arbeitgebern künftig „noch stärker abverlangen, dass sie Perspektiven auf den Tisch legen“. Die Gewerkschaft erhebt Anspruch auf Mitgestaltung, „und zwar nicht erst, wenn alle wesentlichen Entscheidungen gefallen sind“. Es gehe nicht darum, „welche Maschine gekauft wird“, sondern um „die strategischen Leitlinien, um die Entwicklungspfade für die Unternehmen“.

Dafür erhält Hofmann Beifall – sogar von Leuten, die ständig zu noch höherem Tempo bei



Foto: Stephan Prämme

”

„Die Arbeitgeber müssen endlich Perspektiven vorlegen. Das sind sie vielfach noch schuldig.“

JÖRG HOFMANN



Foto: Sigrid Reinisch für brand eins

”

„Die Beschäftigten wissen ganz genau, was sich in den Unternehmen ändern muss.“

TANJA NITSCHKE

der Suche nach neuen, digitalen Geschäftsmodellen mahnen und die Sättigung in den Chefetagen beklagen. Philipp Depiereux etwa, Gründer der renommierten Digitalisierungsberatung etventure, sieht die Chancen für eine erfolgreiche Transformation schwinden, „wenn Gewerkschaften und Betriebsräte bei der Formulierung der Strategien nicht von Anfang an mit an Bord sind“. Wichtig sei allerdings, dass die Arbeitnehmervertreter fachlich auf Augenhöhe mit dem Management sind. „Da kenne ich tolle Beispiele, aber in der Breite sehe ich noch Defizite.“

Vielerorts ist die Gewerkschaft bereits vorangeprescht. Zum Beispiel im württembergischen Reutlingen. Dort zieht die örtliche Erste Bevollmächtigte der IG Metall, Tanja Silvana Nitschke, die Digitalisierung und den Abschied vom Verbrennungsmotor vor Augen, von Betrieb zu Betrieb und predigt den Unternehmensführern mehr Tempo beim Strukturwandel. Viele seien verwöhnt durch die vielen fetten Jahre. „Uns wird es nicht so treffen – das ist genau die Mentalität, die ich vielfach vorfinde.“ Corona war „nur der Brandbeschleuniger“, sagt sie. Bereits Ende 2019, also lange vor der Pandemie, habe der Maschinenbau, eine schwäbische Domäne, Auftragseinbrüche von 30, 40 Prozent und mehr verzeichnet. In etlichen Betrieben der Region musste Nitschke jetzt Ergänzungstarifverträge mit schmerzlichen Einschnitten für die Beschäftigten abschließen, „damit die Unternehmen es überhaupt noch bis zum Frühjahr schaffen“. Bei jedem dieser Notprogramme drängt die Gewerkschafterin darauf, „dass die Unternehmen mit dem Betriebsrat zügig Verhandlungen über ein Zukunftskonzept aufnehmen“.

Bei Siemens in Tübingen ist das Kalkül aufgegangen. Nachdem jahrelang kaum investiert worden war, sollte fast der gesamte Standort nach Ungarn verlagert werden. In vielen Runden diskutierte Nitschke mit dem Betriebsrat und der Belegschaft. Am Ende standen 80 Vorschläge, vor allem zur Digitalisierung, aus denen Management und Betriebsrat ein Zukunftskonzept schmiedeten. Heute ist das Werk eine digitale Vorzeigefabrik; von Verlagerung ist keine Rede mehr. „Das Potenzial für Veränderungen liegt bei den Beschäftigten“, ist Nitschke überzeugt. „Die wissen ganz genau, was sich ändern muss. Aber wenn nie jemand zuhört, verstummt auch die beste Belegschaft irgendwann.“

Die Kunst des Widerstands

Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-
Preis 2020

BETRIEBSRÄTE-PREIS Im Münchener Haus der Kunst wehrte sich der Betriebsrat erfolgreich gegen die Auslagerung von vier Dutzend Kollegen an der Kasse und in der Aufsicht der Ausstellungssäle.

Von **Stefan Scheytt** – Foto **Werner Bachmeier**

An der Nominierung des Betriebsrats im Münchener Haus der Kunst für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2020 gebührt dem chinesischen Künstler Ai Weiwei ein gewisser Anteil. Im September 2019 hatte der Weltstar in dem Museum für zeitgenössische Kunst unangemeldet den Kartenabreißer gegeben – als Solidaritätsadresse an 48 Mitarbeiter, deren Stellen kostensparend ausgelagert werden sollten. Der Betriebsrat war über die Aktion vorab im Bilde, ebenso die Lokalpresse. Nicht aber der kaufmännische Direktor, der, als er von der Aktion des Prominenten im Haus erfuhr, an die Pforte eilte und auf sein Hausrecht pochte.

In Sachen politische Kommunikation konnte der Direktor nicht dilettantischer agieren: Vor einem Haufen Journalisten ließ er sich auf eine Debatte mit dem weltbekannten Künstler und Menschenrechtler ein. Aus einem öffentlichen Gebäude werfen, das konnte nicht gut gehen, zumal Ai Weiwei schon im Museum ausgestellt hatte und auf einer Wand am Eingang als unterstützender Künstler namentlich neben anderen Förderern genannt wird. Doch der Museumschef setzte sogar noch einen drauf: Er verschickte eine rechtfertigende Pressemitteilung, unter anderem an die Deutsche Presse-Agentur, in der er sich für den Rauswurf Ai Weiweis entschuldigte, obwohl dieser gar nicht stattgefunden hatte. Ai Weiwei hatte, wie vereinbart, das Haus nach einer Stunde verlassen. „Am Tag darauf meldeten sich Medien, die sonst nie über uns berichten“, sagt die Betriebsratsvorsitzende Tina Anjou. Mehr Aufmerksam-

keit für ihren Widerstand gegen die Auslagerungspläne hätten sich der fünfköpfige Betriebsrat und die betroffenen Beschäftigten nicht wünschen können.

Das Haus der Kunst, dessen größter Geldgeber der bayerische Freistaat ist, durchlebt schon seit geraumer Zeit Turbulenzen finanzieller, aber auch atmosphärischer Art. Eine der Kontroversen zwischen Belegschaft und Direktion war und ist die Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. 2018 kam jener neue kaufmännische Direktor als Sanierer und kündigte an, 48 Stellen von Pförtnern, Kassensachbearbeitern und vor allem von Saalaufsichtern zu streichen und deren Dienste billiger bei einer externen Firma einzukaufen; dorthin, so seine Idee, könnten ja – bis auf einige Minijobber – die meisten Entlassenen wechseln.

Der Betriebsrat war jedoch entschlossen, das zu verhindern. „Manche der Kollegen sind seit 20 Jahren und länger dabei. Einige bessern so ihre kleine Rente auf, andere sind als freiberufliche Schauspieler und Künstler auf die Teilzeitjobs angewiesen“, erklärt Betriebsratsvorsitzende Tina Anjou.

Anders als ausgeliehene Aufsichten, die mal auf einer Messe, mal auf dem Oktoberfest eingesetzt werden, würden sich die hauseigenen Kräfte stark mit dem Museum identifizieren, sie seien das „Gesicht“ des Hauses und würden bessere Arbeit leisten. Zudem hätten sich über die Jahre sehr ungleiche Bezahlungen in dieser Gruppe etabliert. „Für uns war es ein Unding“, meint An-





jou, „dass ein neuer Direktor ausgerechnet die entlassen wollte, die zuvor jahrelang gelitten hatten.“

Es ist dann anders gekommen, wofür das Betriebsratsgremium und einzelne Mitglieder, vor allem die frühere Betriebsratsvorsitzende Cassandre Schmid, die jetzt wieder einfaches Mitglied ist, manches einstecken mussten. Es gab Abmahnungen, diffamierende E-Mails, Drohbriefe, zermürbende Verhandlungen, allein drei vor einer Einigungsstelle. „Aber es hat sich gelohnt“, urteilt Tina Anjou: Die Stellen wurden nicht outgesourct, von den 48 Arbeitsplätzen blieben 26 erhalten, dafür leisten die verbliebenen Beschäftigten nun im Schnitt mehr Stunden als

früher, inzwischen kamen schon wieder fünf neue Mitarbeiter hinzu. „Wir konnten außerdem erreichen, dass alle, die gehen, also auch die Rentner, abgefunden werden.“ Wohl auch deshalb und unter dem Eindruck von Corona nahmen mehr Kollegen als erwartet das Abfindungsangebot an.

Die Kröte, die dafür zu schlucken war: Die Aufsichten werden in Zukunft nach dem Tarifvertrag für Sicherheitskräfte bezahlt. Tatsächlich behalten sie aber ihren alten Stundenlohn von 11,84 Euro so lange, bis der Tariflohn für Sicherheitskräfte besser ist. „Sogar die alte Betriebsvereinbarung bezüglich der Feiertags- und Sonntagszuschläge bleibt für sie erhalten“, freut sich die Betriebsratsvorsitzende. ■

Cassandre Schmid (l.), ehemalige Betriebsratsvorsitzende vom Haus der Kunst in München, und ihre Nachfolgerin, Tina Anjou, leisteten erfolgreich Widerstand gegen die Auslagerung von Arbeitsplätzen.

„Die Vertrauenskultur wurde schwer beschädigt“

AUFSICHTSRÄTE Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE, fordert mehr Mitsprache. Er befürchtet, dass die Kultur der vertrauensvollen Zusammenarbeit sonst still verschwindet.

Das Gespräch führten **Kay Meiners** und **Fabienne Melzer** – Foto **Daniel Pilar**

Wie häufig spielt das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden eine entscheidende Rolle?

1%

Wird regelmäßig gezogen

10,4%

Wird in Ausnahmefällen gezogen

46,8%

Wurde noch nie gezogen

Quelle: I.M.U., Aufsichtsrätebefragung 2019

Die IG BCE fordert mehr Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Dabei haben Sie besonders das Verhalten des Continental-Aufsichtsratschefs Wolfgang Reitzle kritisiert. Was macht Sie so wütend?

Reitzle hat bei der Schließung des Conti-Werks Aachen nicht nur sein Doppelstimmrecht gezogen, es gab von Beginn an keine ernsthafte Konsultation. Die anderen Mitglieder wurden quasi vor vollendete Tatsachen gestellt. Meiner Ansicht nach war das vorsätzlich und systematisch.

Hat Reitzle gesetzwidrig gehandelt? Oder steht er für eine Kultur der Missachtung?

Zweites. Theoretisch könnte man die Frage aufwerfen, ob alle Aufsichtsratsmitglieder rechtzeitig informiert wurden, in der Praxis würde es aber im Sande verlaufen. Unsere Kritik zielt auf die Kultur. Man braucht eine Vertrauenskultur, und die wurde hier schwer beschädigt. Das Mitbestimmungsgesetz von 1976, aber auch das Montanmitbestimmungsgesetz funktionieren nur, wenn es eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Kapital- und Arbeitnehmerbank gibt und sich beide auf Augenhöhe begegnen.

Sie fordern eine Änderung des Gesetzes. Ist Continental ein Einzelfall, oder gibt es einen generellen Verfall der guten Sitten, der das notwendig macht?

In kleineren Unternehmen und Aufsichtsräten wird das Doppelstimmrecht häufiger gezogen als in großen. Es ist allerdings noch die Ausnahme.

Aber auch die ersten Beispiele von Tarifflicht waren Einzelfälle. Mittlerweile ist es die Mehrheit. Wir sollten jetzt agieren, weil sich die Kultur sonst still verändert.

Könnte es auch Sachgründe dafür geben, dass das Doppelstimmrecht gezogen wird?

Die zunehmende Geschwindigkeit, die die Digitalisierung auch für Unternehmensentscheidungen bedeutet, mag dazu verleiten. Dieser Druck lastet am Ende auf Topmanagern. Sie empfinden es dann als lästig, im Aufsichtsrat soziale Themen auszubalancieren. Aber das ist kein Grund, die Mitbestimmung abzuschaffen oder zu ignorieren.

Muss die Mitbestimmung moderner werden?

Es gibt einen Reformbedarf, es gibt aber keinen Abschaffungsbedarf. Ich bin dabei, wenn es darum geht, die Arbeit im Aufsichtsrat zu verbessern. Ich wäre dafür, ein Mindestmaß an Zeitaufwand und an Informationsqualität festzulegen. Auch wir müssen uns fragen, wie wir mit dem Thema Qualifizierung umgehen und wie wir den Frauenanteil erhöhen. Da sind auch wir in der Vergangenheit nicht dadurch aufgefallen, dass wir ständig modernisiert haben.

Sie haben folgende Vorschläge gemacht: Das Doppelstimmrecht soll abgeschafft werden, in Pattsituationen soll ein neutraler Schlichter vermitteln, dessen Votum nur mit einer Zweidrittelmehrheit übergangen werden soll. Dazu ein umfangreicher Katalog zustimmungspflichtiger Entscheidungen.

tiger Geschäfte. Beziehen Sie sich bewusst auf die Montanmitbestimmung?

Die Montanmitbestimmung ist die Königsklasse. Sie beweist, dass mehr Mitbestimmung funktioniert – für alle Seiten. Mit dem Vorschlag eines Schlichters lehnen wir uns an die Erfahrungswelt von heute an: Schlichter haben schon diverse politische oder sozialpartnerschaftliche Konflikte zu einem konstruktiven Ergebnis geführt.

Kritiker sagen, dass Ihre Forderung nach mehr Zustimmungspflichten bei Rechtsformänderungen, Sitzverlagerungen ins Ausland, Unternehmensverkäufen, Übernahmen, Werkschließungen und Massenentlassungen die Eigner handlungsfähig macht. Was halten Sie ihnen entgegen?

Denen sage ich: Behauptet es nicht, belegt es. Ihr werdet lange suchen müssen.

Rechnen Sie mit Klagen, falls Ihre Pläne umgesetzt würden?

Klagen gab es auch 1976. Wenn dem so wäre, müsste uns das nicht besorgen. Schließlich ist auch die Montanmitbestimmung nicht illegal.

Wo sehen Sie die gesellschaftliche Unterstützung für einen großen Wurf?

Der Blick auf offensichtlich kapitalmarktgetriebene Unternehmensentscheidungen ist kritischer geworden quer durch alle politischen Strömungen. Im Fall Conti habe ich aus allen Lagern Zustimmung erhalten. Selbst Christian Lindner hat mir geschrieben, dass das nicht in Ordnung war.

Warum kommt der Vorstoß jetzt? Sehen Sie die Industrie in Gefahr?

Wir stehen durch Corona und durch die Aufgabe einer großen sozialökologischen Transformation vor gewaltigen Herausforderungen. Wer hat die Kompetenz, ein Unternehmen zu beurteilen und umzugestalten? Das sind nicht anonyme Hedgefonds, das ist nicht Greenpeace, das sind die Beschäftigten! Die große Transformation erfordert eine breitere Beteiligung. Es wäre auch eine Chance für die Politik, einen Teil der Verantwortung abzugeben, die sie sich selbst auf die Schulter geladen hat.

In den 1930er Jahren, während des New Deal, reagierte Franklin D. Roosevelt in den USA auf



die Hartherzigkeit der Arbeitgeber mit einer Stärkung der Arbeitnehmerrechte. Ein Vorbild für Sie?

Im Moment wird die gesellschaftliche Debatte jedenfalls sehr stark vom grünen Narrativ getrieben. Ob es gelingt, am Ende die soziale Frage damit zu verbinden, ist noch nicht entschieden. Ich will nicht, dass wir am Ende nur noch karitativ auf die soziale Frage schauen.

Welche Regierung würde mitgehen, die Mitbestimmung nach Ihren Vorstellungen zu stärken?

Eine Allianz für die Arbeitnehmer sehe ich zurzeit auch nicht. Deshalb müssen wir sie bauen. Zwischen den Grünen und uns gibt es bei der Mitbestimmung kaum Differenzen. Sie wissen genau, dass Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften am Ende die verlässlicheren Partner sind, wenn es um eine ökologisch und sozial nachhaltige Transformation der Industrie geht. Bei der CDU beschäftigt sich mindestens der CDA-Flügel mit dem Thema. Ob das am Ende in Koalitionsverhandlungen zwischen wem auch immer ein Thema wird, kann ich nicht sagen. Das hängt sehr davon ab, ob die Gewerkschaften in Gänze sich der Frage annehmen und sie zu einem Kampagnenthema machen. ■



Papierlos arbeiten in der Pflege

DIGITALISIERUNG Je besser Pflegekräfte bei der Einführung neuer Technik beteiligt werden, desto schneller und besser beherrschen sie diese. Zwei Beispiele aus der Praxis zeigen mögliche Wege.

Von Eckhard Geitz – Fotos Uwe Zucchi

Betriebsräte Jörg Romeiß (l.) und Bernd Mattheis verstehen etwas von IT und von Pflege.

Spätschicht in der Urologie am Klinikum Kassel: Pflegekräfte messen Temperatur, versorgen Wunden und prüfen Infusionen. Früher mussten sie alles notieren und im Büro in den Rechner eingeben. Heute tippen sie die Ergebnisse am Krankenbett in ihr Tablet oder den mitgeführten PC-Wagen. Daten wie Puls und Blutdruck senden die Messgeräte direkt an die elektronische Akte. Sie zeigt auch an, welche Untersuchungen die Stationsärztin für die jeweilige Patientin an diesem Tag geplant hat. Die Urologie ist eine papierlose Station im

Klinikum Kassel, ein Pilotprojekt, das Digitalisierung im Klinikalltag erprobt.

Ganz ohne Papier arbeitet bisher nur eine Minderheit der 1,5 Millionen Pflegebeschäftigten in Kliniken und Pflegeheimen. Noch läuft vieles zweigleisig, analog und digital. Von einem flächendeckenden Einsatz von technischen Assistenzsystemen, künstlicher Intelligenz, Telecare oder Robotik ist der Alltag der meisten Pflegekräfte weit entfernt. Der digitale Wandel schreitet in der Pflege vor allem an einer Stelle voran: in der Dokumentation.

Damit der digitale Fortschritt reibungslos läuft, kommt es für Gewerkschafter und Personalräte wie Gregor Stroetges darauf an, die Beschäftigten an der Einführung zu beteiligen. Stroetges ist stellvertretender Personalratsvorsitzender der Klinik des Landschaftsverbands Rheinland in Viersen und Projektleiter für DigiKIK. Das Kürzel steht für: Digitalisierung – Krankenhaus – Interaktion – Kompetenz. In dem Projekt untersuchen das Institut Arbeit und Technik (IAT) aus Gelsenkirchen und die Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen mit dem Essener Bildungsinstitut im Gesundheitswesen und dem Bildungswerk Verdi in Niedersachsen, wie Beschäftigte im Gesundheitswesen den digitalen Wandel mitgestalten können. „Wir befassen uns mit papierlosen Stationen, aber auch mit Homeoffice für alle Beschäftigten – auch in der Pflege“, sagt Stroetges. Neben der Psychiatrie in Viersen gehören die Asklepios-Kliniken Langen und Hamburg-Rissen sowie das Klinikum Osnabrück zu DigiKIK.

Michaela Evans, Direktorin des Forschungsschwerpunkts Arbeit und Wandel am IAT stellt fest: „Pflegekräfte nutzen die Software nicht nur. Sie müssen Daten unter Rückgriff auf ihre fachliche Kompetenz interpretieren und in fachliche Entscheidungen übersetzen.“ Das könnten sie nur leisten, wenn sie die Chance bekommen, in die Arbeit mit der neuen Technik hineinzuwachsen und sie wirklich zu beherrschen.

Das Betriebsklima ist wichtig

Das bestätigt auch eine Umfrage unter Beschäftigten im Rahmen von DigiKIK. Wer in einem konstruktiven und offenen Umfeld arbeitet, erlebt die Einführung digitaler Technologien häufiger als Entlastung. Lässt das Betriebsklima dagegen zu wünschen übrig, sorgt die Einführung technischer Neuerungen häufiger für Stress. Dabei schätzen, laut Michaela Evans, Pflegenden ihre Technikkompetenz höher und ihre Arbeitsbelastung durch Technik niedriger ein, wenn sie an der Entwicklung und Einführung im Arbeitsalltag beteiligt werden. Das gelingt allerdings nur, wenn ausreichend zeitliche und personelle Ressourcen für Schulungen zur Verfügung stehen und die Qualifizierung in den Stationsalltag eingebaut wird. In der Praxis bedeutet das: Weiterbildung im laufenden Betrieb.

Die Beteiligung der Pflegekräfte an der Einführung digitaler Technik ist der eine Erfolgsfaktor, ein anderer das Verständnis von IT-Fachleuten für die Pflege. Bernd Mattheis, Betriebsrat im Klinikum Kassel, arbeitete in der Pflege, als die Klinik in den 1990er Jahren intern Pflegekräfte suchte, die sich für Technik interessieren. Sie sollten die IT-Abteilung aufbauen und neue EDV-Systeme installieren. Bernd Mattheis und sein Betriebsratskollege Jörg Romeiß wechselten damals aus der Pflege in die IT-Abteilung. „Ich halte es für einen Vorteil, wenn es in der IT-Abteilung jemanden gibt, der etwas von Pflege versteht. Schließlich müssen wir mit unserer Software die Arbeit auf unterschiedlichen Stationen abbilden. Je besser man sich gegenseitig versteht, desto weniger hakt es bei der Einführung“, sagt Romeiß.

Transparente Entscheidungen

Geholfen hat dem Betriebsrat auch, dass er bereits 1994 mit der Geschäftsführung eine Rahmenvereinbarung zu Einführung, Nutzung und Entwicklung neuer Software abschloss. Die Vereinbarung soll Qualifikationseinbußen, Kompetenzverlust, individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Diskriminierung und Arbeitsplatzverlust durch die Einführung neuer EDV-Systeme verhindern. Einig war man sich mit der Klinikleitung, dass Entscheidungen transparent sein sollen, die Gesamtqualifikation erhöht und Betriebsabläufe sowie Arbeitszufriedenheit verbessert werden sollten. Wie vorausschauend diese Betriebsvereinbarung war, zeigt sich inzwischen. So blieben im Rahmen der Pilotprojekte auf papierlosen Stationen bestimmte Tracking-Optionen und Zugriffsrechte gesperrt. „Sie sind zwar technisch möglich, widersprechen aber der Rahmenvereinbarung“, so Betriebsrat Romeiß.

Im Klinikalltag schwanken die Reaktionen oft zwischen Technikeuphorie und Ablehnung. Neue Formen des Datenmanagements können die Arbeit von Pflegekräften erleichtern und ihre Kompetenzen verbessern. Die Arbeitgeberseite kann sie aber auch missbrauchen, um Leistung und Verhalten der Beschäftigten zu kontrollieren. Forschungsprojekte wie DigiKIK und das gemeinsame Gestaltungskonzept im Klinikum Kassel zeigen: Beschäftigtenvertretungen können mit Rahmenvereinbarungen Pflegeberufe durch Digitalisierung aufwerten. ■



Puls und Blutdruckwerte kommen direkt bei der digitalen Patientenakte an.



KURZPORTRÄT

Wir bestimmen mit

SABRINA EMRICH, Aufsichtsrätin bei Novartis in Nürnberg

Von Fabienne Melzer – Foto Werner Bachmeier

Respektvoll miteinander umgehen, auch wenn man unterschiedlicher Meinung ist, diskutieren mit dem Ziel, Konflikte zu lösen und gute Entscheidungen zu treffen – so sieht für Sabrina Emrich die ideale Arbeit im Aufsichtsrat aus. Der Aufsichtsrat von Novartis Pharma, in dem sie seit drei Jahren als stellvertretende Vorsitzende arbeitet, lebt viel von dieser Kultur. Das liege vor allem daran, dass es ein junges Gremium ist.

Vor ein paar Jahren überschritt das Unternehmen erstmals die Zahl der Beschäftigten, ab der ein mitbestimmter Aufsichtsrat gewählt wird. Der Vorstand der IG BCE schlug Sabrina Emrich vor, Gewerkschaftssekretärin aus Nürnberg und Betreuerin von Novartis. Die Belegschaft vertraute der 33-Jährigen und wählte sie. „Es war ein großer Vorteil, dass es keine tradierte Umgangs-kultur im Aufsichtsrat gab. So konnten wir eine Kultur schaffen, wie wir sie uns wünschen“, sagt sie. „Der Weg dorthin war und ist ein Lernprozess für alle.“ Denn in globalen Unternehmen gebe es immer wieder unterschiedliche Sichtweisen. Ein Doppelstimmrecht für die Anteilseigner im Aufsichtsrat dürfe es aus ihrer Sicht zukünftig nicht mehr geben. Gerade vor dem Hintergrund der Transformation brauche es einen fairen Ausgleich unterschiedlicher Interessen.

Sabrina Emrich kam auf Umwegen zur IG BCE. In Würzburg studierte sie soziale Arbeit und soziales Management. Zum Studium gehörte ein Praxissemester, das sie beim Jugendring der Stadt machte. Dort organisierte sie Beteiligung, lud zu Diskussionsrunden ein, brachte Jugendliche mit Lokalpolitikern ins Gespräch und fragte sie nach ihren politischen Vorstellungen. „Was würdest du machen, wenn du Bürgermeister

wärst?“, lautete eine Frage. Dabei entdeckte sie, was ihr wirklich lag: „Ich wollte Beteiligung organisieren.“ Die Arbeit im Jugendring machte ihr Spaß, aber ein großer Teil der Gelder kam von der Stadt, erzählt sie und präzisiert ihren Berufswunsch von damals: „Ich wollte unabhängig Interessen vertreten.“ Der Gewerkschaftsbeitrag – die Idee, dass Mitglieder sich durch ihren Beitrag unabhängig machen, um ihre Interessen zu vertreten – gab den Ausschlag: Sie bewarb sich bei der Gewerkschaft, genauer gesagt bei der IG BCE, weil der sozialpartnerschaftliche Ansatz ihrer eigenen Haltung am nächsten kam. „Ich bin ein konsensorientierter Mensch“, sagt die 33-Jährige. Als Trainee machte sie Station in Stuttgart, Leverkusen, Würzburg und München und landete schließlich in Nürnberg. Hier gibt es große Unternehmen mit freigestellten Betriebsräten. Ihnen muss sie nicht mehr viel zu ihren Rechten und Pflichten erklären. Aber es gibt auch Kolleginnen und Kollegen, die erst kürzlich einen Betriebsrat gegründet haben.

Vor zwei Jahren studierte sie parallel zu ihrer Arbeit Wirtschaftspsychologie. Ihre Masterarbeit schrieb sie zum Thema Kulturwandel in Unternehmen. Wissen, das ihr bei ihrer Arbeit als Aufsichtsrätin hilft. Vor allem auch bei ihrem Ziel, eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Den Aufsichtsrat sieht sie als interdisziplinäres Team, als Sparringspartner des Vorstands, der Strategien nicht nur am Kapitalmarkt orientiert, sondern auch für ökologische und sozial gerechte Veränderungen eintritt. Dabei betont sie wieder, wie wichtig ihr der respektvolle Umgang mit allen Menschen ist. Ihre Grundüberzeugung lautet: „Jeder Mensch ist gleich viel wert, egal ob Aufsichtsrat oder Arbeiter.“ ■

PRAXISTIPP

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung (I.M.U.) wertet regelmäßig Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus und zeigt anhand von Beispielen, worauf es ankommt. Mit der Reihe „Praxistipp“ stellen wir in jeder Ausgabe anhand eines konkreten Problems eine Auswertung vor.

Bei Arbeit 4.0 am Ball bleiben

Bei Arbeit oder Industrie 4.0 geht es nicht nur um technische Fragen. Sie verändern einzelne Tätigkeiten und auch die Organisation von Arbeit. Anhand von vier Beispielen zeigt „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“, wie Betriebsräte die Einführung digitaler Technik gestalten. Einen Erfolgsfaktor haben alle Beispiele gemeinsam: Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter begleiten die gesamte Einführung. Digitale Technik entwickelt sich ständig weiter, sodass Vereinbarungen eine kontinuierliche Beteiligung sicherstellen müssen.

Betriebsräte sind dabei gleich mehrfach gefordert: Mit dem Einsatz mobiler Endgeräte können Arbeitszeiten ausufern, Arbeitgeber dürfen die Technik nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen missbrauchen, und nicht zuletzt geht es darum, wie die Beschäftigten sich für die neue Technik qualifizieren können.

Bevor die Betriebsratsgremien all das regeln können, brauchen sie einen Überblick, welche Projekte im Unternehmen geplant sind. Dabei gehen sie unterschiedlich vor. Der Betriebsrat kann eine eigene Digitalstrategie entwickeln und sie im Unternehmen vorantreiben. Wenn bereits

Vereinbarungen vorliegen, können sie vom Betriebsrat um neue Themen ergänzt werden. In manchen Unternehmen gibt es auch Arbeitskreise, in denen Betriebsrat und Arbeitgeber sich über die Einführung neuer Technologien abstimmen.

Da Digitale Technik sich ständig weiterentwickelt, muss auch die Beteiligung auf Dauer angelegt sein. In den Beispielen nutzen die Gremien dafür unter anderem Arbeitsgruppen, in denen sich Arbeitgeber und Betriebsrat kontinuierlich über die Entwicklung der Digitalisierung verständigen. Auch eine Rahmenvereinbarung kann als Blaupause für neue Regelungen dienen.

Entscheidend für den Erfolg ist nicht zuletzt die Beteiligung der Beschäftigten. Als Expertinnen und Experten für ihren Arbeitsplatz können sie mit ihrem Wissen die Arbeit des Betriebsrats unterstützen. In den vier Beispielen arbeiten Beschäftigte unter anderem an einzelnen Projekten oder in Arbeitsgruppen mit. Insgesamt zeigen die vorgestellten Praxisbeispiele, dass vor allem ein ganzheitlicher Ansatz Erfolg verspricht und Betriebsräte an Stärke gewinnen, wenn sie eigene Strategien entwickeln. ■



Den ausführlichen Bericht gibt es unter bit.ly/3rganRi

Die vier Beispiele zum Herunterladen unter bit.ly/36D8K8t

„MACHEN, WO ES GEHT“

ARBEIT In der Debatte ums Homeoffice wirbeln die Argumente wild durcheinander. Mal geht es um den Gesundheitsschutz, mal um Vereinbarkeit. Ein Spagat für Politiker und Betriebsräte. Denn beim exzessiven Einsatz von Homeoffice drohen neue Ungleichgewichte.

Von Jennifer Garic und Kay Meiners

Viele wollen es, nicht jeder kann es und wenige dürfen: Arbeiten von zu Hause gilt, obwohl die Forschung durchaus Licht und Schatten sieht, als Goldstandard der Pandemie. Selten fügten sich Vernunft und Prestige, Verantwortung für die Corona-Lage und Selbstisolation so gut zusammen. Doch sollte aus dem Gebot der Pandemie ein Gesetz mit Rechtsanspruch auch für die Zeit nach dem Lockdown werden? Die Koalition ist tief gespalten. Es bleibt auch jetzt bei einem mahnenden Appell aus Gründen der Pandemiebekämpfung. „Der dringende Aufruf ist, Homeoffice, wo immer es geht, jetzt zu ermöglichen“, erklärte Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) gegenüber dem NDR. Eine Schmalspuransage, die ihn selbst wurmen dürfte. Denn obwohl er den Koalitionspartner nicht überzeugen konnte, will er mit einem Gesetz „nach wie vor den Beschäftigten rechtlich den Rücken stärken, auch in normalen Zeiten flexibler arbeiten zu können“.

An der Basis rumort es längst. Wer im letzten Frühjahr dachte, schlimmer könne es mit Corona nicht mehr werden, wurde im Winter eines Besseren belehrt. Neue Rekordzahlen bei den Neuansteckungen wurden gemeldet. Dennoch war Homeoffice Ende vergangenen Jahres wieder seltener geworden, wie Zahlen aus der Hans-Böckler-Stiftung zeigen. Während im April rund 27 Prozent der Beschäftigten angaben, überwiegend von zu Hause zu arbeiten, waren es während des „Lockdowns light“ Anfang November nur magere 14 Prozent. Neuere Zahlen liegen noch nicht vor, wahrscheinlich sind sie aktuell wieder höher. Doch vielen Beschäftigten wird Homeoffice weiter verwehrt. Malte Lübker, der ►



Foto: Stefan Ziese

Frankfurter Bankenviertel: Viele Büroarbeitsplätze sind verwaist.

► das Portal Lohnspiegel.de am WSI betreut, bekommt anhand von Nutzerkommentaren hautnah den Ärger darüber mit: „Man merkt sehr deutlich, wie tief der Frust bei denen sitzt, die täglich ins Büro kommen müssen, obwohl Homeoffice eigentlich problemlos möglich wäre.“

Sorge um neue Ungleichheiten

Laut Bundesarbeitsministerium nutzen besonders Beschäftigte mit hohem Einkommen und höherem Bildungsabschluss die Möglichkeit. „Vor allem in kleinen und mittelgroßen Unternehmen arbeiten viele Beschäftigte weiterhin überwiegend im Büro“, sagt Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Auf Twitter machen

breiter Front“ könne die Ungleichheit der Geschlechter erhöhen: „Ich hatte dieser Tage viele Onlineinterviews mit Journalistinnen. Fast ohne Ausnahme sprangen kleine Kinder im Zimmer herum, während der Mann offenbar in einem anderen Raum in Ruhe arbeiten konnte. Da muss man schon zunächst fragen, wie man bessere Rahmenbedingungen schaffen kann, bevor man das Homeoffice hypft.“ Außerdem sei es vielen Arbeitnehmern, gerade Frauen, wichtig, „einen Ort außerhalb der Familie zu haben“. Und was geschieht mit all denen, die aufgrund ihrer Tätigkeit überhaupt nicht von zu Hause arbeiten können? Kai Burmeister, Gewerkschaftssekretär der IG Metall in Baden-Württemberg, fürchtet „eine Spaltung der Arbeitsgesellschaft“. Soweit möglich, sagt er, müssten auch Produktionsbeschäftigte mehr Flexibilität und Autonomie bekommen. Statt 35 Stunden am Stück könnten sie beispielsweise 32 Stunden arbeiten und drei Stunden für Qualifizierung bekommen – und lernen könnten sie „auch von zu Hause“.

IT-Supporttechniker/in, 28.12.2020: Viva la Homeoffice (und ich will nie wieder zurück)

Controller/in, 03.10.2020: Keine Homeoffice Möglichkeit trotz Bürotätigkeit als Controller

Fachinformatiker/in, 30.10.2020: Obwohl Homeoffice problemlos möglich wäre, ist es von der Geschäftsleitung nicht gewünscht

Data Scientist, 11.01.2021: Es ist schade, dass ein Unternehmen Home Office nach wie vor als negativ empfindet und daher versucht zu unterbinden.

O-Töne von Befragten auf Lohnspiegel.de zum Thema Homeoffice und Corona

sie und ihr Böckler-Kollege Sebastian Dullien, der Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung, Werbung für mehr Homeoffice – auf freiwilliger Basis. Es könnte ein Modell für die Zukunft sein, das viele Vereinbarkeits- und Flexibilitätsprobleme mildert.

Allerdings, so mahnen Wissenschaftler, drohen neue Schieflagen. Die Soziologin Jutta Allmendinger warnte jüngst in einem Interview im Magazin der Berliner Zeitung, „Homeoffice auf

Der Betriebsrat soll es allen recht machen

Die Betriebsräte, die Lösungen aushandeln müssen, treffen auf unterschiedliche Unternehmenskulturen. Die Salzgitter Flachstahl GmbH etwa tat sich im ersten Lockdown schwer. Nur wenige Tage waren die Büromitarbeiter im Homeoffice, bis alle zurückbeordert wurden. „Die Stahlbranche ist sehr konservativ“, sagt Christine Seemann, Mitglied des Betriebsrats. Seemann sitzt auch im Aufsichtsrat der Holding, der Salzgitter AG.

Bei den Beschäftigten kam die Arbeit von zu Hause schon im April super an. Das erfuhrt die Betriebsrätin in Gesprächen und Feedbackrunden. „Auch wenn es für Eltern nicht immer leicht war, ging der Schutz der Kollegen für die meisten vor.“ Im Sommer durften dann nur noch einzelne Mitarbeiter vom Sofa oder Küchentisch aus arbeiten. „Wir haben bei der Unternehmensführung durchsetzen können, dass zumindest Alleinerziehende und Angehörige der Risikogruppe auf Wunsch weiter im Homeoffice bleiben können“, sagt Seemann. Viele andere waren gefrustet und wünschten sich ebenfalls mehr Flexibilität. Zuerst ohne Erfolg. „Salzgitter ist manchmal wie ein großer Öltanker: schwerfällig, mit großem



Salzgitter-Betriebsrätin Seemann: „Unsere Branche ist sehr konservativ.“



Fotos: Christian Burkert; Martin Stollberg

Bosch-Betriebsrat Sell: „Keine Zukunftsvision, dass jeder zu Hause sitzt“

Wendekreis.“ Doch das Management hat erkannt, dass sich etwas ändern muss.

Aus der jüngsten Vergangenheit berichtet Seemann Positives: „Mittlerweile gewährt der Arbeitgeber in großem Umfang Homeoffice. Als im Spätherbst 2020 die zweite Corona-Welle losbrach, konnten wir mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung schließen.“ Mit der Schließung von Kindergärten und Schulen, sowie der Verordnung des Bundesarbeitsministers wurde das Angebot noch einmal ausgeweitet. Seemann sagt: „Auch Führungskräfte, die kritisch waren, sind deutlich entspannter. Weil sie merken: es läuft und zwar gut.“

Wer introvertiert ist, ist im Vorteil

Andere Unternehmen waren schon während der ersten Belastungsprobe Anfang 2020 flexibler – zum Beispiel Bosch in Stuttgart. „Der erste Lockdown war für uns eine weitere Bestätigung dafür, dass ein anderes Arbeiten möglich ist“, sagt Frank Sell, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Sparte Mobility Solutions und stellvertretender

Vorsitzender des Bosch-Aufsichtsrats. Der Automobilzulieferer startete mit einer sehr komfortablen Ausstattung: Schon vor sechs Jahren verabschiedete Bosch eine Konzernbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Trotzdem ist die Arbeit von zu Hause keine Dauerlösung für Sell, der sagt, es könne „nicht die Zukunftsvision sein“, dass jeder nur noch allein zu Hause sitze. Homeoffice funktioniere nur, wenn es freiwillig sei.

Beschäftigte reagieren, wie man weiß, sehr unterschiedlich auf Homeoffice. Dabei spielt die Psychologie eine große Rolle. Introvertierte kommen damit besser zurecht als Extrovertierte. Die Vorlieben werden also immer unterschiedlich sein. Die Betriebsratsarbeit wird dadurch nicht einfacher. Ansätze für digitale Betriebsversammlungen und Angebote gibt es viele – die perfekte Lösung ist aber auch hier noch lange nicht gefunden. „Uns ist sehr wichtig, dass der Kontakt zu unseren Mitarbeitern nicht verloren geht“, sagt Betriebsrat Sell. „Das neu zu organisieren, ist eine Herausforderung.“ ■

Zweischneidiges Schwert

In einer Umfrage des WSI gaben 77 Prozent der Beschäftigten an, das Homeoffice erleichtere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 60 Prozent glauben, die Arbeit daheim sogar effektiver organisieren zu können als im Betrieb. Allerdings haben 60 Prozent der Befragten mit Homeoffice den Eindruck, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Die meisten Experten gehen daher davon aus, dass eine Mischung von Büroarbeit und Homeoffice am verträglichsten ist.

Quelle: WSI, 2020

Plädoyer für nachhaltige Erholung

WIRTSCHAFTSPOLITIK Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) wirbt in seinem Wirtschaftsausblick für massive Investitionen – auch nach der Pandemie.

Von **Andreas Schulte**

Die deutsche und die europäische Wirtschaft fahren in der Krise auf Sicht. Trotz der Hoffnung auf eine möglichst schnelle Impfung der Bevölkerung ist die Entwicklung der Pandemie nicht abzusehen. Selten war ein wirtschaftlicher Ausblick von mehr Unwägbarkeiten geprägt. Ein Blick in die Glaskugel ist er dennoch nicht, denn zumindest für die Zeit nach dem Lockdown lassen sich Handlungsempfehlungen für die Wirtschaft ableiten.

In seinem wirtschaftspolitischen Jahresausblick 2021 hat das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung sich der Frage gewidmet, worauf es im zweiten Corona-Jahr ankommt. Der Tenor: Der Weg aus der Krise muss nachhaltig und mit großen Investitionen gestaltet werden. Ein Ende des Lockdowns darf keine Abkehr von der bislang eingeschlagenen Wirtschaftspolitik bedeuten. „Nach der Stabilisierung der Wirtschaft in der aktuellen Corona-Krise besteht die entscheidende Herausforderung darin, die sich abzeichnende Erholung nicht durch eine übereilte Konsolidierung zu schwächen“, heißt es in der Zusammenfassung des 18-seitigen Reports. Die Weichen für einen nachhaltigen Weg aus der Krise werden schon jetzt gestellt.

Erholung nicht abwürgen

Zum aktuellen Zeitpunkt stünden die Chancen noch gut, dass der zweite Lockdown gesamtwirtschaftlich nicht dramatisch durchschlägt, sagt Sebastian Dullien, Wissenschaftlicher Direktor des IMK. „Aber gerade deshalb ist es wichtig, Hilfen weiter durch die hoffentlich letzten Monate der Pandemie zu ziehen.“ Dullien und sein Forscherteam gehen für das Jahr 2021 in Deutsch-

land von einem Wirtschaftswachstum von „spürbar über vier Prozent“ aus. Doch dies werde nicht ausreichen, um den tiefen Einbruch von fünf Prozent im Corona-Jahr 2020 wettzumachen. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) werde 2021 unter dem Vorkrisenniveau von 2019 bleiben.

Auch für die Zeit nach dem Lockdown fordern die Forscher eine aktive Wirtschaftspolitik. „Eine frühzeitige Festlegung darauf, ab 2022 die Schuldenbremse wieder einzuhalten, birgt die Gefahr, die Erholung abzuwürgen“, sagt Dullien und geht noch weiter: Das Zukunftspaket des Bundes sieht zwar 58 Milliarden Euro an Investitionen für die Jahre nach 2020 vor, das sei aber zu wenig. Das Institut fordert jährlich weitere 45 Milliarden Euro etwa für Infrastruktur, Bildung und Dekarbonisierung. „Die zur Bekämpfung der Corona-Krise aufgenommene höhere Staatsverschuldung ist kein Hindernis für verstärkte Zukunftsinvestitionen, diese sollten vielmehr absolute Priorität haben gegenüber einer forcierten Rückzahlung der Kredite“, betonen die Forscher.

Aber wann und wie soll der Bund dem hohen Schuldenstand von bereits rund 70 Prozent des BIP zu Leibe rücken? Erlaubt sind nach EU-Regeln derzeit nur 60 Prozent. Hier fordern die Ökonomen, den in der Schuldenbremse vorgesehenen Tilgungszeitplan zumindest zu strecken. Dadurch stünden die Chancen gut, dass die deutsche Wirtschaft in den kommenden Jahren aus der höheren Verschuldung „herauswache“. Zudem würde Raum für weitere benötigte Investitionen geschaffen. Das Kalkül: Kreditfinanzierte Investitionen, die Deutschland zu einem klimaneutralen, digitalisierten, forschungsstarken Industriestandort machen, sollen die Wirtschafts-

leistung erhöhen. Gemessen daran würde die Verschuldung in absoluten Zahlen nicht abnehmen, aber die Verschuldungsquote sinken.

Das IMK schlägt daher eine Änderung der Ausgabenregeln in Deutschland und in der EU vor. Der Zeitpunkt dafür ist günstig. Derzeit kann sich der Bund auch über 30 Jahre zu Negativzinsen verschulden. Die aktuellen Verschuldungsregeln stammen aber noch aus der Zeit vor der Niedrigzinsphase. Das IMK schlägt daher unter anderem vor, den erlaubten Schuldenrahmen von EU-Ländern von 60 Prozent des BIP auf 90 Prozent auszuweiten.

Das IMK nimmt auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit auch die Europäische Zentralbank in die Pflicht. Die EZB soll die Transformation zu einer grüneren Wirtschaft antreiben und künftig beispielsweise verstärkt grüne Anleihen kaufen. Dies hat die EZB auch bereits angekündigt. Anleger wie Euroländer und Unternehmen müssten sich also ihrerseits grüner positionieren, wenn sie mit der EZB ins Geschäft kommen wollen. Zudem, argumentiert Dullien, könnten Geschäftsbanken durch die europäische Bankenaufsicht verpflichtet werden, mehr Rücklagen zu bilden, wenn sie Kredite an Unternehmen mit veralteten Techniken vergeben. Das Argument: Diese Kredite sind mit einem höheren Risiko behaftet. Daher müssen die Banken vorsorgen.

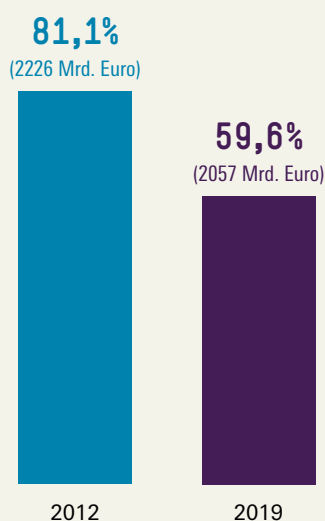
In Deutschland indes sollen nach dem Willen des IMK weitere Staatshilfen für Unternehmen Pleiten verhindern. „Wir können kaum abschätzen, ob die befürchtete Insolvenzwelle kommt. Denn wir wissen nicht, wie es in den Unternehmen aussieht, vor allem bei den kleinen. Aber im Zweifel werden wir Pleiten bekommen“, räumt Dullien ein. Dennoch gibt sich der Wissenschaftler optimistisch. Zwar hätten sich durch die in der Pandemie verschobene Insolvenzantragspflicht Unternehmenspleiten aufgestaut, doch als gutes Zeichen wertet er den Ausblick von Banken, die ihrerseits nur mit wenigen Kreditausfällen rechnen. Auch die Industrie legte zuletzt wiederholt beim Auftragseingang zu.

Prekäre Arbeit abschaffen

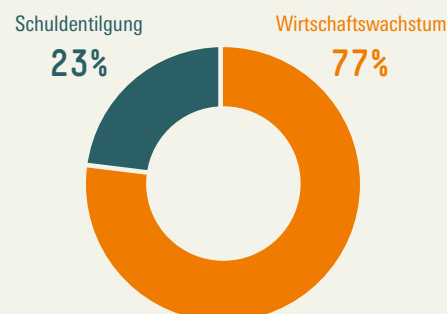
Massenhaft Arbeitslose befürchten die Forscher nicht. Dennoch sehen sie am Arbeitsmarkt Reformbedarf, denn Soloselbstständige und Minijobber sind hierzulande nur schlecht abgesichert. Die Pandemie hat viele von ihnen sozial zurückgeworfen. Der Report regt an, geringfügige Beschäftigung grundsätzlich „abzuschaffen“ und in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Die Minijobber hätten so Anspruch auf Kurzarbeitergeld – ein Instrument, dass sich bereits in der Finanzkrise 2008 sowie im ersten Corona-Jahr bewährt hat. ■

Wachstum senkt den Schuldenstand

So hoch waren die deutschen Staatsschulden im Verhältnis zum BIP:



Der Rückgang erklärt sich durch:



Quelle: IMK 2021

„Wir haben keine politische Farbe mehr“

ISRAEL Der Vorsitzende des Gewerkschaftsbundes Histadrut, Arnon Bar-David, über den 100. Geburtstag seiner Organisation, seinen Kampf um Arbeitnehmerrechte und den dramatischen Verfall der Arbeitspartei Awoda

Das Gespräch führte **Kay Meiners** – Foto **Flash 90**

ARNON BAR-DAVID, geboren 1957, ist seit März 2019 Vorsitzender der Histadrut. Zuvor war er Vorsitzender der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (UCAPSE), der größten Gewerkschaft in der Histadrut. Bar-David wuchs im Süden von Tel Aviv auf, in einem Viertel, in dem Militärveteranen und Neusiedler lebten. „Wir waren dort nicht reich, aber alle gleich“, sagt er. „Über Unterschiede in der Herkunft haben wir nie geredet.“ Bar-David ist verheiratet, Vater von sechs Kindern und lebt in Kiryat Ono bei Tel Aviv.



” Im Dezember haben Sie den Geburtstag von Histadrut gefeiert – mitten in der Pandemie, die Israel schwer getroffen hat. Wie geht die Gesellschaft mit der Krise um?

Die Situation ist instabil – ökonomisch und politisch. Es sind fast 800 000 Menschen arbeitslos, vor der Krise waren es weniger als 250 000. Im März wird es schon wieder Neuwahlen geben. Das letzte reguläre Budget ist von 2019. Alle staatlichen Systeme sind paralysiert: die Sicherheit, die Gesundheit, das Bildungswesen. Und doch

hat die Krise auch eine gute Seite. Die Histadrut kann zeigen, dass sie das Land vor Chaos bewahrt.

Ist das nicht Aufgabe der Regierung?

Es geht um Zusammenarbeit in Krisenzeiten. Wir arbeiten mit jedem Ministerpräsidenten zusammen, der gewählt wird. Wenn Sie im Nahen Osten nicht am Tisch sitzen, werden Sie zum Gericht auf dem Teller. Von der Regierung erwarten wir, dass sie jetzt die heimische Industrie und den Konsum heimischer Produkte fördert und ein Beschäftigungsprogramm auflegt.

Wo finden Sie verlässliche Partner? Die Arbeitspartei, die Awoda, die in der Vergangenheit sehr eng mit der Histadrut verbunden war, spielt in der Knesset mit lediglich drei von 120 Sitzen nur eine marginale Rolle.

Wir haben Partner aus dem gesamten politischen Spektrum mit Ausnahme der äußersten Rechten. Die Histadrut hat heute keine politische Farbe mehr. Alle Fraktionen der Knesset sind in unserer gewählten Versammlung vertreten – von der arabisch-israelischen Hadash-Partei über die linke Meretz-Partei, die Awoda, die konservative Likud, die nationalistische Jewish Home und die ultra-orthodoxe Schas-Partei.

Sie nennen das Wand-zu-Wand-Koalition. In Deutschland würden wir sagen: Das ist die Idee der Einheitsgewerkschaft.

Lassen Sie es mich so sagen: Wir können nicht wie Partisanen agieren. Was erreichen wir dann? Darum befassen wir uns nicht mit Parteipolitik, sondern mit Menschen. Die meisten Bürger Israels sind Befürworter des Wohlfahrtsstaats, das ist das Gemeinsame. Daraus gewinnen wir unsere Stärke, nicht aus Fundamentalopposition oder damit, dass wir uns in alle möglichen öffentlichen Angelegenheiten einmischen.

Als die Krankenversicherungsreform in den 1990er Jahren reformiert wurde, verlor die Histadrut mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder. Und heute?

Wir haben etwa 800 000 Mitglieder. Rund 25 Prozent der Arbeitskräfte in Israel sind gewerkschaftlich organisiert, und wir wachsen jedes Jahr – auch jetzt, in Corona-Zeiten. Trotz des politischen Umfelds, das eher liberal-konservativ ist, können wir neue Gruppen wie Kurierfahrer und Apotheker zusammenführen und die bestehenden Zielgruppen im öffentlichen Dienst, bei Finanzen, Dienstleistungen oder beim Verkehr halten. Arbeitnehmer in Israel wollen eine starke Organisation, die ihre Rechte schützen kann. Nur Histadrut hat diese Macht.

Ungefähr zehn Prozent der Mitglieder sind Araber. Wie haben sie die Organisation verändert?

Jeder Beschäftigte hat die gleichen Rechte – in Israel und in der Histadrut. Die arabischen Par-

teien sind seit vielen Jahren Teil der Koalition der gewählten Versammlung der Histadrut, und es gibt bei uns arabische Mitarbeiter. Arabische Arbeitnehmer und regionale Arbeitsräte bieten Service, rechtliche Vertretung, individuelle Behandlung und gewerkschaftliche Organisation von Arbeitsplätzen.

Was kann die Histadrut zum israelisch-palästinensischen Friedensprozess beitragen?

Arbeit ist eine Brücke zum Frieden. Auf dem Gerüst arbeiten palästinensische und israelische Arbeiter Schulter an Schulter. Eines meiner ersten Treffen als Vorsitzender der Histadrut war mit dem Generalsekretär des Palästinensischen Gewerkschaftsbundes PGFTU, Shahar Sa'ed. Wir sind uns einig über Themen, die wir zum Nutzen der Beschäftigten voranbringen müssen. Ich glaube, dass wir gemeinsam mehr erreichen. Leider wirft die politische Realität einen schweren Schatten auf die Fähigkeiten der PGFTU, enger und offener mit uns zusammenzuarbeiten.

Wie ist es um die Menschenrechtssituation der Arbeitskräfte in Gaza und im Westjordanland bestellt und um die Lage afrikanischer und asiatischer Einwanderer?

Wir sprechen über Bevölkerungsgruppen, die sehr anfällig für Ausbeutung sind. Dennoch: Ein Arbeitnehmer in Israel muss seine Rechte bekommen, egal ob er Palästinenser, Jordanier, Thailänder oder Bulgare ist. Wir arbeiten jetzt daran, Tarifverträge für Arbeitnehmer im Bau- und Pflegesektor abzuschließen, die von palästinensischen Arbeitern und Wanderarbeitnehmern geprägt sind. Das Hauptproblem im Bausektor ist die Arbeitssicherheit. Ungefähr 80 000 Palästinenser arbeiten in Israel, hauptsächlich im Bausektor. Während der Corona-Zeit arbeiteten diese Menschen trotz der Sperrungen weiter.

Wie wichtig sind die Kontakte zu Deutschland im politischen Alltag?

Ich schaue ständig, was beim DGB passiert, um zu sehen, wo wir besser werden können. Ich habe unseren Ministerpräsidenten und die Arbeitgeber aufgefordert, in der Pandemie Kurzarbeit nach deutschem Vorbild einzuführen. Leider haben sie nicht auf mich gehört. ■



Histadrut-Plakat von 1950

Foto: www.palestineposterproject.org

Älter als Israel

In Haifa gründete David Grün, ein junger jüdischer Einwanderer und bekennender Zionist, im Dezember 1920 die Histadrut (hebräisch: Zusammenschluss). Die Organisation war mehr als eine Gewerkschaft – sie sollte die Idee eines jüdischen Nationalstaates in Palästina Wirklichkeit werden lassen. Gerade hatte der Völkerbund, nachdem das Osmanische Reich den Ersten Weltkrieg verloren hatte, die Verwaltung Palästinas an Großbritannien übertragen. David Grün, der sich in seiner neuen Heimat David Ben Gurion nannte, war die zentrale Führungsperson einer linkszionistischen Partei, aus der später die Arbeitspartei Awoda hervorging – und sollte später der erste Ministerpräsident Israels werden.

Alle warten

EUROPA Eine neue EU-Behörde soll dafür sorgen, dass Arbeitsmigranten in prekären Jobs besser geschützt werden. Bisher existiert die Europäische Arbeitsagentur (ELA) überwiegend auf dem Papier.

Von Eric Bonse

Auf dem Erdbeerhof von Constantin Kaack im vorpommerschen Fuhlen-dorf wird vieles getan, um Erntehelfer, vornehmlich aus Osteuropa, zu gewinnen und zu halten.

Miserable Bezahlung, kaum Freizeit, keine Sozialabgaben: Für viele Menschen aus Osteuropa ist das Alltag, wenn sie von dubiosen Leiharbeitsfirmen nach Deutschland oder in andere Länder entsendet werden. Die Europäische Union wollte dem einen Riegel vorschieben und gründete im Oktober 2019 die Europäische Arbeitsagentur, ELA.

Die neue Koordinierungsstelle mit vorläufigem Sitz in Brüssel soll die 27 Mitgliedstaaten der Union beim Kampf gegen Ausbeutung und

Sozialbetrug unterstützen, indem sie Hinweise auf Missbrauch aufnimmt und Inspektionen koordiniert oder sogar selbst organisiert. Doch mehr als ein Jahr nach dem Start fällt die Bilanz mager aus.

Die Agentur habe zwar bereits symbolische Kontrollen etwa in Belgien oder Portugal durchgeführt und Beschwerden der Gewerkschaften aufgenommen, berichtet Interimsdirektor Jordi Curell. 60 von geplanten 140 Mitarbeitern seien schon an Bord, die Agentur sei zumindest auf



Foto: Michael Staudt/Visum

dem Papier arbeitsfähig. Der Start sei jedoch durch die Corona-Krise behindert worden.

Größere Einsätze auf Baustellen oder in Fleischfabriken, auf die die Gewerkschaften gesetzt hatten, gab es bisher nicht. Im Oktober 2020 beschwerte sich der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) darüber, dass auch gut dokumentierte Verstöße gegen Arbeits- und Entgeltregeln folgenlos geblieben seien. Die betroffenen Arbeitnehmer seien nicht einmal kontaktiert worden.

Agentur muss „eine Schippe drauflegen“

„Die Gründung der ELA hat die Hoffnung geweckt, dass die EU-Regeln durchgesetzt und die Ausbeutung von entsendeten Arbeitern beendet würden“, sagte der stellvertretende EGB-Generalsekretär Per Hilmersson. Auch wenn sich die Agentur noch im Aufbau befinde, sei es nicht hinnehmbar, dass Hinweise ohne Folgen bleiben.

Unzufrieden ist auch Gabi Bischoff, die lange im DGB-Bundesvorstand saß und nun als Europaabgeordnete in Brüssel arbeitet. Die Agentur müsse „eine Schippe drauflegen“, ein weiteres verlorenes Jahr könne man sich nicht leisten, sagt sie. Nach dem enttäuschenden deutschen EU-Vorsitz von 2020 müsse nun die portugiesische Ratspräsidentschaft das soziale Europa voranbringen.

Das Jahresbudget der ELA beträgt rund 50 Millionen Euro. Die Besetzung der Spitze ist mittlerweile geklärt: Mitte Dezember übernahm der rumänische Karrierediplomat Cosmin Boiangiu die ELA-Leitung, der die ständige Vertretung Rumäniens in der EU leitete. Laut rumänischem Gesetz darf er weder Mitglied einer politischen Partei sein noch politische Positionen beziehen, die nicht Teil des Mainstream-Konsens sind.

In einem Interview mit dem Bukarester Radiosender Europa FM erklärte Boiangiu im November 2020, die ELA werde zum Anwalt der 17 Millionen Europäer, die zurzeit in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten. Gerade während der Pandemie gibt es zahlreiche Probleme: „Die Agentur muss dafür sorgen, dass gültiges europäisches Recht umgesetzt wird, dass die Mobilität in keiner Weise eingeschränkt wird und dass die Rechte der EU-Bürger respektiert werden, egal, wo sie arbeiten.“ Die volle Kapazität soll seine Behörde im Jahr 2024 erreichen. Bis dahin wird die Agentur noch stark mit sich selbst beschäftigt sein. In diesem Jahr steht der Umzug vom Brüsseler Provisorium ins slowakische Bratislava an.



Foto: EU

Sozialkommissar Nicolas Schmit zeigt sich zuversichtlich, dass es im neuen Jahr vorangeht. „Wir haben die Pflicht, sicherzustellen, dass die Arbeitsmarktgesetzgebung korrekt implementiert wird“, sagte er nach der Ernennung des neuen Direktors. Die EU-Kommission arbeite mit Nachdruck daran, dass Europa „stärker, resilient und sozialer“ wird, so der Luxemburger.

Kaum neue Schwerpunkte

Kritische Töne kommen dagegen vom DGB. Die ELA dürfe nicht „zu einer reinen Informationsagentur verkommen“, warnt Susanne Wixforth von der Abteilung Internationale und Europäische Gewerkschaftspolitik. Vielmehr gehe es darum, aktiv die Umsetzung der EU-Gesetzgebung zu kontrollieren und bei Bedarf die Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren anzuregen. Davon ist man in der Praxis allerdings noch weit entfernt.

Das Arbeitsprogramm für 2021 lässt nicht erwarten, dass der DGB zufriedener wird, setzt es doch kaum neue Schwerpunkte. Neben dem besseren Zugang zu Informationen über mobile Arbeit sowie koordinierten oder gemeinsamen Inspektionen vor Ort ist vor allem die Einsetzung von Expertengruppen vorgesehen. Sie sollen eine Ausweitung der Aktivitäten vorbereiten. Zudem will die Agentur mehr an die Öffentlichkeit gehen. Bisher hatte sie nicht einmal einen eigenen Pressesprecher. Das laufende Jahr, erklärte ELA-Chef Cosmin Boiangiu, werde ein Jahr harter Arbeit sein. ■

Cosmin Boiangiu, der neue Chef der ELA: Volle Kapazität erst 2024

Die ELA im Internet
ela.europa.eu

„Neuland für das ganze Team“

ISRAEL Als erstes Studienförderwerk im deutschsprachigen Raum kooperiert die Hans-Böckler-Stiftung mit der Internationalen Schule für Holocaust-Studien (ISHS) in Jerusalem.

Foto: Courtesy of Yad Vashem



Die ISHS in Jerusalem hält die Erinnerung an den Holocaust wach.

Yad Vashem, zu Deutsch so viel wie „Denkmal und Name“, ist ein Ort, den man mit nichts vergleichen kann. Das Gelände an der Westflanke des Herzlbergs am Stadtrand von Jerusalem ist die bedeutendste Gedenkstätte weltweit, die an die nationalsozialistische Judenvernichtung erinnert und sie wissenschaftlich dokumentiert. Seit 1993 gehört zu ihr eine Schule, die ebenfalls ihresgleichen sucht: die Internationale Schule für Holocaust-Studien (ISHS), die Wissen über den Mord an den Juden weitertragen soll – aber auch über modernen Antisemitismus.

Seit dem vergangenen Jahr ist die ISHS Kooperationspartner der Hans-Böckler-Stiftung. Zwar stehen Besuche in Yad Vashem seit Jahrzehnten auf dem Programm von Studienreisen der Stiftung, aber es gab keinen festen Austausch. Warum nicht mehr machen? „Vor zwei Jahren haben wir mit einem Wissenschaftler vor Ort über die Arbeit der ISHS diskutiert“, sagt Ralf Richter, Leiter der

Abteilung Studienförderung. „Dabei wurde schnell klar, dass eine Zusammenarbeit mit der ISHS eine Bereicherung für unsere Stipendiaten und Alumni ist.“

Auch die Gründer der ISHS haben seit den 1990er Jahren ein besonderes Augenmerk auf den Austausch mit den Ländern innerhalb der EU und Osteuropas gelegt, die einst Schauplatz der von Deutschland betriebenen Judenvernichtung waren. Denn was wären die Steine der Mahnmale wert, wenn sich nicht junge Menschen aus Israel und diesen Ländern begegnen?

Mit der Hans-Böckler-Stiftung wurde daher ein Kooperationsvertrag unterzeichnet. In Zukunft sollen jedes Jahr 20 Stipendiaten der Fächergruppen Lehramt, Sozialwesen und Pädagogik sowie Alumni, die in der Bildungsarbeit tätig sind, nach Jerusalem reisen und dort ein Seminar absolvieren, das zusammen mit der Stiftung entwickelt wurde. „Solange die Coronapandemie anhält, müssen wir uns

allerdings auf digitale Formate beschränken“, sagt Richter. Dafür ist die ISHS gerüstet. Längst hat man erkannt, dass die pädagogische Arbeit bald ohne Zeitzeugen stattfinden muss. Modernste Medien stehen zur Verfügung, neue Kommunikations- und Lernformen wie Internetfortbildungen oder Videokonferenzen mit Europa und den USA befinden sich in der Pilotphase.

Es ist für jeden Besucher ein schwierige Aufgabe, sich einerseits mit den Schrecken der Vergangenheit zu befassen, aber auch das moderne Israel kennenzulernen. Die ISHS versucht beides. Zwar liege ein Schwerpunkt auf der Vermittlung des Holocaust, sagt Esther Rachow, die an der Schule die deutschsprachigen Gäste betreut. Es gebe aber auch ein Rahmenprogramm: den Besuch historischer Orte, Gespräche über die aktuelle Lage Israels und Zeit zur freien Verfügung.

Rachow arbeitet mit Partnern unterschiedlichster Couleur zusammen: Ministerien, Polizeihochschulen, Universitäten sowie Museen oder NGOs. Die Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung sei jedoch „die erste ihrer Art mit einem Studienförderwerk und von daher Neuland und eine willkommene Herausforderung für das ganze Team“.

Ralf Richter, der sich eine „feste und dauerhafte Verbindung zu Israel“ wünscht, denkt bei der Kooperation mit der ISHS nicht nur an den interkulturellen Austausch, sondern auch an die deutsche Geschichts- und Innenpolitik. Es gelte, ein „deutliches Zeichen im Sinne der Erinnerungspolitik Yad Vashems und gegen einen Paradigmenwechsel in der Erinnerungskultur zu setzen, wie er zum Beispiel von der AfD gefordert wird“.

Von Kay Meiners

PERSONAL

Wechsel in der Geschäftsführung

Norbert Kluge, Gründungsdirektor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung ist Mitte Januar 2021 zum Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung berufen worden. Michael Guggemos, bisher Geschäftsführer, war zuvor auf eigenen Wunsch ausgeschieden. In seiner siebenjährigen Amtszeit hatte er die Stiftung erfolgreich zur wissenschaftlichen Stimme werden lassen, mit der Arbeit der Zukunft in der sozial-ökologischen Transformation als Topthema in Politik und öffentlichen Diskursen wahrgenommen wird.

Die Erarbeitung von Handlungs- und Orientierungswissen für Mitbestimmungsakteure, Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und Arbeitsdirektoren in den Vorständen von Unternehmen, der Erhalt und zukunftsbeste Ausbau von Mitbestimmung in Deutschland und Europa sowie die Stärkung der Hans-Böckler-Stiftung als relevantes Begabtenförderungswerk in Deutschland gehörten zu den besonderen Anliegen von Michael Guggemos. „Wir sagen, genau wie der Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung, Danke, lieber Michael, für Deinen unermüdlichen Einsatz und dein hohes persönliches Engagement“, sagt Kluge.

Norbert Kluge kennt die Stiftung seit 1988 und aus vielen Funktionen. Er hat sich bereiterklärt, die Geschäfte so lange zu führen, bis die Nachfolge geregelt ist. Er erklärt: „Das uneingeschränkte Vertrauen, das mir der Vorstand und die Runde des Direktoriums entgegenbringen, erleichtert mir die neue Aufgabe von Beginn an. Wir wollen jetzt in der Pandemie sichtbar und erreichbar bleiben für unsere Zielgruppen. Die Mitbestimmung muss im Wahljahr 2021 verteidigt und ausgebaut werden. Denn gesellschaftlichen Fortschritt können wir uns nur gemeinsam erkämpfen. Dafür brauchen wir die Mitbestimmung. Sie ist unser Beitrag, Demokratie in der Arbeitswelt und darüber hinaus mit Leben zu füllen.“ ■

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Film 25 000 Mal geklickt

Eigene Videokompetenz zahlt sich aus. Der zwei Minuten lange Animationsfilm „Soziale Ungleichheit in Deutschland auf neuem Höchststand“ von Katrin Heinz mit Material des WSI-Verteilungsberichtes erreichte auf Youtube bis Ende Januar rund 25 000 Views. Heinz hat drei Wochen daran gearbeitet. Die Arbeit verlangt einen kreativen Umgang mit dem Corporate Design: „Unsere Figuren haben jetzt auch mal eine Frisur – oder sie lächeln“, sagt Heinz. Zum Erfolg trug neben dem Thema selbst auch die gute Auffindbarkeit bei Google bei. ■

youtu.be/v5B4PvBDuWA

PERSONALIA

Eurofound-Korrespondentin



Foto: Karsten Schöne

Mona Aranea verstärkt seit November das Team des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). Nach Stationen an Universitäten in Spanien und Großbritannien übermitteln sie in Zusammen-

arbeit mit dem arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln Daten und Berichte zu den deutschen Arbeitsbeziehungen an Eurofound, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit Sitz in Dublin. ■

Neu in der Forschungsförderung



Foto: Karsten Schöne

Saskia Freye hat zum Jahresbeginn in der Abteilung Forschungsförderung angefangen und ist dort im Forschungsschwerpunkt Strukturwandel und Mitbestimmung angesiedelt. Zuvor war Saskia Freye am

Institut Arbeit und Qualifikation, am Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung, am nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium, an der Uni Bochum sowie am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung tätig. ■

Informatiker für die EDV



Foto: privat

André Gürtzgen unterstützt die in Corona-Zeiten besonders beanspruchte EDV. Er wird Carsten Weismann und Michael Dölle bei der zentralen Administration der IT unterstützen. Sein Schwerpunkt soll auf

Office365, Dynamics/Navision und Enaio liegen. Gürtzgen hat nach der Ausbildung zum Fachinformatiker bei einem IT-Dienstleister im Banken- und Börsenumfeld 16 Jahre bei einem Bauunternehmen gearbeitet und dort zuletzt die gesamte IT-Technik betreut. ■

Abteilung Studienförderung

STIFTUNG Wer ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung erhält, wird von einer eigenen Abteilung betreut. Von der ersten Auszahlung des Geldes bis hin zu speziellen Qualifizierungsprogrammen ist für alles gesorgt.

Von **Kay Meiners**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung

RALF RICHTER leitet die Abteilung Studienförderung.



IRMGARD KUCHARZEWSKI leitet das Referat für die Fächer Ingenieurwissenschaften, Raum- und Forstwissenschaften sowie für Lehramtsstudiengänge und den zweiten Bildungsweg.



ANNE ARNZ ist die Mitarbeiterin von Ralf Richter.



PASCAL GEISSLER betreut als Referatsleiter die Gesundheitswissenschaften und die Wirtschaftswissenschaften.

OLGA TIMOCHIN leitet das Referat für die Fächer Mathematik, Naturwissenschaften, Rechts- und Verwaltungswissenschaften sowie Geschichte, Philosophie, Sprachen, Kunst, Kultur und Medien.



STEFANIE NARTSCHIK-MIKAMI ist zuständig für Hochschularbeit und Hochschulkontakte.



Fotos: Stephan Pramme



ANGELIKA TEBORG ist Teamleiterin in der Stipendienberechnung.

VERONIKA DEHNEN betreut als Referatsleiterin Studierende der Politikwissenschaften und Sozialwissenschaften (Familiennamen A–L).



MARKUS SCHUPP betreut als Referatsleiter Studierende der Politikwissenschaften und Sozialwissenschaften (Familiennamen M–Z).



SARAH WINTER leitet kommissarisch das Referat Bewerbung.



CATHARINA DUFFT ist Referentin für die Sommerakademie der Begabtenförderungswerke.



JENS BECKER leitet das Referat Promotionsförderung.



BÄRBEL FRIEDRICH betreut als Referatsleiterin das Wirtschaftsingenieurwesen und das Modellprojekt Dritter Bildungsweg.




ARVID KEMPF ist Referent für das Projekt China-kompetenz der Begabtenförderungswerke.



SILKE TÖNSJOST leitet das Referat Alumni.

Die Formen der Zusammenarbeit in der Hans-Böckler-Stiftung sind komplex und vielfältig. Dieses Format stellt ausschnitthaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit Mitarbeiter vor, die an einem Querschnittsthema arbeiten.

A full-page photograph of a man, Peter Hocke-Bergler, standing in a modern interior. He is positioned in the center-right of the frame, leaning against a dark, polished metal railing. The background is a large wall of green marble with prominent, swirling white and grey veins. To the left, a portion of a glass door or window with a dark frame is visible. The floor is made of light-colored, rectangular stone tiles. Peter Hocke-Bergler is a middle-aged man with short grey hair and glasses. He is wearing a long-sleeved button-down shirt with a dense, colorful geometric pattern in shades of red, blue, and white. He is also wearing light-colored, possibly beige, trousers and a dark leather belt. His right hand is resting on the railing, and his left hand is on his hip. He is looking directly at the camera with a slight smile.

Peter Hocke-Bergler
sucht nach sozio-
technischen Lösungen.

ALTSTIPENDIATEN DER STIFTUNG

Der Risikoforscher

PETER HOCKE-BERGLER wägt Risiken technischen Fortschritts ab. Wichtig ist ihm, Kritiker ernst zu nehmen. Denn in jeder Kritik steckt ein Quäntchen Wahrheit.

Von Fabienne Melzer – Foto Anna Weise

Wer sich seit Jahren mit Risiken beschäftigt, nach dem besten Platz für Atommüll sucht und Menschen von der Wahl eines Endlagers vor ihrer Haustür überzeugen will, der muss doch Gefahren gut einschätzen können. Doch Peter Hocke-Bergler hat aus seiner Arbeit am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse in Karlsruhe vor allem eins gelernt: „Ich kann heute besser mit Ungewissheiten leben.“ Denn am Ende geht es bei seiner Arbeit nicht darum, Risiken auszuschließen. Es geht darum, abzuwägen: Welche unerwünschten Nebeneffekte hat eine Technik, und für welches Ziel nehmen wir sie in Kauf? „Darauf hoffen, dass die Versprechen neuer Technologien allein überzeugen und gesellschaftliche Akzeptanz schaffen, greift zu kurz“, sagt der 62-Jährige.

Peter Hocke-Bergler studierte Politik, Philosophie und Soziologie am Otto-Suhr-Institut der FU Berlin mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. Als Kind aus einem nichtakademischen Haushalt hatte er anfangs Hemmungen, wissenschaftliche Texte zu schreiben. Seine Professoren machten ihm Mut. Wenn er heute sieht, wie junge Kolleginnen und Kollegen sehr genau überlegen, welcher Weg eine Karriere ermöglicht, staunt er rückblickend über sich selbst. „Wir haben einfach studiert und dann geschaut, wo uns das hinführt.“

Ihn führte es 2001 nach Karlsruhe. Gemeinsam mit Chemikern, Physikern und anderen Expertinnen und Experten sucht

er nach soziotechnischen Lösungen. Der beste Standort für Atommüll muss nicht nur geologisch geeignet sein, auch die Anwohner müssen mit dem Müll vor ihrer Haustür leben können. „Wir können nicht beweisen, dass es keine Gefahren gibt. Aber wir können in die Debatte gehen.“ Er geht auf Kritiker ein, nimmt ihre Bedenken



Foto: privat

Peter Hocke-Bergler, etwa 1990

ernst. Klingt selbstverständlich. „Ist es aber nicht“, hält Peter Hocke-Bergler entgegen. Anders kann er sich nicht erklären, warum so viele Menschen derart skeptisch gegenüber neuen technischen Errungenschaften sind. „Von ihrer Bildung könnten die meisten es verstehen. Also muss in der gesellschaftlichen Kommunikation etwas gewaltig schief laufen.“ Einen Grund für diese Skepsis sieht er im Umgang mit früheren Konflikten. Kritische Experten, etwa bei Gorleben oder der Asse, wurden jahrelang

nicht ernst genommen. Ein Standardbeispiel für Technikfolgenabschätzung sei Asbest. Noch heute sterben viele Menschen an den Fasern des Materials, das jahrzehntelang als Wunderstoff gefeiert und immer wieder für unbedenklich erklärt wurde. Deshalb ist Hocke-Bergler überzeugt: „In jeder Kritik steckt ein Quäntchen Wahrheit. Wissenschaft kann sich irren.“

Andererseits sieht er auch Defizite in der gesellschaftlichen Debatte, in der sich Menschen gegenseitig Argumente an den Kopf werfen oder Botschaften im Twitter-Format ausrufen. Dennoch ist er grundsätzlich optimistisch. Diese Haltung haben ihm Lehrende am Otto-Suhr-Institut mitgegeben: „Apathie bringt niemanden weiter.“ Es brauche Menschen, die widersprechen und, wenn es sich lohnt, auch streiten.

In seinem ersten Berufsleben war er Journalist bei einer Regionalzeitung in Regensburg. Über einen Streik kam er zur Gewerkschaft, lernte Kollegen anderer Zeitungen kennen und diskutierte mit ihnen über Nachrüstung, Waldsterben und all die anderen Themen der 1980er Jahre. In dieser Zeit sieht er die Anfänge seiner Arbeit: „Umweltzerstörung war immer ein Nebeneffekt technischen Fortschritts.“ Daher passte es gut, als das Karlsruher Institut jemanden suchte, der sich mit gesellschaftlichen Konflikten und Technikfolgen auskennt. Mit Begeisterung liest er heute komplizierte Bücher, um zu forschen und anderen Menschen wissenschaftliche Positionen verständlich machen zu können. ■



Neue Orte und Wege

Unter dem Motto „Mehr Gewerkschaft. Mehr Gleichstellung. Mehr denn je!“ ruft der DGB für den 8. März zu Aktionen am Internationalen Frauentag auf. Die Coronapandemie habe die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern verschärft, heißt es im Aufruf der DGB-Frauen. „Sie arbeiten in systemrelevanten und zugleich unterbezahlten Berufen, sind mit Einkommenseinbußen durch Freistellung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit konfrontiert und übernehmen den überwiegenden Teil der Haus- und Familienarbeit.“ Pandemiebedingt werde man in diesem Jahr „neue Orte und Wege nutzen“, um den Forderungen Gehör zu verschaffen.

Der Internationale Frauentag, ursprünglich ein Kampftag für das Frauenwahlrecht, wird weltweit von Frauenorganisationen am 8. März begangen. Er wurde im Jahr 1910 von der deutschen Sozialistin Clara Zetkin ins Leben gerufen. ■

Kolleginnen und Kollegen aus den DGB-Mitgliedsgewerkschaften finden Infos unter aktionintern.dgb/themen/weltfrauentag

Hinweis der Redaktion:

Die Hans-Böckler-Stiftung setzt auch in diesem Jahr ihre Seminarreihe mit Fachthemen fort. Vorübergehend finden die Veranstaltungen, die sich nur an Aufsichtsratsmitglieder wenden, wegen der Corona-Pandemie online statt.

Anmeldung für alle Seminare:

Janine Bernecker,
Hans-Böckler-Stiftung,
Telefon: 02 11/77 78-284



janine-bernecker@boeckler.de

Künstliche Intelligenz

Die Veranstaltung lädt ein zu einer Erkundungsreise durch starke und schwache KI-Welten, plausible Szenarien und wirksame arbeitspolitische Instrumente. Sie soll Aufsichtsräte der Arbeitnehmerseite dabei unterstützen, frühzeitig Gestaltungsspielräume bei KI für eine menschengerechte Nutzung zu finden.

Onlineveranstaltung am 5. März

Referent: Norbert Malanowski, VDI
Technologiezentrum, Düsseldorf

Aufsichtsrecht von Banken

Neue EU-Rechtsnormen für den Bankensektor bedeuten eine Änderung der Regeln etwa zur Vergütung und zum Zinsänderungsrisiko. Die Veranstaltung thematisiert die praktischen Auswirkungen der neuen Richtlinien und wagt einen Blick auf weitere Veränderungen in der europäischen Bankenregulierung durch die Umsetzung von Basel IV.

Onlineveranstaltung vom 4. bis 5. Mai

Referent: Leonhard Regneri, Input Consulting gGmbH, Stuttgart

Gute Entscheidungen treffen

In einer Zeit rasanter Veränderungen gilt es, Entscheidungen im Unternehmen gut vorzubereiten. Das Seminar bietet einen Einstieg in die Methode und in die praktische Arbeit mit Szenarien, mit denen sich die Handlungs- und Entscheidungssicherheit verbessern lassen.

Onlineveranstaltung vom 20. bis 21. April

Referenten: Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen, Berlin; Michael Stollt, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung

Risiken und Haftung

Die beste Haftungsvermeidung ist eine gewissenhafte Aufsichtsratsarbeit. Dennoch rückt die Frage der Haftung für Pflichtverstöße von Vorständen und Aufsichtsräten immer stärker in den Fokus. Die Veranstaltung bietet einen Überblick über die haftungsrechtlichen Risiken und zeigt Leitlinien zur Minimierung der Risiken auf.

Onlineveranstaltung am 19. Mai

Referenten: Heribert Waider, SHSG Rechtsanwälte Düsseldorf; Sebastian Sick, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: Bianka Huber

”

„Der Gesetzgeber hat vermutlich in Teilen gegen EU-Recht verstoßen.“

DANIEL HLAVA über Arbeitnehmerentsendung nach neuem EU-Recht

Werden Arbeitnehmer vorübergehend von einem EU-Staat in einen anderen geschickt, um dort eine Dienstleistung zu erbringen, spricht man von Arbeitnehmerentsendung. Die Zahl solcher Entsendungen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Nach Angaben der Stiftung Eurofund gab es im Jahr 2017 rund 2,8 Millionen Entsendungen, 22 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Zwar gingen die Zahlen durch die Pandemie gerade stark zurück, dürften aber nach Ende der Krise wieder deutlich steigen.

Deutschland liegt unter den Zielstaaten für entsandte Arbeitskräfte ganz vorne. Problematisch ist, dass entsandte Beschäftigte oft zu niedrigen Löhnen und unter prekären Bedingungen arbeiten, die weit unter den Standards am Arbeitsort liegen. Ihre Unternehmen betreiben auf diese Weise Lohn- und Sozialdumping.

Um europaweit einheitliche Schutzstandards zu schaffen, hat die EU bereits 1996 die sogenannte Entsenderichtlinie verabschiedet, die, soweit möglich, für eine arbeitsrechtliche Gleichstellung der in einen Staat entsandten Arbeitskräfte sorgen sollte.

Allerdings hat die Richtlinie ihre Schutzfunktion immer weniger erfüllt – unter anderem, weil durch die Osterweiterung der EU das Lohngefälle zwischen entsandten und

heimischen Beschäftigten zugenommen hat und problematische Urteile des Europäischen Gerichtshofs zugleich die Spielräume der Mitgliedstaaten bei der Regulierung von Lohnwettbewerb beschnitten haben. Die Dienstleistungsfreiheit und Entsendung setzen die Sozialmodelle der alten Mitgliedstaaten unter Druck. Im Mai 2019 einigte sich die EU deshalb nach langem Ringen auf eine Revision der Entsenderichtlinie. Doch was ist neu?

Nach dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ sollen Entsandte nicht mehr nur vom Mindestlohn im Aufnahmestaat profitieren, sondern sie sollen alle gesetzlich und tarifvertraglich zwingenden Lohnbestandteile erhalten, die am Beschäftigungsort gezahlt werden – auch das Urlaubsgeld oder Nacht- und Feiertagszuschläge. Das bislang häufige Problem, dass entsandten Beschäftigten ihre Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten vom Lohn abgezogen wurden, konnte entschärft werden.

Auch beim Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt es Verbesserungen. Ferner wurde geregelt, dass bei Entsendungen von mehr als einem Jahr (oder mit Verlängerungsmöglichkeit um weitere sechs Monate) den Entsandten jegliche individuellen Arbeitsbedingungen des Beschäftigungsstaats gewährt werden müssen. Da Entsendungen jedoch im EU-

Durchschnitt bereits nach weniger als vier Monaten enden, ist die praktische Relevanz überschaubar. Für Lkw-Fahrer gilt die Richtlinie übrigens in der Regel nicht; für sie soll es spezielle Regeln geben.

Die neue Entsenderichtlinie musste bis Ende Juli 2020 in nationales Recht umgesetzt werden. Das deutsche Umsetzungsgesetz steht aus verschiedenen Gründen in der Kritik. So profitieren Entsandte zwar von bundesweiten Tarifverträgen, nicht jedoch von allgemeinverbindlichen (Branchen-)Tarifverträgen auf regionaler Ebene. Außerdem wird zwischen Mindestentgeltsätzen und sonstigen Entgeltbestandteilen differenziert, anstatt – wie in der Richtlinie – auf die gesamte Entlohnung abzustellen.

Viel deutet darauf hin, dass der Gesetzgeber damit nicht nur hinter den Möglichkeiten der Richtlinie zurückblieb, sondern in Teilen auch gegen EU-Recht verstoßen hat. Er sollte sich daher nicht die Blöße geben, bis zu einer Entscheidung des EuGH zu warten, sondern das Gesetz zügig nachbessern. ■

DR. DANIEL HLAVA ist Wissenschaftlicher Referent für Sozialrecht und Europäisches Arbeitsrecht am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Nicht jeder will Frieden

UNION BUSTING Eine neues Buch untersucht Fälle, in denen die Gründung von Beschäftigtenvertretungen ausgebremst wurde. Es gibt wichtige Hinweise für erfolgreiche Betriebsratsgründungen – auch gegen widerspenstige Geschäftsleitungen.



Der Betriebsrat hat sich als eine institutionelle Erfindung von außerordentlicher Tragweite erwiesen. Als „verstümelter Torso“ der revolutionären Rätebewegung – wie ihn noch 1922 ein Zeitgenosse charakterisierte – mutierte er im Lauf der Jahrzehnte zu einer Zentralfigur der deutschen industriellen Beziehungen. Spricht man von deutscher Mitbestimmung, denkt man zuerst an die Institution Betriebsrat. Erstaunlich ist dies, weil ihm eine prekäre Konstruktion zugrunde liegt: Er ist Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten eines Betriebs, dessen Wohl er zugleich in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung verpflichtet ist. Zum großen Teil haben die Manager längst ihren Frieden mit der gewählten Arbeitnehmervertretung gemacht und wissen deren Expertise zu schätzen. In großen Unternehmen wird der Betriebsratsvorsitzende nicht selten als „Betriebsratsfürst“ oder „Co-Manager“ angesehen. Aber im Grund bleibt er die „Grenzinstitution“, als die ihn der Industriosiologe Friedrich Fürstenberg einst bezeichnet hat. Mit anderen Worten: Er ist herausgefordert, die Interessen und Erwartungen der drei Seiten – Arbeitnehmer, Gewerkschaft, Betriebsleitung – auszutarieren.

Die Publikation „Kampf um Mitbestimmung“ dokumentiert, dass der Betriebsrat in bestimmten Unternehmen auch weiterhin eine umstrittene Institution ist. In 28 Fallstudien haben die Verfasser nicht nur die Behinderung der Gründung und der praktischen Arbeit von Betriebsräten, sondern auch die Ver- und Behinderung gewerkschaftlicher Organisation (Union Busting) untersucht. Sechs der Fallstudien werden in ausführlichen Prozessanalysen dargestellt. Die Lektüre dieser anschaulich geschilderten Konfliktverläufe ist ausgesprochen spannend. Von den ausgewählten sechs Betrieben sind drei in Ostdeutschland angesiedelte Niederlassungen westdeutscher oder ausländischer Konzerne; drei Betriebe sind dem verarbei-

tenden Gewerbe, drei dem Dienstleistungssektor zuzuordnen. Das Spektrum der beschriebenen Arbeitgebermaßnahmen umfasst das „Ausbremsen“ von Betriebsräten durch Missachtung von Mitbestimmungsrechten, die Spaltung von Belegschaften durch arbeitgeberfreundliche Betriebsräte oder „andere Vertretungsorgane“, Schikanen gegen engagierte Arbeitnehmer (Abmahnungen und Kündigungen), Behinderung von Gewerkschaftsarbeit.

Aus den Fallstudien ergeben sich auch Faktoren, die für einen erfolgreichen Kampf um die Durchsetzung von Beteiligungsrechten und tarifvertraglichen Vereinbarungen gegen widerstrebende Geschäftsleitungen ausschlaggebend sind. Im Wesentlichen zählt dazu das Wirken von standhaften und risikobereiten Individuen und kleinen, zielstrebigem Gruppen, die aktive Unterstützung durch gewerkschaftliche Sekretäre und/oder externe Unterstützungsnetzwerke und die geschickte Nutzung der medialen Öffentlichkeit.

Das Buch ist ein wichtiger Baustein für die Erklärung der weißen Flecken in der deutschen Mitbestimmungslandschaft, weil es aufzeigt, wie beschwerlich und voraussetzungs-voll die Gründung und Festigung von Betriebsräten und die Anerkennung von Tarifverträgen bei uns immer noch ist. Von einer dem „Sozialen“ in der Marktwirtschaft verpflichteten Gesetzgebung wäre zu erwarten, dass sie Arbeitgebern die Möglichkeiten verbaut, Widerstandsnester gegen die Mitbestimmung zu bilden. ■

Von **Walther Müller-Jentsch**

Oliver Thünken/Sissy Morgenroth/Markus Hertwig/Alrun Fischer: **Kampf um Mitbestimmung**. Antworten auf „Union Busting“ und die Behinderung von Betriebsräten. Bielefeld, transcript 2020. 243 Seiten, 20 Euro

Fazit

INTERESSANTE FALLSTUDIEN UND ERFOLGREICHE GEGENSTRATEGIEN

Plädoyer für die Industrie



Der Band der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE versammelt Ideen für eine nachhaltige Industriepolitik. Das Spektrum der Autoren, die nicht nur aus der Gewerkschaft kommen, reicht von der Ökonomin Mariana Mazzucato, die ihre Idee eines „innovativen Staates“ erläutert, bis zu Matthias Berninger, der eine Karriere vom Grünenpolitiker zum Lobbyisten des Bayer-Konzerns hinter sich hat. Die Botschaft des Bands: Einen Abschied von

der Industriegesellschaft kann es nicht geben. Fortschritt wird technisch gedacht, verlangt werden Investitionen in zukunftsweisende Technik und Weiterbildung sowie eine auf „neue geopolitische Realitäten“ ausgerichtete strategische Industrie- und Wettbewerbspolitik. ■

Von Kay Meiners

Michael Vassiliadis/Kajsa Borgnäs: **Nachhaltige Industriepolitik.** Strategien für Deutschland und Europa. Frankfurt/Main und New York, Campus Verlag 2020. 461 Seiten, 45,99 Euro

Vorbild New Deal



Mit Franklin D. Roosevelts New Deal haben die USA schon einmal eine fundamentale Krise überwunden. Der neue Präsident Joe Biden hat im Wahlkampf an diese Symbolkraft angeknüpft. Steffen Lehndorff erinnert daran, wie der historische New Deal gelang: durch Führungswillen, demokratische Mobilisierung, Pragmatismus – und „Mut zum Konflikt“. So beantwortete Roosevelt die Totalverweigerung des Unternehmerlagers mit der Stärkung von Arbeitnehmerrechten. Eine

ermutigte Arbeiterschaft organisierte sich in wenigen Jahren millionenfach in Gewerkschaften, deren Kraft auch die Einsicht der Unternehmen verbesserte. Anhänger des Green Deal finden in Lehndorffs Rückblick einen Wegweiser zu einer gelingenden Zukunft. ■

Von Frank Hoffer

Steffen Lehndorff: **New Deal heißt Mut zum Konflikt.** Was wir von Roosevelts Reformpolitik der 1930er Jahre heute lernen können. Hamburg, VSA: Verlag 2020. 96 Seiten, 10 Euro

DREI FRAGEN AN GERHARD SCHICK



Gerhard Schick steht dem Verein Bürgerbewegung Finanzwende e. V. vor und ist verantwortlich für den Report zur Finanzlobby.



Ihr Report zeigt, dass rund 1500 Personen in Deutschland für die Finanzlobby arbeiten, rund viermal so viele wie auf der Seite der Zivilgesellschaft. Warum fällt es einer Demokratie schwer, den Einfluss von Lobbyisten zu begrenzen?

Das Geben und Nehmen zwischen Finanzlobby und Politik müssten diejenigen Regierenden oder Parlamentarier unterbinden, die ein Teil des Problems sind. Ich habe selbst erlebt, wie Lobbyisten zu Anhörungen eingeladen werden und wie sich Politiker von Lobbyisten einladen lassen.

Als aktivste Lobbyorganisation haben Sie den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) ausgemacht. Wie nimmt er Einfluss, etwa auf Gesetze?

Dieser Verband schreibt, auf ein Jahresbudget von 60 Millionen Euro gestützt, ein Positionspapier nach dem anderen. Enge Kontakte zu Politikern und Ministerialbeamten helfen, um diese zu platzieren. Auf das Wissen des Verbands greifen viele in der Politik gerne zurück, da die Gesetzgebung zu Versicherungen komplex ist. So kommt es, dass die Interessen der Bürger zu oft hintanstehen.

Ihr Verein fordert eine EU-weite Finanztransaktionssteuer. Jetzt kommt eine Steuer, die nur den Aktienhandel erfasst, vielleicht zehn Prozent der Transaktionen. Welche Akteure haben eine große Lösung verhindert?

Es waren viele Banken und Fonds sowie deren Verbände am Werk. Mit fadenscheinigen Argumenten haben sie diese Steuer immer kleiner werden lassen. Aber ich will klar sagen: Am Ende verhindern Politiker eine große Lösung. Niemand zwingt sie, sich dem Einfluss der Lobby zu beugen.

Die Fragen stellte Kay Meiners.

Späte Würdigung



Dass die explorative Studie „Pionierinnen der Mitbestimmung“ nicht zum 100., sondern zum 101. Geburtstag des Betriebsrätegesetzes von 1920 erscheint, mag man als Parabel auf eine ebenso verspätete Forschungsgeschichte sehen. Der Historiker Rainer Fattmann geht der Frage nach, welchen Anteil Frauen an der gesetzlichen Ausgestaltung der

Betriebsverfassung von Weimar hatten. Frauen waren in der Arbeiterbewegung präsent, doch als ehren- oder gar hauptamtliche Funktionärinnen unerwünscht. So findet sich in den Überlieferungen zur Weimarer Betriebsverfassung kaum ein Hinweis auf Frauen. Dabei zählte der mit der Durcharbeitung des Entwurfs betraute „Ausschuss für soziale Angelegenheiten“ unter seinen 28 Mitgliedern immerhin acht Frauen, darunter Margarethe Behm, als Berichterstatterin, und Anna von Gierke, beide Deutschnationale Volkspartei/DNVP, die katholische Frauenrechtlerin, Zentrumsabgeordnete und spätere „Mutter des Grundgesetzes“ Helene Weber, für die SPD Louise Schröder, für die USPD Lore Agnes.

Unklar bleibt, wie sie den Gesetzentwurf prägen konnten. Wo es um harte Fronten im Geschlechterkampf ging, waren sie stets in der Minderheit. Fattmann beschreibt eher das Forschungsdefizit, als dass er es beheben kann. Die vier Biografien am Ende des Papiers sind, wie der Autor schreibt, „letztendlich willkürlich und auch den finanziellen und zeitlichen Grenzen dieser ersten Annäherung geschuldet“. Sie reichen von der schon erwähnten Anna von Gierke, die aus dem Großbürgertum kam, bis zur Textilgewerkschafterin Lisa Kipp-Kaule, die aus einer jüngeren Generation und einfachsten Verhältnissen stammte. Sie war allerdings gerade 14 Jahre alt, als das Betriebsrätegesetz verabschiedet wurde, ihre Aufnahme in den Kreis kann man allenfalls mit ihrer späteren Tätigkeit als Betriebsrätin bei Seidensticker in Bielefeld begründen. Zwischen unterschiedlichen Protagonistinnen Gemeinsames und Trennendes zutage zu fördern, wäre lohnend. Nur eine vertiefte Forschung zur politischen Arbeit und zu den Kontakt netzen dieser Frauen (untereinander und auch zu Männern) kann dies leisten. ■

Von Kay Meiners

Rainer Fattmann: **Pionierinnen der Mitbestimmung**. Annäherungen an eine bisher vernachlässigte Forschungsthematik. HSI Working Paper 15, Düsseldorf 2021

Digitales Wissen muss her



Industrieunternehmen und Beschäftigte müssen sich digitales Wissen aneignen. Zwei Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung nähren Zweifel daran, dass dieser Bedarf ausreichend gedeckt wird. Das erste Papier arbeitet Tätigkeitsprofile und Anforderungen von Beschäftigten in der Produktion kleiner und mittelständischer Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie heraus. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass die Arbeitsplätze, die sie untersucht haben, in der Regel nicht überflüssig werden, aber in Zukunft komplexer werden. Das vorhandene Weiterbildungsangebot entspricht nicht dem Bedarf an digitaler Kompetenz. Ein Weg, es zu verbessern, wäre die betriebsübergreifende Weiterbildung in Lernfabriken.

Dass die chemische Industrie ähnliche Probleme hat, zeigt das zweite Papier. Die Autorinnen haben Interviews in vier Unternehmen aus zwei Industrieparks geführt und machen auch hier Defizite bei der Weiterbildung aus. Die Bedingungen erscheinen zunächst günstig: es gibt eine ausgeprägte Sozialpartnerschaft, und die Digitalisierung verläuft nicht disruptiv, sondern evolutionär. Eine langfristige Qualifizierungsstrategie ist dennoch kaum erkennbar. In den Industrieparks fehlen Kooperationsbeziehungen im Hinblick auf Digitalisierungs- und Qualifizierungsstrategien von Bildungsanbietern und Standortunternehmen. Der Einfluss der Betriebsräte ist begrenzt. Es zeige sich, so die Autorinnen, dass die „Digitalisierung und Qualifizierung in der Betriebsratsarbeit zwar programmatisch als Einheit verstanden werden, dass sie aber im realen Handeln der Betriebsräte kaum miteinander verbunden sind. Tatsächlich überwachen die Betriebsräte vermehrt die Einführung technologischer Innovationen.“ Beide Studien zeigen, dass verstärkte Anstrengungen bei der Weiterbildung nötig sind. ■

Von Kay Meiners

Günther Schuh/Christoph Kelzenberg/Jens Helbig/Tim Graberg: **Kompetenzprofile in einer digital vernetzten Produktion**. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 198. Düsseldorf 2020. 95 Seiten. boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-07909

Maren Baumhauer/Britta Beutnagel/Rita Meyer/Kira Rempel: **Lernort Betrieb 4.0**. Study der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2021. 136 Seiten. boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-07932

DAS POLITISCHE LIED



Steve Reich: Different Trains (1988)

Lots of cattle wagons there
They were loaded with people
They shaved us
They tattooed a number on our arms
Flames going up to the sky – it was smoking

DIE SPUR DER ZÜGE

Stephen Michael Reich ist vielleicht der bedeutendste zeitgenössische Komponist Amerikas. Eines seiner bekanntesten Werke ist tief mit seiner Biografie und seiner jüdischen Identität verwoben. Reich ist ein Scheidungskind – seine Eltern trennen sich, als er ein Jahr alt ist. Die Mutter zieht nach Los Angeles und arbeitet dort als klassische Sängerin. Der Vater, ein Anwalt, bleibt in New York.

Weil sich beide um den Jungen kümmern wollen, reist er oft mit dem Zug zwischen den Städten hin und her, begleitet von seiner Gouvernante. Für Stephen, 1936 geboren, sind die viertägigen Fahrten ein Abenteuer. Fast 50 Jahre später erinnert sich Reich an die Reisen: „Gott weiß, warum mir die Zugreisen meiner Kindheit im Kopf herumschwirren. Ich erinnerte mich an den typischen Sound, den amerikanische Züge hatten. Ich dachte an all die musikalischen Stücke, die mit Zügen zu tun hatten, an ‚Night Train‘, ‚Soul-train‘, ‚Chattanooga Choo Choo‘. In unserer Musik gibt es eine Kultur von Zügen.“

Doch die Erinnerung an die Züge seiner Kindheit beunruhigt Reich: „Diese Fahrten waren damals aufregend und romantisch. Doch heute schaue ich zurück und mache mir

bewusst, dass ich als Jude in andere Züge hätte steigen müssen, wenn ich zu dieser Zeit in Europa gewesen wäre.“ Einmal sagt er: „Es gibt ein Foto aus dem Warschauer Getto von einem kleinen Jungen, sechs oder sieben Jahre alt. Er hat eine Mütze auf und kurze Hosen an. Er sieht genauso aus wie ich in dem Alter.“

Mit einem Tonbandgerät besucht er sein über 70 Jahre altes Kindermädchen Virginia. Er lässt sich von ihren gemeinsamen Zugfahrten erzählen. Als Nächstes nimmt er ein Gespräch mit Lawrence Davis auf, einem über 80-jährigen pensionierten Schaffner, der auf der Strecke New York–Los Angeles arbeitete. Schließlich besorgt sich Reich Sprachaufnahmen dreier Holocaust-Überlebender, die nun in den USA leben: Rachella, Paul und Rachel. Aus ihren Erzählungen hört er die Sprachmelodie einzelner Sätze heraus und notiert sie als Noten. Er arrangiert daraus kurze, rhythmisch wiederkehrende Tonfolgen als Musik für ein Streichquartett. Bei Konzerten spielt ein Tonband die Stimmen ab, dazu das Pfeifen von Zügen, kreischende Bremsen, Sirenen.

Sein Stück „Different Trains“ hat drei Sätze: „Amerika – vor dem Krieg“ steht für Reichs Reisen zwischen den Elternteilen. In „Europa – während des Krieges“ kommen die

Holocaust-Überlebenden zu Wort. Im dritten Satz, „Nach dem Krieg“, ist Pauls Stimme zu hören: „Und der Krieg war vorbei.“ Rachella fragt: „Bist du sicher?“

Reich, der Philosophie und an der New Yorker Juilliard School Komposition studiert hat, ist bekannt für die Montage sich wiederholender kleiner Melodiesegmente. Er hat die Stilrichtung der Minimal Music geprägt.

In den letzten Jahren hat er die bislang rein instrumentale Musik um Sprache ergänzt. Seine Stücke werden in Konzertsälen und Museen aufgeführt. „Ich liefere keine Interpretation des Holocaust“, sagt er. „Ich präsentiere Menschen, die über ihr eigenes Leben sprechen. Die Musik folgt dem, wie sie sprechen. Wenn ‚Different trains‘ funktioniert – und danach sieht es aus –, dann liegt es daran, dass die dokumentarische Realität und die musikalische Realität eins sind.“

Von **Martin Kaluza**



Das Stück hören/ansetzen: youtu.be/qcGqVynCPaw

Die nicht gerne über sich selbst reden



zeitzeugen.fes.de

Für Wolfgang Schultze, einst stellvertretender Bundesvorsitzender der früheren Gewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, bedeutet Demokratie, dass der Starke dem Schwachen hilft und nicht umgekehrt. „Man darf den Schwachen nicht an die Wand drängen, um über ihn hinweg seine Karriere oder seine Interessen durchzusetzen. Das ist ein Erziehungsprozess, der leider in den letzten Jahren seit der Wiedervereinigung völlig verloren gegangen ist.“

Schultze, der nach der Volksschule mit 15 Jahren eine Lehre als Werkzeugmacher begann, ist einer von rund 150 ehemaligen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, die das „Archiv der sozialen Demokratie“ in Videos interviewt hat. Das Archiv der Friedrich-Ebert-Stiftung ist auch für die Dokumentierung der Gewerkschaftsbewegung zuständig. Die Hans-Böckler-Stiftung hat das Oral-History-Projekt unterstützt.

Gewerkschafter kommen häufig aus dem Arbeitermilieu und hinterlassen daher, anders als Manager oder Politiker, weniger Selbstzeugnisse wie z.B. Autobiografien. Ihnen liegt das Über-sich-selbst-Schreiben weniger. Schultze, Jahrgang

1936, bringt es für seine Arbeitergeneration auf den Punkt: „Wir haben eine andere Sprachkultur mitbekommen, die uns unterlegen aussehen lässt gegenüber denen, die in der deutschen Sprache qualifiziert ausgebildet wurden.“

Das Projekt bietet Einblicke in Biografien aus anderen gesellschaftlichen Zeiten. Hermann Lutz, Jahrgang 1938, in den 90er Jahren GdP-Vorsitzender, berichtet von seiner ernüchternden Zeit als junger Polizist in den späten 50er Jahren: Teile der Uniformen stammten noch aus Wehrmachtsbeständen, die Ausbildung inklusive Waldmärschen war quasimilitärisch. Lutz' Weg zeigt, wie eine neue, weniger autoritätsgläubige und gewerkschaftlich engagierte Generation in die Polizei Einzug hielt. ■

Von Gunnar Hinck


Fazit

**FRÜHERE GEWERKSCHAFTER
ERZÄHLEN VON SICH - FAS-
ZINIEREND UND LEHRREICH**

PODCASTS

Leuchtfener – der Podcast

Seit knapp einem Jahr sendet der Verdi-Bezirk Nord seinen Podcast „Leuchtfener“. Die Themen sind auch für Hörerinnen und Hörer außerhalb Norddeutschlands interessant. So setzen sich eine Kirchenvertreterin und ein Verdi-Sekretär gemeinsam dafür ein, dass das grundsätzliche Verbot von Arbeit am Sonntag erhalten bleibt: Arbeitnehmer brauchen einen festen Tag zur Erholung. In einer anderen Folge geht es um Kitas in Corona-Zeiten und unzureichende Hygienekonzepte zum Schutz der Erzieherinnen. ■

 verdi-nord.de

VdK-Podcast „In guter Gesellschaft“

Seit vergangenem Jahr hat der Sozialverband VdK einen Podcast. Präsidentin Verena Bentele, Altstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, interviewt Gäste wie Sahra Wagenknecht von der Linkspartei, die Journalistin Theresa Bucker und Minister Hubertus Heil. Theresa Bucker spricht über die Lastenverteilung von Familienarbeit in Corona-Zeiten und bestätigt damit die Ergebnisse einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Hubertus Heil erklärt die Grundrente. ■

 vdk.de/podcast

STIFTUNG ONLINE

Twitter

Unkompliziert und in aller Kürze hält die Hans-Böckler-Stiftung Besucherinnen und Besucher über ihren Twitter-Account auf dem Laufenden. Was viele nicht wissen: Auch wer kein eigenes Konto hat, kann Nachrichten auf der Internetseite von Twitter lesen. Über den Kurznachrichtendienst verlinkt die Stiftung aktuelle Studien und Forschungsergebnisse der Stiftung und ihrer vier Institute WSI, IMK, HSI und I.M.U. Tweets von stiftungsnahen Forschern und Journalisten und bekannten Stiftungsmitarbeitern wie IMK-Direktor Sebastian Dullien, HSI-Direktorin Johanna Wenkebach und WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch werden regelmäßig geteilt, ebenso Medienberichte, die sich auf Böckler-Forschungsarbeiten beziehen. Außerdem erinnert der Account an Tagungen und Veranstaltungen sowie Fristen für Stipendien. Die Stiftung hat gut 14 000 Follower. ■

 twitter.com/boeckler_de



Als Baggerführer und Sänger grub Gerhard Gundermann die DDR um.

FILMTIPP

Sänger und Baggerführer

Der Sänger Gerhard Gundermann hatte einen ganz speziellen Blick auf die DDR: Als Baggerführer im Lausitzer Braunkohlerevier hat er zumindest einen Teil des Landes komplett umgegraben. Die Wende begleitete er mit kritischer Stimme. Der Mann aus Hoyerswerda spiegelte Land und Leute und auch ihre Zerrissenheiten in seinen Liedern – und in seiner Person selbst: erst bei der Stasi verpflichtet, dann wegen „prinzipieller Eigenwilligkeit“ aus der SED geflogen.

Grit Lemke, langjährige Weggefährtin Gundermanns, hat einen großen Dokumentarfilm über ihn herausgebracht: Mit viel Engagement stellte sie frühe Filmaufnahmen und Interviews kunstvoll zusammen, Familienmitglieder und Kollegen kommen zu Wort. Höhepunkt des Films ist aber ein Ausschnitt aus einer TV-Diskussion mit der SPD-Politikerin Regine Hildebrandt, die Gundermann nicht nur verblüffend ähnlich sieht, sondern auch mit gleichem Furor debattiert.

„Ich wurde Bergmann wie mein Vater und fuhr ein/Aber mein Sohn wird hier kein Bergmann mehr sein/die Gleise rosten und das Förderband ist leer/Die braune Kohle von hier will jetzt keiner mehr“, singt er in dem Lied „Brigitta“. Arbeit war eines der Hauptthemen im Werk des 1998 früh verstorbenen Sängers. Noch in der Wendezeit beteiligte sich der streitbare Geist am Aufbau eines Betriebsrats.

Auch Grit Lemke ist gewerkschaftlich aktiv: Die ehemalige Böckler-Stipendiatin, die ihre Promotion den Wandergesellen widmete, baute in jüngster Zeit die AG Festivalarbeit bei Verdi auf – als Leiterin beim DOK-Filmfest Leipzig verfügt sie über einschlägige Erfahrungen. Gefragt, was Gundermann wohl heute singen würde, antwortet Lemke: „Er hätte auf jeden Fall vieles infrage gestellt.“ Mit dem Film „Gundermann Revier“, nicht zu verwechseln mit dem Spielfilm „Gundermann“ von Andreas Dresen, ist Lemke ein Meisterwerk gelungen. Es war 2020 für einen Grimme-Preis nominiert. ■

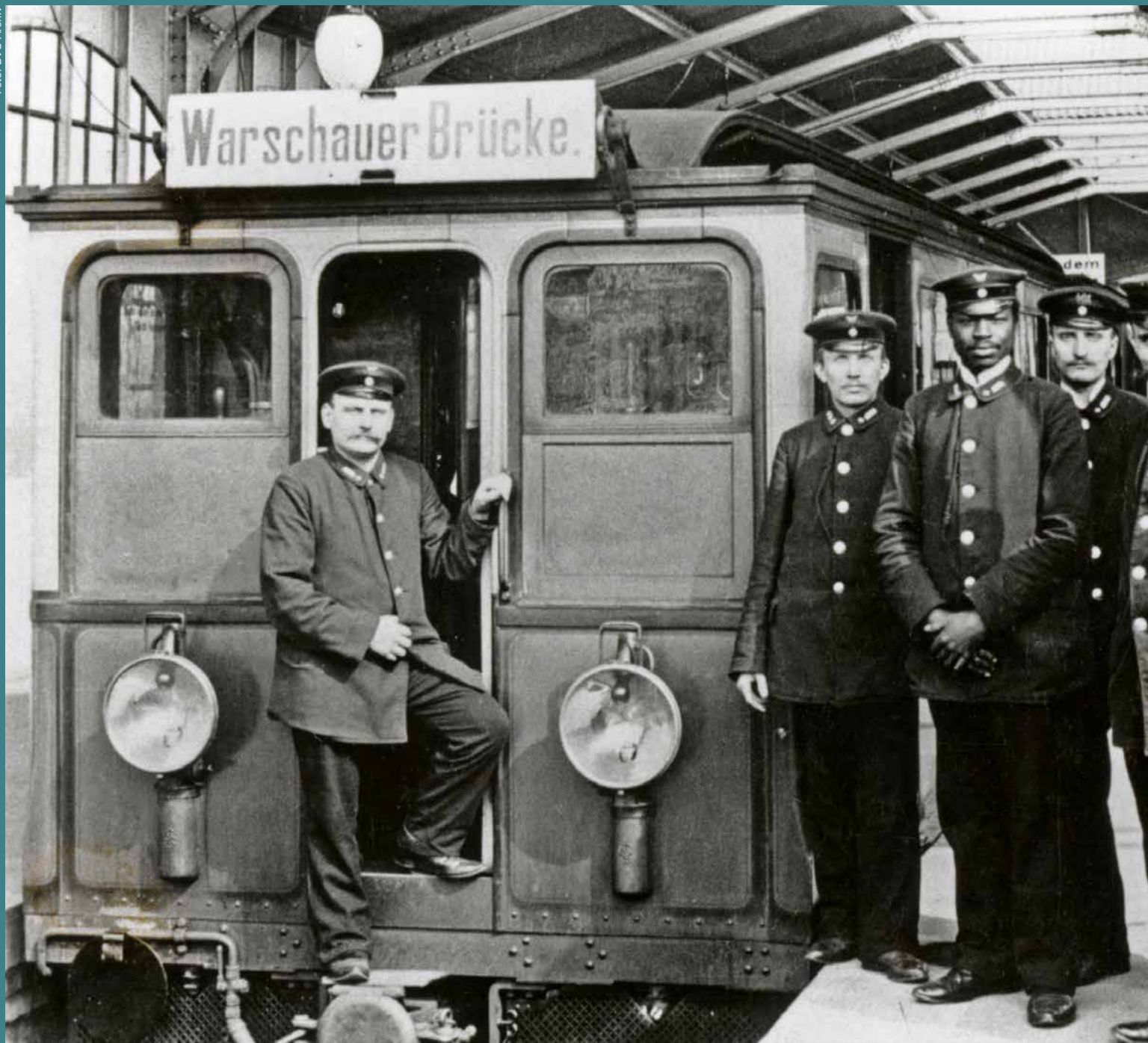
Von Jürgen Kiontke

Gundermann Revier. D 2019. Regie: Grit Lemke. DVD, Buschfunk, 16,95 Euro

RÄTSEL In Berlin tritt 1902 der erste Zugbegleiter afrikanischer Herkunft seinen Dienst an und macht im rassistisch geprägten Kaiserreich eine erstaunliche Karriere.

Von Marc von Lüpke

Foto: BYG Archiv



Zum Gruppenfoto haben sich diese Mitarbeiter der Berliner Hochbahngesellschaft 1902 versammelt. „Warschauer Brücke“ trägt die Bahn als Zielort, in diesem Jahr wird die Station in Betrieb genommen. 1902 ist auch das Jahr des Martin Dibobe (3. v. l.). Er beginnt als Zugabfertiger bei der Hochbahn, wird schnell zum Zugführer befördert – der erste afrikanischer Herkunft überhaupt. Im vom Rassismus geprägten Wilhelminischen Reich absolviert Dibobe eine außerordentliche Karriere. „Durch Fleiß und einwandfreies Betragen“, wie er notiert.

1876 war er als Quane a Dibobe in Kamerun geboren worden, seinen Geburtsnamen büßt er bei der Taufe durch Missionare ein. 20 Jahre später verlässt er als Martin Dibobe sein Geburtsland Kamerun, das mittlerweile deutsche Kolonie geworden war. Der Zweck der Reise: Als Darsteller soll er für die Berliner im Treptower Park zusammen mit anderen Afrikanern das „Alltagsleben“ in seiner Heimat vorspielen. Derartige Völkerschauen sind damals beliebt, bestärken sie doch viele Deutsche in ihrem Gefühl der vermeintlichen Überlegenheit. Die Einwohner der deutschen Kolonien werden in der Regel hingegen als „Primitive“ betrachtet.

Nach Ende dieser Tätigkeit will Dibobe nicht zurückkehren: Er bleibt in Berlin, macht eine Ausbildung zum Schlosser und heiratet. Allerdings gegen Widerstände, denn die Behörden sehen es ungern, dass der Afrikaner eine Deutsche ehelicht. Zwei Kinder soll das Paar bekommen haben, manches ist nicht genau belegt. Etwa ob Dibobe Mitglied der Sozialdemokraten gewesen ist. Dass er deren Ziele teilt, auch bei seinen Kontakten nach Kamerun, daraus macht er aber nie einen Hehl.

Er bekennt sich im Juni 1919, nach der Novemberrevolution, zur „sozialen Republik“, die das junge Weimar darstellt. Festgehalten ist es in der sogenannten Dibobe-Petition, die er mit 17 anderen afrodeutschen Männern unterschrieben und an die Nationalversammlung wie das Kolonialamt gerichtet hat. Dibobe fordert die Rückgabe der Kolonien von den Kriegsgegnern, dazu Gleichberechtigung für die Afrikaner. In Deutschland selbst sollen die Einwohner der deutschen Kolonien durch einen Vertreter im Reichstag zu Wort kommen, Dibobe selbst. Dazu kommt es allerdings nicht, Deutschland geht seiner Kolonien verlustig. 1922 reist Dibobe nach Afrika. Kamerun aber, nun unter französischer Verwaltung, lässt ihn nicht einreisen, er geht nach Liberia. Dort verschwindet Martin Dibobe bald spurlos. Seit 2016 erinnert eine Gedenktafel in Berlin an ihn. ■



Rätselfragen

In welchem Jahr wurde Kamerun zum sogenannten deutschen Schutzgebiet?

Wie lautete der Name der zwischenstaatlichen Organisation, in deren Mandat Kamerun 1919 überging?

Wie hieß der Gartenarchitekt, der für die Pläne zur Anlage des Treptower Parks verantwortlich zeichnete?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 20. März 2021** bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

Preise

1. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 100 Euro
- 2.–4. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 50 Euro

Schicken Sie uns die Lösung

Hans-Böckler-Stiftung
Redaktion Mitbestimmung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Auflösung der Rätselfragen 6/2020

Ingólfur Arnarson
1996
Althing

Den 1. Preis hat Anna Imholz aus Berlin gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Roland Walter aus Rastatt, Christiane Keim aus München und Hermann Bietenbeck-Hille aus Mildstedt.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 6/2020,
PRO UND CONTRA ERHÖHUNG
VON MINIJOBBS

Nur schlechte Gründe

Ludger Bentlage, DGB-Kreisvorsitzender Düren-Jülich, schreibt:

„Liebe Redaktion, die Anhebung der Minijobgrenze würde noch tiefer in die Altersarmut führen. Wir dürfen uns auf keine Diskussion zur Erhöhung der Eurobeiträge und somit der Fortführung von Minijobs einlassen. Es gibt

keine guten, nur schlechte Gründe für Minijobs. Die vorhandenen Minijobs müssen in normale Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse überführt werden.“

WEBRESONANZ

MIT BETRIEBSRAT NICHT PASSIERT

Hilde auf Twitter twitter.com/Hilde54151430/status/1348948814124752896 zu „Absturz eines Börsenstars“:

„Vielleicht wäre das ganze Debakel mit Betriebsrat nicht passiert.“

SEIT JAHREN GEDECKT

Tobi Hart Kabel auf Facebook, facebook.com/hans.boeckler.stiftung/posts/3845127452165075 zu „Absturz eines Börsenstars“:

„Na ja, mindestens genauso schlimm ist es, dass die Politik das seit Jahren deckt und auch die bekannten Steuerlöcher für ihre Kumpels aus dem Bankensektor und der Wirtschaft nicht schließt!“

DIE ETWAS ANDERE WEIHNACHTSGESCHICHTE

Ursula Wilberg auf Facebook, facebook.com/UrsulaWilberg2020/posts/200041221765918, zu „Endlich Entgeltgleichheit“:

„Schon einmal beim Plätzchen-Naschen an die Menschen gedacht, die sie produzieren? Eine etwas andere Weihnachtsgeschichte.“

WERTVOLL FÜR UNSERE GESELLSCHAFT

Brian Nickholz auf Facebook, facebook.com/NickholzBrian/posts/2904068449876863, zu „Endlich Entgeltgleichheit“:

„Wo ein Wille, da ein Keks 🍪🍪 Ein interessantes Konzept für ein ganz wichtiges Themengebiet. Gut, dass die Hans-Böckler-Stiftung dem mehr Öffentlichkeit verschafft. Unternehmen mit star-

ken Betriebsräten und einem offenen sowie konstruktiven Austausch auf Augenhöhe sind langfristig erfolgreich, wertvoll für unsere Gesellschaft und helfen, Antworten auf Veränderungen zu finden.“

Und Ihre Meinung?

Sie haben sich so richtig geärgert über einen Beitrag oder fanden eine Reportage ganz toll? Schreiben Sie uns!

 redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Verantwortlicher Geschäftsführer:
Norbert Kluge

Redaktion:
Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139
Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titeltitels: Kay Meiners, Fabienne Melzer
Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer
Redaktionsassistent: Eva Quenzel
Telefon: 0211/77 78-147
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:
Signum communication GmbH, Mannheim,
Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer

Titelfotos: Gary Hershorn/Getty Images; Werner Bachmeier;
Michael Staudt/Visum

Druck: Offset Company, Kleiner Werth 27, 42275 Wuppertal

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main

Adressänderungen für Förderer:
foerderer@boeckler.de

Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:
Über das Extranet der Studienförderung

Leserservice für sonstige Bezieher und kostenfreie Einzelhefte:
Bund-Verlag GmbH
Telefon: 069/79 50 10-96
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Datenschutz

Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG verwaltet.

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Magazins Mitbestimmung. Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen. Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an redaktion@boeckler.de. Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter: www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken und Newsletter.

ISSN 0723 5984



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 2 | April 2021

Digitalisierung und künstliche Intelligenz

Kaum eine Woche vergeht, in der nicht irgendwer von der Pandemie als Beschleuniger der Digitalisierung spricht. Es stimmt schon: So schnell wie im vergangenen März hatten Unternehmen ihre Beschäftigten wohl noch nie mit mobilen Geräten ausgestattet und zur Arbeit nach Hause geschickt. Auch im Einzelhandel ging plötzlich viel mehr online, als es ein paar Monate zuvor noch möglich war. Doch Digitalisierung der Arbeitswelt bedeutet viel mehr als online einkaufen und auf dem Sofa arbeiten. Wir gehen der Frage nach, wie Digitalisierung in den Betrieben voranschreitet, wie sie Arbeit verändert und wie Betriebs- und Personalräte sie gestalten. Und: Was kommt mit dem Einsatz künstlicher Intelligenz auf die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter zu?

FEEDBACK

Gibt es in Ihrem Betrieb etwas, über das wir einmal berichten sollten? Etwas, das richtig gut läuft, oder etwas, über das Sie sich ärgern? Vermissen Sie ein Thema im Magazin?

Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.



02 11/77 78-147
redaktion@boeckler.de
magazin-mitbestimmung.de



BURGLINGEN- FELD, PFARRHEIM

THORSTEN LOHER, 42, lebt mit seiner Frau und seinen zwei Kindern in Brunn bei Regensburg.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Werner Bachmeier**

„Ich bin seit 20 Jahren studierter Berufsmusiker. Meine Eltern haben mir als Kind eine Gitarre geschenkt. Danach war für mich schnell klar, dass für mich nichts anderes infrage kommt. Ich habe im Laufe der Jahre in Showbands und in unterschiedlichsten Gruppen gespielt – auch für sehr wenig Geld. In einigen Bands mochte ich nicht einmal deren Musik, aber man muss als freier Musiker schon früh möglichst viel spielen, um sich das nötige Rüstzeug eines Profis draufzuschaffen und um ein Netzwerk zu bilden.

Ich gebe Gitarrenunterricht und trete regelmäßig auf – etwa auf Touristenschiffen auf der Donau. Das bereitet mir sehr viel Freude, weil ich die Gunst des Publikums immer wieder aufs Neue gewinnen muss. Von diesen Engagements stammt der größte Teil meiner Einnahmen.

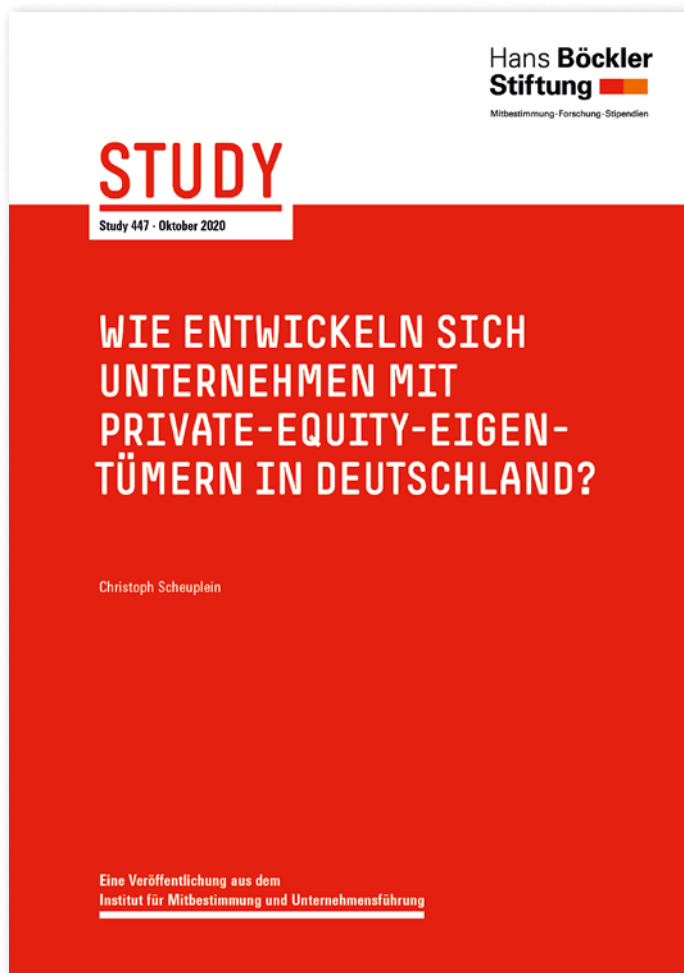
Aber eigentlich sollte ich sagen: stammte. Denn die Corona-Einschränkungen kommen für mich seit März einem Berufsverbot

gleich. Vieles ist dabei nicht nachvollziehbar: Während die Industrie weiterproduziert, darf ich trotz Maske und trennender Glasscheibe nicht einmal Einzelunterricht geben? Dabei sind wir Künstler doch ebenfalls ein Wirtschaftsfaktor. Kulturschaffende beklagen, dass sie keine Lobby haben. Aber das stimmt nicht. Ich bin mittlerweile bei Verdi. Dort kann man einen abgelehnten Antrag auf Corona-Hilfen auch mal juristisch prüfen lassen.

Ich habe die Überbrückungshilfe für Soloselbstständige beantragt. Aber selbst damit wird es nicht reichen. Meine Frau arbeitet bei einem Arzt am Empfang, wir leben vom Ersparten, und dazu verkaufe ich gerade eine Gitarre von 1976.

Wie es weitergeht, weiß ich nicht. Durch die Aussicht auf Impfung sehe ich eigentlich Licht am Ende des Tunnels. Aber vielleicht werde ich ab Sommer Lkw fahren müssen. Das kann ich. Notfalls nehme ich jeden Job. Ich will für meine Kinder eigenes Geld verdienen und ein Vorbild sein.“

FINANZINVESTOREN



Christoph Scheuplein:
**Wie entwickeln sich Unternehmen
mit Private-Equity-Eigentümern in
Deutschland?**

Study der Hans-Böckler-Stiftung,
Düsseldorf 2020. 82 Seiten

Kostenlos unter www.boeckler.de

UNTERSUCHUNG

Verkauft und verschuldet

Eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, wie gefährlich der Einstieg von Private Equity für Unternehmen ist. Wussten Sie, dass Unternehmen im Besitz von Finanzinvestoren oft mehrmals hintereinander verkauft werden und die Schulden dabei stetig steigen?



**SYSTEM
RELEVANT**

ANALYSEN DER STIFTUNG

In unserem Podcast „Systemrelevant“ analysieren neben Sebastian Dullien vom IMK auch andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Hans-Böckler-Stiftung mit Moderator Marco Herack, was Politik und Wirtschaft bewegt. Dabei geht es weiter um makroökonomische Zusammenhänge, aber auch um ökologische und soziale Herausforderungen und die Bedingungen einer gerechten und mitbestimmten Arbeitswelt.

Mit dabei sind: Sebastian Dullien, Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK); Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI); Johanna Wenckebach, Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI); Daniel Hay, Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.); Dorothea Voss, Leiterin der Forschungsförderung.