

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Mit Widerstand ist zu rechnen

Bildung gut 20 Jahre nach dem Pisa-Schock



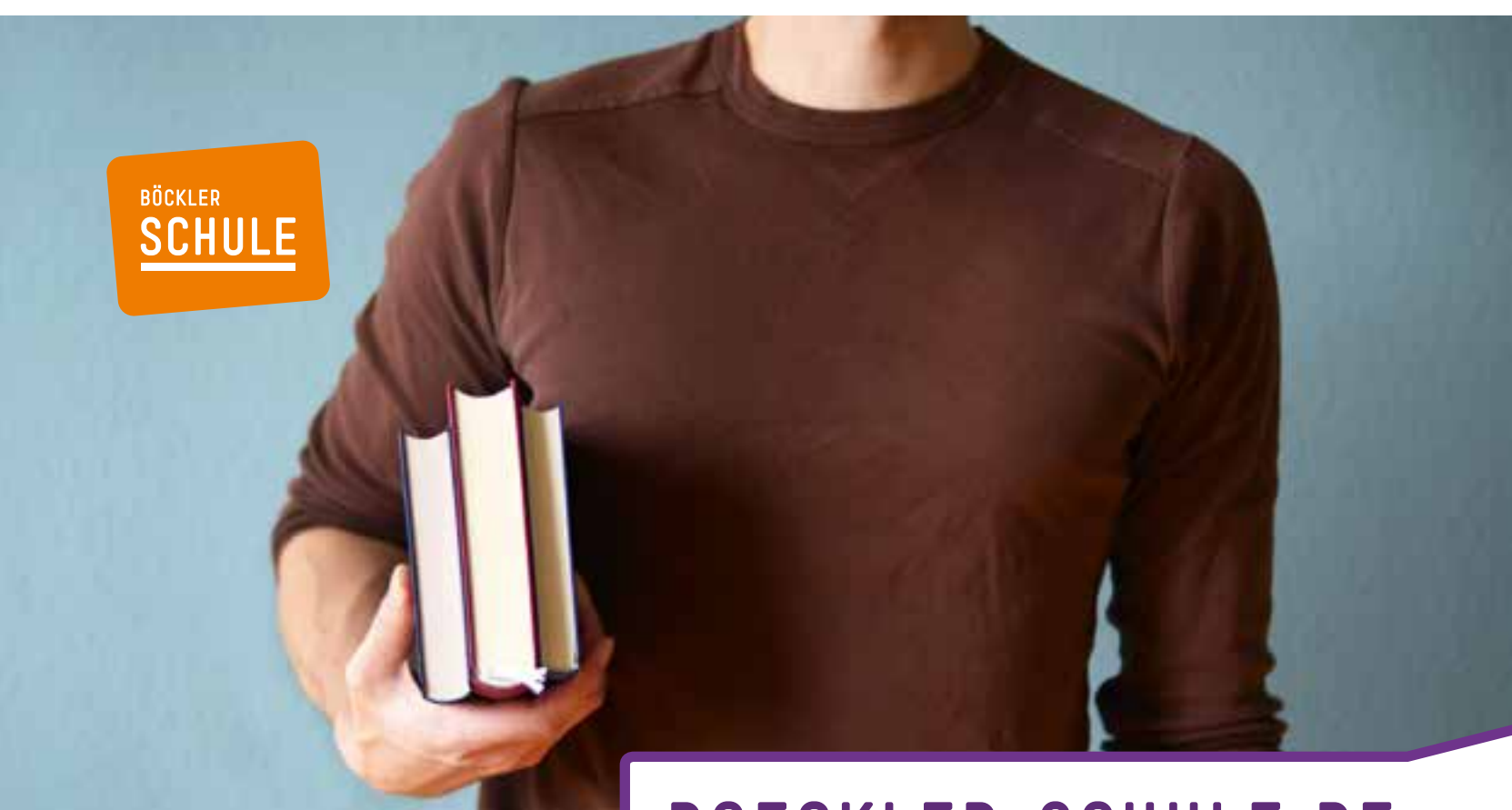
„Lasst eure Wut nicht an uns aus“

Erfahrungen mit dem
9-Euro-Ticket



Endlich gefragt

Die Berliner Verkehrsbetriebe
wollen klimafreundlicher werden



BÖCKLER
SCHULE

BOECKLER-SCHULE.DE

MATERIALIEN FÜR EINEN GUTEN UNTERRICHT

Fachlich geprüftes Lehrmaterial ab Klasse 9

Die Unterrichtseinheiten bieten jeweils Lernstoff für zwei bis drei Doppelstunden zu Themen wie Mindestlohn, Tarifvertrag, Rente und Mitbestimmung. Die Themenhefte sind komplette Unterrichtsreihen zu den Themen Globalisierung und Mitbestimmung. Außerdem gibt es ein Arbeitsheft zur Gründung einer Schülerfirma. Printexemplare sind kostenlos bestellbar.

Foto: Jan Rathke



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER, LIEBE INTERESSIERTE

Noch bis Ende August können die Menschen mit dem 9-Euro-Ticket in ganz Deutschland mit dem Nahverkehr fahren. Das Ticket ist Teil des Entlastungspakets, das die Bundesregierung angesichts der dramatisch steigenden Energiepreise geschnürt hat. Nach Berechnungen des IMK der Hans-Böckler-Stiftung helfen die bisherigen Maßnahmen besonders Familien mit niedrigem bis mittlerem Einkommen. Doch materielle Sorgen bedrücken immer mehr Menschen, die soziale Spaltung wächst: Während die einen im Privatjet nach Sylt düsen, müssen sich die anderen beim Einkauf von Lebensmitteln einschränken.

Armut zählt zu den drei Risiken, weshalb Kinder im Bildungssystem schlechter abschneiden. Ein formal niedriger Bildungsstand und Erwerbslosigkeit der Eltern sind die beiden anderen. Seit dem Pisa-Schock vor über 20 Jahren hat die Zahl derer, die von materieller Armut bedroht sind, stark zugenommen. Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund sind laut Bildungsbericht 2022 häufiger betroffen. Auf 48 Prozent trifft mindestens ein Faktor zu, bei Kindern ohne Migrationshintergrund sind es nur 16 Prozent. In diesem Heft stellen wir Wege aus der Misere vor. Ich wünsche eine anregende Lektüre,

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

claudia-bogedan@boeckler.de

Mein Lesetipp:

„Eine gute Idee schlecht umgesetzt“ von Fabienne Melzer, weil der Beitrag die Vielfalt der Perspektiven einfängt, die Schlussfolgerung aber von allen geteilt wird (S. 40 ff.).

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: BILDUNGSGERECHTIGKEIT

10 Mit Widerstand ist zu rechnen

Eine starke Lobby verhindert mehr gemeinsame Schuljahre.

Von Fabienne Melzer

16 Ungleiches ungleich behandeln

Der Sozialindex leitet Geld an bedürftige Schulen. Von Joachim F. Tornau

18 Es mangelt an allen Ecken und Enden

Der Bildungssektor ist ein prekärer Arbeitsmarkt. Von Annette Jensen

22 Ausbildung belohnen

Plädoyer für eine Ausbildungsplatzumlage. Von Gerhard Bosch

24 Gegen alle Widerstände

Böckler-Stipendien können Biografien verändern. Von Fabienne Melzer

28 Niemand lernt aus Angst

Wie Weiterbildung im Betrieb alle erreicht. Von Andreas Molitor



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

32 Wir bestimmen mit

Astrid Neumann, Aufsichtsrätin bei Coca-Cola. Von Kevin Gallant

34 „Endlich fragt uns mal einer“

Die BVG wollen klimafreundlicher werden – harte Arbeit.

Von Andreas Molitor

37 Praxistipp

Umwelt und Mitbestimmung



POLITIK UND GESELLSCHAFT

38 Kräftiger Schluck aus der Zinspulle

Die Wende bei den Zentralbanken birgt Risiken. Von Stefan Scheytt

40 Eine gute Idee schlecht umgesetzt

Erfahrungen aus erster Hand mit dem 9-Euro-Ticket.

Von Fabienne Melzer

46 Ein Blick nach vorn

Welche Rechte braucht der arbeitende Souverän heute?

Von Bettina Kohlrausch

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 Bildungsgerechtigkeit



52

Porträt

WALTHER MÜLLER-JENTSCH ist Adorno-Jünger, Mitbestimmungs-Papst und ein Kunstkenner.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Amélie Sutterer-Kipping: Beschäftigungssicherung

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Billy Bragg: „Sexuality“

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

Stillstand

Mein letzter Flug ist lange her. Denn ich hatte schon vor Jahren beschlossen, auf Fliegen zu verzichten. Ich fahre gerne Bahn und bin nie gern geflogen. Daher fiel mir der Verzicht nicht schwer. Freunde versuchen zwar immer wieder, mich für einen gemeinsamen Urlaub zu einem Flug zu überreden, aber bisher blieb ich standhaft. Entweder wir finden einen Weg mit der Bahn – oder ein anderes Ziel.

Als ich nun in diesem Sommer die Bilder von endlosen Schlangen am Flughafen sah, von Menschen, die auf ihren Koffern hockten und seit Stunden darauf warteten, in den Urlaub zu kommen, fühlte ich mich in meiner Entscheidung noch einmal bestätigt. Auch ohne Warteschlangen empfand ich vor allem die Abfertigung am Flughafen immer als sehr anstrengend. Wie entspannt, dachte ich, ist dagegen Bahn fahren. Dachte ich, bis ich in Zeiten des 9-Euro-Tickets an einem Wochenende aufs Land fahren wollte. Schwitzend steckte ich zwischen anderen Menschen im Gang fest, verpasste meinen Anschluss und kam erst Stunden später als geplant an. Vielleicht sollte ich einfach öfter zu Hause bleiben. ■



Foto: Uli Baatz

FABIENNE MELZER ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



Foto: © Dominik Sommerfeld / BILD

Der Ansturm vor dem Flug

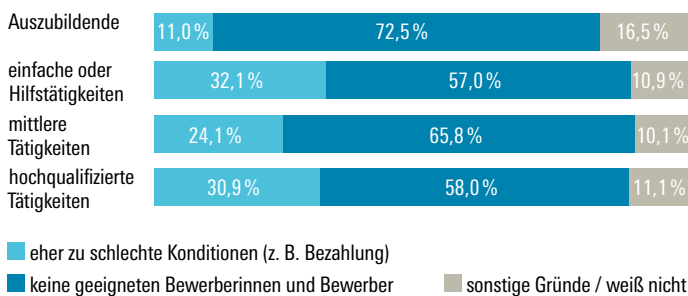
Wer in diesem Sommer in den Urlaub fliegen wollte, konnte oft schon froh sein, wenn er irgendwann im Flieger saß. Während der Pandemie wurden viele Beschäftigte an den Flughäfen entlassen oder hatten sich andere Jobs gesucht und kamen nicht mehr zurück. So dauerte die Abfertigung der Fluggäste oft Stunden. Die Stellvertretende Verdi-Vorsitzende Christine Behle sagte der Deutschen Presseagentur, Co-

rona habe bestehende Probleme nur verschärft. Sie macht die Liberalisierung seit den 1990er Jahren verantwortlich. Durch die Konkurrenz und Billigstausschreibungen hätten sich die Arbeitsbedingungen massiv verschlechtert. „Die Arbeitgeber haben den Bogen überspannt, sodass kaum noch jemand in der Luftfahrt arbeiten will“, sagte Behle. Verdi versucht seit Jahren, mit Tarifverträgen gegenzusteuern. ■

LEERSTELLEN

Händeringend gesucht

Gründe für Stellenbesetzungsprobleme (nach den Angaben befragter Betriebs- und Personalräte)



Quelle: Elke Ahlers/Valeria Quispe Villalobos: Fachkräftemangel in Deutschland. Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22. WSI Report Nr. 76, Juli 2022

FAHRDIENST BUNDESTAG

Endlich mit Tarif

„Der Tarifvertrag für den Fahrdienst des #Bundestag/es steht!“ Das konnte die Gewerkschaft Verdi Mitte Juni über Twitter melden. Einkommen und Arbeitszeit werden an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes angeglichen. Die Beschäftigten haben schon ab Herbst dieses Jahres deutlich mehr Geld in der Tasche. Das ist die gute Nachricht am Ende eines jahrelangen Kampfes. Kompliziert war die Lage dadurch, dass die meisten Fahrer nicht beim Bundestag direkt angestellt sind, sondern bei der BwFuhrparkService GmbH mit Sitz in Troisdorf. „Bw“ steht für Bundeswehr – die GmbH ist dem Verteidigungsministerium unterstellt, das es, solange es unionsgeführt war, mit der Tarifbindung in dem Staatsunternehmen nicht eilig hatte. ■

ANTI-KRIEGSTAG

Die Waffen müssen schweigen

Foto: Pixabay/Gerd Altmann



„Für den Frieden! Gegen einen neuen Rüstungswettlauf!“ – Unter diesem Motto ruft der DGB zu Aktionen anlässlich des Antikriegstags auf. „Mit dem verbrecherischen Überfall der russischen Armee auf die Ukraine ist der Krieg zurück in Europa“, heißt es in der DGB-Erklärung. Eine breite und öffentliche Debatte über die erforderlichen Gegenmaßnahmen sei notwendig. Sie habe sich aber „immer stärker auf den Einsatz militärischer Mittel der Friedenssicherung“ verengt. Der Ukraine-Krieg, so der DGB, dürfe „nicht zu dem Irrglauben verleiten, Frieden ließe sich mit Waffen schaffen“. Seit 1957 wird jährlich am 1. September an die Schrecken der Weltkriege und an die Folgen von Krieg, Gewalt und Nationalsozialismus erinnert. Die Initiative für den Gedenktag ging seinerzeit vom DGB aus. ■

VERDI

Durchbruch bei Amazon

Erstmals in Europa wurde jetzt in einem Verteilzentrum von Amazon ein Betriebsrat gewählt. Das gewählte Gremium in Wunstorf bei Hannover besteht aus neun Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, sechs von ihnen kommen von der Liste der Gewerkschaft Verdi. Während in einigen Amazon-Logistikzentren bereits Betriebsräte existieren, hat das Unternehmen die Gründung von Beschäftigtenvertretungen in den Verteilzentren, wo die Pakete für die Zusteller der Subunternehmen vorbereitet werden, bislang verhindern können. Als Erfolg wertet Verdi vor allem die starke Vertretung von Gewerkschaftern im Betriebsrat. „Es ist bei Amazon keine Selbstverständlichkeit, dass sich die gewerkschaftlich Aktiven durchsetzen“, sagt Nonni Morisse, Verdi-Sekretär für Amazon. ■

57 %

der Haushalte

wollen als Reaktion auf den drastischen Energiepreisanstieg Restaurant- und Gaststättenbesuche einschränken, ebenso viele sparen bei Bekleidung, Schuhen, Innenausstattung und Haushaltsgeräten. Dies ergibt sich aus der jüngsten Erwerbspersonenbefragung des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Haushalte mit geringem Einkommen sind von den Preissteigerungen überproportional betroffen.

*Quelle:
Jan Behringer/Sebastian Dullien:
Energiepreisschock: Besonders
Geringverdienende wollen Konsum
deutlich einschränken. IMK Policy
Brief Nr. 125, Juni 2022*

WISSEN SIE ...

... dass 28 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice oft unbezahlte Überstunden machen?

Dies ist das Ergebnis einer Studie des DGB. Vorgesetzte erwarten zudem von jedem dritten Homeoffice-Beschäftigten, außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar zu sein. Beschäftigte, die im Betrieb arbeiten, werden in beiden Fällen nur etwa halb so häufig kontaktiert. 46 Prozent der Heimarbeiter verkürzen Pausen oder lassen sie ganz ausfallen.

Quelle: Sonderauswertung „Arbeit der Zukunft im ‚Neuen Normal‘“ des DGB-Index „Gute Arbeit“. Berlin, Mai 2022

EINE FRAGE, HERR HORVAT


Foto: BASF

Was bedeutet es für BASF, wenn das Gas knapp wird?

„Wir benötigen Erdgas in Ludwigshafen zum einen als Rohstoff für die Chemie, vor allem für die Herstellung von Ammoniak und Acetylen mit den entsprechenden Produktlinien. Zum anderen haben wir Gaskraftwerke für die Stromerzeugung. Mit weniger Gas müssten wir einzelne Anlagen herunterfahren oder abschalten, was voraussichtlich Kurzarbeit für die Betroffenen zur Folge hätte. Darauf sind wir vorbereitet. Sinkt die Gasmenge unter 50 Prozent, könnte im Extremfall ein Herunterfahren des Standorts die Folge sein. Um das zu verhindern, arbeiten wir mit Stufenplänen zur Gaseinsparung. Längerfristig muss die Transformation schneller gehen: weg vom Gas, raus aus einseitiger Abhängigkeit, rein in grüne Energie – und das alles mit vernünftigen Übergangszeiten und sozial gestaltet.“ ■

SINISCHA HORVAT, Betriebsratsvorsitzender BASF SE, Ludwigshafen

CHECK DIE ZAHLEN HINTER DER ZAHL

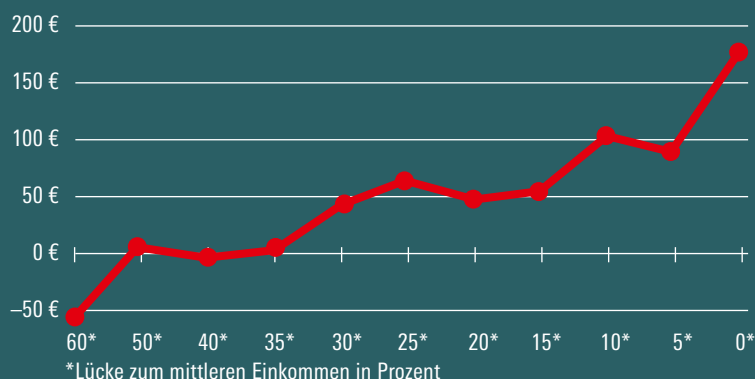
Armut, im Detail betrachtet

VERTEILUNG Als arm gilt nach offizieller Lesart, wer weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens verdient. Neue Forschung zeigt die Dimension des Problems deutlich auf.

Von Kay Meiners

Kein Cent zum Zurücklegen

Monatliche Ersparnis (2018)



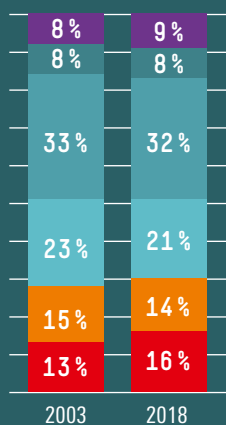
Wer arm ist, hat kaum Reserven zum Sparen. Haushalte, die 65 Prozent des Netto-Medianeinkommens in Höhe von 22.647 Euro pro Jahr erzielen, können genauso wie Haushalte mit 60 Prozent so gut wie nichts zurücklegen. Zum Teil wird sogar „entspart“, vorhandene Ersparnisse werden also aufgebraucht.

Schicht für Schicht

Die Forscher haben sechs Kategorien identifiziert (mit leichten Verschiebungen aufgrund der Berücksichtigung von Vermögen).

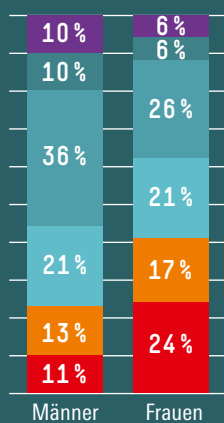
- **Armut:**
weniger als 65 % des mittleren Einkommens
- **Prekarität:**
65 bis 80 % des mittleren Einkommens
- **Knappe Teilhabe:**
80 bis 105 % des mittleren Einkommens
- **Gute Teilhabe:**
105 bis 150 % des mittleren Einkommens
- **Sehr gute Teilhabe:**
150 bis 175 % des mittleren Einkommens
- **Reichtum:**
über 175 % des mittleren Einkommens

Jeder sechste Haushalt lebt in Armut



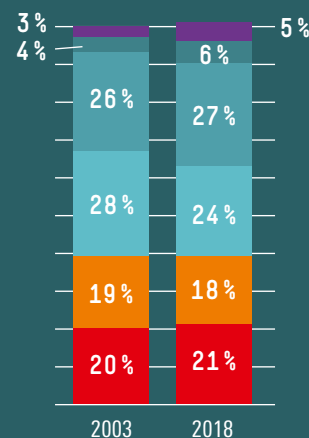
Zwischen 2003 und 2018 nahm der Anteil der Haushalte, die als arm gelten, deutlich zu – von 13 auf 16 Prozent. Fast ein Drittel der Haushalte lebte 2018 in Armut oder unter prekären Bedingungen.

Frauengeführte Haushalte sind ärmer



Im Jahr 2018 lebte fast ein Viertel der Haushalte mit einer Frau als Hauptverdiener in Armut. Bei den „Männerhaushalten“ waren es nur 11 Prozent.

Wachsender Wohlstand im Osten



In Ostdeutschland ist Armut weiter verbreitet als im Westen (21 % Ost, 14 % West). Allerdings nahm im Osten zwischen 2003 und 2018 die Zahl der Haushalte, die über ein gutes Einkommen verfügen, deutlich zu. Immerhin 5 % der Ost-Haushalte gelten mittlerweile als reich.

Quelle: Irene Becker/Tanja Schmidt/Verena Tobsch: Wohlstand, Armut und Reichtum neu ermittelt. Böckler Study 472, Juni 2022

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Brauchen wir ein zeitlich begrenztes Tempolimit?

Foto: ACE



JA.

Ein befristetes Tempolimit von 100 Stundenkilometern auf deutschen Autobahnen lässt sich schnell umsetzen, um Energie zu sparen, den Geldfluss nach Russland zu reduzieren und so den Menschen in der Ukraine zu helfen. Aus dem Stand und unbürokratisch könnte so ein wichtiger Beitrag zur Drosselung des Ölverbrauchs geleistet werden. Geringere Nachfrage würde weniger Importe aus Russland bedeuten. Jeder nicht verbrauchte Liter Sprit leistet einen Beitrag, den Devisenfluss in Russlands Kriegskasse zu vermindern.

Nach Angaben des Umweltbundesamtes lassen sich so, selbst wenn sich nicht jeder an das Tempolimit halten würde, rund 133 Millionen Liter fossilen Kraftstoffs pro Monat einsparen. Das entspricht rund drei Prozent des im Verkehrssektor verbrauchten Kraftstoffs. Wie klein ist dieses Opfer im Vergleich zu den Opfern, die die Menschen in der Ukraine gerade erbringen müssen? Ihnen gehört unsere ganze Solidarität. Das sieht auch die Mehrheit der Bevölkerung so, wie eine Befragung von infratest dimap zeigt.

Wenn kein russisches Öl mehr importiert wird, ist ein temporäres Tempolimit von 100 Stundenkilometern nicht mehr notwendig. Allerdings spricht sich der Auto Club Europa bereits seit 2019 als erster deutscher Autoclub für ein dauerhaftes Tempolimit von 130 Kilometern auf Autobahnen aus. ■

STEFAN HEIMLICH, Vorsitzender des Auto Clubs Europa (ACE) e. V.

Foto: Dominik Butzmann



NEIN.

Die Debatte um ein Tempolimit wird meist emotional und wenig faktenbasiert geführt. Deutschland hat bereits auf mehr als 96 Prozent der Straßen ein Tempolimit. Es gilt auf Bundes-, Landes- und Kreisstraßen. Auf Autobahnen sind 30 Prozent des Netzes dauerhaft oder zeitweise tempobegrenzt. Autobahnen sind die sichersten Straßen. Sie sind sogar sicherer als solche in einigen Ländern mit generellem Tempolimit. Rund 2,6 Millionen Tonnen CO₂ würden laut Umweltbundesamt durch ein Tempolimit von 120 Stundenkilometern eingespart – das sind gerade einmal 0,3 Prozent des deutschen Treibhausgasausstoßes. Umfragen zeigen, dass schon jetzt eigenverantwortlich langsamer gefahren wird. Der Effekt wäre also noch geringer.

Autobahnabschnitte mit erhöhtem Unfallrisiko, hohem Verkehrsaufkommen, Baustellen oder das Fahren bei schlechter Witterung sollten einem Tempolimit unterliegen. Wir brauchen aber kein generelles starres Tempolimit auf freien Strecken. Wir sollten stattdessen die Chancen der Digitalisierung nutzen. Eine situationsangepasste Geschwindigkeitsregulierung ist die Zukunft. Digital statt analog. Eigenverantwortung statt Verbote. Nur so gibt es den gesellschaftlichen Rückhalt, der die Grundvoraussetzung für erfolgreiche Transformationen ist. ■

HILDEGARD MÜLLER, Präsidentin des Verbandes der Automobilindustrie (VDA)



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



MIT WIDERSTAND IST ZU RECHNEN

BILDUNG In Deutschland hängt Bildungserfolg noch immer stark von der sozialen Herkunft ab. Wissenschaftler machen die frühe Aufteilung der Kinder auf verschiedene Schulformen dafür verantwortlich. Doch eine längere gemeinsame Schulzeit stößt auf erbitterten Widerstand. Vielleicht muss auch an anderer Stelle Druck aus dem System genommen werden.

Von Fabienne Melzer – Foto iStock/Imgorthand

Die Worte klangen bedrohlich. Von einer Didaktik der Verwahrlosung, einem pädagogischen Abgrund und anderem Unheil sprach der Philologenverband Rheinland-Pfalz in einer Pressemitteilung Anfang Juli. Die Wurzel dieses Übels sieht er in den derzeitigen Grundschulmethoden. Sobald es in Deutschland um die Leistungen von Schulkindern geht, bricht ein Glaubenskrieg aus, und Kämpfer wie der Philologenverband rüsten verbal auf. Selbst in der Politik ist die Kriegsrhetorik bei diesem Thema nicht weit. So schloss die rot-grüne Minderheitsregierung in Nordrhein-Westfalen 2014 mit der CDU einen „Schulfrieden“. Demnach soll das gegliederte Schulsystem bis 2023 nicht angefasst werden.

Befürworter und Gegner des dreigliedrigen Schulsystems liegen sich nicht erst seit den Ergebnissen der ersten Pisa-Studie vor mehr als 20 Jahren in den Haaren. Die Studie heizte die Diskussion jedoch an. Denn zum Schrecken vieler entpuppte sich das Land der Dichter und Denker im internationalen Vergleich als Mittelmaß. Nirgends sonst hing der Schulerfolg so sehr von der sozialen Herkunft ab wie in Deutschland. Und mit jeder neuen Studie geht der Streit weiter.

Mit der Pressemitteilung reagierten die rheinland-pfälzischen Philologen auf eine Untersuchung im Auftrag der Kultusministerkonferenz. Danach waren die Leistungen von Viertklässlern 2021 im Vergleich zu 2016 deutlich

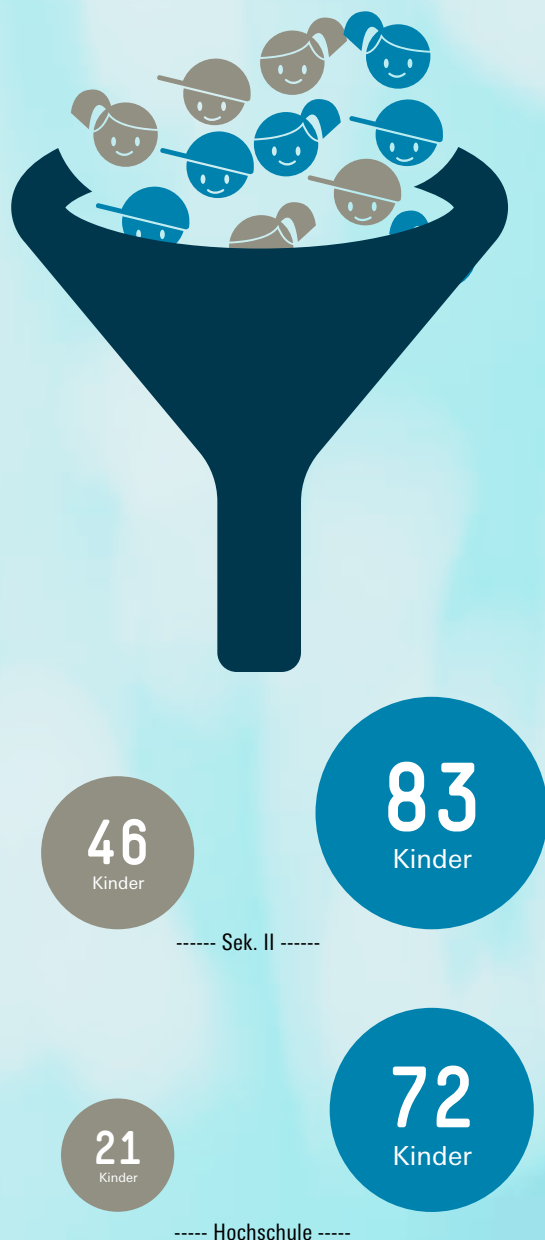
gesunken. Gleichzeitig hatte sich der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und schulischer Leistung verstärkt. In der Rechtschreibung erreichen nur noch 44 Prozent der Schüler den Regelstandard, fast ein Drittel verfügt nicht einmal über Mindeststandards.

Der Philologenverband forderte daher nicht nur eine Rückkehr zu Lernmethoden des vorigen Jahrhunderts, auch die Leistungsstandards müssten angehoben werden. Maike Finnern, die Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), schüttelt da nur den Kopf: „Standards und Tests können als Diagnoseinstrumente sinnvoll sein. Aber dazu wurden sie nicht genutzt.“ Auf dem Papier sei die individuelle Förderung zwar wichtiger geworden, in den Bildungseinrichtungen fehlten aber Mittel und Menschen dafür. In einem selektiven Schulsystem sind auch die Beschäftigten gefangen und müssen anhand der Testergebnisse Entscheidungen über den weiteren Bildungsweg treffen. „In Bayern beginnt das Lernen fürs Gymnasium ab Klasse drei“, sagt Maike Finnern. „Standards führen nur dann zu mehr Chancengleichheit, wenn wir dafür sorgen, dass alle sie erreichen.“

Wer also die Latte höher legen will, wie der Philologenverband, wird unter den derzeitigen Bedingungen höchstwahrscheinlich nur die Zahl derer erhöhen, die sie reißen. Der Verband vertritt Beschäftigte an Schulen, die zum Abitur führen. Mitglieder unter den ►

Schule als sozialer Filter

Von 100 Kindern aus Akademikerhaushalten und 100 Kindern aus Nichtakademikerhaushalten besuchen jeweils ...



● Kinder von Nichtakademikern ● Kinder von Akademikern

Quelle: DZHW/Bildungsverläufe und Beschäftigung

► Gymnasiallehrkräften würden seit Jahren mangelhafte Rechtschreibung und Rechenkenntnisse bei Fünftklässlern beklagen. Die Klagen könnten auch mit einer Entwicklung zusammenhängen, die Aladin El-Mafaalani, Soziologe an der Universität Osnabrück und Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung, beobachtet: „Fast 50 Prozent der Grundschüler wechseln mittlerweile aufs Gymnasium. Lehrkräfte haben dort inzwischen eine sehr diverse Schülerschaft, aber den Unterricht noch nicht entsprechend angepasst.“

Sozialer Filter

Zwar hat sich seit der ersten Pisa-Studie einiges getan, Deutschland steht im Vergleich nicht mehr ganz so schlecht da. Doch das Bildungssystem funktioniert immer noch als sozialer Filter. Während 2016 von 100 Akademikerkindern 83 eine gymnasiale Oberstufe und 72 eine Hochschule besuchten, waren es von 100 Nichtakademikerkindern lediglich 46 und 21. Einer der Gründe: Das Schulsystem setzt auf die Unterstützung der Eltern. Wie fatal das ist, wurde unter Coronabedingungen sichtbar. Das beobachtete auch Claudia Caspari, Geschäftsführerin des Kreisjugendrings in München, eines Trägers von Kindertages- und Freizeiteinrichtungen. „Als Kinder von einem Tag auf den anderen in den Distanzunterricht geschickt wurden, mussten Eltern den Schultag oder sogar die Schulwoche strukturieren“, sagt Caspari. „Aber Eltern in systemrelevanten Berufen waren gar nicht zu Hause.“ Sie weiß: Je weniger Einkommen eine Familie hat, desto wahrscheinlicher arbeiten Vater und Mutter. Sie haben weder das Geld noch die Zeit, ihre Kinder zu unterstützen. Ihre Kinder treten dann in der Schule gegen den Nachwuchs von Akademikern an, der bereits im Ballett tanzt, die musikalische Früherziehung besucht hat und demnächst Klavier lernt.

Die ungleichen Bedingungen der Kinder zu Hause werden in der Schule viel zu wenig berücksichtigt, findet GEW-Vorsitzende Maïke Finnen. Ihrer Ansicht nach sollten Schulen, die von vielen Kindern mit größeren Schwierigkeiten besucht werden, auch mehr Mittel bekommen, um unterschiedliche Startbedingungen auszugleichen. Doch die Verteilung von Bundesmitteln orientiert sich an Bevölkerung und Steueraufkommen. So spielten soziale Lebensumstände

von Kindern und Jugendlichen selbst beim Corona-Aufholpaket keine Rolle, dabei sollte es die unterschiedlichen Bedingungen der Kinder im Homeschooling ausgleichen. Würde das bei der Verteilung der Gelder berücksichtigt, bekäme Nordrhein-Westfalen mehr und Bayern weniger aus dem Bundestopf.

Ähnlich sieht es für Hochschulen und Kitas aus. Elke Alsago, Bundesfachgruppenleiterin bei Verdi, arbeitet seit 30 Jahren im Kitabereich. Nach dem Pisa-Schock habe sich in den Kitas viel getan. Sprachförderung wurde in den Alltag integriert. Im Projekt „Brückenjahr“ arbeiteten Kitas und Grundschulen zusammen, um die Kinder auf den Übergang vorzubereiten. „Die Fachkräfte haben sich weiterentwickelt“, sagt Alsago. Doch was nützt ihnen dieses Wissen, wenn sie tagein, tagaus nur noch den Mangel verwalten? Zwar habe der Gesetzgeber einen Anspruch auf einen Kitaplatz geschaffen, dabei aber leider versäumt, genügend Personal aufzubauen. Kommunen schließen inzwischen Gruppen und re-

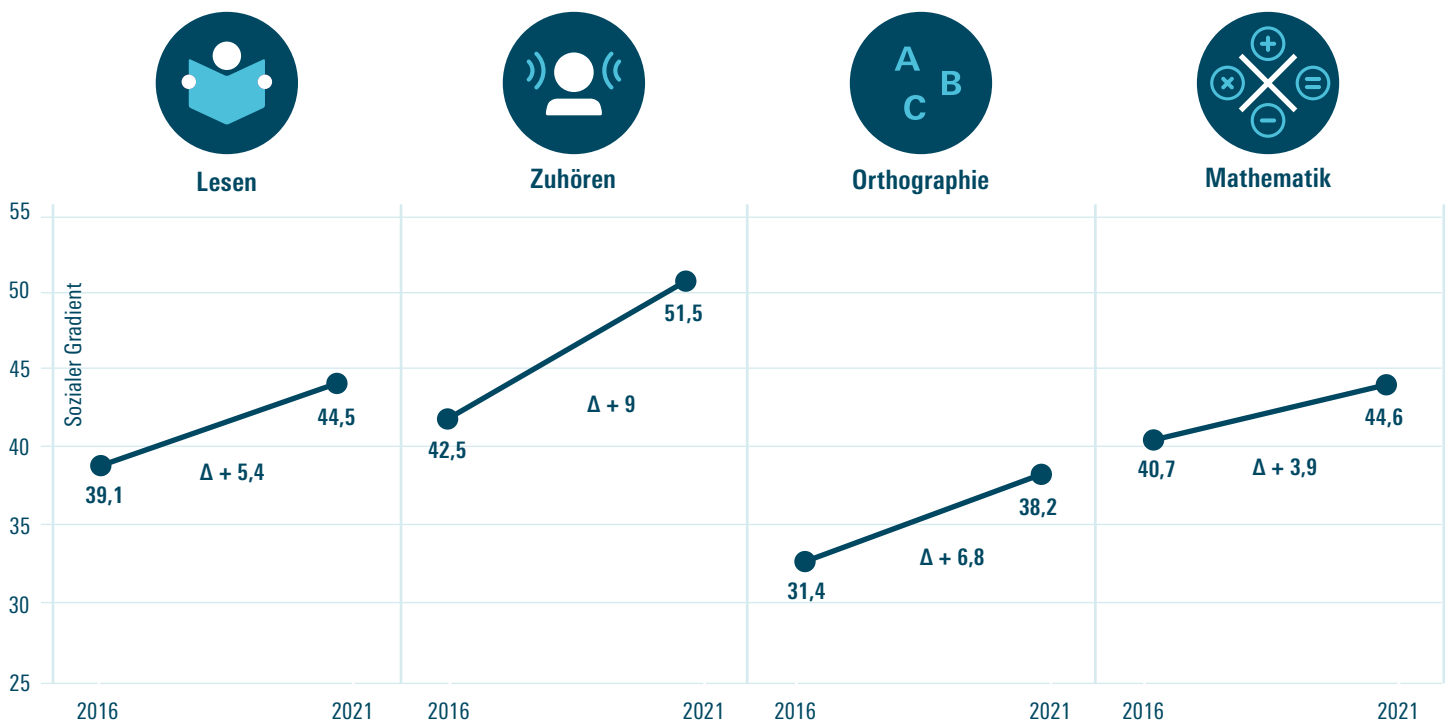
duzieren Öffnungszeiten. Zum Schutz des Personals und der Kinder sei das richtig, im Hinblick auf die Bildung aber langfristig keine Lösung.

Das knappe Angebot benachteiligt ohnehin jene, die es am meisten brauchen. Nur knapp ein Viertel der Kinder von Müttern ohne Abitur besuchte 2016 eine Kita. Bei Kindern von Müttern mit Abitur waren es rund 40 Prozent. Fragt man die Eltern, ob sie sich eine Betreuung wünschen, fällt die Differenz mit acht Prozent deutlich kleiner aus. Eltern mit geringerer Bildung haben demnach auch geringere Chancen, einen Platz für ihr Kind zu ergattern, so der Schluss eines Forschungsteams des DIW in Berlin. Daran änderte auch der Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz seit 2013 nichts. Im Gegenteil: Zwischen 2012 und 2016 vergrößerten sich die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen. Mehr Angebote könnten die Situation verbessern.

Doch mit einem Ausbau der Ganztagsplätze ist es nicht getan. In den Kitas bröckelt der Anspruch an frühkindliche Bildung ange- ►

Schulerfolg hängt vom Elternhaus ab

Der Sozialgradient beschreibt den Zusammenhang zwischen schulischen Kompetenzen und sozio-ökonomischem Status. Je größer der Wert, desto stärker der Zusammenhang. Er wurde zwischen 2016 und 2021 größer.



Quelle: IQB-Bildungstrend 2021



Standards führen nur dann zu mehr Chancengleichheit, wenn wir dafür sorgen, dass alle sie erreichen.“

MAIKE FINNERN, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

► sichts des Personalmangels. Die offene Ganztagschule (OGS) ist nur ein Betreuungsmodell, wo Kinder nach der Halbtagschule ein Mittagessen bekommen, bei den Hausaufgaben betreut werden und Beschäftigte ihnen Freizeitangebote machen. „Es reicht nicht, die Kinder nachmittags zu betreuen“, sagt Claudia Caspari vom Münchner Kreisjugendring. Der gesetzliche Anspruch auf einen Betreuungsplatz ist ausschließlich der Not berufstätiger Eltern geschuldet und wird nicht von der Frage geleitet, wie Kinder sich am besten entwickeln können. „Kinder brauchen Raum, sich auszuprobieren, sich zu entfalten, und müssen dabei pädagogisch gut begleitet werden“, sagt Claudia Caspari. „Bildungsgleichheit kann nur gelingen, wenn eine Rhythmisierung von schulischen und außerschulischen Angeboten in einer Ganztagschule installiert wird.“

Doch stattdessen muss auch sie den Mangel verwalten. Beschäftigten im offenen Ganztag kann sie nur 17- oder 18-Stunden-Stellen anbieten. „Da schaffen wir prekäre Beschäftigungsverhältnisse“, sagt Caspari. Auch Maike Finnern kritisiert die schlechte Ausstattung mit Personal und Mitteln. „Wir wollen Inklusion, aber die Integrationsklassen bekommen keine zweite pädagogische Kraft. Pädagogische Kräfte werden nur befristet angestellt, sie bekommen digitale Geräte, aber keine technische Unterstützung“, sagt die GEW-Vorsitzende und fasst die Misere in einem Satz zusammen: „Wir wollen gute Bildung, aber sie ist uns nichts wert.“

Auch Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, hält das Bildungssystem für unterfinanziert. Für Schulen bezifferte die Kreditanstalt für Wiederaufbau allein den Investitionsrückstand auf 46 Milliarden Euro, für Hochschulen kommen noch einmal 40 Milliarden Euro hinzu. „Aber wenn wir einfach nur mehr Geld in die bestehenden Strukturen pumpen, ändert das nichts an den ungleichen Bildungschancen“, sagt Bettina Kohlrausch. Sie sieht die Ursache nicht in Defiziten bestimmter Gruppen, sondern in der Struktur: „Der Hauptgrund für die Ungleichheit ist die frühe Verteilung der Kinder auf verschiedene Schulformen. Das System gleicht Unterschiede nicht aus, sondern legitimiert sie, indem es vorgibt, nach Leistung zu sortieren.“

Viele Pisa-Siegerländer zeigen, dass es auch anders geht. Meist schauen Bildungsforscher nach Skandinavien. Der Osnabrücker Soziologe El-Mafaalani möchte den Blick lieber nach Kanada lenken, das der deutschen Gesellschaft ähnlicher ist als Schweden oder Finnland. Auch Kanada schneidet gut ab mit einer umfassenden Ganztagschule, in der die Kinder bis 15 Jahre gemeinsam lernen. El-Mafaalani hält den Kampf gegen das dreigliedrige Schulsystem in Deutschland dennoch zumindest im Moment für aussichtslos. „Bildungsreformen funktionieren nicht wie eine Impfung. Wenn sie im Bildungssystem etwas gegen Eltern und Lehrer verändern, bringen sie enorme Unruhe in ein schwach aufgestelltes System“, sagt El-Mafaalani. Wichtiger sei es, den offenen Ganztag qualitativ auszubauen.

Niemand will sich die Finger verbrennen

Mit Widerstand der Eltern ist auf jeden Fall zu rechnen. Als der schwarz-grüne Senat in Hamburg 2009 die gemeinsame Schulzeit nur um zwei Jahre verlängern wollte, formierte sich eine Bürgerinitiative um den Rechtsanwalt Walter Scheuer. Die Initiative sammelte mehr als 184.000 Unterschriften gegen die Reform und kippte sie mit knapper Mehrheit in einem Volksentscheid. An der Debatte um eine längere gemeinsame Schulzeit will sich in der Politik niemand mehr die Finger verbrennen.

Wenn sich schon keiner den großen Wurf traut, sollte die Politik sich zumindest um jene kümmern, die komplett durchfallen, meint GEW-

Vorsitzende Maike Finnnern. „Jedes Jahr verlassen 50 000 junge Menschen die Schule ohne Abschluss, in den vergangenen beiden Jahren waren es sogar je 100 000. Das können wir doch nicht einfach hinnehmen.“ Deshalb sollte die Politik Schulen mit besonderen Herausforderungen auch besonders unterstützen.

Zumal es nicht hilft, Schulen einfach einen anderen Namen zu geben. Schließlich werden Lehrkräfte noch immer nach unterschiedlichen Schulzweigen ausgebildet. Die Lehrerausbildung zu verändern, hieße aber, Universitäten zu verändern. „Und das“, sagt El-Mafaalani, „ist noch schwerer, als Schulen zu verändern.“

Er würde bei der Fortbildung ansetzen. „Denn selbst wenn wir heute nach den modernsten Erkenntnissen ausbilden, kann das in zehn Jahren schon wieder überholt sein“, sagt der Universitätsprofessor, der selbst Lehrer war und heute Lehrer ausbildet. Doch gerade bei der Fortbildung liege vieles im Argen. Die Länder hätten kein Geld für Fortbildung, und bei den Anbietern fehle jede Qualitätskontrolle.

El-Mafaalani plädiert dafür, Stress aus dem System zu nehmen. „Schauen wir uns doch erst

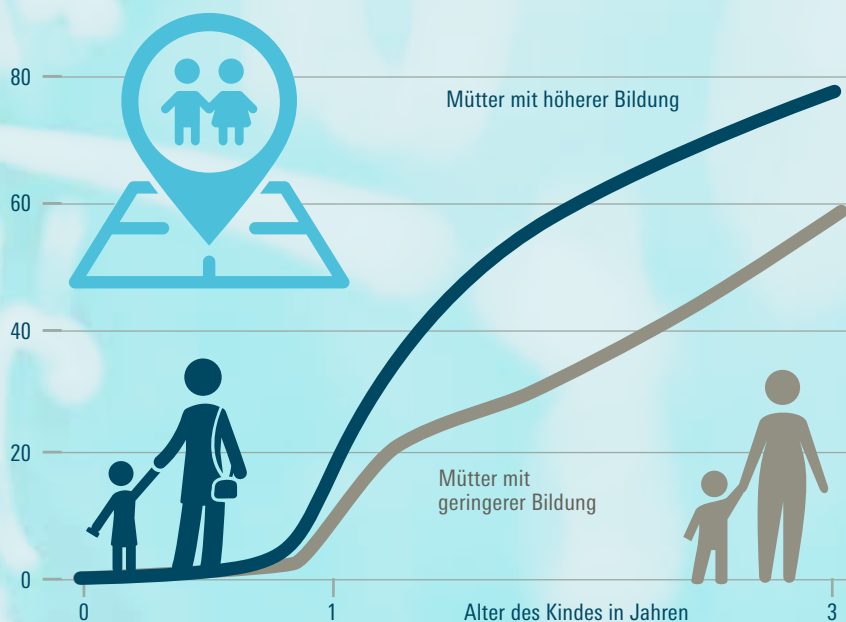
einmal an, wie es sich in Bundesländern entwickelt, die nur noch zwei Schulformen haben“, schlägt er vor. Vielleicht lassen sich daraus Reformen entwickeln, die eine Mehrheit akzeptiert.

GEW-Vorsitzende Maike Finnnern sieht das Bildungssystem dagegen an einer Wegscheide. „Wir brauchen eine Wende, weil sonst niemand mehr in diesem System arbeiten will, unsere Kinder und Jugendlichen nicht fit fürs Leben werden und unsere Demokratie gefährdet wird.“ Auch der sozialökologische Wandel hänge davon ab. „Das funktioniert nur mit einem enormen Bildungsschub – und zwar für alle Altersklassen.“

WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch würde aber noch an anderer Stelle ansetzen. Schließlich ist der Klassenkampf im Bildungssystem am Ende ein Kampf um die besten Plätze auf einem Arbeitsmarkt, der zwar viele Jobs, aber wenig Sicherheit bietet. „Solange das so ist, wird es immer einen Kampf um Ressourcen geben“, sagt Bettina Kohlrausch. „Und Bildung ist eine wichtige Ressource für soziale Mobilität.“ Vielleicht würden mehr Menschen ein faireres Bildungssystem akzeptieren, wenn am Arbeitsmarkt weniger Druck herrschte. ■

Kitabesuch unter Dreijähriger nach Bildung der Mutter

in Prozent



Quelle: DIW Berlin 2020

Mütter mit höherer Bildung nutzen deutlich häufiger eine Betreuung für ihre Kinder unter drei Jahren als Mütter mit geringerer Bildung.

Ungleiches ungleich behandeln

SOZIALINDEX Bildungsforscher und Gewerkschaften fordern seit Langem, die Schulfinanzierung systematisch an einem Sozialindex zu orientieren. Doch erst wenige Bundesländer nutzen dieses Instrument für mehr Chancengerechtigkeit.

Von Joachim F. Tornau – Foto Cordula Kropke

Yvonne Dannenberg könnte unglücklich sein, aber sie ist es nicht. Die Leiterin der Grundschule Vizelinstraße im Hamburger Stadtteil Lokstedt wird in den kommenden Jahren Personal an andere Schulen der Hansestadt abgeben müssen, sie wird wieder größere Klassen bilden und auf manche Sprach- oder Lernförderung verzichten müssen. „Es tut natürlich weh, wenn jetzt etwas wegfällt“, sagt sie. „Aber es geht darum, Mittel gerecht zu verteilen. Und diese Grundidee finde ich total richtig.“

Nicht nach dem Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Sondern: Wer braucht, der bekommt. Bereits seit mehr als 15 Jahren orientieren sich die Schulausgaben in Hamburg an dieser eigentlich ganz einfachen Idee. Um Gelder für zusätzliche Lehrerstellen, Ganztagsangebote oder Fördermaßnahmen nicht mit der berühmten Gießkanne zu verteilen, wird seit 2005 ein Schulsozialindex genutzt. Je nach der sozioökonomischen Lage ihrer Schülerschaft sind die 311 staatlichen Schulen der Stadt in sechs Stufen eingeteilt – von 1 (hoch belastet, großer Förderbedarf) bis 6 (privilegiert, kein besonderer Förderbedarf).

Bei der jüngsten Neuberechnung im vergangenen Jahr machte die Grundschule Vizelinstraße den größten Sprung: von Stufe 1 auf Stufe 4. Zu Recht, wie Schulleiterin Dannenberg findet. „Der Stadtteil verändert sich.“ Mehr Wohneigentum, weniger Sozialwohnungen. Und: Die verstärkten Bemühungen der Schule etwa um Inklusion hätten eine bildungsnähere Elternklientel angezogen. Die zusätzlichen Ressourcen, die das mit ermög-

licht haben, würden deshalb künftig anderswo dringender benötigt. „Zu behaupten, dass alle Schulen die gleichen Probleme haben, wäre wirklich absurd“, meint die Pädagogin.

Ungleiches ungleich zu behandeln, um mehr Bildungsgerechtigkeit zu schaffen: Bildungsforscher und Gewerkschaften fordern das seit Langem. Doch ähnlich weit wie in Hamburg ist man damit nur in Bremen. Ansonsten weisen noch Berlin, Nordrhein-Westfalen und Hessen bestimmte Ressourcen nach Sozialindex zu. Baden-Württemberg und Sachsen wollen folgen. Das war's. „Leider ist Hamburg nicht überall“, sagt Detlef Fickermann. Nirgends, erklärt der renommierte Hamburger Bildungsforscher, sei die Datengrundlage für den Sozialindex so gut wie in der Hansestadt. „Es wäre wünschenswert, wenn andere Länder das auch so machen würden.“

Gerade in den Flächenstaaten mangelt es an statistischen Informationen über die Zusammensetzung der Schülerschaft einer Schule. In Hessen etwa steht dazu lediglich der Anteil zugewandelter Schülerinnen und Schüler zur Verfügung. Alle weiteren Daten, die für den dortigen Sozialindex verwendet werden, beziehen sich auf die gesamte Stadt oder Gemeinde: Arbeitslosenquote, Hartz-IV-Quote, Anteil von Einfamilienhäusern. Das Kultusministerium in Wiesbaden nennt das Ergebnis dennoch „schulscharf“, Fickermann aber spricht von einem „Schein-Sozialindex“.

Zum Vergleich: Bei der Neuberechnung des Hamburger Indexes wurden acht Kriterien verwendet, von denen sich drei direkt auf die Schü-

Yvonne Dannenberg, Grundschulleiterin in Hamburg, muss Personal abgeben. Für sie kein Grund, unglücklich zu sein.





Aufsteiger und Absteiger

73 Grundschulen, Stadtteilschulen und Gymnasien wurde bei der Neuberechnung des Hamburger Sozialindexes 2021 ein höherer Belastungsgrad bescheinigt als zuvor. 62 Schulen verbesserten sich.

Was zählt?

Kriterien des Hamburger Sozialindexes: Anteil der Schüler einer Schule mit nicht-deutscher Familiensprache, mit sonderpädagogischem Förderbedarf und mit Leistungsbezug nach dem Bildungs- und Teilhabepaket für Hartz-IV-Familien. Außerdem fließt ein, wie viele Kinder und Erwachsene in ihrem Wohnquartier von Hartz IV leben, wie viele Familien Hilfen zur Erziehung bekommen, wie viele Menschen Abitur haben und wie die jüngste Wahlbeteiligung ausfiel.

ler der jeweiligen Schule beziehen und fünf auf ihr konkretes Wohnquartier. Eigentlich sollte die Schulstatistik so etwas längst bundesweit ermöglichen. Doch die nötige Umstellung auf (anonymisierte) Individualdaten der Schülerinnen und Schüler, auf die sich die Kultusministerkonferenz schon vor fast 20 Jahren verständigte, ist bis heute in vielen Bundesländern nicht erfolgt.

Guter Ansatz – aber was folgt?

Doch auch wenn es eines Tages in allen Bundesländern „schulscharfe“ Sozialindizes gäbe, die diesen Namen tatsächlich verdienen, dann bliebe immer noch die Frage, was daraus folgt. „Ein Schulsozialindex ist ein sehr guter Ansatz“, sagt Anja Bensinger-Stolze, Vorstandsmitglied der Bildungsgewerkschaft GEW. „Aber in der Regel reichen die Gelder nicht, die auf diese Weise eingebracht werden.“ Und das grundlegende Problem des Fachkräftemangels lasse sich damit schon gar nicht lösen. „Am Ende ist es immer eine politische Entscheidung“, sagt die Gewerkschafterin. „Und wir kriegen leider seit Jahren

vorgeführt, dass Bildung nicht den Stellenwert in der Politik hat, den sie haben sollte.“

Die Verteilungsungerechtigkeit beginnt außerdem mittlerweile nicht erst auf der Ebene der Länder oder Kommunen. Seit dem Digitalpakt Schule kann auch der Bund Mittel für die Bildung vergeben. Und diese Gelder werden bislang nach dem Königsteiner Schlüssel ausgeschüttet, der wirtschaftlich starke Bundesländer massiv bevorzugt. „Das darf so nicht weitergehen“, sagt Bensinger-Stolze. In einem Gutachten für die GEW hat ein Team um Bildungsforscher Fickermann ein Alternativmodell entwickelt, das die Finanzkraft der Länder, die soziale Bedürftigkeit sowie den Bildungsstand der Menschen und die Bevölkerungsstruktur berücksichtigt.

Auf keinen Fall, fordert die Gewerkschaft, soll es noch einmal so kommen wie beim Digitalpakt. Da hat der Königsteiner Schlüssel dafür gesorgt, dass Schüler in Bayern mit durchschnittlich 910 Euro für digitale Endgeräte unterstützt werden können, während es in Nordrhein-Westfalen gerade einmal 228 Euro gibt. Da wäre sogar die Gießkanne fairer. ■

Es mangelt an allen Ecken und Enden

ARBEITSMARKT Sechs Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in Kitas, Schulen und Hochschulen. Dazu kommen noch einmal 1,3 Millionen in der staatlichen und betrieblichen Weiterbildung. Die Politik hat Bildungsansprüche ausgeweitet. Doch überall fehlen Fachkräfte. So arbeiten die meisten unter hoher Belastung und mangelhaften Bedingungen.

Von **Annette Jensen** – Illustrationen **Anna Diechtirow**

Am Limit

20 Jahre lang arbeitete Birgit Müller im internationalen Bankgeschäft. Dann fing sie in einer Berliner Kita an. Damit wechselte sie nicht nur den Beruf, sondern auch die Gehaltsklasse. Ihr monatliches Einkommen schrumpfte gewaltig. Für sie ein sicheres Zeichen, wie wenig Bildungsarbeit mit kleinen Kindern in Deutschland immer noch wertgeschätzt wird. Dabei liege gerade in der Vorschulpädagogik der Schlüssel, ungerecht verteilte Bildungsvoraussetzungen auszugleichen. „Wir legen die Grundlagen, wie Kinder in der Schule und im Leben zurechtkommen“, sagt die Berliner Kita-Leiterin.

800 000 neue Kita-Plätze wurden in den vergangenen 15 Jahren in Deutschland geschaffen. Trotzdem übersteigt die Nachfrage das Angebot deutlich. Nach Berechnungen von Verdi fehlen bereits jetzt 170 000 Beschäftigte in den Kitas. Der DGB fordert daher eine Fachkräfteoffensive von Bund und Ländern. Um mehr Menschen für Sozial- und Erziehungsberufe zu gewinnen, müssten die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dazu gehören eine kostenfreie und vergütete Ausbildung, attraktive Tarifgestaltung mit guter Bezahlung sowie Weiterbildung mit Entwicklungsmöglichkeiten.

Davon ist die Wirklichkeit weit entfernt. In Coronazeiten war manchmal eine Erzieherin für 25 Kinder verantwortlich. Doch auch in normalen Zeiten reicht die Personaldecke oft nicht aus für individuelle Förderung, bedürfnisorientierte Betreuung und fachgerechte Dokumentation. Rechnerisch ist in Deutschland eine Fachkraft für 8,2 Kinder ab zwei Jahren zuständig. Der Ausfall durch Krankheit und Urlaub wird fast überall zu knapp angesetzt, Vor- und Nachbereitungszeiten fallen oft dem Lückenstopfen zum Opfer. Etwa ein Viertel der Berufsanfängerinnen steigt binnen fünf Jahren wieder aus.

Im Frühjahr hatte Verdi zum Streik aufgerufen, Zehntausende versammelten sich auf den Straßen unter dem Motto: „Wir sind am Limit!“ Sie forderten vor allem Entlastung. Zwei Regenerationstage und mehr Lohn, besonders am unteren Ende, konnten vereinbart werden. Am Personal-mangel im Alltag aber ändert das erst einmal nichts.





Gefahr, zu verbrennen

Eine ähnliche Bilanz zieht Anja Bensinger-Stolze, Leiterin des Bereichs Schulen bei der GEW, für die Lehrkräfte: „Der Lehrkräftemangel treibt die Belastungen an den Schulen in die Höhe. Wir kommen jetzt an Grenzen.“ Seit zehn Jahren hat ihre Gewerkschaft auf den drohenden Mangel hingewiesen, nun kann auch die Politik ihn nicht mehr leugnen. Mit Seiten- und Quereinsteigenden sollen die Lücken gefüllt werden.

Für Grundschullehrerin Manuela Stahn aus Berlin-Spandau bedeutet das viel zusätzliche Arbeit. Viele neue Kräfte seien ja superengagiert, aber ihnen fehle einfach die Unterrichtserfahrung. „Manchmal lerne ich jedes halbe Jahr jemanden neu an.“ Nur ein paar Kilometer entfernt leitet Sven Olsok-Becker eine Grundschule in einem Viertel, das oft als Brennpunkt bezeichnet wird. Nur etwa 80 Prozent des Kollegiums sind ausgebildete Lehrkräfte. An Köpfen mangle es nicht. „Aber bei Fragen der Schulentwicklung kann ich beispielsweise die Studierenden nicht einbinden. Außerdem besteht immer die Gefahr, junge Leute zu verbrennen, wenn sie zu viel und zu früh an vorderster Front arbeiten.“

Hinzu kommen immer mehr Zusatzaufgaben. Corona hat deutlich gemacht, welchen Nachholbedarf es im Bereich Digitalisierung gibt – doch es fehlt an IT-Administratoren für die Schulen. Auch die Gespräche mit den Eltern, mit

Inklusionsstellen und Jugendhilfe fressen Zeit. „Wir müssen extrem viel dokumentieren, damit Kinder zum Beispiel Lernförderung bekommen“, erzählt Manuela Stahn. Schulen sollen den unterschiedlichen Bedürfnissen der Kinder gerecht werden. Wie sehr Lehrkräfte dabei differenzieren müssen, ist von Schule zu Schule unterschiedlich und hängt meist vom sozialen Umfeld ab. Daher fordert der DGB, Schulen in schwierigen Lagen besser auszustatten als andere, damit sie Klassen verkleinern und Förderangebote ausbauen können.

Die Landesregierung in Baden-Württemberg wollte dem Mangel dagegen durch weniger Teilzeit begegnen – was den Teufelskreis von Überlastung und Personalmangel wohl weiter angeheizt hätte. Berlin denkt lieber über die Kürzung der Stundenpläne nach, und Sachsen-Anhalt kürzt die Unterrichtsstunden um fünf Minuten.

Immer wieder versuchen die Länder, Lehrkräfte aus anderen Teilen der Republik abzuwerben. Statt sich gegenseitig Konkurrenz zu machen, fordert der DGB, bundesweit mehr in die Lehrkräftegewinnung zu investieren. Studienplätze für das Lehramt müssten ausgebaut und die Studienbedingungen verbessert werden. „Die Kultusministerkonferenz müsste endlich gemeinsam vorgehen“, verlangt GEW-Frau Bensinger-Stolze. Kurz vor den Sommerferien hat die KMK eine Kommission beauftragt, die Vorschläge erarbeiten soll. ►



Hanna organisiert sich

Dieser Schuss ging nach hinten los: Im Sommer 2021 rechtefertigte das Bundesbildungsministerium die unsicheren Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen mit einem Erklärvideo, in dem die Comicfigur Hanna die Vorteile der befristeten Verträge für wissenschaftliche Beschäftigte lobte. Die Empörungswelle überrollte das Ministerium binnen kürzester Zeit. 130 000 junge Universitätsbeschäftigte posteten ihre Biografien unter: #IchBinHanna. Wenig später entstand mit Unterstützung von GEW und Verdi #Hanna-OrganisiertSich.

Wissenschaftliche Mitarbeitende übernehmen inzwischen den allergrößten Teil der Lehre. Mehr als 90 Prozent haben nur befristete Arbeitsverträge. Begründet wird das damit, dass viele an ihrer Dissertation schreiben, und dies gilt noch als Qualifizierungsphase. Doch zum einen ist die durchschnittliche Vertragslaufzeit von weniger als zwei Jahren zu kurz für eine Doktorarbeit. Zum zweiten hat auch kaum jemand der sogenannten Postdocs eine Dauerstelle, weil es zu wenig Geld für die Lehre gibt – aber auch zu

wenig Bereitschaft der Hochschulen, verlässliche Arbeitsverträge zu vergeben.

Christine Schulmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Personalrätin an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg (HAW), berichtet: „Die Lage der meisten Lehrenden ist hochprekär, und sie arbeiten viel mehr als vertraglich vereinbart.“ Beschäftigte mit einer Promotionsstelle widmen je nach Stelle offiziell einen Teil der Arbeitszeit ihrer Doktorarbeit und einen Teil der Lehre. Tatsächlich aber müssten die meisten fast vollständig in ihrer Freizeit forschen.

Daher bewertet der DGB die letzte Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als nicht ausreichend. Er fordert eine Überarbeitung, die wissenschaftliche Karrieren planbar macht und mehr Dauerstellen schafft. Die Ampelregierung will bis Jahresende eine Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorlegen. Sonja Staack von Verdi blickt ihrverhalten entgegen: „Wir sind alle sehr gespannt und erwarten eine intensive Debatte.“

Eine Frage der Qualität

Digitalisierung, Strukturwandel und Fachkräftemangel machen Qualifizierung in vielen Branchen zur Zukunftsfraße. Alle finden berufliche Weiterbildung wichtig. Weniger wichtig scheinen die Arbeitsbedingungen und die Einkommen der Beschäftigten in der staatlich finanzierten Weiterbildung. Wer einen Kurs im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit leitet, verdient aktuell oft 1.000 Euro weniger als Lehrkräfte, die nach Tarif im öffentlichen Dienst bezahlt werden. Auch lange Berufserfahrung zählt hier nicht. Hinzu kommt, dass 30 bis 40 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse sachgrundlos befristet sind. Arnfried Gläser von Verdi beobachtet, wie sich die Lage weiter verschärft. „Weil im öffentlichen Schulsystem Fachkräftemangel herrscht, saugen die allgemein- und berufsbildenden Schulen viele Lehrkräfte aus der beruflichen Weiterbildung ab.“ Doch gute Weiterbildung ist für den DGB eine Frage der Qualität. Daher fordert er einheitliche Standards, die Anbieter anhand ihrer Ausstattung, ihres Erfolgs und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bewerten und auswählen.

Immerhin konnten Verdi und GEW vor zehn Jahren erstmals einen tariflichen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentendengesetz für das pädagogische Personal in der beruflichen Weiterbildung erreichen. Bis 2026 wird sich das Niveau im Osten um mehr als 85 Prozent und im Westen um gut 65 Prozent erhöht haben. Doch etwa die Hälfte des pädagogischen Personals arbeitet in der öffentlich geförderten beruflichen Aus- und Weiterbildung noch immer auf Honorarbasis – und viele erhalten, umgerechnet, nicht einmal den gesetz-

lichen Mindestlohn. Die Vor- und Nachbereitungszeit des Unterrichts ist der Vergabepolitik in den letzten 20 Jahren zum Opfer gefallen. Der DGB fordert, nicht nur diese Zeiten zu vergüten, auch müsse die Bezahlung insgesamt verbessert und unsichere Beschäftigung abgebaut werden.

Denn unter den derzeitigen Bedingungen steigen viele aus, weiß Ralf Grieger, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei der Deutsche Angestellten-Akademie (DAA): „Bei uns liegt die Fluktuation der Beschäftigten bei 25 bis 30 Prozent im Jahr.“ Das Unternehmen ist mit etwa 4000 Beschäftigten einer der wenigen Großen unter den insgesamt 3200 Trägern, die Maßnahmen für die Bundesagentur übernehmen. „Die Personaldecke wird immer kürzer, und das bedeutet Abstriche bei der Qualität, Arbeitsverdichtung und unbezahlte Überstunden“, fasst Grieger zusammen. Ständig müssten neue Beschäftigte eingearbeitet werden, während zugleich Wissen aus den Organisationen abfließt. „So schräg das ist: Der Krankenstand bei uns wird gar nicht systematisch erfasst“, sagt der Betriebsrat. Dass die Quote hoch sei, ließe sich jedoch an der steigenden Zahl von betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen ablesen. Seinem Arbeitgeber wirft Grieger das nicht vor. „Ein wirtschaftlicher Betrieb mit anständigen Löhnen und Arbeitsbedingungen ist bei den Preisvorgaben der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich.“ ■





Eine Ausbildungsplatzumlage fordert die DGB-Jugend schon lange. Beim Bundeskongress im Mai gab sie die Forderung Arbeitsminister Hubertus Heil mit. In Bremen hat nun eine Expertenkommission einen Vorschlag errechnet.

Ausbildung belohnen

FINANZIERUNG In Bremen suchen Jahr für Jahr mehr junge Menschen einen Ausbildungsplatz als das Angebot es hergibt. Das Land berief eine Kommission ein, die einen Ausbildungsfonds entwickelte. Das Ergebnis könnte bundesweit Signalwirkung haben, meint Gerhard Bosch, Vorsitzender der Kommission.

Von **Gerhard Bosch*** – Foto **Gordon Welters**



Den gesamten Bericht der Kommission gibt es hier: bit.ly/3PA7xmE

In Bremen haben es junge Menschen besonders schwer, eine Ausbildung zu finden. Die Folge: Fast 22 Prozent der Beschäftigten zwischen 20 und 34 Jahren haben keine Berufsausbildung, bundesweit sind es knapp 15 Prozent. Im Interesse der nachwachsenden Generation, aber auch der Bremer Wirtschaft erarbeitete eine Expertenkommission, der ich angehörte, im Auftrag der Landesregierung, eine Lösung, wie das Angebot an Ausbildungsplätzen erhöht werden kann.

Eine Umlage ist finanzierbar

Die Kommission sieht die Wirtschaft in einer besonderen Verantwortung, den Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu beheben. Daher haben wir uns einstimmig für eine Umlage zur Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung und weitere Unterstützung der Ausbildung ausgesprochen. In unserem Bericht haben wir einen Finanzierungsbedarf zwischen sieben und zwölf Millionen Euro berechnet, woraus sich eine Umlage für Bremer Betriebe zwischen 0,09 und 0,13 Prozent der Bruttolohnsumme ergibt. Die Belastung bleibt somit überschaubar. Betriebe, die schon in einen Branchenfonds einzahlen, etwa in der Bauwirtschaft oder der Pflege, sollen ausgenommen werden.

Betriebe nicht überfordert

Der Bericht könnte eine bundesweite Signalwirkung haben und den jahrelangen Streit um die Ausbildungsumlage beenden. Denn die berechneten Beiträge würden die Betriebe keineswegs so sehr überfordern, dass sie womöglich ihr Ausbildungsangebot weiter zurückfahren, wie Arbeitgebervertreter im Angesicht der Forderung immer wieder warnten.

Mein Kollege Bernhard Nagel, der ebenfalls der Kommission angehörte, und ich gehen in dem Bericht noch einen Schritt weiter. Neben der Umlage für Betriebe ohne Auszubildende sollen Ausbildungsbetriebe durch einen Ausgleich in Höhe von 2.500 Euro pro Jahr für jedes Ausbildungsverhältnis entlastet werden. Die Hebelwirkung wäre beachtlich. Für jeden Auszubildenden in einer dreijährigen Ausbildung erhielt ein Unternehmen 7.500 Euro. Klein- und Mittelunternehmen profitieren besonders. Sie stehen zunehmend unter Kostendruck und haben ihre Ausbildungsleistung stärker als größere

Unternehmen eingeschränkt. Die Abwesenheit der Auszubildenden an den Berufsschultagen kostet sie enorm.

Die Dänen finden es gerecht

Dänemark wendet dieses Modell bereits seit 1977 an, und die Menschen empfinden es als gerecht, Ausbildungsbetriebe durch eine Solidarumlage zu entlasten. Schließlich erbringen sie eine Leistung für die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft, an deren Finanzierung sich folgerichtig auch alle Unternehmen beteiligen sollen. Nicht selten wechseln Ausgebildete in andere Unternehmen. Zudem können die ausbildenden Betriebe mit dieser Unterstützung die Ausbildung verbessern. Die Entlastung der ausbildenden Betriebe ließe sich mit einer Umlage in Höhe von 0,22 Prozent der Bruttolohnsumme finanzieren. Für einen Beschäftigten mit einem Bruttojahresgehalt von 40.000 Euro wären dafür zwischen 89 und 100 Euro pro Jahr zu zahlen.

Eine Umlage in dieser geringen Höhe würde Betriebe auch nicht reihenweise in die Flucht schlagen. Wahrscheinlicher wäre eine Zuwanderung ausbildungswilliger Betriebe nach Bremen. Auch im restlichen Teil Deutschlands werden Ausbildungsbetriebe diese Vorteile auf Dauer erkennen. Daher bin ich überzeugt: Nach einer kontroversen Einführungsphase wird die Umlage akzeptiert werden. Sie belohnt ja die ausbildenden Betriebe und straft sie nicht, wie es fälschlicherweise immer wieder behauptet wird.

Der DGB in Bremen unterstützt unser Konzept. Beide Vorschläge, die Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildung und die Entlastung der ausbildenden Betriebe, werden zurzeit im Senat in Bremen beraten und können auch bundesweit eingeführt werden. Vor allem könnte man auf Bundesebene die Umlage etwas höher ansetzen und die Zusatzeinnahmen in die Verbesserung der Ausbildungsqualität und die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen, wie in der Pflege oder dem Bauhauptgewerbe, investieren.

Nur ein Baustein

Allerdings weist der Bericht auch darauf hin, dass eine Umlage nur einer von mehreren Bausteinen sein kann, um die Lage am Ausbildungsmarkt zu verbessern. Politik und Wirtschaft sind auch darüber hinaus gefordert, gute Arbeit und Bildung zu gewährleisten. ■

* Senior Professor und Senior Fellow der Hans-Böckler-Stiftung

Gegen alle Widerstände

AUFGESTIEGEN Wem die akademische Laufbahn nicht in die Wiege gelegt wurde, der braucht finanzielle und ideelle Unterstützung. Seba Nazary und Marco Kammholz bekommen beides dank eines Stipendiums der Hans-Böckler-Stiftung.

Von Fabienne Melzer

Seba Nazary musste mit vielen Vorurteilen kämpfen. Sie hat sie alle widerlegt.



Foto: Rolf Schulten

Seba Nazary, Studentin aus Berlin

Vor ein einigen Jahren unterrichtete Seba Nazary für ein paar Stunden an einer Mädchenschule in Afghanistan. Nach dem Unterricht kam eines der Kinder zu ihr und sagte, sie wolle so werden wie Seba. Sie wolle einen Beruf lernen, unabhängig sein und Mädchen unterrichten, damit auch sie frei leben können. Die Mädchenschule gibt es nicht mehr. Seit über einem Jahr können junge Afghaninnen nicht mehr zum Unterricht gehen. Seba Nazary sagt, sie empfand Schuldgefühle, als sie die Bilder vieler verzweifelter Menschen in Kabul sah. Ihre Gedanken damals: „Ich bin in Deutschland und kann die Uni besuchen, und dort hängen sich Menschen an ein Flugzeug.“

Bildung war für die 24-Jährige, die in Berlin geboren wurde, nie selbstverständlich. „Ich habe es immer als ein Privileg empfunden, die Schule besuchen zu dürfen“, sagt die Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. Ihre Eltern flüchteten in den 1980er Jahren aus Afghanistan zunächst in den Iran, später nach Deutschland. Ihre Mutter, die nie eine Schule besucht, nie lesen und schreiben gelernt hat, wollte ihren Kindern mehr bieten. Seba Nazarys ältere Geschwister haben ihr Studium bereits erfolgreich beendet. Sie, die Jüngste, hat gerade ihren Bachelor in Wirtschaftsingenieurwesen bestanden und in einem viermonatigen Kurs Data Science und KI gelernt. „Ohne das Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung könnte ich nicht studieren, und ohne die Unterstützung meiner Familie hätte ich es nicht so weit geschafft“, sagt Seba Nazary.

Denn ihr Geburtsland machte es ihr, dem Kind geflüchteter Eltern, nicht immer leicht. Während ihrer Schulzeit hörte sie immer wieder, was sie alles nicht schaffen werde: Das Gymnasium? Nichts für dich! Abitur? Das schaffst du nicht! Als Frau ein technisches Fach studieren? Vergiss es! Als sie noch jünger war, verunsicherten sie solche Worte, und sie traute sich in der Schule nicht, sich zu melden. „Wer weiß“, dachte die kleine Seba, „vielleicht haben die Lehrer ja recht.“ Doch als sie älter wurde, dachte sie: „Ich zeige euch, dass ich es kann.“ Abitur, Bachelor, das hat sie geschafft, als Nächstes will sie ihren Master in Wirtschaftsingenieurwesen machen.

„Ich möchte etwas zurückgeben“

Die gebürtige Berlinerin sieht sich selbst als Deutsche und als Afghanin, schließlich hat sie auch in Afghanistan Familie und Wurzeln. Ihr Vorbild ist und bleibt ihre Mutter. „Sie hat sich ohne Sprachkenntnisse in einem fremden Land durchgeboxt, damit wir lernen können“, sagt Seba Nazary. „Sie hat oft mehrere Jobs gehabt, um uns Bücher für die Schule zu kaufen oder eine Klassenfahrt zu bezahlen.“ Die Studentin möchte ihrer Mutter, die sich mit einer Schneiderei selbstständig gemacht hat, etwas zurückgeben. Sie möchte das Leben leben, das sich ihre Mutter immer gewünscht hat: unabhängig und gut ausgebildet.



Mit 17 brach Marco Kammholz die Schule ab. Mit 33 arbeitet er als Sexualberater und studiert.

Marco Kammholz, Student aus Köln

Idylle kann erdrücken, vor allem Menschen, die aus dem Rahmen fallen. Marco Kammholz wuchs in einem kleinen Dorf am Fuße der Schwäbischen Alb auf, das sich zwischen Wiesen und Hügel schmiegt. Wie aus dem Märchen thront die Burg Hohenzollern auf einem Berg über dem Örtchen – eine scheinbar heile Welt. Doch für Marco Kammholz, Student und Böckler-Stipendiat, war es „ein tiefschwarzes, strukturkonservatives Kaff in einer Region mit aktiver Naziszene“.

Mit 17 Jahren brach Marco Kammholz die Schule ab, verließ seinen Heimatort und ging nach Tübingen. „Als Kind war ich sehr brav“, erinnert er sich, „aber mit der Pubertät wurde ich wild.“ Er gehörte der linken Punkszene im Dorf an und verheimlichte jahrelang sein eigenes Coming-out. Es gab niemanden, mit dem er darüber hätte reden können. Er fürchtete sich vor dem blanken Entsetzen seines Vaters. Irgend- ►



SARAH WINTER war von 2014 bis 2021 Referentin im Referat Bewerbung und dort unter anderem zuständig für die Böckler-Aktion Bildung. Aktuell leitet sie das Referat Alumni.

Böckler-Aktion Bildung

Über die Böckler-Aktion Bildung spricht die Stiftung Menschen an, die größtenteils aus Nichtakademikerfamilien kommen. Formale Voraussetzung für eine Bewerbung ist der Anspruch auf BAföG-Höchstsatz.

„Es gibt ein Sicherheitsnetz“

FÖRDERUNG Wer nicht in eine Akademikerfamilie geboren wurde, findet schwerer in ein Studium. Ein Gespräch mit Sarah Winter von der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung über den Dschungel Hochschule und über die Unterstützung der Stiftung.

Menschen aus Nichtakademikerfamilien studieren immer noch seltener als Akademikerkinder. Woran liegt das?

Sarah Winter: Akademikerkinder gehen viel selbstverständlicher mit Niederlagen um und finden sich mithilfe ihrer Eltern auch leichter in dem System Hochschule zurecht. Dieser Dschungel offenbart sich ja nicht von selbst. Wer da keine Unterstützung bekommt, kann schon am Zugang scheitern. Zudem bedeutet ein Studium, sich finanziell auf unsichere Zeiten einzulassen. Schon das schreckt Menschen ab.

Ist das der Grund, warum Nichtakademiker auch dann seltener studieren, wenn sie eine Hochschulzugangsberechtigung haben?

Ihnen fehlen Vorbilder, und die Herkunftsfamilie ist häufig auch keine Unterstützung, im Gegenteil. Die Eltern sagen oft: „Warum willst du denn studieren? Geh doch erst mal arbeiten. Verdien doch mal Geld.“

Aber es gibt doch auch Eltern, die sich für ihre Kinder mehr Bildung wünschen, als sie selbst hatten?

Klar, die gibt es auch. Sie unterstützen ihre Kinder moralisch, und das ist auch wichtig. Aber was man braucht, um im System Hochschule zu bestehen, bekommen Kinder aus akademischen Familien quasi mit der Muttermilch. Das fehlt den anderen. Mit dem Studium betreten sie eine fremde Welt.

Mit der Böckler-Aktion Bildung will die Stiftung genau diese Menschen auf ihrem Weg zu einem

akademischen Abschluss unterstützen. Wie hilft sie ihnen?

Wir sind die Ersten, die zu diesen Menschen sagen: „Was du machst, finden wir gut. Wir unterstützen dich dabei.“ Allein das Wissen: „Da hilft mir jemand“, erleichtert schon einiges. Natürlich spielt das Geld eine wichtige Rolle. Der Hinweis auf ein Stipendium ist für viele erst der Schlüssel zur Uni. Aber spannend finde ich unsere ideelle Förderung. Wir bieten ihnen Anlaufstellen für ihre Fragen an der Uni. In der Stiftung gibt es eine Ansprechperson, die sie begleitet und berät. Wir bieten ihnen Seminare zu gesellschafts- und zu gewerkschaftspolitischen Themen oder zu Schlüsselqualifikationen – Dinge, die sie an der Hochschule nicht bekommen. Und wer im Seminar merkt: „Da sind noch zehn andere mit einer ähnlichen Geschichte wie ich“, geht auch gestärkt aus dem Seminar heraus.

Brechen auch weniger ab, wenn sie unterstützt werden?

Es gibt auch dort Studienabbrecher. Aber Menschen mit Unterstützung brechen seltener ab. Sie haben das Gefühl, es gibt ein Sicherheitsnetz, das sie auffängt.

Das soziale Umfeld, in dem man aufwächst, prägt das eigene Verhalten. Fallen Menschen damit nicht immer auf, wenn sie sich in einem anderen sozialen Umfeld bewegen?

Klar stoßen sie da auf Schwierigkeiten, denn es hat auch immer etwas mit dem Habitus, dem Verhalten der anderen zu tun. Ich glaube, dass Menschen aus akademischen Elternhäusern über

den eigenen Habitus gar nicht nachdenken. Dagegen denken Nichtakademikerkinder ständig über ihr eigenes Auftreten nach und fragen sich: „Komme ich in diesen Begegnungen klar? Wie muss ich mich verhalten? Was muss ich anziehen?“ Wir bieten ein Seminar „Business-Etikette“ an, wo es einfach um Knigge geht. Natürlich kann man kritisieren, was dort an Werten und Normen transportiert wird. Auf der anderen Seite ist aber auch klar: Um erst einmal ins Spiel zu kommen, muss ich das Spiel verstehen. Erst dann kann ich es verändern. Kleidung, Verhaltensregeln – das wurde vielen nicht in die Wiege gelegt. Sie kommen in ein System, das ihnen fremd ist, und fühlen sich erst einmal unwohl.

Lassen sich solche ungeschriebenen Regeln aufbrechen?

Es wäre sicher schon ein Anfang, darüber nachzudenken und zu reflektieren, dass es sie gibt.

Was bewirken die Stipendien der Stiftung gesellschaftlich?

Sie lösen sicher keine gesellschaftliche Revolution aus. Dafür sind es zu wenige. Nur ein Prozent der Studierenden bekommt ein Begabtenstipendium. Aber mit der Zielgruppe, die wir als Stiftung und über die Böckler-Aktion Bildung fördern, ist das schon ein wichtiger Beitrag. Zum einen für die Gewerkschaften, weil wir darüber Leute reinholen, die vorher mit Gewerkschaften nicht direkt etwas am Hut hatten. Es gibt schon eine gewisse Nähe zu den Themen, aber sie waren in der Regel kein Mitglied. Zum anderen für mehr Chancengleichheit, weil wir Menschen ein Studium ermöglichen, die es sich sonst nicht hätten leisten können. „Du studierst, wir zahlen“ ist ja das Motto der Böckler-Aktion Bildung. So können sie Positionen erreichen, in die sie ohne die Förderung vielleicht nicht gekommen wären. An wie vielen Stellen unsere Ehemaligen nun in der Gesellschaft wirken, zeigen ja die Alumni-Portraits in jeder Ausgabe des Magazins. ■

► wann wollte er nur noch weg – weg aus dem Dorf, weg von der Familie: „Ich konnte diese Verlogenheit nicht mehr ertragen.“

Beinahe distanziert erzählt er heute, 16 Jahre später, von seinem Heimatort. Der 33-Jährige lebt inzwischen in Köln, in einem ehemals besetzten Haus, das die früheren Hausbesetzer demnächst in Eigenregie übernehmen wollen. An der Bergischen Universität Wuppertal studiert er Bildungstheorie und Gesellschaftsanalyse im Master. Dabei unterstützt ihn die Hans-Böckler-Stiftung. „Das Stipendium erleichtert mir das Studium sehr“, sagt Marco Kammholz, „nicht nur finanziell.“

Als Kind von Nichtakademikern fühlte er sich an der Uni zunächst fremd, war mit den Arbeitsweisen nicht vertraut und manchmal auch genervt von Kommilitonen, die sich dort wie ein Fisch im Wasser bewegen. Und immer spukte die Frage in seinem Kopf: „Schaffe ich das?“ In den Seminaren der Stiftung lernte er Menschen mit ähnlichen Erfahrungen kennen. In diesem Sommer finanziert die Stiftung ihm einen akademischen Sprachkurs. Dort kann er nachholen, was Studierende mit Abitur ihm voraushaben.

Eine große Wahl hatte er bei seinem Studienfach nicht. Ohne Abitur konnte er nur ein Fach entsprechend seinem Beruf als Jugend- und Heimerzieher belegen. Nachdem er von zu Hause weggegangen war, hatte er in Tübingen eine Ausbildung gemacht in einer Einrichtung für Jugendliche, die nicht mehr zu Hause leben können. Als gerade 18-Jähriger fühlte er sich den jungen Menschen sehr nahe. Mit der Ausbildung verbesserte sich auch sein Verhältnis zur Familie. Einen Beruf lernen, damit konnte sein Vater, der selbst Krankenpfleger ist, etwas anfangen. „Arbeit ist in meiner Familie sehr wichtig“, sagt Marco Kammholz. „Das hat mich geprägt.“

Zu Hause waren alle in der Gewerkschaft

Als er 2013 nach Köln kam, bildete er sich neben seiner Arbeit in der ambulanten Jugendhilfe erst zum Sexualpädagogen und dann zum Sexualberater weiter. Auch seine Haltung zu Gewerkschaft hat er von zu Hause mitgenommen. Sein Vater, seine Mutter, alle waren in der Gewerkschaft, so war es auch für ihn keine Frage, mit dem ersten Tag seiner Ausbildung einzutreten. Er engagierte sich bei Aktionen wie Blockupy oder Dresden Nazifrei – oft gemeinsam mit Gewerkschaften.

Nach dem Studium will er promovieren. Auch wenn sein Weg zur Uni nicht gerade verlief, bereut er es nicht: „Ich würde meinen Bildungsweg heute nicht anders gehen wollen.“ ■

„Niemand lernt aus Angst“

WEITERBILDUNG Viele Jobs könnten schon bald überflüssig werden, gleichzeitig fehlen anderswo Leute. Alle müssen lernen, ihr Leben lang. Doch wie gewinnt man jene Beschäftigten, die eine Qualifizierung am nötigsten brauchen?

Von **Andreas Molitor**



3,8 Millionen Menschen mit Abitur oder Fachabitur nahmen im Jahr 2020 in Deutschland an einer beruflichen Weiterbildung teil.



Die Zahl der Teilnehmer ohne Schulabschluss lag bei nur

89 000

Quelle: Statista

Auch das Anlernen will gelernt sein. Das wurde Ralf Schimweg kürzlich beim Weiterbildungsprojekt „Mehr wert!“ im nordrhein-westfälischen Burscheid klar. Der Geschäftsführer des Qualifizierungsunternehmens MA & T Sell & Partner wollte beim Kolbenringhersteller Federal Mogul einfache Produktionsarbeiter zu „Anlernpaten“ qualifizieren, damit sie fortan jenen Beschäftigten etwas beibringen, die noch weniger Produktions-Know-how im Gepäck haben. „Die Leute wissen zwar, was sie an einer Maschine tun müssen, aber sie wissen nicht, warum“, erklärt Böckler-Altstipendiat Schimweg den Qualifizierungsbedarf. Die Anlernpaten sollten ihren Schützlingen zeigen, wie man die Maschine in Schuss hält und was zu tun ist, wenn etwas aus dem Ruder läuft. Aber das war leichter gesagt als getan. „Wie man das Wissen an die Leute ranbringt, mussten wir den Anlernpaten erst vermitteln“, erzählt Schimweg. Dass sie die Kollegen nicht überfordern dürfen, sondern Arbeitsschritte einmal ganz langsam vormachen. Dann alles ruhig erklären. Und dann erst den Lernenden ranlassen, am besten mit Hilfestellung.

Wenn es um die Zukunft der Arbeit geht, wandelt sich der ansonsten bodenständige Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zum Visionär. Jüngst hat er die „Weiterbildungsrepublik“ ausgerufen, „damit die Beschäftigten von heute die Chance haben, die Arbeit von morgen zu machen“. Dafür erhält Heil viel Beifall vom DGB. „Wir müssen massiv in die Qualifizierung der Beschäftigten investieren, bevor Tätigkeiten obsolet werden“, stimmt Mario Patuzzi, Referatsleiter für berufliche Bildung bei der Gewerkschaftsdachorganisation, in Heils Credo ein. Denn Hunderttausende Beschäftigte stecken in Jobs

fest, deren Zukunft angesichts von Digitalisierung und Transformation zumindest fraglich ist. Vor allem einfache, repetitive Tätigkeiten werden in den nächsten Jahren durch Maschinen ersetzt. Gleichzeitig fehlen aber an allen Ecken und Enden Leute: Die Babyboomer-Generation geht in Rente.

Weiterbildung kann eine Brücke von der Maloche der Vergangenheit zu den Jobs der Zukunft spannen. An ehrgeizigen Plänen mangelt es nicht. Die IG Metall hat ein „Transformations-Kurzarbeitergeld“ ins Spiel gebracht. Unternehmen, die in Not geraten, weil beispielsweise ihre Komponenten für Verbrennermotoren nicht mehr gefragt sind, sollen Kurzarbeit mit staatlich finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen kombinieren – und Arbeitslosigkeit verhindern. Arbeitsminister Heil wiederum will Bildungszeiten und -teilzeiten nach österreichischem Vorbild ermöglichen: eine Auszeit vom Beruf von bis zu einem, in Teilzeit sogar zwei Jahren, in der Beschäftigte sich fortbilden können. Der Staat sichert in dieser Zeit den Lebensunterhalt. Angedacht sind 60 Prozent des bisherigen Gehalts. Allerdings müsse die Bildungszeit im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen, sagt Heil: „Natürlich wird kein Trommelkurs auf Gomera genehmigt.“

Euphorie trifft auf Realität

Ein Blick auf die Statistik bremst die Weiterbildungseuphorie. Im Jahr 2018 nahmen fast 60 Prozent aller 18- bis 64-Jährigen an einer beruflichen Weiterbildung teil. Das klingt erst mal gut, aber im internationalen Vergleich, vor allem mit Skandinavien, der Schweiz und den Niederlanden, hängt Deutschland in puncto Weiterbildung deutlich zurück. „Viele Betriebe, die vor einer großen Transformation stehen und deren Ge-



Foto: Werner Bachmeier

schaftsmodell akut in Gefahr ist, haben den Wert der Weiterbildung noch nicht erkannt“, so die Analyse von Mario Patuzzi.

Bildungswillige Beschäftigte von Großunternehmen sind in der Regel fein raus. Dort gibt es meist eine fest etablierte und finanziell gut ausgestattete Qualifizierungsinfrastruktur mit professionellem Personalmanagement, Weiterbildungsabteilungen und Betriebsvereinbarungen. BMW beispielsweise hat seit 2008 mehr als 50 000 Beschäftigte im Umgang mit elektrifizierten Fahrzeugen qualifiziert. „Damit nehmen wir der Transformation den Schrecken“, sagt Uwe Bald, Leiter des Personalnetzwerks Produktion. 2021 haben die Münchner noch mal kräftig nachgelegt – mit der größten Weiterbildungs-offensive in der Geschichte des Unternehmens.

Ganz anders in kleinen und mittleren Unternehmen. „Je kleiner der Betrieb, desto schwerer hat es die Weiterbildung“, sagt Lee Hirschel, Referent für Bildung beim Weiterbildungsverbund Saarland. „Ich kenne kaum ein Kleinunternehmen

mit einer Personalplanung.“ Weniger als die Hälfte der Betriebe mit unter zehn Beschäftigten bietet überhaupt Weiterbildung an. Zudem werden die Firmen momentan von ganz anderen, akuten Problemen geplagt: Lieferketten, die ins Stocken geraten sind, explodierende Energiepreise. Und ob sie im Winter noch genug Gas für die Produktion bekommen, wissen sie auch nicht. „Da steht die Weiterbildung dann erst mal hinten an.“

Das Arbeitsministerium steuert dagegen – mit einer Art Qualifizierungslaboratorium vor allem für kleine und mittlere Unternehmen. In 54 regionalen, mit bis zu zwei Millionen Euro geförderten Weiterbildungsverbünden finden Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsagenturen und Bildungsträger zusammen, um gemeinsam den Qualifizierungsbedarf auszuloten und Weiterbildung zu organisieren.

Wenn diese „lernenden Netzwerke“ einmal richtig funktionieren – aktuell sind die meisten noch in der Konzeptionsphase oder nehmen gerade Fahrt auf –, könnten sie auch den ►

BMW-Werk Landshut:
Hier wurden Beschäftigte der
Motorendemontage für die
Elektromotorenproduktion
qualifiziert.



Foto: Thomas Range

Lernfabrik der Ruhr-Universität Bochum:
Hier lernen auch Betriebsräte.



Foto: picture alliance/dpa (Christoph Soeder)

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: Weiterbildung
steht gerade ganz oben auf der Agenda.

► Transfer von Beschäftigten erleichtern: von Unternehmen, in denen Tätigkeiten und Arbeitsplätze wegfallen, zu anderen Firmen im Verbund, die händierend Leute suchen. Und die für die neuen Jobs nötigen Know-how-Pakete werden gleich mit geschnürt. Einstweilen verhindert vielerorts noch kurzsichtiges Konkurrenzdenken einen solchen Transfer. „Besonders bei den Automobilzulieferern schauen viele Unternehmen primär auf sich“, beobachtet Petra Nitschke-Nolte vom Weiterbildungsverbund FastForward Automotive & IT. „Eine Kooperation in der Personalplanung ist derzeit nicht einmal in Ansätzen zu erkennen.“

”

Das alte Karriereversprechen der Weiterbildung ist längst hinfällig. Sie hat den Charakter von Freiwilligkeit verloren.“

MICHAELA KUHNHENNE, Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung

Vielleicht ist der Egoismus auch deshalb so ausgeprägt, weil das althergebrachte Weiterbildungsnarrativ noch in den Köpfen verhaftet ist. „Jahrzehntelang gab es das Versprechen, Weiterbildung führe stets zu einer vertikalen Karriere und zu sozialem Aufstieg“, analysiert Michaela Kuhnhenne, Expertin für Bildung und Qualifizierung in der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. „Doch dieses Versprechen ist längst hinfällig.“ Ein harter Paradigmenwechsel hat stattgefunden. Berufliche Bildung, so Kuhnhenne, sei heute „Grundlage für den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. Den Charakter von Freiwilligkeit hat sie verloren.“ Die Expertin fragt, wie Weiterbildung künftig gestaltet sein muss, „damit sie nicht als bloße Notwendigkeit oder im schlimmsten Falle als erwerbslebenslanger Zwang, sondern als Entwicklungsmöglichkeit wahrgenommen wird“.

Einfachjobs in Gefahr

Pflicht und Zwang sind jedenfalls denkbar schlechte Narrative. Das ist die Quintessenz der jahrzehntelangen Forschung von Matthias Knuth, ehemals Professor am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen: „Niemand macht Weiterbildung aus Angst oder weil jemand sagt, dass sein Arbeitsplatz durch die Transformation wegfallen wird.“ Knuth, einer der renommiertesten Weiterbildungsexperten hierzulande, hat dabei vor allem jene im Blick,

die Qualifizierung am dringendsten benötigen. 50 000 Menschen verlassen jährlich die Schule ohne Abschluss, 1,3 Millionen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Ihre Einfach-Jobs drohen als Erste wegzufallen, aber, so Knuth, „je niedriger der Abschluss, desto geringer die Beteiligung an Weiterbildung“. 77 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss nahmen 2020 an einer Qualifizierung teil, bei den Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren es nur 47 Prozent. Bundesarbeitsminister Heil will ins neue Bürgergeld, den Nachfolger von Hartz IV, einen Weiterbildungsbonus von 150 Euro im Monat einbauen, immerhin.

Schon im normalen Arbeitsalltag werden viele An- und Ungelernte mit ihren Defiziten konfrontiert. Heute werden Arbeitsaufträge oft nicht mehr mündlich, sondern per Tablet oder Smartphone übermittelt. Den Auftrag muss man lesen können – aber jeder zehnte Erwerbstätige hat große Probleme beim Lesen und Schreiben. Schon da fängt es an. Dabei hat Ralf Schimweg aus dem Projekt „Weit mehr!“ gelernt, dass „viele Ungelernte viel mehr können als das, was sie täglich zeigen dürfen. Es weiß nur keiner! Meist wissen sie es nicht mal selbst.“

Betriebsräte als Partner

Ein Beispiel guter Praxis hat schon vor Jahren der Betriebsrat des Landshuter BMW-Werks vorgelebt. „Leute die Treppe hoch entwickeln“, nennt der Betriebsratsvorsitzende Bernhard Ebner das dort erfolgreich praktizierte Modell, das auf individuelle Kompetenzentwicklung setzt, aber keinen überfordert.* Außerhalb der Großunternehmen sind die Verhältnisse schwieriger. Wie motiviert man Menschen, die bislang fast nur negative Bildungserfahrungen gemacht haben, für die der schnelle Weg in einen Anlernjob die Rettung vor weiterem schulischem Versagen war? „Auf keinen Fall dürfen wir sie in einen Seminarraum setzen“, sagt Petra Nitschke-Nolte von FastForward. „Das weckt vielfach negativ besetzte Erinnerungen an die Schulzeit.“ Trichterlernen, sagt sie, erzeuge bei bildungsunge- wohnten Menschen letztlich nur Abwehr und Versagensängste.

Betriebsräte und Vertrauensleute sind auch für niedrigschwellige Bildungsangebote wichtige Partner. Allerdings nicht an Flipchart oder White-

board, sondern direkt am Arbeitsplatz. Jennifer Seifert von Arbeit und Leben Niedersachsen, einer vom DGB getragenen Bildungseinrichtung, hat in den vergangenen zwei Jahren die Ausbildung von 43 Transformationslotsen mit begleitet, die genau im Blick haben, wer welche Qualifikation braucht und welche Bildungsdosis man wem zumuten kann. Einige der Lotsen waren auch Vertrauensleute oder Betriebsräte. Die Transformationslotsen, das sind „Leute aus der Schicht. Die wissen am besten, wie man mit den Ängsten von Kollegen umgeht, die sich Sorgen machen, dass es ihren Job bald nicht mehr gibt.“

Bei Federal Mogul in Burscheid erwies sich die Schulung der Anlernpaten nach gewissen Anlaufschwierigkeiten als Erfolg. Etliche Hilfsarbeiter haben neue Fertigkeiten erworben. Sie verharren jetzt nicht über die gesamte Schicht hinweg an ein und derselben Maschine, sondern wechseln von hier nach dort, haben alles besser im Blick, verstehen die Zusammenhänge – was sich auch beim Lohn positiv bemerkbar macht. Ein Selbstläufer war „Weit mehr!“ allerdings nicht, berichtet Ralf Schimweg, der Chef des Qualifizierungsunternehmens. „Zum Glück ist es uns gelungen, gleich zu Anfang den Betriebsrat auf unsere Seite zu bekommen“, sagt er. „Ohne den wäre das Projekt wohl nicht zustande gekommen.“ ■

Michaela Kuhnhenne: **Lebensbegleitendes oder lebenslanges Lernen?** Herausforderungen für die Weiterbildung. Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Report Nr. 8. Düsseldorf 2020

Matthias Knuth: **Immer weiter mit Bildung.** WSI-Mitteilungen 4/2020

***Fit für das Elektroauto**
Magazin Mitbestimmung
07/2017
bit.ly/3vysZR8

Viele gute Gründe

Motive für die Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung
(in Prozent)

Bessere Ausübung der Tätigkeit



Sicherung des Arbeitsplatzes



Dazu verpflichtet



Verbesserung der beruflichen Chancen



Bessere Aussichten auf eine neue Stelle



Quelle: Michaela Kuhnhenne: *Lebensbegleitendes oder lebenslanges Lernen?* Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Report Nr. 8. Düsseldorf 2020



WIR BESTIMMEN MIT

AUFSICHTSRATSPORTRÄT Astrid Neumann, Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat der Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH

Von Kevin Gallant – Foto Benjamin Jenak

Astrid Neumann will verhindern, dass Coca-Cola noch mehr Personal entlässt. Seit 2016 hat der Konzern rund 2000 Stellen in Deutschland abgebaut. Hierzulande arbeiten noch rund 6500 Menschen für das Unternehmen. Neumann, 58, arbeitet seit mehr als 30 Jahren für die Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH, die vom Mutterkonzern die Lizenz hat, die Getränke in Deutschland abzufüllen und zu vertreiben. „Der Trend geht zum Personalabbau und Outsourcing, um Kosten zu sparen“, sagt Neumann, die bei der deutschen Business Unit gleich mehrere Positionen innehat: Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat, freigestellte Betriebsrätin in Halle, Mitglied im Gesamtbetriebsrat und in diversen Ausschüssen. Mit ihren Kollegen bereitet sie sich gerade auf den nächsten Termin mit der Geschäftsführung in Berlin im August vor: Was kann man dem Restrukturierungsdruck entgegensetzen? Neumann geht dafür ins Detail, stellt Rechnungen auf und holt externe Sachverständige mit ins Boot.

Ihre jetzigen Jobs macht Neumann seit 2017. In Halle, wo Coca-Cola rund 330 Menschen beschäftigt, hat sie am meisten zu tun. Aber an durchschnittlich sechs Tagen im Monat pendelt sie zur Zentrale nach Berlin. „Dort finden die meisten Ausschusssitzungen, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und Gespräche mit den Fachbereichen statt“, sagt sie. Auch mit Kollegen aus anderen EU-Ländern steht sie im Kontakt. Sie sagt, auch dort ginge es oft um Stellenabbau. Und dass die Kollegen dort im Vergleich zu Deutschland noch mehr zu kämpfen hätten.

Angefangen hat Neumann 1991 in der Verwaltung. In der DDR hatte sie eine Ausbildung zur Maschinenbauzeichnerin gemacht und danach Maschinenbau studiert. Mit der Wende

wurde ihr Betrieb abgewickelt. „Ich habe dann von Freunden erfahren, dass Coca-Cola Leute sucht, habe mich beworben und bin geblieben“, sagt sie. Eine Weile war sie im Außendienst, aber „Handelskunden abfahren und Bestellungen einholen war nicht mein Ding“. Nach einem halben Jahr wechselte sie in den Innendienst.

Deutschland ist für Coca-Cola der wichtigste Markt in Europa. Doch der Konzern sei darauf bedacht, nur die gut laufenden Produkte langfristig zu halten, sagt Neumann. Auch tue er sich oft schwer damit, Produkte, die nicht zu den Erfrischungsgetränken gehören, langfristig auszubauen. Das erzeugt immer wieder Druck auf die Arbeitsplätze, manchmal werden deswegen ganze Bereiche abgebaut. Für diesen Fall wurde gemeinsam mit der Gewerkschaft NGG ein Unternehmenstarifvertrag ausgehandelt. Er enthält nicht nur eine gute Abfindung, sondern auch Regeln, die Chancen bieten, an andere Standorte zu wechseln, wenn da jemand in Rente geht – „eine Win-win-Situation“, sagt Neumann.

Sich zu engagieren hat Astrid Neumann bei ihrem Vater gelernt, der schon in der DDR beim Bau- und Montagekombinat Chemie Misstände anprangerte, als ein SED-Minister zu Besuch war. Neumann gelangen immer wieder Erfolge. Für die Tarifangestellten in Deutschland hat sie gemeinsam mit ihren Kollegen zweimal einen Coronabonus in Höhe von 500 Euro erstritten, und sie hat einen Blick auf die Personalplanung. Dabei ist ihre Arbeit als Betriebsrätin auch im Aufsichtsrat nützlich. „Man kann die Stimmung aus der breiten Fläche an den Tisch des Aufsichtsrats bringen“, sagt sie. „Denn oft kommt ganz oben nicht mehr alles an.“ Für den Aufsichtsrat will sie auch im Jahr 2024 kandidieren: „Ich freue mich jedes Mal, wenn ich Menschen helfen kann.“ ■



„Endlich fragt uns mal einer“

TRANSFORMATION Der ökologische Umbau wird nur gelingen, wenn die Beschäftigten mitwirken. Eine Ortsbesichtigung bei den Berliner Verkehrsbetrieben.

Von **Andreas Molitor** – Fotos **Michael Hughes**

Auf der Suche nach einer ordentlichen Portion Zuversicht gräbt Personalrat Frank Schaefer tief in seinen Erinnerungen. „Wir sind hier ein Ossi-Betriebshof“, sagt er. „Im Improvisieren waren wir schon immer gut. Das mit der Umstellung auf Elektroantrieb kriegen wir auch hin.“

„Hinkriegen“ – so nennt es der Personalrat des Bereichs Omnibus-Technik auf dem Betriebshof der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) in der Indira-Gandhi-Straße, tief im Osten der Hauptstadt. Doch

mit dem von der Politik verordneten Programm der ökologischen Transformation kommt allein auf die 4800 Beschäftigten der BVG-Busflotte derart viel zu, dass es allein mit DDR-gestähltem Improvisationstalent nicht getan ist. Bis 2030 soll der gesamte Busverkehr auf Elektroantrieb umgestellt werden. Zwischen 1600 und 1800 Stromer sollen dann emissionsfrei durch Berlin fahren. Derzeit werden lediglich 138 Busse des 1547 Fahrzeuge starken Busfuhrparks per Batterie angetrieben. Die nächsten 90 E-Busse treffen in Kürze ein.

Thomas Kirst, Christian Leiter und Frank Schaefer (v.l.) vom Personalrat der BVG-Omnibus-Technik. Auch für sie ist die Transformation eine Gratwanderung.

Die Personalräte der Omnibus-Technik der BVG sind zentrale Akteure eines Projekts des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, das die Rolle der Mitbestimmung in der sozialökologischen Transformation am Beispiel von vier Mobilitätsunternehmen untersucht und stärkt. Orchestriert wird das Projekt von der Beratungsgesellschaft Evoco. „Die Transformation kann nur mit den Beschäftigten und den Mitbestimmungsakteuren gelingen“, ist Geschäftsführer Klaus-Stephan Otto überzeugt. „Wird nur top-down entschieden und stellt man die Beschäftigten vor vollendete Tatsachen“, sei das Risiko groß, „dass Projekte scheitern oder sich viel länger hinziehen.“

Das gilt nach Einschätzung der Gewerkschaft Verdi, die das Transformationsprojekt von Anfang an unterstützt hat, auch für die Elektrifizierung der Busflotte. „Bislang waren Belegschaft und Personalräte nicht ausreichend in den Prozess einbezogen“, urteilt Mirko Köpke, Verdi-Vertrauensleutesprecher der BVG. „Aber jetzt haben wir einen intensiven Dialog in Gang gebracht, damit die Ideen, aber auch die Sorgen und Ängste der Beschäftigten nicht unter den Tisch fallen.“

Auch bei der BVG wurde in puncto Transformation anfangs klassisch entschieden. Die Umstellung der Busflotte auf Elektrobetrieb war eine Entscheidung des Berliner Senats, die das BVG-Management umsetzen soll. Die Meinung der Beschäftigten war nicht gefragt. Auf den Betriebs-

höfen war die Stimmung entsprechend mies. Bei Interviews schlug den Evoco-Beratern der geballte Unmut entgegen: „Das ist doch Mist“, war der Tenor vieler, „uns fragt mal wieder keiner.“ Elektro statt Diesel – „Was soll das? Unsere Dieselbusse sind doch kostengünstig und zuverlässig.“ Die Stimmung sei „sehr schwierig“, sagte ein Manager sorgenvoll zu Otto. „Einige Leute glauben, wir kriegen jetzt hier ’ne Öko-Diktatur.“

Die Elektrifizierung des Fahrzeugparks ist nicht nur ein finanzieller Kraftakt. Auf den sechs Betriebshöfen, wo die Busse geparkt, betankt oder aufgeladen, gewartet und repariert werden, sind aufwendige Umbauten fällig. Der Betriebshof an der Indira-Gandhi-Straße wurde vor zwei Jahren bei laufendem Betrieb als erster auf E-Mobilität umgestellt. Durch die vielen Baustellen war es schwierig, die langen Gelenkbusse zu wenden, abends gab es zu wenig Parkplätze. Nach wie vor mangelt es an Platz für die Reparatur von E-Bussen; die dafür vorgesehene Halle soll in Kürze endlich fertig werden. Und vieles weiß man noch nicht. Was ist zum Beispiel, wenn die E-Busse häufiger als geplant in der Werkstatt stehen? Oder wenn die Batteriekapazität im Alltagsbetrieb nicht hält, was der Hersteller verspricht?

Auch der Personalrat in den Werkstätten steht zur Diskussion. Derzeit ist geplant, die Zahl der auszubildenden Kfz-Mechatroniker zu verdoppeln. „Macht das noch Sinn?“, fragt sich Thomas Kirst, der Personalratsvorsitzende der Bustechnik. „Braucht man nicht stattdessen mehr Leute, die mit Hochvolttechnik umgehen können – auch in der Ausbildung?“ Seitdem der Personalrat gegenüber der Ausbildungsleitung das Problem angesprochen hat, „haben sie es auf dem Schirm“.

Evoco hat Dutzende Interviews und etliche Workshops mit den Beschäftigten auf den Betriebshöfen, den Personalräten, den Verdi-Vertrauensleuten und Unternehmensvertretern erlebt. Immer wieder hörten die Berater anschließend: „Das war ’ne richtig tolle Diskussion. Endlich fragt uns mal einer, was uns wichtig ist.“ Die Leute in den Werkstätten „machen sich sehr viele Gedanken“, erzählt Otto. Über die Reichweite der Busse. Über die hohen Anschaffungskosten. Wo die Rohstoffe für die Batterien herkommen, ob da vielleicht Kinderarbeit im Spiel ist. „Wir sind doch gar nicht gegen die Umstellung auf Elektroantrieb“, sei der Tenor vieler Diskussionen, „aber wir sind frustriert, dass unsere Meinung bisher so wenig gezählt hat.“ ►

”

Es gibt jetzt einen intensiven Dialog, damit die Sorgen der Beschäftigten nicht unter den Tisch fallen.“

MIRKO KÖPKE, Verdi-Vertrauensleutesprecher der BVG



„Was ist, wenn die Batteriekapazität im Alltag nicht hält, was der Hersteller verspricht?“, fragen sich viele Beschäftigte.

► Sorgen um ihre Jobs müssen sich die Beschäftigten nicht machen. Es gilt die Zusage des Unternehmens, dass durch die Transformation niemand arbeitslos wird. Trotzdem bleiben Irritationen. „Es kursiert das Gerücht, dass wir 2030 in den Werkstätten etwa 70 Leute weniger haben werden“, erklärt Thomas Kirst. Nur zu sagen: „Keiner wird entlassen“, reiche nicht aus. „Die Leute fragen sich, was aus ihrer Arbeit wird, wenn nur noch E-Busse verkehren.“ Werden sie noch als Schlosser oder Mechatroniker arbeiten? Oder sind sie nur noch gut genug für Hilfsarbeiten, die dann auch schlechter bezahlt werden? Bislang gab es niemanden, der diese Fragen beantwortet. Ein Versäumnis des Managements, meint Lothar Stephan, der Gesamtpersonalratsvorsitzende. „Die Information zu den Beschäftigten durchzustellen ist ganz klar eine Aufgabe des Unternehmens“, grummelt er, „und zwar ohne Wenn und Aber.“

Das Projekt der Hans-Böckler-Stiftung hat hier einiges bewegt. „Wir müssen die Information besser und zeitnäher zu den Beschäftigten bringen“, räumt Daniel Hesse ein, als Leiter der Vorstandsabteilung Technologie und Innovation das verbindende

Scharnier zwischen Vorstand und Personalrat. „Da gab es Defizite, da müssen wir ran.“ Die ersten weißen Flecken in der Kommunikation wurden getilgt. Unternehmensführung, Personalrat und Evoco arbeiten gemeinsam an einem Konzept, das alle 4800 Beschäftigten im Busbereich stärker in den Transformationsprozess einbezieht.

Die Personalräte wiederum ergreifen jetzt viel häufiger selbst die Initiative. So haben sie sich vehement für einen Transformationsworkshop der Verdi-Vertrauensleute starkgemacht, der im September stattfinden wird. Fragen der Kolleginnen und Kollegen gibt es genug – nun werden die Vertrauensleute auch besser Antwort geben können. Ebenfalls im Spätsommer wird eine kleine Wanderausstellung auf die Reise zu den Betriebshöfen gehen und den Beschäftigten in den Pausenräumen das Thema E-Mobilität bei der BVG näherbringen – eine Idee des Personalrats.

Personalräte sitzen mit am Tisch

Für die Personalvertreter ist das stärkere Engagement in Sachen Transformation allerdings auch eine Gratwanderung. „Sie gehen damit ein gewisses Risiko ein, in einen Konflikt mit den Skeptikern unter der Belegschaft zu geraten“, urteilt Klaus-Stephan Otto. „Da könnte es dann heißen: ‚Wir waren uns doch einig, dass das alles Unfug ist – und jetzt macht ihr mit.‘“

Die bisherigen Erfahrungen haben klargemacht, dass die Beteiligung der Beschäftigten an der Transformation nicht bei den Buswerkstätten haltmachen wird. Die Zahl der Fahrgäste im öffentlichen Nahverkehr muss bis 2030 bundesweit ungefähr verdoppelt werden, anders dürften die von der Politik gesetzten Klimaziele nicht zu erreichen sein. Damit steht die gesamte BVG vor einem tiefgreifenden Umbau. Ein erster Entwurf einer „Vision 2030+“ für das Unternehmen und seine mehr als 15 000 Beschäftigten ist in Arbeit. Bei den Beratungen sitzen auch die Personalräte mit am Tisch. „Dann können wir sehen, wo wir inhaltlich schon beieinander sind oder ob wir von der Unternehmensseite möglicherweise Fragen nicht ausreichend beachtet haben, die den Beschäftigten wichtig sind“, sagt Daniel Hesse. Und der Evoco-Geschäftsführer Klaus-Stephan Otto zieht eine erste Bilanz: „Gemessen an der Ausgangssituation ist viel passiert. Jetzt kommt es darauf an, nicht nachzulassen.“ ■

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 eine Auswertung vor.

Umwelt und Mitbestimmung

Mit dem Klimaschutz erhält das Thema Umweltschutz auch am Arbeitsplatz wachsende Bedeutung. Unternehmen müssen sich neu aufstellen, um die Vorgaben der Bundesregierung zum Erreichen der Klimaschutzziele zu erfüllen.

Damit der ökologische Umbau auch ein sozialer wird, kommt es auf die Mitbestimmung im Betrieb auf allen Ebenen an. Der Kartenstapel „Sozialökologische Transformation“ des I.M.U. gibt Betriebs- und Aufsichtsräten Tipps, wie sie ihre Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten ausschöpfen können, um im Interesse der Belegschaft an zahlreichen Stellen anzusetzen. Ziel dabei muss sein, einem von Unternehmen oft in Gang gesetzten Top-down-Prozess einen Bottom-up-Prozess entgegenzusetzen. So sollten Arbeitnehmervertretungen neben dem Rat von externen Experten auch das Wissen der Beschäftigten über Verbesserungen einholen. Dabei können Betriebsräte gezielt Kolleginnen und Kollegen ansprechen, die sich bereits im Umweltschutz engagieren oder von Veränderungen betroffen sein werden, und beispielsweise einen Arbeitskreis Umweltschutz einrichten.

Auch klassische Instrumente wie Tarifverträge, Zukunfts- und Betriebsvereinbarungen können um das Thema Umwelt und Klima erweitert werden. Damit ließen sich unter anderem ein Innovationsfonds, ein betriebliches Umweltmonitoring oder ein Umweltbeauftragter vereinbaren. Ein wichtiger Schritt dorthin führt über eine Ist-Analyse. Mit Instrumenten wie der Betriebslandkarte, dem Nachhaltigkeitskompass oder dem Transformationsatlas können sich Arbeitnehmervertretungen einen Überblick verschaffen, wo es beim Umweltschutz im Betrieb hakt. Oft ergeben sich hieraus erste Ansätze, etwa Material zu sparen oder Ressourcen zu schonen.

Neben diesen Hinweisen bietet der Kartenstapel Infos zu den allgemeinen rechtlichen Grundlagen und dem Lieferkettengesetz. Unter einer Karte finden sich zahlreiche Portraits von Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen, die sich bereits beim Umweltschutz auf den Weg gemacht haben. Sie zeigen, welche Handlungsspielräume Beschäftigtenvertretungen haben, und wie sie ihn nutzen, damit Arbeit und Umwelt in Zukunft gut zusammengehen. Durchblättern lohnt sich! ■



Alle Karten mit weiteren Antworten zur sozialökologischen Transformation gibt es hier:

bit.ly/3PwWjil

Weitere Fragen beantwortet das Referat Arbeit und Mitbestimmung: betriebsvereinbarung@boeckler.de



Kräftiger Schluck aus der Zinspulle

GELDPOLITIK Die EZB hat die Zinsen erhöht, um die Inflation zu dämpfen. IMK-Direktor Sebastian Dullien warnt vor übereilten Schritten. Ursache der steigenden Preise sei nicht die Geldpolitik.

Von **Stefan Scheytt**

Aus dem Urlaub hat Sebastian Dullien ein Miniquiz getwittert. Zu dem Foto sündhaft teurer Rotweine in einem französischen Supermarkt mit Preisen zwischen 39 und 320 Euro fragte er, worum es sich da handle: um a) hohe Inflation, b) hohes Preisniveau oder c) hohe relative Preise? Richtig war übrigens die letzte Antwort. Dullien, Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung, hat rund 15 000 Follower bei Twitter, eine Zahl, die „ganz okay ist für einen Volkswirt in Deutschland“, wie er selbst findet. „Wir machen ja Wissenschaft nicht als Selbstzweck, sondern um Ideen und Forschungsergebnisse zu kommunizieren.“

Der Urlaubs-Tweet zeigt, dass Dullien auch im Urlaub die Preise nicht loslassen. Die hohe Inflation und ihre Bekämpfung ist längst ein politisches Top-Thema. Im Juli lagen die Verbraucherpreise in Deutschland um 7,5 Prozent über dem Niveau des Vorjahresmonats, im Euroraum – allerdings nach EU-harmonisierter Messart – im Juni sogar um 8,6 Prozent. Während die amerikanische Notenbank Federal Reserve (Fed) bereits im Frühjahr mit kräftigen Leitzinserhöhungen auf die Inflation reagierte (im Juni 9,1 Prozent) und Ende Juli noch einmal nachlegte, beließ es die Europäische Zentralbank (EZB) bis zum 21. Juli bei ihrer Politik des billigen Geldes. Dieser Tag dürfte allerdings als „Tag der Zinswende“ in die Geschichte der europäischen Währungspolitik eingehen: Zum ersten Mal seit mehr als einem Jahrzehnt erhöhten die Währungshüter die Leitzinsen, also jene Zinssätze, zu denen sich Geschäftsbanken bei der EZB frisches Geld beschaffen können. Gleich 0,5 Prozent legten sie obendrauf – ein Ausmaß, das selbst Insider überraschte.

Bei ihrer letzten Ratssitzung im April hatten die EZB-Banker noch eine moderate Anhebung von lediglich 0,25 Prozentpunkten angekündigt. EZB-Präsidentin Christine Lagarde stellte bei der Gelegenheit weitere Zinserhöhungen im Herbst in Aussicht. „Wir bewerten die Risiken der Inflation anders als noch im Juni“, erklärte sie. „Und wir müssen dafür sorgen, dass wir die Inflation nicht weiter antreiben.“

Konservative Ökonomen hatten die EZB bereits seit Längerem zu einer kräftigen Zinserhöhung gedrängt – als Signal, dass die Währungshüter im Kampf gegen die Inflation die Kurve kriegen. Für sie kommt der jüngste Zinsschritt zu spät und hätte womöglich noch deutlicher ausfallen können.

Dieser Kritik an der EZB-Politik widerspricht Sebastian Dullien auf Twitter und anderen Kanälen seit Monaten vehement. „Die EZB hat bisher weitgehend alles richtig gemacht“, urteilt er. Auch der Zinsschritt vom Juli sei angebracht gewesen. „Ob die Zinsen jetzt ein paar Wochen früher oder später erhöht werden, ist nicht zentral“, so der Ökonom. Wichtiger sei, dass die EZB bei ihrem Straffungskurs der nächsten Monate nicht überziehe und damit eine sich derzeit zunehmend abzeichnende Rezession noch verschärfe.

Grund für die hohe Inflation sei nicht die angeblich zu lockere Geldpolitik der EZB, begründet der Wissenschaftler, sondern Preisschocks für Energie und Lebensmittel sowie anhaltende Probleme in den weltweiten Lieferketten. Und deren Ursache wiederum seien der Ukrainekrieg und, zu einem geringeren Teil, nach wie vor die Coronapandemie. „Beides lässt sich nun mal nicht mit Geldpolitik beeinflussen“, sagt Dullien und verweist auf die Jahre 2008 und 2011, als die EZB die Leitzinsen als Reaktion auf die damaligen Ölpreisschocks

mitten in der Finanz- und Wirtschaftskrise erhöhte – und die damit noch verschärfte.

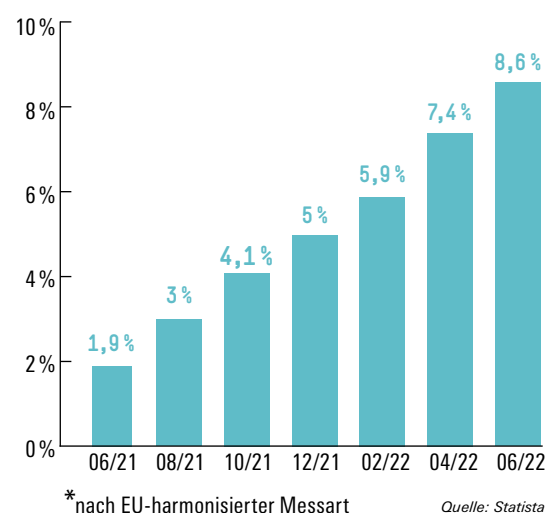
„Es besteht auch diesmal die Gefahr, dass die EZB im falschen Moment die Zinsen zu weit nach oben zieht“, sagt Dullien. Allein schon die Ankündigung der EZB im Frühjahr, die Leitzinsen demnächst moderat zu erhöhen, habe bereits unerwünschte Wirkungen gezeigt. Etwa bei der Immobilienfinanzierung: „Wer heute ein Haus baut oder eine Wohnung kauft, zahlt mehr als drei Prozent Zinsen; vor einem Jahr waren es noch 0,8 Prozent.“ Die von der EZB jüngst eingeleitete Zinswende wird Baukredite noch teurer machen. Das Ziel der Bundesregierung, 400 000 neue Wohnungen jährlich zu bauen, gerät immer mehr in Gefahr.

Trotzdem, das Argument einer unfähigen, weil nicht sofort an der Zinsschraube drehenden EZB wird immer wieder bemüht. Dullien widerspricht: In Deutschland hätten viele seit zehn Jahren vor der Inflation gewarnt, „obwohl die trotz sehr niedriger Zinsen nie kam“. Jetzt, wo sie „aus ganz anderen Gründen da ist“, fühlten sich diese Stimmen bestätigt. „Und sie liegen trotzdem falsch, weil sie nicht verstanden haben, dass die Geldmenge keine klare Verbindung mehr zur Inflation hat.“

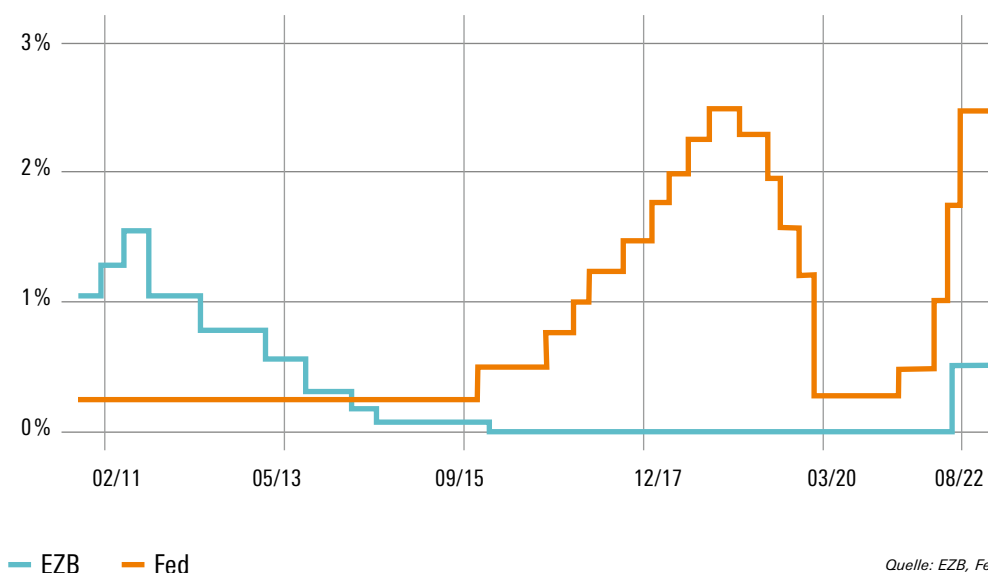
Was bleibt, ist die Erkenntnis: Nerven bewahren und „die Zinsen mit Augenmaß anpassen“. Denn Dullien rechnet damit, dass sich die Inflationsrate nach der Jahreswende wieder langsam in Richtung der Zielmarke der EZB von zwei Prozent bewegt. Bis dahin sei eine weitere Unterstützung der Regierung für Privathaushalte dringend notwendig: durch Einmalzahlungen wie die Energiepauschale oder durch einen Gaspreisdeckel, damit in Lohnverhandlungen nicht der Druck entsteht, die Inflationsverluste wieder wettzumachen. Und das alles „möglichst zielgenau für diejenigen, die es wirklich brauchen.“ ■

Außer Kontrolle

Inflation in der Eurozone*



Die Zinswende



Die Entwicklung der Inflationsrate in der EU kennt seit mehr als einem Jahr nur eine Richtung: nach oben (Grafik oben). Die EZB wird die weitere Tendenz jetzt genau beobachten und vermutlich versuchen, der Teuerung mit neuen Leitzinserhöhungen Herr zu werden. Aus der Grafik links wird deutlich, dass die amerikanische Notenbank schon seit geraumer Zeit an der Zinsschraube dreht, zuletzt Ende Juli. Die EZB reagierte erst vergleichsweise spät.

„EINE GUTE IDEE SCHLECHT UMGESETZT“

9-EURO-TICKET Bis Ende August können die Fahrgäste für neun Euro im Monat deutschlandweit Bus und Bahn im Nahverkehr nutzen. Das Ticket gehört zum Paket, mit dem die Bundesregierung die Bürger von den steigenden Energiepreisen entlasten will. Fünf Erfahrungsberichte nach den ersten Wochen.

Von Fabienne Melzer



Foto: Benjamin Jenak

Victoria Ebnet, regionale Jugendkoordinatorin bei der Deutschen Bahn für die Region Südost, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

„Würden die Eisenbahner in den Zügen, den Stellwerken, an den Bahnsteigen und Schaltern im Moment nicht täglich an ihre Grenzen gehen, brähe der Zugverkehr sicher an manchen Stellen zusammen. Die Stellwerker halten ständig Kontakt zu den Zugführern und versuchen, überall noch die letzten fünf Minuten herauszuholen. Alles, was Räder hat, fährt. Wir sind materiell, aber auch personell am Anschlag. Wir sehen schon nach vier Wochen, wie die Krankenstände steigen, Kollegen während der Arbeit umkippen.“

Vor Kurzem noch, während Corona, kannten wir in unseren Zügen die wenigen Fahrgäste fast alle persönlich. Nun, von heute auf morgen, fährt alle Welt Zug, auch Menschen, die gar nicht wissen, wie das geht. Die einen fragen, wie sich die Türen öffnen lassen, die anderen laufen bei einem Gleiswechsel einfach über die Schienen. Zu den Stoßzeiten ist es noch voller als vor der Pandemie, und jeder ist froh, wenn er nicht am Wochenende arbeiten

muss. Jetzt lachen wir darüber, dass wir die Züge früher voll fanden.

Die Züge, die Bahnsteige, die Personaldecke – nichts ist auf einen solchen Ansturm ausgelegt, auch weil über die Jahre so viel gespart wurde. Wir von der Interessenvertretung haben immer davor gewarnt, dass das nicht gut geht. Statt uns mit Ländern wie Italien zu vergleichen, sollten wir lieber in die Schweiz schauen und uns dort Ideen holen.

Wahrscheinlich hätte sich der Ansturm in Grenzen gehalten, wenn es von vornherein auch ein preiswertes Anschlussticket gegeben hätte. Dann würden sich nicht alle auf diese drei Monate konzentrieren. Die Politik hat es anders entschieden, und nun müssen wir damit umgehen. Nur eins wünschen wir Eisenbahner uns im Moment von den Fahrgästen: Bitte, lasst die Wut nicht an uns aus, denn wir geben gerade wirklich alles.“

„Bitte, lasst die Wut nicht an uns aus, denn wir geben gerade wirklich alles.“



Karin Telljohann, Mitglied im Verdi-Erwerbslosenausschuss, Berlin

„Für mich ist das 9-Euro-Ticket eine sehr gute Sache. In meinem Teilzeitjob verdiene ich so wenig, dass ich ergänzende Leistungen bekomme. Ein Monatsticket für Berlin kostete mich 27,50 Euro. Durch das 9-Euro-Ticket bleiben mir nun fast 20 Euro mehr im Monat. Aber es gibt mir auch mehr Freiheit, denn ich kann durch ganz Deutschland reisen. Vor Kurzem bin ich damit zur Ostsee gefahren. Ein normales Ticket hätte mich normalerweise 38 Euro gekostet, da hätte ich es mir schon dreimal überlegt, ob ich mir das leiste.“

Ursprünglich komme ich aus Osnabrück. Dort habe ich immer noch Freunde. Sie will ich demnächst auch einmal mit dem 9-Euro-Ticket besuchen. Der einzige Nachteil ist, dass die Züge jetzt immer so voll sind, und ich bis zur Ostsee stehen musste.“

„Durch das 9-Euro-Ticket
bleiben mir nun fast
20 Euro mehr im Monat.“





Dennis Junghans, Sprecher Allianz pro Schiene

„Das 9-Euro-Ticket finden wir gut, weil die Politik beim Thema Entlastung nicht nur an Autofahrer, sondern zum ersten Mal auch an Bus- und Bahnfahrer gedacht hat. Gut 30 Millionen verkaufte Tickets zeigen auch: Die Menschen wollen Bahn fahren. Natürlich fällt uns in so einem Moment auf die Füße, was in den vergangenen Jahren alles versäumt wurde. Seit 1994 gingen 15 Prozent des Schienennetzes verloren. Gleichzeitig wuchs der Personenverkehr um 40 und der Güterverkehr um über 80 Prozent. Die Politik will die Fahrgastzahlen verdoppeln und einen Deutschlandtakt einführen. Dank des 9-Euro-Tickets sehen wir, was uns dafür fehlt.

Das muss sich ändern, und es bewegt sich auch was. Jetzt wird über ein Klimaticket nach dem Vorbild Österreichs diskutiert, und es steht auch im Klimaschutzsofortprogramm. Mit dem Deutschlandtakt haben wir ein Ziel, wo wir hinwollen, und eine Liste von Maßnahmen von der Bahnsteigverlängerung bis zur Überholtschiene, die uns dorthin führen. Dahinter kann Bundesverkehrsminister Wissing nicht zurück. Natürlich kostet das, aber es ist finanzierbar, wenn wir andere Prioritäten setzen. Kerosin muss nicht steuerfrei sein und die Lkw-Maut nicht nur für Straßenbau eingesetzt werden.“

„Gut 30 Millionen verkaufte Tickets zeigen: Die Menschen wollen Bahn fahren.“



**Erik Rindler, Betriebsratsvorsitzender, SWEG,
Verkehrsbetrieb Ortenau-S-Bahn**

„Viele Kolleginnen und
Kollegen sind nervlich
am Ende.“

„Die Idee ist ja löblich, aber leider nicht zu Ende gedacht. Ausbaden müssen das die Beschäftigten in den Bussen und Bahnen. Denn wir sind für die Kunden greifbar, und ihre Wut über das Chaos entlädt sich bei den Kolleginnen und Kollegen im Fahrbetrieb und auf den zuständigen Leitstellen. Sie werden in Bussen und Bahnen beschimpft, bespuckt, und manchmal werden ihnen auch Prügel angedroht.

Zur Sicherheit der Fahrgäste müssen beispielsweise Fluchtwege jederzeit frei bleiben. Es war schon vor dem 9-Euro-Ticket nicht immer leicht, aber jetzt sind die Busse und Bahnen vor allem an den Wochenenden oft völlig überfüllt. Dann bleibt die Entscheidung am Fahrer hängen: Fährt er los, trägt er die Verantwortung, wenn etwas passiert. Fordert er Fahrgäste auf, auszusteigen, oder lässt womöglich räumen, beschimpfen ihn die Fahrgäste. Immer wieder kommen Kollegen zu mir, weil sie nervlich am Ende sind.

Ich hätte mir gewünscht, dass die Politik mit Beschäftigten und Geschäftsführern der Verkehrsunternehmen spricht, bevor sie das 9-Euro-Ticket startet. Die Verkehrsunternehmen müssen es umsetzen, sie hätten sicher Ideen gehabt, wie es besser laufen könnte. Denn bei aller Kritik, wie es bis jetzt gelaufen ist: Alle Beschäftigten finden es richtig, den ÖPNV am Ende attraktiver zu machen. Das 9-Euro-Ticket sollte nur der Anfang sein, das Ziel ein kostenloser und attraktiver ÖPNV. Aber eine gute Idee schlecht umgesetzt – das brauchen weder Beschäftigte noch die Fahrgäste.“

Dirk Mareck, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, Nordex Energy, Rostock

„Das 9-Euro-Ticket bringt mir ja nur etwas, wenn ich es auch nutzen kann. Wir arbeiten in der Gondelproduktion in zwei Schichten. Die Ersten fangen um 6 Uhr an, und die Letzten hören um 23.45 Uhr auf. Weder morgens noch abends fahren um diese Zeit Busse oder Züge zum Werk. Wer morgens zur Schicht muss oder abends nach Hause will, ist aufs Auto angewiesen. Daher sind ÖPNV-Tickets für unsere fast 600 Kolleginnen und Kollegen in der Produktion uninteressant. Das haben wir auch beim Jobticket gemerkt. Von den Beschäftigten in der Verwaltung und anderen indirekten Bereichen nutzen es gut 90 Prozent, in der Produktion nur 10 Prozent.

Ich denke schon, dass ein preiswertes Ticket mehr Menschen auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen ließe. Das funktioniert aber nur, wenn die Verkehrsbetriebe auch entsprechende Angebote schaffen.“ ■

„Ein preiswertes Ticket ließe mehr Leute umsteigen.“

Foto: Cordula Kropke



Bettina Kohlrausch,
Wissenschaftliche
Direktorin des Wirt-
schafts- und Sozial-
wissenschaftlichen
Instituts der Hans-
Böckler-Stiftung



Ein Blick nach vorn

DEMOKRATIE Welche Rechte braucht der arbeitende Souverän heute?*

Von Bettina Kohlrausch – Foto Karsten Schöne

Demokratie ist mehr als ein formales Recht. Sie muss gelebt werden, und in welchem Ausmaß Menschen dies auch tatsächlich tun können und wollen, hängt auch davon ab, unter welchen Bedingungen sie arbeiten. Deshalb spreche ich in Anlehnung an Axel Honneth, den bekannten Sozialphilosophen, von dem „arbeitenden Souverän“. Mit dem Ausdruck führte Honneth zwei wichtige gesellschaftliche Bereiche zusammen, die häufig getrennt betrachtet werden, nämlich Erwerbsarbeit und Demokratie.

Historisch betrachtet stand die Realität von Erwerbsarbeit im 19. Jahrhundert, die mit Ausbeutung und Entrechtlichung einherging, und

in der Armut und Kinderarbeit an der Tagesordnung waren, zunächst im krassen Gegensatz zu den allmählich aufkeimenden demokratischen Ideen. Dieser Widerspruch zwischen dem Anspruch, dass alle Menschen gleich sind und demokratische Rechte haben, und der Praxis extremer Ungleichheit und Ausbeutung verdeutlicht: Demokratische Rechte funktionieren nicht ohne soziale Rechte.

Die Er kämpfung und schließlich auch Durchsetzung sozialer Rechte fand dann nicht nur, aber zu einem großen Teil im Kontext von Erwerbsarbeit statt – auch, weil es hier die Machtmittel gab, die eigenen Rechte durchzusetzen.

Nicht zuletzt dank der erstarkenden Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften wurden im Laufe der Zeit soziale Rechte im Kontext der Erwerbsarbeit erreicht. Für diese Rechte haben die Sozialwissenschaften einen eigenen Begriff. Sie sprechen von industriellen Staatsbürgerrechten, die Beschäftigte vor den Kräften des Marktes schützen. Diese Rechte haben die Besonderheit, dass sie sich vom Status der Erwerbstätigkeit ableiten und somit vor allem für diejenigen gelten, die abhängig beschäftigt sind. Es sind die spezifischen Rechte des arbeitenden Souveräns.

In Deutschland werden sie etwa durch direkte Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten, die Tarifaufonomie, die Betriebsräte sowie die Unternehmensmitbestimmung garantiert. Sie sichern die materielle sowie demokratische Teilhabe und garantieren soziale Anerkennung. Es mag pathetisch klingen, aber Erwerbsarbeit hilft uns, selbst zu sehen und anderen zu zeigen, welchen Platz wir in dieser Gesellschaft eingenommen haben. Und dabei geht es um weit mehr als materielle Fragen.

Begrenzt demokratische Welt

Trotzdem bleibt auch im 21. Jahrhundert der Widerspruch: Jeder Mensch verfügt über demokratische Rechte und arbeitet dennoch in einer nur begrenzt demokratischen Arbeitswelt. Für einige, so scheint es, sind infolge von Globalisierung und Digitalisierung die Spielräume, eigene Rechte gegenüber der Macht des Marktes durchzusetzen, sogar geringer geworden. Denken wir nur an die schlecht bezahlten Dienstleistungen, die neuerdings über Internetplattformen organisiert und angeboten werden, denken wir an Leiharbeit, denken wir an prekäre Beschäftigung in deutschen Schlachthöfen.

Aber neben der materiellen Ungleichheit sehen wir noch mehr: den Druck, der von wachsender Kontrolle und Entgrenzung von Arbeit ausgeht, die Überforderung, die mit der Einführung neuer Technologien einhergeht, die Angst vor der Entwertung der eigenen Qualifikation und den drohenden Verlust von Anerkennung. Wer jahrelang stolz darauf war, an der Herstellung immer sparsamerer Dieselmotoren gearbeitet zu haben, und jetzt nur noch klimafeindliche Technik von gestern produziert, der sieht nicht nur den Arbeitsplatz bedroht, sondern auch den

eigenen Stolz – vielleicht sogar den einer ganzen Region.

Damit Erwerbsarbeit auch unter den Bedingungen der Digitalisierung oder der sozialökologischen Transformation ein Ort sozialer und demokratischer Integration sein oder wieder werden kann, brauchen wir eine Stärkung der Tarifbindung und der betrieblichen Mitbestimmung, wie es die Gewerkschaften ja schon lange fordern. In tarifgebundenen und mitbestimmten Unternehmen sind die Arbeitsbedingungen im Schnitt deutlich besser.

Die Kräfte des Marktes agieren längst auf der europäischen oder der globalen Ebene. Wir sollten daher darüber nachdenken, industrielle Staatsbürgerrechte als europäische oder internationale Rechte zu verstehen.

Außerdem schützen industrielle Staatsbürgerrechte zwar vor der Macht des Marktes, aber nicht vor der Macht des Patriarchats oder vor dem Rassismus einer postkolonialen Gesellschaft. Je diverser und weiblicher Erwerbsarbeit wird, desto relevanter werden diese Konflikte. Menschen werden auf der Arbeit täglich wegen ihres Geschlechts oder ihres Migrationshintergrunds diskriminiert. Wir müssen Erwerbstätige besser vor diesen Diskriminierungen schützen.

Und schließlich schützen industrielle Staatsbürgerrechte nur Erwerbsarbeit. Sie leisten keinen Schutz für unbezahlte Sorgearbeit. Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit gehören aber zusammen. Menschen leisten in beiden Bereichen wichtige Arbeit und müssen dabei die widersprüchlichen Anforderungen beider Bereiche individuell vereinbaren: Kinder sind nun mal nicht bereit, sich an den Rhythmus eines Schichtdienstes in der Krankenpflege anzupassen, Eltern brauchen gerade dann unsere Pflege, wenn ein wichtiger Projektabschluss ansteht.

Gerade für Frauen ist dieser Widerspruch kaum aufzulösen. Deshalb muss die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben im Mittelpunkt der betrieblichen Arbeitsorganisation stehen. Auch hierfür brauchen wir eine Stärkung und Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte.

Die Antwort auf meine Ausgangsfrage lautet also: Der arbeitende Souverän braucht industrielle Staatsbürgerrechte – und diese benötigen dringend ein Update. ■

*Gekürzte und leicht umformulierte Fassung einer Festrede beim traditionsreichen „Mahl der Arbeit“ des DGB in Bremen am 29. April 2022

Klare Worte

AUFSICHTSRÄTEKONFERENZ

Die traditionsreiche Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung war ein Plädoyer für mehr Mitbestimmung – gerade in Krisenzeiten.

Yasmin Fahimi hat bei ihrem Auftritt auf der diesjährigen Aufsichtsrätekonferenz der Hans-Böckler-Stiftung den Nerv der etwa 150 anwesenden und digital zugeschalteten Aufsichtsräte getroffen. „Wir sollten endlich rauskommen aus dem antiquierten Mitbestimmungs-Baukastensystem“, nahm die neue DGB-Vorsitzende Anlauf und fragte: „Warum setzen wir den Schwellenwert für die Unternehmensmitbestimmung nicht herunter, sodass es für alle Unternehmen eine paritätische Mitbestimmung gibt?“ Und sie setzte gleich noch einen drauf – mit dem Vorschlag, man könne in Deutschland die Börsennotierung davon abhängig machen, ob im Aufsichtsrat Arbeitnehmervertreter mit am Tisch saßen. Der Zuhörerschaft sprach sie damit aus der Seele.

Für eine kräftige Prise Dissens sorgte zu Beginn Volker Quaschnig, Professor für regenerative Energie aus Berlin, mit einem in den Ohren der gewerkschaftlich geerdeten Zuhörerschaft dystopisch klingenden Szenario. „Die Menschen machen momentan das Falsche“, postulierte er mit Blick auf die Automobilindustrie. „Sie müssen weg vom Band und hin zu den Erneuerbaren“ – wo in den kommenden Jahren eine Million neue Jobs entstünden. Man müsse „den Beschäftigten jetzt ehrlich sagen: ‚Spätestens in drei Jahren werden wir das Band hier dichtmachen.‘“

Leer stehende Fabrikhallen an den Automobilstandorten – das mag sich Christiane Benner nicht vorstellen. „Wenn ich so etwas als Vision verträte, knallen mir die Kolleginnen und Kollegen ihre Gewerkschaftsmitgliedsbücher vor die Füße“, plädierte die Zweite Vorsitzende der IG Metall für eine



Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi auf der Aufsichtsrätekonferenz

Transformation mit Maß. Ein Unternehmen wie zum Beispiel der Kolbenhersteller Mahle, hat 70 000 Beschäftigten weltweit, „die hängen noch überwiegend am Verbrenner. Da kämpft die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat mit aller Kraft darum, dass nicht desinvestiert wird.“ In den Aufsichtsräten solcher Firmen „fordern wir den erforderlichen strategischen Kurswechsel ein“, berichtete Benner. Vielfach seien es die Arbeitnehmervertreter, die zu mehr Tempo beim Wandel mahnen – und die Belegschaft zu Akteuren machen. Der Diskussionsblock zeigte deutlich, dass die ökologische Wende sich nur realisieren lässt, wenn sie nicht gegen, sondern mit den Beschäftigten vollzogen wird.

Vereinbarungen mit dem Management

Dass die Transformation von zwei schweren Krisen begleitet wird – zuerst Corona, jetzt dem Ukrainekrieg –, macht die Lage noch komplizierter. „Was wir in den vergangenen zwei Jahren erlebt haben, kann man nur als Wahnsinn beschreiben“, berichtete Hakan Bölükmeşe, Aufsichtsrat beim Frankfurter Flughafenbetreiber Fraport AG. Über die gesamte Pandemiezeit hinweg war dem Unternehmen ein Großteil des Geschäfts weggebrochen. Immerhin sei es gelungen, einen Notlagentarifvertrag mit Beschäftigungssi-

cherung bis Ende 2023, Arbeitszeitverkürzungen und Corona-Sonderzahlungen abzuschließen. Trotzdem verließen 4000 Mitarbeiter das Unternehmen. Jetzt fehlen überall Leute: beim Check-in, bei den Sicherheitskontrollen, bei der Gepäckabfertigung. Allerdings hat Bölükmeşe auch festgestellt, „dass in Krisenzeiten die Bereitschaft des Managements größer ist, die Meinung der Arbeitnehmervertreter einzuholen – und sei es am Rand einer Sitzung im persönlichen Gespräch.“ Denn der eine oder andere Vorstand hat mittlerweile erlebt, dass Unternehmen mit einer starken Beschäftigtenvertretung tendenziell besser durch Krisen kommen als nicht-mitbestimmte Firmen.

Auch in den aktuellen Krisensituationen bestätigt sich der Wert der Mitbestimmung. Hier und dort konnten die Beschäftigtenvertreter wichtige Vereinbarungen mit dem Management treffen, berichtete Heike Hausfeld, Aufsichtsrätin bei der Bayer AG. So entstand auf Initiative der Arbeitnehmerseite ein Zukunftskonzept für die deutschen Standorte des Konzerns. Welches sind die Geschäftsfelder der Zukunft? Wo soll investiert werden? „Da haben wir den Arbeitgeber auf unsere Seite gekriegt.“ ■

Von **Andreas Molitor**

Dokumentation: bit.ly/boeckler-ark22

FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Neue Förderlinie zur Transformation

Foto: Karsten Schöne



In der Abteilung Forschungsförderung wurde eine zwei Jahre befristete neue Förderlinie zur sozial-ökologischen Transformation eingerichtet. Manuela Maschke, die bereits seit 2004 als Referatsleiterin im Institut für Unternehmensführung und Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung (I.M.U.) beschäftigt

war, wechselt dazu ab August in die Abteilung Forschungsförderung und übernimmt die neu eingerichtete Förderlinie. Am I.M.U. war Manuela Maschke unter anderem zuständig für Projektentwicklung und für die Beratung von Betriebs- und Aufsichtsräten zu aktuellen Trends in Betrieben sowie für die Themen Qualifizierung und Transformation. ■

WSI-KONFERENZ

Die EU im Zeichen des Krieges

Angesichts des russischen Angriffs auf die Ukraine wird das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) im November gemeinsam mit der Universität Konstanz eine zweitägige Veranstaltung in englischer Sprache im Düsseldorfer „Haus der Universität“ organisieren. In der Einladung heißt es:

„Der Krieg gegen die Ukraine betrifft Europa zutiefst in seiner politischen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension. Seine weitreichenden Auswirkungen wie zusätzliche wirtschaftliche Belastungen, Herausforderungen im Netz der sozialen Sicherheit und zunehmende Unsicherheiten im Alltag sind zunehmend Gegenstand der öffentlichen Debatte und der Politik.“ Die Auswirkungen des Krieges auf Verteilungsfragen und auf Fragen nach der europäischen Solidarität und Identität sind Thema der englischsprachigen Veranstaltung mit dem Titel „Going forward or backward? Perspectives on a European social citizenship“. ■

www.wsi.de/de/aktuelle-veranstaltungen-14712.htm



Foto: www.hhu.de

PERSONALIA

■ Neuer Job in Freiburg

Foto: privat



Max Bolze war fünf Jahre in der Stiftung tätig, zuletzt in der Digitalredaktion. Er hat zum 1. August eine Stelle als Referent für Medien und Öffentlichkeitsarbeit am Freiburg Institute for Advanced Studies, dem internationalen Forschungskolleg der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, angetreten.

■ Wohnungsbau-Expertin

Foto: Otto Gunkel



Carolin Martin ist seit Juli als Referentin für Wohnungsmärkte am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) tätig. Sie wird sich dort mit der Regulierung des Wohnungsmarktes, den Auswirkungen der Zinspolitik der EZB auf den Bausektor und die Häuserpreise sowie der Entwicklung realitätsnaher Wohnungsmarktmodelle beschäftigen. Martin hat in München und Bamberg Volkswirtschaft studiert und eine Promotion über Wohnungsmärkte verfasst. Von 2017 bis 2020 war sie Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. ■

■ Verstärkung für das China-Projekt

Foto: privat



Nataliia Marchukova unterstützt seit Mai als Projektassistentin das China-Projekt „Chin-KoBe“ der Studienförderung, das die China-Kompetenz der Stipendiaten fördern soll. Marchukova war, bevor sie nach Deutschland kam, für das Goethe-Institut in der ukrainischen Hauptstadt Kiew tätig. Marchukova kam infolge des Krieges nach Deutschland. ■

Thema: Bildungsgerechtigkeit

STIFTUNG Wer hat welche Chancen im Bildungssystem? Wie kann man es gerechter machen? Wie sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten? Überall in der Stiftung wird an diesen Themen gearbeitet.

Von **Kay Meiners**



JENNY DEMIRCIOGLU arbeitet in der Bewerberauswahl für die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung.



EIKE HEBECKER ist mit der Bewerberauswahl für die Studienförderung und für die Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung befasst.



BETTINA KOHLRAUSCH erforscht als Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI), wie Corona die Ungleichheit in der Bildung verstärkt.



ANTONIA SEELAND hat im Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) das Behindertengleichstellungsgesetz evaluiert und dabei auch Inklusion und Barrierefreiheit von Bildungsangeboten überprüft.



STEFANIE NARTSCHIK-MIKAMI ist in der Abteilung Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung zuständig für Hochschulkontakte und Internationalisierung.

Fotos: Karsten Schöne (01,08); Stephan Pramme (05 06,07); Anke Dörschlen (04); HBS/privat (02,03)



NINA MIRZA betreut das Fachcluster der Lehramtsstudiengänge und das Cluster Geschichte/Philosophie/Sprachen in der Abteilung Studienförderung.

ALEXANDER KEJO ist in der Abteilung Studienförderung zuständig für die Fachcluster Zweiter Bildungsweg sowie Soziale Arbeit und Pädagogik.



MICHAELA KUHNHENNE befasst sich im Referat Bildung und Qualifizierung/Geschichte der Gewerkschaften in der Forschungsförderung unter anderem mit der Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung und den Übergängen im Bildungssystem.



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

DURCHBLICK

WEBSITE

Wer nach Informationen zu Bildungsthemen sucht, findet auf der Website der Stiftung unter dem Navigationspunkt „Themen“ (dann „Arbeit“ anklicken) das Angebot „Aus-/Weiterbildung/Wissenstransfer“ mit 1.220 Treffern. Es ist aufgeschlüsselt in die Segmente „Berufliche Bildung“, „Qualifizierung und Weiterbildung“, „Schule“, „Studium“ und „Wissenstransfer“.

www.boeckler.de/de/aus-weiterbildung-wissenstransfer.htm

STUDIENFÖRDERUNG



Die Studien- und Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung ist das Begabtenförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes

(DGB). Die Geförderten studieren und promovieren an Universitäten, Fachhochschulen oder erwerben das (Fach-)Abitur auf dem zweiten Bildungsweg. Sie sind Menschen, die sich gewerkschaftlich, gesellschaftspolitisch und sozial engagieren und überdurchschnittliche Leistungen erbringen.

www.boeckler.de/de/stipendien-2650.htm

PODCAST

Wer nicht lesen will, kann hören: Der Böckler-Podcast „Systemrelevant“ beschäftigt sich regelmäßig mit Fragen sozialer Gerechtigkeit und mit den ökonomischen Folgen der aktuellen Krisen. In Folge 79 („Die drängende Frage der Bildungsgerechtigkeit“) erklärt WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch, wie das mehrgliedrige Schulsystem die Ungleichheit verfestigt – und warum die Coronapandemie die Lage zusätzlich verschärft.

www.wsi.de/de/podcasts-34765-die-drangende-frage-der-bildungsgerechtigkeit-35554.htm

Professor Mitbestimmung

WALTHER MÜLLER-JENTSCH ist der Doyen der soziologischen Forschung zu Mitbestimmungsthemen. Das Handwerkszeug lernte er unter anderem bei Habermas und Adorno.

Von **Kay Meiners** – Foto **Karsten Schöne**

Von Düsseldorf, der Stadt, in der Walther Müller-Jentsch 1935 geboren wurde, hat er zwei Bilder im Kopf. Das erste Bild, aus seiner Jugend, sind die Mietskasernen und Industrieschlote des Arbeiterviertels Lierenfeld, wo man lernt, dass die kleinen Leute „ohne die Gewerkschaften nichts zu lachen haben“, wie ihm der Vater, ein Schlosser, mitgibt. Als junger Mann will Müller-Jentsch diesem Milieu entfliehen. Aufgewachsen mit vier Geschwistern, die alle nur die achtjährige Volksschule besuchen, entwickelt er früh ein Interesse für Kunst und Literatur. Das zweite Bild von Düsseldorf, das er im Kopf hat, ist der Stadtteil Kaiserswerth, wo er heute lebt. Er ist ruhig und grün, es gibt etliche Häuser aus der Gründerzeit. Die Gegend zieht viele Ausflügler an.

Müller-Jentsch hat einen weiten Weg hinter sich. Als junger Mann hält er die DDR für den besseren Staat – bis er angesichts der Repressionen anfängt zu zweifeln. Er erhofft sich Gewerkschaften, die basisdemokratisch organisiert sind. Heute nennt er den Sozialismus eine „Utopie von gestern“, spricht voller Respekt von Betriebsräten und davon, dass man die soziale Marktwirtschaft weiterentwickeln und zivilisieren müsse. Das, sagt er, „sollen auch Gewerkschaften zum Programm machen“.

Was ihn auszeichnet, ist sein Wissensdurst. Sein Aufstieg beginnt mit einer Kaufmannslehre, bald ist er auch Journalist für linke Zeitungen. Über den zweiten Bildungsweg erwirbt er am Hessenkolleg in

Frankfurt die Hochschulreife. Mithilfe der Stiftung Mitbestimmung, Vorgängerin der Hans-Böckler-Stiftung, nimmt er 1963 ein Studium der Soziologie, Politik und Nationalökonomie in Frankfurt auf und studiert bei Jürgen Habermas und Theodor W. Adorno, den er noch heute ein Genie nennt. An Adorno erinnert bis heute ein „Kränz-



Foto: privat

Müller-Jentsch als Student

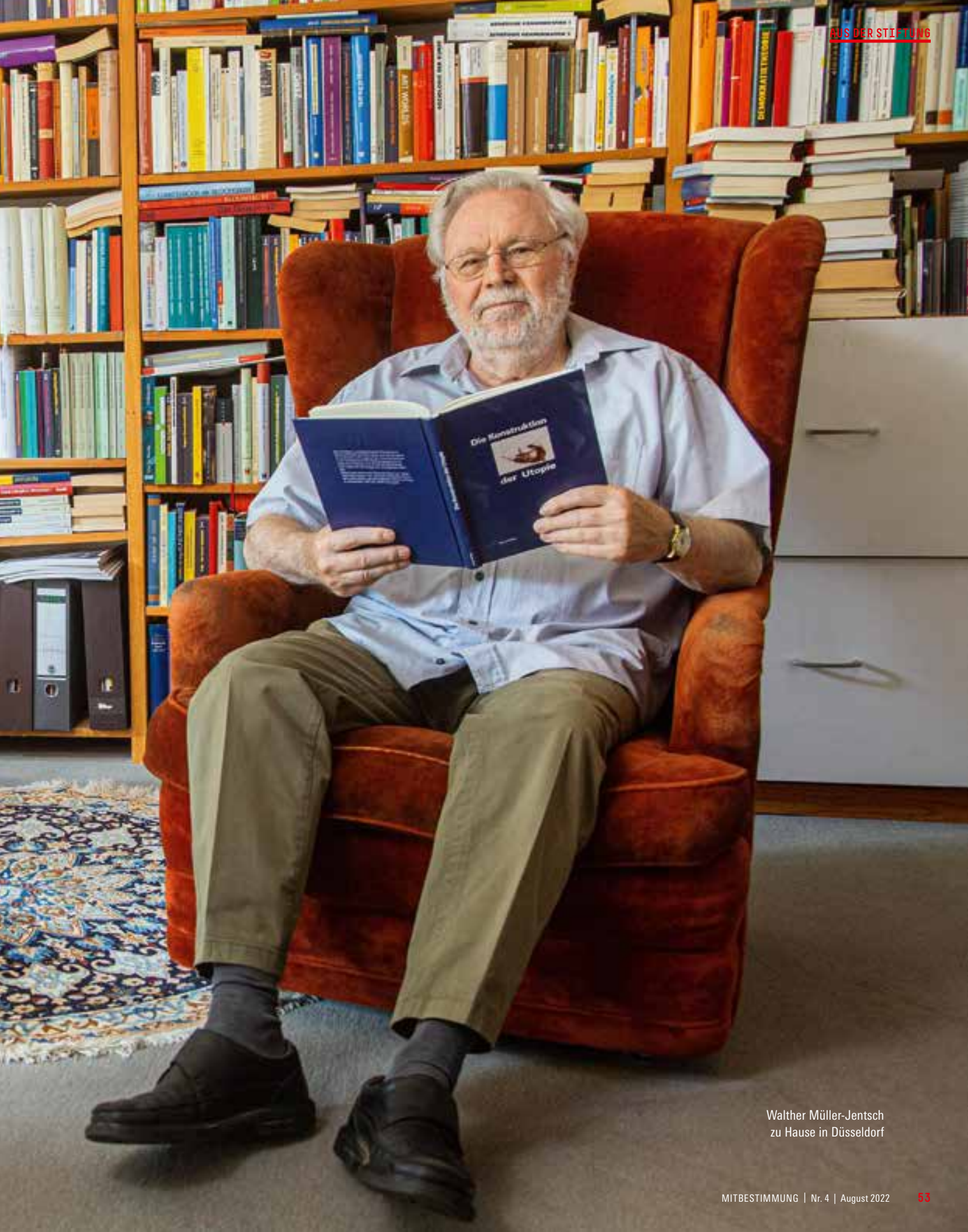
chen“, ein „inner circle“, der sich einmal im Monat trifft. Für Müller-Jentsch ein wichtiger Termin: „Ich brauche Freundschaft und Kommunikation.“

Ein Auslandsaufenthalt in den USA ist der Stiftung Mitbestimmung zu teuer, für Großbritannien reicht das Geld. Müller-Jentsch geht 1966 an die London School of Economics, hört Ralph Miliband, einen der Protagonisten der Neuen Linken, und wird Zeuge der Konflikte zwischen den Gewerkschaften und der Labour-Regierung, die die

Wirtschaftskrise mit Lohnstopps und Streikverboten überwinden will. Mit den Meriten aus Großbritannien wird er 1969 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung. Als ihm Adorno dort die Hand drückt, ist das eine Initiation. Hier entsteht „Gewerkschaften in der Bundesrepublik“, eine viel beachtete Dissertation mit Otto Jacobi.

1982 wird Müller-Jentsch Professor für Sozialwissenschaft an der Universität Paderborn. Die Stadt mit ihrem verstaubten Katholizismus, in der nur der Erfolg des Computerpioniers Heinz Nixdorf auffällt, wird ihm bald zu klein. Er wechselt 1992 zum Lehrstuhl für Organisation und Mitbestimmung an der Ruhr-Universität Bochum, wo er bis 2001 die erste Mitbestimmungs-Professur in Deutschland innehat. Er prägt Begriffe wie „Co-Management“ und „Konfliktpartnerschaft“, die zur DNA seines Faches zählen, liefert unzählige Publikationen, heute verstärkt zur Kunstsoziologie, seinem „Spielbein“. Gerade stellt er ein Buch mit kunstsoziologischen Arbeiten zusammen: „Adorno und andere“. In ihm befasst er sich zum großen Teil mit dem Werk seines früheren Lehrers.

Was sein „Standbein“, die Mitbestimmung angeht, sagt er, Deutschland habe eine der besten Unternehmensverfassungen der Welt. Dennoch seien Unternehmen noch immer „konstitutionelle Monarchien“, weit weg von seinem Idealtypus einer dualistischen Unternehmensverfassung. Hier gibt es noch viel zu tun. ■



Walther Müller-Jentsch
zu Hause in Düsseldorf

Foto: Ullstein



Gundermanns Revier

Als „Stimme des Ostens“ besang der Liedermacher Gerhard Gundermann (1955–1998) seine Heimat, die Lausitz. Die Veranstaltung „Von der Erinnerung lernen: Gundermanns Revier“ bildet den Auftakt zur Veranstaltungsreihe „mediate. (Pop)Kultur als Vermittler in der Transformation“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. An Grit Lemkes Dokumentarfilm über Gerhard Gundermann schließt sich eine Podiumsdiskussion an, in der es um die Region und die Frage geht, die sich in Gundermanns musikalischem Werk bündeln: nach Heimat, Zukunft der Industrie, nach dem Ende identitätsprägender Arbeit und individueller Verantwortung. Die gesamte Veranstaltungsreihe widmet sich der Rolle der Kultur in Veränderungsprozessen.

Alle Termine unter: wsi.de/de/aktuelle-veranstaltungen-14712.htm ■

Am 6. September in Düsseldorf

Magdalena Polloczek, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-333
magdalena-polloczek@boeckler.de

Nächster Termin: **Plattformarbeit verstehen.** Die Autorin Berit Glanz liest aus ihrem Roman „Automaton“ (mit Publikumsgespräch).

Am 13. Oktober in Düsseldorf.

Anmeldung s.o.

Foto: Gernot Huber



Streik!

Historisch und medial bedeutsame Arbeitskonflikte stehen im Mittelpunkt der bis zum 3. Oktober laufenden Ausstellung „Streik! Fotogeschichte von Arbeitskämpfen“ im Hamburger Museum der Arbeit. Gezeigt werden u. a. Aufnahmen aus Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Südafrika. Thematisiert werden auch der mediale Umgang mit den Streiks und die öffentliche Wahrnehmung.

<https://shm.de/de/ausstellungen/ausstellung-streik>

Vertrauensmanagement

Die Rolle des Arbeitsdirektors in der sozialökologischen Transformation und ihr Potenzial für die Gestaltung der Arbeit der Zukunft steht im Fokus einer Veranstaltung des I.M.U.

Am 7. September in Düsseldorf

Jan-Paul Giertz, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-185
jan-paul-giertz@boeckler.de

Makro-Konferenz

Die Rolle der post-keynesianischen Wirtschaftspolitik bei der Bewältigung der aktuellen globalen makroökonomischen Herausforderungen unter den Restriktionen öffentlicher Verschuldung und steigender Inflation steht im Zentrum der 26. FMM-Konferenz „Post-Keynesian Economics and Global Challenges“.

Vom 20. bis 22. Oktober in Berlin

Sabine Nemitz, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-234
fmm@boeckler.de

WSI-Herbstforum

Das diesjährige Herbstforum des WSI stellt unter dem Motto „Demokratie in Arbeit“ die Frage ins Zentrum, ob und unter welchen Bedingungen Demokratie in der Erwerbsarbeit ermöglicht und gelebt wird.

Am 8. November 2022 in Berlin und online

Magdalena Polloczek, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-333
magdalena-polloczek@boeckler.de

Engineering- und IT-Tagung

Faire und inklusive Mobilität für alle in Harmonie mit der Natur – dies gilt es zu verwirklichen. Gute Arbeit, Innovationen, klimaneutrale Lösungen und soziale Teilhabe müssen das gemeinsame Richtwerk dafür sein. Über den Weg dahin diskutieren die Teilnehmer der diesjährigen Engineering- und IT-Tagung.

Vom 14. bis 16. September

Simone Beer, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-124
simone-beer@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: Franziska Schäfer

”

Keine unzulässige Einschränkung der unternehmerischen Freiheit

AMÉLIE SUTTERER-KIPPING über tarifliche Standort- und Beschäftigungssicherungen

Wenn Standorte bedroht sind, stehen nicht nur, wie derzeit bei Ford im Saarland, oft mehrere Tausend Arbeitsplätze auf dem Spiel. Auch Zulieferer, das Handwerk sowie der Einzelhandel in der ganzen Region spüren die Folgen. Gewerkschaften und die betriebliche Mitbestimmung haben in der Vergangenheit tarif- und betriebspolitische Instrumente entwickelt, mit denen sie die Folgen der wirtschaftlichen Transformation abfedern. Sie reichen vom Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen über Zustimmungsvorbehalte zugunsten der Tarifvertragsparteien bis hin zu zeitlich begrenzten Standortgarantien oder dem vorübergehenden Verzicht auf Outsourcing. Die Regelungsgegenstände unterscheiden sich damit von den klassischen Tarifinhalten wie Entgelt, Arbeitszeit und Urlaub. Sie liegen ersichtlich näher an der Unternehmensführung, weshalb Stimmen aus der Rechtswissenschaft immer wieder die Zulässigkeit der kollektiven Vereinbarung solcher Regelungen anzweifeln.

In dem Gutachten „Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen“ kommen Monika Schlachter und Thomas Klein, beide vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union in Trier, und Daniel Klocke von der European Business

School in Wiesbaden zu dem Ergebnis, dass solche Vereinbarungen grundsätzlich zulässig sind. Neben der Frage nach der tariflichen Regelbarkeit haben die Forscher vor allem das Verhältnis zur unternehmerischen Freiheit geprüft. Dabei stellen sie fest, dass Standort- und Beschäftigungsvereinbarungen der Koalitionsfreiheit, Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz (GG), unterliegen und somit jedenfalls im schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags vereinbart werden können. Eine einschränkende Auslegung des Artikel 9 Absatz 3 GG würde dem Charakter der Koalitionsfreiheit als Freiheitsrecht ansonsten widersprechen.

Darüber hinaus kommt das Gutachten, das in der Schriftenreihe des Hugo Sinzheimer Instituts erschienen ist, zu dem Ergebnis, dass die Zusage, einen Standort zu erhalten, auf Auslagerungen zu verzichten oder in einen Betrieb zu investieren, als Betriebsnorm vereinbart werden kann. Aus der unternehmerischen Freiheit lassen sich keine absoluten Grenzen ableiten, was tarifvertraglich gestaltet werden kann. Allerdings ist damit keineswegs jede Beschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit zulässig. Laut Gutachten spricht beispielsweise nichts gegen Beschäftigungsgarantien etwa durch einen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen.

Dieses Forschungsergebnis überzeugt auch deshalb, weil Arbeitgebern stets die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung bleibt. Auch aus der Standortgarantie ergeben sich lediglich Bindungen für einen bestimmten Standort, was dem Arbeitgeber weiterhin hinreichende Gestaltungsspielräume lässt. Im Übrigen werden Standortvereinbarungen in der Regel nur vorübergehend geschlossen. Nicht zumutbar seien allerdings tarifvertragliche Regelungen, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit nehmen, zwingend notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Neben der tariflichen Standortsicherung können Interessenvertretungen sich auch auf das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) berufen. Aus Paragraphen 87, 92a, 97 und 111 BetrVG folgt eine weitreichende funktionale Zuständigkeit für zentrale Themen der Standortsicherung. Oder, wie es im Fazit des Gutachtens heißt: Der Ausgleich gleichberechtigter Freiheit „verlangt keinen unternehmerischen Gestaltungsspielraum ohne gewerkschaftlichen Einfluss, sondern nur einen Spielraum trotz gewerkschaftlichen Einflusses“.

AMÉLIE SUTTERER-KIPPING ist Arbeitsrechtlerin am Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht der Hans-Böckler-Stiftung.

Geschichte mit Zukunft

GEWERKSCHAFTEN Im kollektiven Gedächtnis ist nur wenig Gewerkschaftsgeschichte gespeichert. Der Sammelband zeigt, welche Ressource für Interessenvertretung hier schlummert.



Welche Symbole und Kampagnen der Gewerkschaften sind wirklich im kollektiven Gedächtnis der Bundesrepublik gespeichert? Das Plakat zur Kampagne „Samstags gehört Vati mir“? Die lachende 35-Stunden-Sonne? Was wird erinnert aus über 150 Jahren Gewerkschaftsgeschichte? Zu wenig, finden die Autoren dieser Veröffentlichung aus der Reihe „Forschung aus der Hans-Böckler-

Stiftung“. Ihre Diagnose: Die Erfolge der Gewerkschaften sind im öffentlichen Bewusstsein unterrepräsentiert.

Das ist nicht nur ein Problem der historischen Forschung. Gegenwart und Zukunft der Gewerkschaften werden auch durch Erinnerungskulturen geprägt. Im Vorwort fordern Stefan Berger, Wolfgang Jäger und Ulf Teichmann die Gewerkschaften daher dazu auf, sich „verstärkt an Errungenschaften und Erfolge im Feld der sozialen Demokratie (...) zu erinnern. Andernfalls würden soziale Rechte als gegeben und die Mitwirkung an der sozialen Verfassung der Gesellschaft entbehrlich erscheinen“.

Der Sammelband präsentiert die Ergebnisse der dreijährigen Arbeit der Expertenkommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“, die der damalige DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann eingesetzt hatte. Unter „sozialer Demokratie“ versteht die Kommission dabei sowohl die ideengeschichtliche Verknüpfung von Freiheit, Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit als auch die „soziale Bewegung, die diese Ideen umsetzen möchte“. Wie viele gesellschaftliche Felder die soziale Demokratie berührt, zeigen die verschiedenen Beiträge. Themen wie Sozialversicherung, Tarifverträge, Gleichheit, Mitbestimmung, Migration oder Gewerkschaften im Nationalsozialismus werden jeweils ausführlich untersucht.

In einem Beitrag beschäftigt sich der Historiker Wolfgang Jäger mit sozialer Demokratie in den Dauerausstellungen der historischen Museen, wie dem Deutschen Historischen Muse-

um in Berlin oder dem Haus der Geschichte in Bonn. Ergebnis: Die Geschichte der abhängigen Arbeit und ihrer Organisationen findet sich in diesen Ausstellungen kaum. Im Zentrum steht vielmehr die „Meistererzählung der gelungenen politischen Demokratie“. Auch die Bedeutung der Gewerkschaften für Entstehung und Ausbau der Sozialversicherung in Deutschland wird in der politischen Öffentlichkeit, aber auch innergewerkschaftlich zu wenig gewürdigt, so der Sozialstaats-Experte Wilfried Rudloff. Angesichts dieser Lücken empfiehlt die Kommission unter anderem, digitale Angebote zur Gewerkschaftsgeschichte auszubauen oder die Perspektive über den männlichen Facharbeiter hinaus auszuweiten: „Gewerkschaftliche Erinnerungskulturen schaffen Identifikationsmöglichkeiten, auch für potenzielle Mitglieder. Daher sollten die weibliche, migrantische, ostdeutsche und andere marginalisierte Perspektiven stärker berücksichtigt werden.“

In den Texten zeichnet sich Erinnerung an gewerkschaftliche Erfolge als Ressource ab, die im Kampf um gesellschaftliche Anerkennung und die Gewinnung neuer Mitglieder stärker genutzt werden kann. Arbeitszeitverkürzungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Demokratisierung der Arbeitswelt durch die Mitbestimmung zeigen, was auf dem Spiel steht. ■

Von Dirk Manten

Stefan Berger/Wolfgang Jäger/Ulf Teichmann (Hrsg.): **Gewerkschaften im Gedächtnis der Demokratie**. Welche Rolle spielen soziale Kämpfe in der Erinnerungskultur? Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 197. Bielefeld, Transcript-Verlag 2022. 654 Seiten, 45 Euro

Fazit

**EIN BUCH ÜBER ERINNERUNG ALS
RESSOURCE DER GEGENWART**

So entsteht ein Tarifvertrag



Ohne Tarifaufonomie und Tarifverträge ist unser Wirtschafts- und Sozialmodell nicht denkbar. In der Politik und bei den Arbeitgebern gibt es dennoch – oder gerade deswegen – Kräfte, die sie massiv in Frage stellen. In der Folge nimmt die Tarifbindung ab. Klaus Lang und Stefan Schaumburg zeigen, wie gefährlich das ist und welche Vorteile Beschäftigte durch Tarifverträge haben. Sie erklären, wie lang der Weg zum Tarifvertrag war und wie moderne Tarifverträge entstehen. Sie erläutern, welche Fülle von Inhalten regional, branchenbezogen und auch betrieblich sehr differenziert geregelt werden. Die Autoren machen deutlich, wie das Streikrecht Tarifverträge erst möglich macht. Denn ohne das Recht, die Arbeit zu verweigern, wären Tarifverhandlungen, wie das Bundesarbeitsgericht 1980 in einer berühmten Entscheidung formulierte, nichts anderes „kollektives Betteln“.

■

Von Kay Meiners

Klaus Lang/Stefan Schaumburg: **Handbuch Tarifvertrag**. Geschichte – Praxis – Perspektiven. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2022. 610 Seiten, 48 Euro

Demokratischer Kommunist



Enrico Berlinguer war Generalsekretär der Kommunistischen Partei Italiens (KPI), der damals erfolgreichsten kommunistischen Partei Westeuropas: mehr als 1,5 Millionen Mitglieder und in der Spitze über ein Drittel der Stimmen bei landesweiten Wahlen. Wer wissen will, wer dieser Mann war, dessen Name mit dem Bruch mit dem sowjetischen Modell und der Hinwendung seiner Partei zur pluralistischen Demokratie verbunden ist, sollte zur Biografie von Chiara Valentini greifen. Die Journalistin zeichnet die Entwicklung Berlinguers vom Stalinisten zum demokratischen Sozialisten in dem zu seinem 100. Geburtstag ins Deutsche übersetzten Buch nach.

■

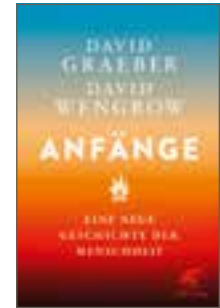
Von Dirk Manten

Chiara Valentini: **Der eigenartige Genosse**. Enrico Berlinguer. Kommunist und Demokrat im Nachkriegseuropa. Bonn, Verlag J.H.W. Dietz Nachf. 2022. 480 Seiten, 32 Euro

DREI FRAGEN AN DAVID WENGROW



David Wengrow, Prähistoriker und zusammen mit dem verstorbenen David Graeber Autor einer neuen Universalgeschichte



In der Schule haben wir gelernt, dass Privateigentum, Ungleichheit und soziale Hierarchien mit der Landwirtschaft der Jungsteinzeit begannen. Wenn man Ihre Geschichte der Menschheit liest, sieht man die Dinge ganz neu. Ist das Schulwissen falsch?

Ja. Es ist offensichtlich, dass es all die Dinge, die Sie aufzählen, auch ohne Landwirtschaft geben kann und dass es sie historisch auch oft gegeben hat. Die Landwirtschaft wurde unabhängig voneinander in vielen verschiedenen Teilen der Welt erfunden. Sie hatte keine einheitlichen Folgen.

In dem Buch zeigen Sie, dass die Ideen der Aufklärung – Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit – stärker von indigenen, von uns als vormodern angesehen Kulturen beeinflusst wurden, als wir dies lange wahrgenommen haben. Warum hat man diesen Einfluss so lange übersehen?

Vor allem wegen des Rassismus. Indigene Gesellschaften sind nicht vormodern.

Es ließe sich einwenden, dass die indigenen Kulturen selbst weder universelle Menschenrechte noch wissenschaftliches Denken hervorgebracht haben. Können sie der Schlüssel zur Zukunft sein?

Die Vergangenheit ist kein Schlüssel für die Zukunft. Aber sie ist auch kein Schloss. Wenn wir unsere einfachen Mythen über die Vergangenheit infrage stellen, können wir alternative Wege in die Zukunft in Betracht ziehen.

Die Fragen stellte Kay Meiners.

Dramatische Personallücke



Nur wenige Themen waren in den vergangenen Jahren in den Medien so präsent wie der Pflegenotstand auf den Intensivstationen. Die Probleme, die seit Beginn der Coronapandemie in Reportagen wie durch ein Brennglas sichtbar wurden, waren in vielen Krankenhäusern allerdings auch schon in der Vor-Corona-Zeit Teil der

täglichen Praxis. In weiten Teilen des Pflegedienstes auf Intensivstationen herrscht seit Jahren eine dramatische Unterbesetzung, begleitet von chronischer Arbeitsüberlastung. Selbst jetzt im Sommer, bei überschaubaren Coronafallzahlen, mussten erneut Krankenhausabteilungen geschlossen und Operationen verschoben werden, weil stellenweise 20 bis 30 Prozent der Beschäftigten erkrankt waren oder weil sie ihre kranken Kinder zu Hause betreuen mussten.

Doch wie viele Pflegekräfte fehlen tatsächlich auf den Intensivstationen? Zwar kursiert seit einigen Jahren die Zahl von 3000 bis 4000 unbesetzten Stellen, Fachleute zweifeln allerdings schon länger daran, dass diese Schätzung die tatsächliche Unterbesetzung widerspiegelt. Michael Simon, bis 2016 Professor an der Hochschule Hannover, ist dieser Frage in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie auf den Grund gegangen. Anhand von Daten der Krankenhausstatistik hat er den realistischen Personalbedarf auf den Intensivstationen errechnet. Die Unterbesetzung, so sein Fazit, „geht weit über die bisher diskutierten Zahlen hinaus“. Je nachdem, welche Vorgaben oder Empfehlungen man heranzieht, wäre eine Verdoppelung oder sogar Verdreifachung des Personals nötig. Auf den Intensivstationen fehlen zwischen 22 800 und 50 000 Vollzeitkräfte. Etwa 60 bis 75 Prozent der Intensivbetten müssten eigentlich für die Belegung gesperrt werden. Kurzfristig sei das Problem nicht zu lösen, so Simon. Zudem müssten Intensivkräfte auf den Normalstationen gewonnen werden – was wiederum die Personalsituation dort verschärft. Entscheidend sei eine deutliche Reduzierung der Arbeitsbelastung des vorhandenen Personals, damit die neuen Pflegekräfte „die Krankenhäuser nicht bereits nach kurzer Zeit wieder verlassen“. ■

Von **Andreas Molitor**

Michael Simon: **Pflegenotstand auf Intensivstationen**. Berechnungen zum Ausmaß der Unterbesetzung in deutschen Krankenhäusern. Study 474. Düsseldorf, Juli 2022

NRW – das Land der Guten Arbeit?



Nordrhein-Westfalen sieht sich gern als Land der fairen und Guten Arbeit. Allerdings hat auch im bevölkerungsreichsten Bundesland die Tarifbindung nachgelassen. Im Jahr 2020 arbeiteten nur 57 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden, 1996 waren es 82 Prozent. Ein Forscherteam des WSI macht Vorschläge, wie der Trend gedreht werden könnte – etwa durch Tariftreueregelungen bei öffentlichen Aufträgen. Auch die Arbeitgeber werden in die

Pflicht genommen, die Legitimation der Tarifflicht zu beenden. ■

Von **Andreas Molitor**

Thorsten Schulten/Reinhard Bispinck/Malte Lübker: **Tarifverträge und Tarifflicht in Nordrhein-Westfalen**. WSI Study Nr. 30. Düsseldorf, Juni 2022

Sie wollen mehr Publikationen aus der Hans-Böckler-Stiftung?



Besuchen Sie [boeckler.de](https://www.boeckler.de) (Veröffentlichungen).

Welche Zukunft hat die Autobranche?



Autos wandeln sich zu Smartphones auf Rädern, traditionelle Blechschmieden wie VW oder Daimler mutieren zu Tech-Konzernen. Die Digitalisierung hat Geschäftsmodelle und Produktion bei Autoherstellern und Zulieferern dramatisch verändert. Eine Studie der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung stellt die Aktivitäten der Branche in puncto Elektromobilität, Digitalisierung und Globalisierung systematisch dar. Externe

Einschläge wie die Coronapandemie und der Ukrainekrieg erschweren allerdings die Prognosefähigkeit, sodass vieles nur schwer vorhersehbar ist. ■

Von **Andreas Molitor**

Anna Grimm/Matthias Pfaff: **Transformation der Wertschöpfung in der Automobilbranche**. Teilbericht Arbeitspaket 4. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 249. Düsseldorf, Juni 2022

DAS POLITISCHE LIED



Billy Bragg: Sexuality (1991/2021)

I've had relations with girls from many nations
 I've made passes at women of all classes
 And just because you're gay I won't turn you away
 If you stick around I'm sure that we can find some common ground
 Sexuality – Strong and warm and wild and free
 Sexuality – Your laws do not apply to me

ALTES LIED, NEUER TEXT

Mitte der 1980er Jahre, auf dem Höhepunkt der Aids-Epidemie, herrscht in der britischen Öffentlichkeit eine homophobe Stimmung. Die konservative Regierung tut wenig, die Lage zu entschärfen, im Gegenteil: Im Jahr 1988 tritt das Gesetz „Section 28“ in Kraft, das öffentlichen Einrichtungen die „Förderung der Homosexualität“ verbietet. An Schulen und in Behörden darf nur negativ über sie berichtet werden.

Im Jahr 1991 nimmt sich der Sänger Billy Bragg des Themas an. Er war durch seine vom Punkrock inspirierten Auftritte bekannt geworden, hatte die Bergarbeiterstreiks der 80er Jahre mit E-Gitarre und viel Zorn in der Stimme unterstützt. Jetzt möchte er poppiger klingen, zugänglicher. Bragg findet, dass Sexualität einen fröhlichen, lustvollen Song verdient hat. Zusammen mit Johnny Marr, dem Gitarristen der legendären Indieband „The Smiths“, schreibt er „Sexuality“. Bragg singt, er habe mit Mädchen aus vielen Ländern Beziehungen gehabt und mit Frauen aller sozialen Klassen geflirtet.

Beschwingt fährt er fort: „And just because you're gay I won't turn you away / If you stick around, maybe we can find some

common ground“. Der Ton ist in der aufgeheizten Situation bewusst freundlich-leger: „Nur weil du schwul bist, werde ich dich nicht wegschicken. Wenn wir etwas Zeit miteinander verbringen, finden wir bestimmt eine Menge Gemeinsamkeiten.“

30 Jahre später ändert Billy Bragg genau diese Zeilen. Bei seinen Auftritten singt er im November 2021: „And just because you're ,they' I won't turn you away, if you stick around I'm sure that we can find the right pronouns“. Frei übersetzt heißt das: „Nur weil du dich nicht auf ein Geschlecht festlegen lässt, werde ich dich nicht wegschicken. Wenn wir etwas Zeit miteinander verbringen, finden wir bestimmt die passenden Pronomen.“ In den Ansagen ruft er zur Unterstützung von Stonewall auf, einer der wichtigsten Initiativen, die sich für die Rechte von LGBTQ-Personen einsetzen.

In den sozialen Medien muss Bragg zum Teil Kritik einstecken. Steht er nicht mehr an der Seite der Schwulen? Auch wird er von einer feministischen Fraktion kritisiert, die sich von Transgender-Frauen bedroht fühlt und die ihnen zum Beispiel das Recht abspricht, Frauentoiletten zu nutzen. Der Musiker erklärt sich in einem Gastbeitrag in der

linken Wochenzeitung „New Statesman“. Dass er den Songtext geändert habe, sei „Ausdruck meiner Allyship mit der Trans- und nicht-binären Community“. Allyship – der in neueren Debatten geläufige Ausdruck überschneidet sich in vielen Aspekten mit dem, was alte Linke unter Solidarität verstehen.

In den letzten 30 Jahren, schreibt Bragg, habe es viele Fortschritte gegeben. Schwule und Lesben genießen die gleichen Rechte und den gleichen Schutz wie alle. Doch, sagt Bragg, er müsse sich für Transgender-Frauen einsetzen, deren Legitimität mitunter infrage gestellt werde: „Ich lasse die Gay-Community nicht verschwinden, wenn ich den Text von ‚Sexuality‘ ändere, sondern ich aktualisiere ihn angesichts der veränderten Zeiten, in denen wir leben. Ich hoffe, dass ich andere Angehörige meiner Generation ermutige, mit ihrem lieb gewonnenen Verständnis von Inklusion dasselbe zu tun.“

Von **Martin Kaluza**

Das Lied hören/ansehen:
 Sexuality 1991:
<https://youtu.be/2Xsv9iZPYwE>
 Sexuality 2021:
<https://youtu.be/mwx9wWQXVys>

Die Vermessung der Ungleichheit

WSI GENDERDATENPORTAL

www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal

Das Genderdatenportal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) bietet einen fundierten Einblick in die soziale und berufliche Ungleichheit zwischen Männern und Frauen. Betrieben wird das Portal seit 2012 in Zusammenarbeit mit dem Berliner Forschungsinstitut SowiTra. Die Oberthemen reichen von „Erwerbsarbeit“ über „Sorgearbeit“ bis zu „Mitbestimmung“, zur Wahl stehen rund 50 Bündel von Grafiken.

Die Zahlen zum Elterngeld zeigen, dass es nur langsam vorangeht: Jedes Jahr steigt der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, um ein bis zwei Prozentpunkte. Die große Mehrheit nimmt aber nur zwei Monate in Anspruch.

Positives vermeldet das Portal bei den Minijobs. Die Zahl der ausschließlich über diese prekären Verträge beschäftigten Frauen ist in den vergangenen zehn Jahren deutlich zurückgegangen. Gleichzeitig ist die Erwerbsquote von Frauen kontinuierlich gestiegen: Sie liegt bei knapp 75 Prozent, bei Männern bei 83 Prozent.

Ein Problem bleibt die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen mit 18 Prozent. Die Auto-

rinnen schreiben: „Der erklärte (bereinigte) Anteil des Gender Pay Gap ist keineswegs frei von Diskriminierungen, wie umgekehrt die bereinigte Lohnlücke nicht mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist.“ Kurzanalysen wie diese helfen bei der Interpretation der Zahlen.

Die verpflichtende 30-Prozent-Quote in den Aufsichtsräten paritätisch mitbestimmter börsennotierter Unternehmen hat den Anteil von Frauen deutlich angehoben. Selbst bei börsennotierten Unternehmen, die nicht unter das Gesetz fallen, hat sich der Frauenanteil in den vergangenen zehn Jahren von fünf auf 20 Prozent erhöht. Schon vor der Einführung der Quote war der Anteil in mitbestimmten Unternehmen höher, weil die Arbeitnehmerseite mehr Frauen entsendet als die Arbeitgeberseite. ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

ZAHLEN ZUM FORTSCHRITT DER GLEICHSTELLUNG

PODCASTS

FES: „Zukunft gerecht“

Der Podcast der Friedrich-Ebert-Stiftung beschäftigt sich mit allem, was mit Gerechtigkeit zu tun hat. In einer aktuellen Folge spricht Interviewer Christian Krell mit der neuen SPD-Bundestagsabgeordneten Lena Werner, Mitglied im Wirtschaftsausschuss, darüber, wie die Mitbestimmung in Start-ups vorangebracht werden kann. Ein wiederkehrendes Thema ist Bildungsgerechtigkeit. Aktuell haben die Macher Sicherheitspolitik mit ins Programm aufgenommen. Mindestens jeden Monat gibt es eine neue Folge. ■

www.fes.de/mediathek/hoerbar

AiB-Audio

Der Podcast der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ richtet sich vor allem an Betriebsräte. Zwei Betriebsrätinnen von Roche Diagnostics in Mannheim erzählen, wie neue Kolleginnen nicht einfach ins kalte Wasser geworfen werden. Bei ihnen gibt es ein individuell zugeschnittenes Einarbeitungsprogramm, außerdem bekommen die Neuen einen erfahrenen „Paten“ zur Seite gestellt. In anderen Folgen geht es darum, wie man Beschäftigte zur Kandidatur motiviert und was die Digitalisierung für einen Betriebsrat bedeutet. ■

www.bund-verlag.de/aib-podcast

DIW ONLINE

Wochenbericht kostenlos

Das publizistische Aushängeschild des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) veröffentlicht in der unentgeltlichen Online-Ausgabe aktuelle Forschungsergebnisse, Analysen und Kommentare. Erhellend sind die Details: So fällt die aktuelle Inflation je nach Warenart und Dienstleistung sehr unterschiedlich aus: Energie ist um bis zu 40 Prozent teurer geworden, Freizeit, Kultur und Bekleidung jedoch nur wenig. DIW-Chef Marcel Fratzscher entlarvt die Lohn-Preis-Spirale als Mythos: Aktueller Lohnstreiber sind die Energiekosten, nicht die Löhne. Lohnsteigerungen können die Unternehmen durch Produktivitätswachstum und ihre Gewinne auffangen. ■

www.diw.de/de/diw_01.c.620233.de/publikationen/diw_wochenbericht.html

Foto: Neue Visionen



Voices from the Fire.
CZE/D 2021.
Regie: Helen Simon.
Kinostart: 25. August 2022

FILMTIPP

Ein Film gegen Sklaverei

Sandra Novak hat eine sehr große Tätowierung auf dem Rücken: Ein Drache windet sich durch ein Keltenkreuz. „Mit diesem Zeichen war ich Privatbesitz“, sagt sie. Jahrelang war die junge Frau im Rotlichtmilieu gefangen. 20, wenn nicht 30 Freier pro Tag habe sie gehabt. Gegen Schmerzen wurde sie unter Drogen gesetzt.

Auch Grizelda Grotebloom landete früh auf dem Strich, wurde schlichtweg entführt. Von den Jahren als Gefangene in der Zwangsprostitution ist auch sie gezeichnet: Weil die Freier auf große Brüste standen, wurden sie ihr mit illegalen Medikamenten aufgespritzt.

Die beiden gehören zu den Hauptdarstellerinnen in Helen Simons Dokumentarfilm „Voices from the Fire“. Sie sind dem Menschenhandel – Grotebloom nennt es schlicht Sklaverei – gerade so entkommen. Heute halten sie Vorträge über die Zwangsprostitution, arbeiten mit NGOs zusammen, um diese Form schwerer Ausbeutung zu bekämpfen. Auf zwischen 20 bis 40 Millionen Menschen weltweit schätzen Experten die Zahl derer, die von dieser Art organisierter Kriminalität betroffen sind – 70 Prozent Frauen und 30 Prozent Kinder. Gewerkschaften mahnen seit Jahren bei den Regierungen an, energischer gegen den Menschenhandel vorzugehen.

Die Überlebenden dieser Sexindustrie berichten in dem Film Dinge, die Anschauen und Zuhören schwer erträglich machen. Man habe bei ihr mit einer Abtreibung bis zum sechsten Monat gewartet, berichtet Grotebloom von einer ungewollten Schwangerschaft. Das Baby habe auf den Vaginalkanal gedrückt und ihn verengt, das sei bei den Kunden gut angekommen.

Simons Film benennt die Umstände, die dazu führen, dass Frauen in dieses prekäre Elend gedrängt werden. Von Armut über Folgen des Kolonialismus bis hin zu Diskriminierung und Gewalterfahrungen im Elternhaus ist die Rede. Doch der Film berichtet auch von Hilfsprojekten und engagierten Kämpferinnen. Und so macht „Voices from the Fire“ trotz aller geschilderten Brutalität Hoffnung. ■

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Im zerstörten Köln wird im Juni 1947 der Bund-Verlag gegründet. Vor 75 Jahren wird die Metropole am Rhein so der wichtigste Verlagsort für die deutschen Gewerkschaften.

Von Kay Meiners

Foto: Kölnisches Stadtmuseum / Reproduktion: Rheinisches Bildarchiv



Köln im Jahr 1947: Um den Dom herum, der wie durch ein Wunder einigermaßen heil geblieben ist, steht kaum noch ein Haus, wie das Foto vom Heumarkt zeigt. Umzüge wie die Fronleichnamsprozession mit dem Kölner Erzbischof Joseph Kardinal Frings, der im zurückliegenden Hungerwinter den Mundraub verteidigt hat – bald spricht man von „Fringsen“ –, finden vor einer gespenstischen Kulisse aus Trümmerbergen und halb eingestürzten Fassaden statt.

Dennoch kehrt das gesellschaftliche Leben zurück. Die Stadt wird zum Zentrum beim Wiederaufbau der Gewerkschaften in der Nord-Rheinprovinz. Am 21. Juni 1947 wird hier ein gewerkschaftlicher Verlag mit dem Namen Bund-Verlag gegründet. Die treibende Kraft ist Hans Böckler, der seit den 1920er Jahren in der Stadt wohnt. Wenige Wochen vor der Verlagsgründung haben mehrere Einzelgewerkschaften ihren Zusammenschluss zum Gewerkschaftsbund in der britischen Besatzungszone vollendet und Böckler zu ihrem Vorsitzenden gewählt. Für den Aufbau des Bund-Verlags setzt man auf den sozialdemokratischen Buchhändler und Verleger Curt Brauns. Er hat als einer der Ersten in der britischen Besatzungszone eine Lizenz erhalten.

Erster Sitz wird der Venloer Wall 8. Das erste Papier wird für eine kleine Flugschrift verwendet: „Sichert die Kartoffelversorgung“. Darin werden Vorschläge gemacht, wie die staatliche Bewirtschaftung von Kartoffeln verbessert werden soll. Denn Städter unternehmen „Hamsterfahrten“ aufs Land, um Kartoffeln einzutauschen. Bauern zweigen Kartoffeln für die Schweinemast oder zum Schnapsbrennen ab, statt der Ablieferungspflicht nachzukommen. Der DGB schlägt vor, bei der Erfassung nicht mehr von Erzeugerangaben, sondern von der „landwirtschaftlichen Nutzfläche“ auszugehen.

Im Jahr 1953 bezieht der Verlag ein stattlicheres Gebäude in Köln-Deutz. Alles, was in der gewerkschaftsnahen Juristerei Rang und Namen hat, die Däublers, Kittners und Weddes, schreibt hier. Daneben entstehen in den 1980er Jahren Zeitschriften wie „Arbeitsrecht im Betrieb“ und „Der Personalrat“. Seit 1997 hat der Bund-Verlag seinen Sitz in Frankfurt am Main. Er beschäftigt heute rund 50 Menschen – und macht Arbeits- und Sozialrecht für Personal- und Betriebsräte verständlich. Auch das Magazin Mitbestimmung erscheint bis heute im Bund-Verlag. ■

Rätselfragen

Wie heißt die Straße, in der Hans Böckler in Köln jahrzehntelang wohnte?

In welchem Jahr ersetzte die D-Mark die Reichsmark?

Im gleichen Jahr schlossen die Westalliierten ihre drei Besatzungsgebiete zu einer Zone zusammen. Wie hieß sie?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 9.9.2022** 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 3/2022

Dr. Strangelove or: How I Learned to Stop Worrying and Love the Bomb – Göttinger Appell – Büchel

Den 1. Preis hat Ingrid Jost aus Duisburg gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Arne Großmann aus Stuttgart, Gudrun Moll-Brandl aus Osnabrück und Viktor Kalla aus Frankfurt.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 03/2022

„An der Spitze“

Zur Infografik „Industrie bleibt Basis des Wohlstands“, Heft 3/2022, schreibt **Winfried Heide-mann** aus Bochum:

„Die Grafik zeigt, dass der Anteil der Industrie an der Wertschöpfung in Deutschland im internationalen Vergleich nicht ‚im Mittelfeld‘, sondern unter den demokratisch verfassten Industrieländern gleich hinter Japan an der Spitze liegt, weit vor den USA und Großbritannien. Was die Grafik nicht zeigt: die Basis von Wachstum und industriell erzeugtem Wohlstand – das sind nämlich Energie und Rohstoffe aus autokratisch regierten Ländern ohne Menschenrechte (wie Russland) und Absatzmärkte in anderen autokratisch regierten Ländern ohne Menschenrechte (wie China), die uns jetzt am Nasenring durch die interna-

tionale Manege führen können. Dass wir uns – wissentlich – in solche außenwirtschaftlichen Abhängigkeiten begeben und gar zu lange unbekümmert das frohe Lied vom Exportchampion gesungen haben, trägt zu den Krisen bei, die im Schwerpunktthema des gleichen Heftes beschrieben werden.“

Nur Gegenmacht hilft

Gunther Begenau in San Francisco schreibt zum „Rätselhaften Fundstück“ über die Hofgarten-Demo in Bonn:

„Bei dem Foto und dem Text waren die Erinnerungen an eine ebenfalls krisenhafte Zeit wieder da. Die DDR, in der ich damals lebte, wurde unter Erich Honecker beschleunigt militarisiert. Es begann sich vor allem in den Kirchen, aber auch in kleinen Gruppen außerhalb, Widerstand gegen diese Politik in der DDR zu regen. Nachdem ab 1982 auch Frauen zur Wehrpflicht herangezogen werden konnten, gründete sich die Gruppe ‚Frauen für den Frieden‘. Während sich die ‚Friedensbewegung‘ in der Bundesrepublik frei und unbehindert organisieren konnte, wurde bei uns



Kritik vom Ministerium für Staatssicherheit (MfS) mit allen Mitteln bekämpft.

Damals fiel auf, dass sich die Kampagne im Westen einseitig gegen die NATO richtete. Von der forcierten Aufrüstung in der DDR war im Krefelder Appell oder dem Aufruf der ‚Generäle für den Frieden‘ keine Rede. Nach 1990 wurde durch die Öffnung der Geheimdienstarchive der DDR und Aussagen ehemaliger Offiziere des MfS klar, dass die Friedensbewegung aus dem Osten initiiert und gesteuert worden war. Der Geschäftsführer der Generäle für den Frieden, Gerhard Kade, war IM ‚Super‘. MfS-Chef Erich Mielke sagte, dass es bei der Friedensbewegung darum ginge, ‚den Rüstungsvorsprung der Sowjetunion im Mittelstreckenbereich aktiv zu verteidigen‘.

Und heute? Der Verlust der Friedensdividende und die ‚Zeitenwende‘ sind eine schwere Last. Ganze Illusionsgebäude sind am 24. Februar schockartig zusammengestürzt. Es gibt tief in die Geschichte reichende imperiale Tendenzen, die den Untergang der Sowjetunion überlebt haben. Aus den 1980er Jahren kann man lernen, dass die sowjetische Füh-

rung nur reagierte, wenn ihr eine massive und letztlich militärische Macht durch das westliche Verteidigungsbündnis entgegenstand. Daran sollte man sich angesichts der heutigen Appelle an die Bundesregierung erinnern, der Ukraine nur ja keine wirksamen Mittel zu ihrer Verteidigung zu geben.“

Thomas Künzer schreibt auf Facebook ebenfalls zum „Rätselhaften Fundstück“:

„War dabei – Dritter von links ...“

Tolle Investition

Jan Zett schreibt auf Instagram zum Beitrag „Comeback im Solar Valley“:

„Yes, einfach mal #energiewendemachen.“

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

Geschäftsführerin:

Claudia Bogedan

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: Angelika Söhne

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Lithographie:

Signum communication GmbH, Mannheim,

Nadine Bernhardt, Jutta Stuhlmacher, Anja Daum

Titelfotos: iStock, Michael Hughes, Benjamin Jenak

Druck: Offset Company, 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. 5 | September 2022

Innovation

Die Frage, wie wir in Zukunft leben und arbeiten, hängt auch von technischen Entwicklungen ab. Um den Klimawandel zu bremsen, muss Energie zukünftig CO₂-neutral gewonnen, müssen Produkte energiesparsamer in der Herstellung und im Verbrauch werden. Dabei spielen Digitalisierung und künstliche Intelligenz eine wichtige Rolle. Aber auch Innovationen in der Kreislaufwirtschaft, der Medizintechnik oder der pharmazeutischen Industrie sind Zukunftsfragen. Deutschland und Europa stehen hier im globalen Wettbewerb mit China und den USA um die Technologieführerschaft. Auf welche Innovationen setzen Unternehmen, um im Wettbewerb mitzuhalten, und welche gesellschaftlichen Innovationen brauchen wir? Denn Wettbewerb um Spitzentechnik braucht auch einen Wettbewerb um die besten Arbeits- und Lebensbedingungen.

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



AM HANDELS- HAFEN 8, 27570 BREMERHAVEN

Sven Beulke (54) ist bei RelyOn Nutec Germany angestellt. Er lebt mit seiner Partnerin und einem Kind in Bremen.

Von **Andreas Schulte**
Foto **Cordula Kropke**

„Wir Industriekletterer sitzen ja tatsächlich überwiegend in den Seilen. Viele denken, wir würden fürs Klettern bezahlt. Aber streng genommen ist dies nur der Weg zur Arbeit. Die eigentliche Aufgabe besteht darin, in der Höhe zum Beispiel eine Lampe zu reparieren. Bei meinem höchsten Einsatz habe ich auf einem 300 Meter hohen Schornstein absturzgefährdete Betonstücke eingesammelt und mich dabei gefühlt, als würde ich an einem Schreibtischstuhl sitzen. Die Angst vor der Höhe verliert man mit der Zeit, dabei ist sie eigentlich wichtig, weil sie einen an die gebotene Vorsicht erinnert.“

13 Jahre lang habe ich selbst am Seil gehangen als selbstständiger Industriekletterer. Anfangen kann man in diesem Job schon mit dem sogenannten Level eins, für das ein einwöchiger Kurs reicht. Klassisch ist anschließend zum Beispiel ein Einsatz im Hochregal-

lager. Dort führt man dann Wartungsarbeiten in bis zu 40 Metern Höhe aus.

Inzwischen arbeite ich als Ausbilder. Ich zeige den Beschäftigten der Branche zum Beispiel, wie sie einen Verletzten so lagern, dass ein Helikopter ihn retten kann, oder wie sie sicher in der Höhe arbeiten. Bremerhaven ist ein guter Standort für die Offshore-Windkraft. Deshalb hat sich mein Arbeitgeber, ein weltweiter Anbieter von Sicherheitstrainings, hier auf diese Branche spezialisiert.

Als ich 2020 von der Selbstständigkeit als Kletterer in die Anstellung als Ausbilder gewechselt bin, hatte ich ein bisschen Angst vor Langeweile. Aber der neue Job ist sehr abwechslungsreich. Die Interaktion mit den Kursteilnehmern macht mir viel Spaß. Und wenn ich dann doch aus innerem Drang mal wieder klettern muss, dann kann ich das gut an einem der zwei Ausbildungstürme erleben.“ ■

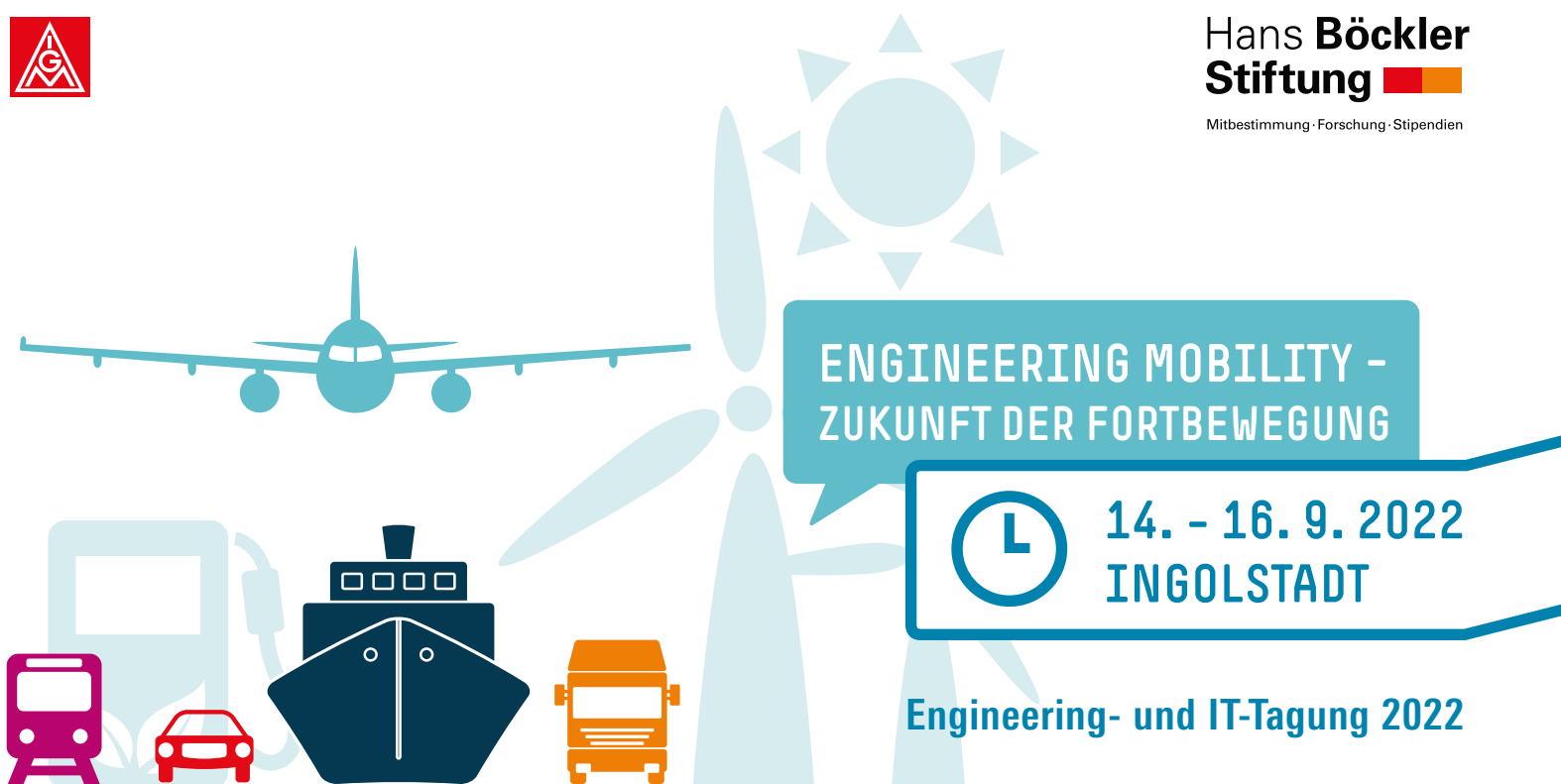


21. SEPTEMBER 2022
BERLIN, CAFÉ MOSKAU

LABOR.A 2022: GUTE ARBEIT IN DER TRANSFORMATION

Klimawandel, Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel werden Arbeit und Leben im kommenden Jahrzehnt verändern. Die Labora, die Plattform der Hans-Böckler-Stiftung zur Arbeit der Zukunft, beschäftigt sich daher mit der Frage, was das für die Beschäftigten bedeutet. In verschiedenen

Runden mit unterschiedlichen Schwerpunkten geht es um eine nachhaltige Gestaltung der Wirtschaft, in der Gute Arbeit bewahrt und ausgebaut wird. Die Labora findet am 21. September in Berlin und auch online statt. Das Programm wird live auf labora.digital/2022 gestreamt.



MOBILITÄT - FAIR UND GUT

Die moderne Gesellschaft ist ohne Mobilität nicht zu denken. Angesichts des Klimawandels sollen sich alle zukünftig CO₂-neutral fortbewegen. Wie sich Autoindustrie, Schienenverkehr und Luftfahrt verändern, wird in diesem Jahr auf der Engineering- und IT-Tagung diskutiert, zu der die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall

einlädt. Dabei geht es unter anderem um die Fragen: Wie kann klimaneutrale Mobilität, die fair ist und niemanden ausgrenzt, gestaltet werden? Was braucht es, um gute Arbeit sicherzustellen?

Anmeldungen bis zum 23. August online unter:
<https://bit.ly/3azj463>