

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Zusammenhalt

Angela Bauer bestimmt im Aufsichtsrat der Dorint-Kette mit



Praxiswissen

Auf der Labora geht es um den sozialökologischen Wandel



Für die Gesundheit

Wie sich die Branche entwickelt

DER NEWSLETTER VOM MAGAZIN



ERSCHEINT **6 X** MAL IM JAHR

Das Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung

Reportagen und Berichte aus dem Alltag von Betriebs- und Aufsichtsräten, Beiträge aus Forschung und Gewerkschaften.

Jetzt abonnieren unter: <https://www.boeckler.de/de/116070.htm>



Foto: Jan Rathke

LIEBE LESER*INNEN,

Vor 140 Jahren, am 15. Juni 1883, verkündete Reichskanzler Otto von Bismarck das „Gesetz betreffend der Krankenversicherung der Arbeiter“. Dieser Ursprung unserer noch heute existenten solidarischen Krankenversicherung wurde durch den Kampf der Arbeiter*innenbewegung errungen. Angesichts der vielen Krisen der vergangenen Jahre standen jedoch für die Sicherung einer guten Gesundheitsversorgung nicht genügend Ressourcen zur Verfügung. Der Personalmangel im Gesundheitswesen ist mittlerweile derart eklatant, dass die Überlastung der Beschäftigten für alle offen zutage tritt. Doch eine hohe Versorgungsqualität und Gute Arbeit sind zwei Seiten der gleichen Medaille.

Wir freuen uns daher sehr, dass Bundesgesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach Zeit gefunden hat, die Ziele seiner Krankenhausreform für uns zu erläutern. Sie allein wird nicht reichen, damit die Personalfucht gestoppt, die Finanzierung auskömmlich wird und Versorgungsqualität nicht vom Geldbeutel abhängt. Höchste Zeit, dass sich was dreht.

Eure/Ihre

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

claudia-bogedan@boeckler.de

Mein Lesetipp:

Mein Lesetipp ist „Nach der Revolution ist vor der Revolution“ von Fabienne Melzer.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: GESUNDHEIT

- 10** „Jede Klinik zu erhalten, macht medizinisch keinen Sinn“
Interview mit Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach
- 16** **Wirtschaftsfaktor Gesundheit**
Zahlen rund um den Gesundheitssektor. Von Fabienne Melzer
- 18** **Gesundheit hat viele Gesichter**
Berufsalltag aus vier Perspektiven. Von Fabienne Melzer
- 23** **Nach der Revolution ist vor der Revolution**
Eine lange Geschichte der Reformen, kurz erzählt. Von Fabienne Melzer
- 26** **Jeder kämpft für sich allein**
Warum es Pflegekräfte in die Leiharbeit zieht. Von Andreas Molitor
- 30** **Die fetten Jahre sind vorbei**
Lieferengpässe bei Medikamenten. Von Kay Meiners



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 32** **Am Ende entscheidet der Mensch**
Der Telekom-Betriebsrat ist auf KI vorbereitet. Von Maren Knödl
- 34** **Wir bestimmen mit**
Angela Bauer, Aufsichtsrätin, Hotelkette Dorint. Von Fabienne Melzer
- 36** **Überlastung ist kein persönliches Problem**
Eine Betriebsvereinbarung bei ArianeGroup schützt.
Von Joachim F. Tornau
- 38** **Licht am Ende des Rohres**
Der Arbeitsdirektor hilft beim Neustart. Von Kevin Galant
- 40** **Praxistipp**
IT-Mitbestimmung sichern und gestalten



POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 42** „Wo sich Wissenschaft der Praxis stellt“
Im September geht es wieder zur Labora nach Berlin
- 45** **Einmal Dreher, nicht immer Dreher**
Weiterbildungsmentoren helfen im Wandel. Von Stefan Scheytt

IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Meinungen

AUS DER STIFTUNG

48 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Gesundheit



54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Johanna Wenckebach: Streikrecht

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Henryk Górecki: 3. Sinfonie

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

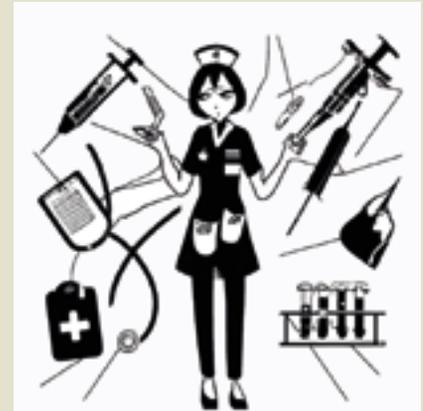
62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Das Klchen

Die Idee einer menschenähnlichen Maschine ist so alt wie die Filmindustrie und noch älter. Mal kam die künstliche Intelligenz in „Nummer 5 lebt!“ als freundlicher Roboter daher, mal in kalt berechnender Menschengestalt in „Ex Machina“ oder als Sklavenarbeiter in „Blade Runner“. Seit Jahrzehnten treibt Menschen die Angst um, Maschinen könnten ein Eigenleben entwickeln oder sogar besser werden als Menschen. Seit der Chatbot ChatGPT KI einsetzt und auf erstaunlich viele Fragen Antworten weiß, rückt diese Angst näher. „Das kann doch kein Mensch alles wissen!“, sagen sich viele. Bevor nun alle in Panik verfallen, muss die Maschine doch erst einmal das Bewerbungsverfahren bestehen. Wir haben eine solche Maschine mal Probe arbeiten lassen und sie gebeten, die Illustration einer gestressten Pflegekraft zu entwerfen. Das Ergebnis sah so furchterregend aus, dass selbst geplagte Pflegekräfte Mitleid mit der gezeichneten Kollegin gehabt hätten. Für die Sache gibt es eigentlich nur zwei Erklärungen: Der Mensch kann einfach besser zeichnen, oder die Maschine kennt nicht nur auf jede Frage eine Antwort, sondern auch die Zukunft.



FABIENNE MELZER ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



Foto: Ali Khara

Entrechtet, unsichtbar, arbeitslos

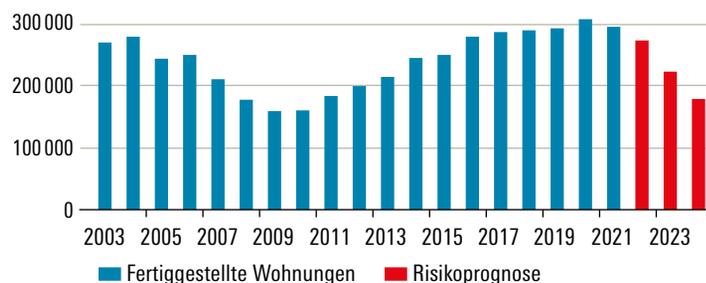
Auf Befehl des radikalislamischen Taliban-Regimes muss dieser Schönheitssalon in der afghanischen Hauptstadt Kabul schließen – so wie alle geschätzt 12 000 Salons im Land. Sein Angebot gilt als „unislamisch“. Die Salons waren nicht nur eine der letzten Einnahmequellen für Frauen, sondern auch ein Ort der Kommunikation, nachdem ihnen

schon vorher der Zugang zu Bildung, zu öffentlichen Räumen und Erwerbsarbeit verwehrt wurde. Nach Einschätzung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wird das Verbot von Schönheitssalons zu einem erheblichen Rückgang der Beschäftigung von Frauen führen. Trotz großer Gefahr kam es im Land zu Protesten.

WOHNUNGSBAU

Dramatischer Einbruch

Zahl fertiggestellter Wohnungen einschließlich Projektion bis 2024



Quelle: IMK

ARBEITSKOSTEN

Deutschland auf Platz sechs

Mit durchschnittlich 40 Euro pro Stunde lag Deutschland im EU-weiten Vergleich der Arbeitskosten auch im vergangenen Jahr auf Platz sechs – so das Resultat einer Untersuchung des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. In fast allen Ländern hatten die Arbeitskosten so stark zugelegt wie seit Anfang der 2000er Jahre nicht mehr. In Deutschland betrug der Anstieg 6,4 Prozent. Das vergangene Jahr brachte eine schwierige Gemengelage, findet IMK-Direktor Sebastian Dullien: „Wir durchlaufen eine Phase der wirtschaftlichen Zuspitzungen, und die haben 2022 wie wenige andere Jahre geprägt.“

BETRIEBSRAT

Verdi-Mehrheit bei Telus

Es hatte bis kurz vor der Wahl Ärger gegeben bei Telus International – nun gibt es einen Betriebsrat, in dem die Gewerkschaft Verdi mit 14 von 17 Mandaten eine klare Mehrheit hat. „Dies ist ein großer Erfolg für unsere Gewerkschaft, erklärt der zuständige Gewerkschaftssekretär Hikmat El-Hammouri. Nachdem der Wahlvorstandsvorsitzende Cengiz Haksöz vor einem Bundestagsausschuss über die Arbeitsbedingungen bei Telus berichtet hatte, war er freigestellt und mit einem Betretungsverbot belegt worden. Telus International fiel mehrfach durch Union Busting auf. Die Firma beschäftigt weltweit 75 000 Menschen und betreibt Content-Management für Internetkonzerne wie Google, Meta oder Twitter. ■



Foto: Verdi

Betriebsrat gegen Widerstand

KIRCHENBESCHÄFTIGTE

Petition für gleiche Rechte



„Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte“ – mit dieser Forderung wenden sich Verdi und Tausende Beschäftigte in Kirchen, Diakonie und Caritas an Bundesarbeitsminister Heil und die Abgeordneten der Ampelkoalition. Ende Juli hatten mehr als 10 000 Beschäftigte die Petition unterzeichnet. Rund 1,8 Millionen Menschen, die in kirchlichen Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen oder Kitas arbeiten, sind vom vollen Recht auf Mitbestimmung ausgeschlossen. Ihre Vertretungen haben deutlich weniger Rechte als Betriebs- oder Personalräte.

gleichesrecht.verdi.de

5,2 Prozent

Reallohnverlust mussten die Beschäftigten in der Eurozone im vergangenen Jahr im Schnitt hinnehmen – nach einem Minus der realen Tariflöhne von 1,1 Prozent im Jahr 2021. Diese Zahlen berechnete das WSI. In Tschechien (–9,1 Prozent), den Niederlanden (–7,5 Prozent) und Italien (–7,1 Prozent) fiel der Kaufkraftverlust stärker aus als etwa in Deutschland mit einem Rückgang von 5,5 Prozent oder Frankreich (–0,8 Prozent).

Quelle: Thilo Janssen/Malte Lübker: Europäischer Tarifbericht des WSI – 2022/23. Report Nr. 86. Düsseldorf, Juli 2023

WISSEN SIE ...

dass zwischen Ausbildungsvergütungen eine Spanne von fast 1000 Euro monatlich liegen kann? Wie eine aktuelle Auswertung des WSI-Tarifarchivs zeigt, reichen sie von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung von 620 Euro etwa im Friseurhandwerk im ersten Ausbildungsjahr bis zu 1580 Euro monatlich im vierten Ausbildungsjahr im westdeutschen Bauhauptgewerbe. Das ist ein Ergebnis der Auswertung von 20 ausgewählten Branchen.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

EINE FRAGE, HERR BAR-DAVID



Foto: Flash 90

Warum haben Sie zum Generalstreik aufgerufen?

„Die geplanten Änderungen in der israelischen Justiz würden die Ernennung von Richtern unter die direkte Kontrolle der Regierung stellen, dem Obersten Gerichtshof die Befugnisse zur richterlichen Überprüfung entziehen und die Rechtsaufsicht über die Regierungsministerien schwächen. Premierminister Netanjahu hat eine Chance zur Überwindung der Spaltung und zur Wiederherstellung der Stabilität verpasst. Das kann schwerwiegende Folgen haben, die sich auf die Sicherheit, die Wirtschaft, den sozialen Zusammenhalt und das internationale Ansehen auswirken und die seit der Gründung des Landes erzielten Errungenschaften infrage stellen könnten.“ ■

ARNON BAR-DAVID ist der Vorsitzende des israelischen Gewerkschaftsbundes Histadrut, der mehr als 700 000 Arbeitnehmer vertritt.

Nicht jeder hält bis zur Rente durch

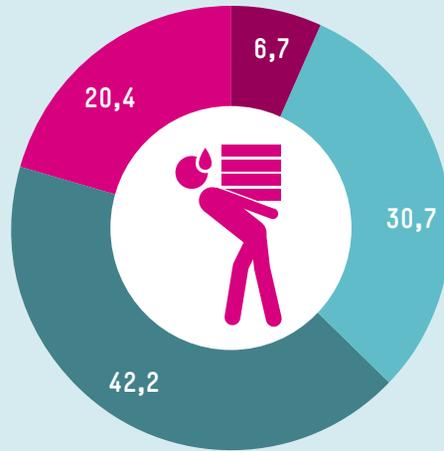
RENTENEINTRITT Statt ein höheres Rentenalter zu fordern, sollten Arbeitgeber bessere Arbeitsbedingungen bieten. Das legen die Ergebnisse einer Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung nahe. Gut ein Viertel der Befragten bezweifelt, ihre derzeitige Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. Überwiegend schlechte Noten gibt es für die Arbeitgeber.

Von Fabienne Melzer

Nur ein knappes Drittel glaubt, durchzuhalten

„Glauben Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?“

Selbsteinschätzung der Beschäftigten (in Prozent)



- auf jeden Fall
- eher ja
- eher nein
- auf keinen Fall

Selbsteinschätzung der Beschäftigten, je nach der aktuellen Arbeitssituation (in Prozent)

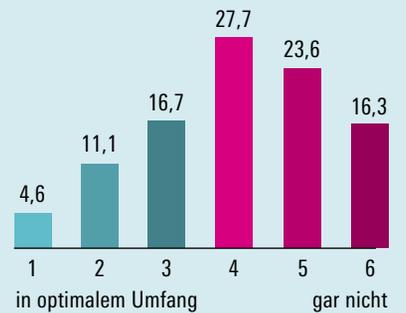


Wie Beschäftigte ihre Chancen einschätzen, bis zum gesetzlichen Rentenalter durchzuhalten, hängt auch von ihrer Arbeitssituation ab. Je belastender sie ist, desto weniger glauben, bis zur Rente arbeiten zu können.

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2022

Schlechte Noten für Arbeitgeber

Bewertung der Bemühungen von Arbeitgebern um Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter durch Betriebs- und Personalräte (in Prozent)



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

„Die Möglichkeit, bis zur Rente arbeiten zu können, ist aus Beschäftigten-sicht nicht nur Mittel, sondern Zweck.“

WSI-Report, Nr. 85, Juni 2023

Senken Zinssteigerungen die Inflation?

Foto: Oliver Rürther



JA.

Im gegenwärtigen Umfeld sehr hoher Inflationsraten hat Geldpolitik den unmissverständlichen Auftrag, die Inflation zu senken. Die Erhöhung der Leitzinsen ist das bewährte Mittel dafür. Steigende Leitzinsen erhöhen beispielsweise die Finanzierungskosten von Unternehmen und Haushalten, sodass weniger gekauft und weniger investiert wird. Darüber hinaus gibt es weitere Wirkungskanäle, etwa eine Aufwertung der heimischen Währung, wodurch Importgüter wie Rohöl billiger werden. Im Ergebnis sinkt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage, und die Inflation geht zurück. Dieser Zusammenhang zwischen Zinssteigerungen und sinkender Inflation ist in der Forschung vielfach belegt.

Darüber hinaus festigen Zinserhöhungen das Vertrauen der Bevölkerung, dass die Geldpolitik Preisstabilität wiederherstellen wird. Dieses Vertrauen ist entscheidend, denn Inflation ist auch eine Kopfsache: Wer überzeugt ist, dass die hohe Inflation bald vorüber ist, wird auf übermäßige Preiserhöhungen oder allzu üppige Lohnforderungen verzichten.

Mit Preisbremsen und anderen fiskalpolitischen Initiativen lassen sich zwar soziale Härten der Inflation abfedern, sofern sie adäquat ausgestaltet sind. Gesamtwirtschaftlicher Preisdruck lässt sich damit aber nicht wirksam begrenzen.

Letztlich ist und bleibt die Geldpolitik am besten geeignet, die Inflation bald wieder auf ihren Zielwert von zwei Prozent zurückzuführen. ■

JENS ULBRICH, Leiter des Zentralbereichs Volkswirtschaft der Deutschen Bundesbank

Foto: Andreas Krämer



NEIN.

Zinserhöhungen sind eine riskante Antwort auf die gegenwärtige Inflation. Der Grundgedanke lautet: Steigen die Zinsen, wird mehr gespart und weniger Geld ausgegeben. In der Folge sinkt die Inflation.

Das alles wäre nicht falsch, wäre die derzeitige Inflation tatsächlich konsumgetrieben. Es ist inzwischen jedoch klar, dass vor allem Lieferkettenengpässe, Verwerfungen auf globalen Energie- und Rohstoffmärkten und steigende Gewinne die Inflation getrieben haben. Ende Juni erklärte der Internationale Währungsfonds (IWF): „Steigende Unternehmensgewinne trugen in den letzten zwei Jahren am meisten zur Inflation in Europa bei, da die Unternehmen ihre Preise um mehr als die steigenden Kosten für importierte Energie erhöht haben.“ Nach meiner Forschungsarbeit zu den USA haben nun Studien der Europäischen Zentralbank, der OECD, der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) und der Europäischen Kommission einen großen Anteil der Unternehmensgewinne an der Inflation in Europa belegt. Reallöhne müssen jetzt aufholen.

Wenn die Inflation sinken soll, müssen Unternehmen Lohnsteigerungen absorbieren. Schlechtere Kreditbedingungen für Unternehmen machen Letzteres unwahrscheinlicher. Höhere Zinsen wälzen die Inflation auf den Faktor Arbeit und verteuern dringend notwendige Zukunftsinvestitionen. Daher bedarf es einer neuen Strategie. ■

ISABELLA WEBER, Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Massachusetts Amherst



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



„JEDE KLINIK ZU ERHALTEN, MACHT MEDIZINISCH KEINEN SINN“

KRANKENHAUSREFORM Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach über sein schwierigstes Reformwerk, sein Verhältnis zur Gewerkschaft Verdi und seine Herkunft aus einer Arbeiterfamilie.

Das Gespräch führten **Kay Meiners** und **Andreas Molitor** – Foto **Rolf Schulten**

Herr Minister, vor 30 Jahren gab es in Deutschland rund 2400 Krankenhäuser, heute noch 1700. Hatten Sie damals den Eindruck, dass Deutschland überversorgt war?

Solche Zahlenvergleiche machen gar keinen Sinn. Viele Behandlungen, die damals stationär durchgeführt wurden, werden heute ambulant gemacht – und zwar mit besseren Ergebnissen. Auch in den Fällen, in denen nach wie vor stationär behandelt wird, bleibt man nicht mehr so lange im Krankenhaus wie früher. Wir reden über eine ganz andere Medizin als vor 30 Jahren.

Viele Klinikdirektoren wissen derzeit angesichts steigender Kosten gar nicht, ob ihre Häuser den Beginn der Krankenhausreform Anfang nächsten Jahres noch erleben werden. Etlichen droht die Insolvenz. Darunter sind sicher auch gute und sehr gute Häuser. Was sagen Sie diesen Klinikdirektoren?

Dass es ohne die Reform für sie oft gar keine Perspektive gäbe. Mit der Reform erhalten viele Krankenhäuser, aber auch die Kommunen und die Länder, eine hervorragende Grundlage, ihre

Investitionsentscheidungen so zu treffen, dass die Häuser unterstützt werden. Die Häuser, die wir brauchen, werden überleben.

Was macht Sie da so sicher?

Die Fallpauschalen, nach denen bisher mit den Krankenkassen abgerechnet wird, werden nur noch 40 Prozent der Vergütung ausmachen. 60 Prozent werden sogenannte Vorhaltepauschalen sein – Geld also für das Angebot der Leistungen. Dieses Geld ist eine quasi Existenzgarantie gerade für die kleinen Häuser, die erhalten bleiben sollen. Sie bekommen das Geld auch dann, wenn ihre Fallzahlen niedrig sind.

Seit Wochen gibt es, vor allem von den Ländern, Rufe nach Nothilfen für die Kliniken. Zur Abwehr steigender Energiepreise wurden 200 Milliarden Euro bereitgestellt – der „Doppel-Wumms“. Jetzt, wo es um die Krankenhäuser geht, sagen Sie, dass es kein Geld gibt.

Ich habe nicht gesagt, dass es kein Geld gibt, sondern dass die Länder sich wenig Hoffnung machen können, dass wir noch mehr Mittel aus ►



Verdi-Protest anlässlich der Gesundheitsministerkonferenz Anfang Juli in Friedrichshafen.

► dem Bundeshaushalt zur Verfügung stellen können. Der Bund hat im vergangenen Jahr angesichts des Ukraine-Kriegs und der Energieproblematik neben den Preisbremsen für Gas, Strom und Wärme ein ergänzendes Hilfsprogramm aufgesetzt, das für Krankenhäuser einen Ausgleich von energiebedingten Mehrkosten von bis zu 6 Milliarden Euro vorsieht, das ist keine Kleinigkeit. Wir können dennoch nicht jedes Krankenhaus erhalten, das derzeit am Netz ist. Viele Länder haben sich aber bereit erklärt, die Krankenhäuser zu unterstützen. Allein Nordrhein-Westfalen will 2,5 Milliarden zur Verfügung stellen. Ich glaube nicht, dass viele wirklich bedarfsgerechte Krankenhäuser in die Insolvenz gehen.

Die Gewerkschaft Verdi fordert, keine Klinik dürfe aus akuter wirtschaftlicher Not geschlossen werden, solange die Reform nicht umgesetzt sei. Sie würden das also nicht unterschreiben?

Ich kann den Wunsch verstehen, dass jedes einzelne Krankenhaus am Netz bleiben soll. Das macht aber medizinisch schlicht keinen Sinn, weil wir nicht genug Pflegepersonal und auch nicht genug Ärzte und anderes Fachpersonal haben, um sämtliche 1719 Krankenhäuser auf qua-

litativ hochwertigem Niveau betreiben zu können. Eine Konzentration ist also notwendig, um die Qualität zu erhalten.

Was wird getan, damit nicht vor der gesteuerten Konzentration die große Pleitewelle kommt?

Die Krankenkassen müssen die Pflegekosten der Krankenhäuser schneller erstatten. Es gab zuletzt hohe Tarifabschlüsse in der Pflege – die richtig sind. Wenn die Tarife aber stark steigen und die Pflegekosten erst mit großem Zeitverzug von den Krankenkassen bezahlt werden, entstehen Liquiditätsengpässe, die wir beheben müssen. Die Kliniken gehen hier bislang in Vorleistung. Dazu kommt die Inflation, die ebenfalls schneller von den Krankenkassen aufgefangen werden muss. In den Reform-Eckpunkten haben wir festgelegt, dass die Kassen schneller zahlen sollen.

Ein zentrales Element der Reform ist es, die Kliniken in Versorgungs-Level einzuteilen und sie Leistungsgruppen zuzuweisen, die gewährleisten, dass bestimmte Leistungen in guter Qualität erbracht werden. Woher stammen eigentlich diese Ideen? Haben Sie in anderen Ländern nach Blaupausen gesucht?

Es gibt zwar Einteilungen in skandinavischen Ländern, aber die waren für mich nicht sonderlich relevant, da es für solch eine umfassende Reform in Deutschland keine Blaupause geben kann. Wichtiger war für mich die Vorarbeit unserer Regierungskommission Krankenhaus.

Welchen Nutzen hat denn die Einteilung in Leistungsgruppen für die Patienten?

Wenn ich als Patient sehe, dass eine Klinik beispielsweise die Leistungsgruppe Urologie gar nicht ausweist, ist das schon mal eine wichtige Information. Wenn ich dann sehe, dass eine Klinik fünf Kilometer weiter die Leistungsgruppe Urologie ausweisen kann und die dahinterstehenden Qualitätsanforderungen vorweist, dann sind das wichtige Indizien, dass man als Patient dort auf ein erfahrenes Team trifft und gut behandelt wird.

Wenn eine Klinik, die für eine Hüftoperation nicht qualifiziert ist, trotzdem solche Eingriffe durchführt und entsprechendes Fachpersonal bereithält, bekommt sie dafür kein Geld mehr?

Genau. Eine Klinik erhält nur dann die Vorhaltepauschale für Leistungen, wenn sie vorher vom Land die entsprechende Leistungsgruppe zugewiesen bekommen hat, weil sie die Qualitätskriterien erfüllt. Ist das nicht der Fall und die Klinik führt – wie in Ihrem Beispiel – trotzdem die Hüftoperation durch, gibt es dafür keine Vorhaltepauschale. Das ist schon ein scharfes Schwert.

Levels und Leistungsklassen – das klingt nach erster, zweiter und dritter Liga. Ein Patient wird vielleicht sagen: Das 50 Kilometer entfernte Universitätsklinikum ist ein Vollversorger mit allen Spezialdisziplinen – da möchte ich hin. Er geht also gar nicht erst in das nahegelegene städtische Krankenhaus. Was will man gegen diesen psychologischen Effekt machen?

Unser Ziel ist, transparent darzustellen, wie groß eine Klinik ist und wie viele Abteilungen sie hat. Das interessiert viele Menschen. Bei mir melden sich viele Leute, Patienten und Ärzte, die eine Empfehlung für eine Klinik haben wollen. Für die Wahl des Krankenhauses spielen also schon heute die Größe und die Erfahrung eine Rolle. Mit einem Transparenzgesetz machen wir diese



Ich glaube nicht, dass viele wirklich bedarfsgerechte Krankenhäuser in die Insolvenz gehen.“

Informationen über eine interaktive Karte für jedermann leicht zugänglich. Wie oft werden die Eingriffe gemacht? Wie viel Personal hat die Einrichtung? Gibt es Abteilungen, die fachübergreifend kooperieren? Es ist zum Beispiel durchaus von Vorteil für die Wirbelsäulenchirurgie, wenn das Haus auch eine Abteilung für Neurologie hat.

Sie gehen so weit zu sagen, dass die Leute dumm gehalten wurden, damit auch weniger gute Krankenhäuser noch Patienten abbekommen?

Selbst in der Arbeitsgruppe der Länder habe ich häufig dieses Argument gehört: Wenn wir zu viele Informationen veröffentlichen, füllen sich die Häuser mit Qualitätsproblemen nicht – hieß es da. Da muss man doch fragen: Sollen sie sich denn füllen? Und mit wem? Lassen wir zu, dass es in der Bevölkerung eine Gruppe von Menschen gibt, die von der Qualität der Kliniken möglichst wenig weiß? Ich komme selbst aus einer Arbeiterfamilie und sage Ihnen: Kein Arbeiter hört gerne, wenn man sagt: Das braucht ihr nicht zu wissen. Für Euch ist die nächstbeste Klinik gut genug.

Auch bei den Beschäftigten gibt es Frust und Ängste. Wie wollen sie das Personal bei der Reform mitnehmen?

Schlechte Zahlen

Mehr als die Hälfte der 600 größten Krankenhäuser in Deutschland schreibt rote Zahlen – das geht aus einer Umfrage durch die Münchner Unternehmensberatung Roland Berger hervor. Besonders schwierig ist demnach die Lage der öffentlichen Krankenhäuser: Fast zwei Drittel – 63 Prozent – sind in der Verlustzone. Darüber hinaus erwartet das von Roland Berger befragte Führungspersonal für die nächsten Jahre eine Welle von Schließungen. 51 Prozent rechnen damit, dass nur zwei Drittel der Krankenhäuser übrig bleiben.

ZUR PERSON

Gesundheitsminister Karl Lauterbach, geboren 1963 im rheinischen Birkesdorf, muss im Machtkampf mit den Ländern und vielen Lobbyorganisationen den Überblick behalten, wenn er seine Reformziele erreichen will. Einst hat der SPD-Politiker, bis 2001 Mitglied der CDU, als Berater der damaligen Gesundheitsministerin Ulla Schmidt die Fallpauschalen mit eingeführt. Heute will er die Ökonomisierung der Kliniken, die zu Fehlanreizen geführt habe, zurückdrängen.

► Wir machen Schluss mit der Hamsterradmedizin. Viele Ärztinnen und Ärzte berichten mir von Ihrem Frust, auf die Schnelle einen Fall nach dem anderen behandeln zu müssen – sie sprechen dann von Behandlung am Fließband. Wenn es aber – mit der Vorhaltepauschale – für das Überleben des Krankenhauses nicht mehr so wichtig ist, ob noch ein Fall mehr behandelt wird oder ein Fall weniger, bleibt wieder mehr Zeit für die Patientinnen und Patienten. Das ist doch eine ganz andere Art der Arbeit. Somit glaube ich, dass diese Reform in den Belegschaften als das wahrgenommen wird, was sie ist: eine Reform, die die Arbeitsbedingungen verbessert.

Die Gewerkschaft Verdi wirft Ihnen vor, mit Ihrer Reform hinter dem Möglichen zurückzubleiben. Sie fordert beispielsweise die komplette Abschaffung der Fallpauschalen oder die Abrechnung von Klinikleistungen nach den realen Kosten.

Verdi macht mit den Betriebs- und Personalräten eine fantastische Arbeit für die Beschäftigten. Auch wenn wir hier und da in Einzelpunkten im Konflikt sind, ist Verdi ein Segen für die Krankenhausversorgung. Mit der Restfallpauschale wollen wir lange Wartezeiten beziehungsweise Wartelisten für Patientinnen und Patienten verhindern. 60 Prozent Vorhaltepauschale und 40 Prozent Fallpauschale sind da ein guter Mix.

Wenn eine Klinik die Vorhaltepauschale bekommen würde, egal, ob sie die Leistung erbringt oder nicht, besteht die Gefahr einer Unterversorgung.

Sie sprechen immer wieder von der notwendigen Entökonomisierung der Krankenhäuser. Was meinen Sie damit genau?

Gibt es in einer Klinik Zielvereinbarungen, dass ein leitender Arzt möglichst viele Operationen erbringen soll und sein Einkommen davon abhängt, ob er diese Zielvereinbarungen erfüllt, dann ist das ein klarer Interessenkonflikt zwischen guter Medizin und Ökonomie. Die Folge ist, dass auch Eingriffe vorgenommen werden, die medizinisch nicht unbedingt notwendig wären oder zumindest ambulant erbracht werden könnten. Auch, dass medizinische Leistungen mit so wenig ärztlichem Personal wie möglich erbracht werden sollen, ist ein ökonomischer Fehlanreiz. Hohe Gewinnmargen gehen dann zu Lasten der Qualität. Die Kehrseite wiederum sind Krankenhäuser, die gezwungen sind, so viele Eingriffe durchzuführen wie möglich, um überleben zu können. Oder bestimmte Patientengruppen werden vermieden, weil man glaubt, mit ihnen Verlust zu machen. Hohe Gewinne, Rosinenpickerei oder Sparen an der Qualität – das kann nicht gut sein. Wenn dann noch Gewinne an anonyme Aktionäre abgeführt werden, ist das ein schlechtes System. Das werde ich ändern.

Was bedeutet das für Krankenhäuser, die privat geführt sind oder privatisiert wurden? Sollen die nach Möglichkeit wieder zurück in öffentliche Hand?

Jede Kommune wird selbst entscheiden, ob sie eine Klinik zurückkaufen will und ob sie finanziell dazu überhaupt in der Lage ist. Aber es ist sicherlich ein Punkt, über den viele Kommunen jetzt verstärkt nachdenken.

Seit Jahren kaufen sich Finanzinvestoren in medizinische Versorgungszentren ein und trimmen sie auf Profitabilität, um sie mit Gewinn wieder zu verkaufen. In vielen Fällen leidet darunter die Versorgungsqualität. Was tun Sie dagegen?

Diese gefährliche Entwicklung wollen wir beenden. Ein Verbotsgesetz soll die Privatisierung von Versorgungszentren unterbinden. Diesen Gesetz-





Ein Verbotsgesetz soll die Privatisierung von Versorgungszentren unterbinden.“

entwurf bereiten wir gerade vor. So ein Gesetz hätte es längst geben müssen. Ich muss jetzt viele Dinge nachholen, die seit zum Teil zehn Jahren nicht angepackt worden sind. Das gilt auch für Lieferengpässe bei Arzneimitteln, für das E-Rezept, die elektronische Patientenakte.

Welche Angebote machen Sie kleinen Krankenhäusern, die künftig als Vollversorger nicht mehr in Betracht kommen – gerade auf dem Land?

Sie sind künftig nicht mehr für jeden Eingriff zuständig, sondern für das, was sie gut können. Es ist doch heute schon so, dass diese Häuser sich nicht mehr füllen. Und bei einer sinkenden Fallzahl fehlt das Geld, um das Personal zu halten. Wenn das Personal dann weggeht, kann ich noch weniger Fälle behandeln – eine Spirale nach unten. Wenn diese Häuser über die Vorhaltepauschale 60 Prozent des Erlöses garantiert haben, ist das wie eine Art der Existenzgarantie.

Aber wird es die Abwärtsspirale nicht ohnehin geben – mit oder ohne Reform? Wenn es in einer Klinik künftig keine Intensivmedizin mehr gibt und der Kardiologe geht, werden die Intensivpflegekräfte dort auch nicht mehr arbeiten wollen. Die Folge ist ein Brain-Drain.

Ich warne davor, von einem Brain-Drain zu sprechen, nur weil der Kardiologe nicht mehr da ist. Der Internist ist da, der Chirurg, die Ärztinnen und Ärzte, die in der Geriatrie arbeiten oder in der Geburtshilfe. Dort wird eine sehr gute Medi-

zin erbracht. Die internistische und chirurgische Grundversorgung in der Fläche, die Gynäkologie, Hals-Nasen-Ohren-Heilkunde und so weiter, das alles ist eine ganz wichtige Arbeit. Wir werden außerdem die Möglichkeit nutzen, sehr gut integrierte Versorgungszentren aufzubauen, die Eingriffe ambulant durchführen können.

Die Betriebs- und Personalräte haben bislang bei der Personalbemessung kein wirkliches Mitbestimmungsrecht. Das wäre doch ein Beitrag zur Entökonomisierung.

Die neue Personalbemessung ist zusammen mit Verdi, der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat entwickelt worden. Das ist ein wichtiger Schritt für mehr Personal. Es kommt jetzt darauf an, die neue Pflegepersonalregelung entsprechend der gesetzlichen Regelungen schnell umzusetzen.

Es wird weiter Widerstand gegen Teile der Reform geben – nicht nur von den Ländern, auch von Belegschaften, gegen die Schließung von Häusern. Wie gehen Sie damit um?

Wenn Reformen unbeliebt sind, dann wird oft protestiert. Vor Kurzem haben die Apotheker protestiert, weil sie mit der Honorarverteilung nicht einverstanden sind. Für solche Proteste und Differenzen habe ich volles Verständnis. Eine Demonstration für die Fallpauschale habe ich vor meinem Ministerium allerdings noch nie gesehen. ■

Fallpauschale

Die Fallpauschale ist eine Zahlung, die ein Krankenhaus für die Behandlung einer definierten Erkrankung erhält. Sie soll in Zukunft nur noch 40 Prozent der Vergütung ausmachen.

Vorhaltepauschale

Die Vorhaltepauschale ist eine Zahlung, die ein Krankenhaus dafür erhält, dass es eine bestimmte Leistung vorhält. Sie soll den Krankenhäusern 60 Prozent der Vergütung einbringen.

Versorgungsstufe

Krankenhäuser werden in Zukunft bestimmten Levels oder Versorgungsstufen zugeordnet. Daran lässt sich vor allem die Größe eines Krankenhauses ablesen. Doch soll die Zuordnung zu einem Level keine formalen Konsequenzen haben.

Leistungsgruppe

Die grobe Zuweisung von Fachabteilungen (wie „Innere Medizin“) zu Krankenhäusern soll durch genauere Leistungsgruppen (wie „Kardiologie“) abgelöst werden. Behandlungen sollen nur abgerechnet werden können, wenn dem Krankenhaus die entsprechende Leistungsgruppe zugeteilt wurde. Dafür müssen Bedingungen erfüllt sein – wie eine bestimmte Ausstattung mit Personal und Technik.

Medizinische Versorgungszentren (MVZ)

sind Einrichtungen, in denen mehrere ambulant tätige Ärztinnen und Ärzte zusammenarbeiten. Im Gegensatz zur Einzelpraxis oder Gemeinschaftspraxis sind Inhaberschaft und Behandlungstätigkeit organisatorisch getrennt.

Wirtschaftsfaktor Gesundheit

STATISTIK Egal welche Zahlen man nimmt, immer geht die Tendenz nach oben: Dienstleistungen und industrielle Produkte für die Gesundheit gewinnen seit Jahren an Gewicht. Während die gesamte deutsche Wirtschaft seit 2013 im Schnitt um 3,6 Prozent wuchs, legte der Gesundheitssektor um 4,6 Prozent zu.

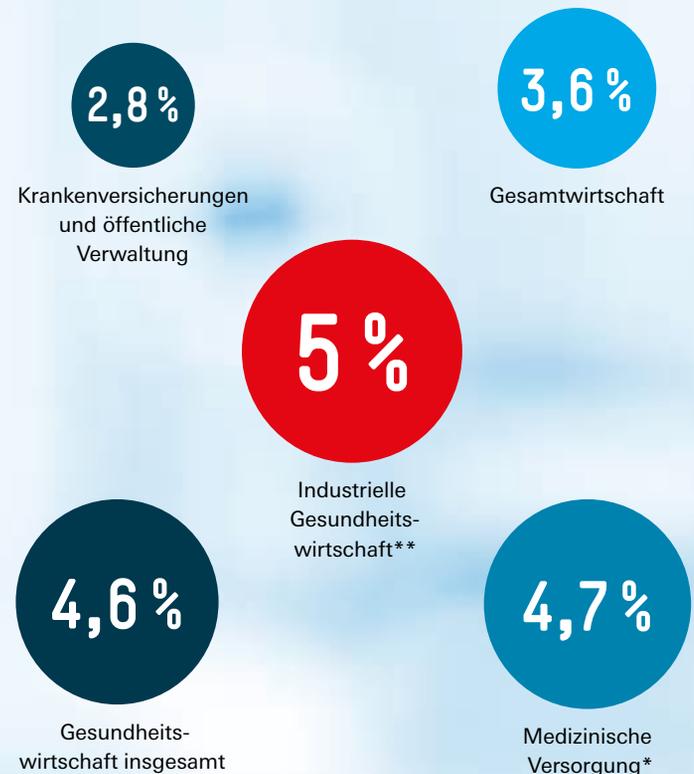
Von Fabienne Melzer



Quelle: BMWK: Gesundheitswirtschaft. Fakten & Zahlen. Daten 2022

Überdurchschnittliches Wachstum

Durchschnittliches nominales Wachstum verschiedener Wirtschaftszweige und der Gesamtwirtschaft, Zeitraum 2013 bis 2022 (in Prozent)



* Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Praxen, Pflegeeinrichtungen, Dienstleistungen stationärer und nichtstationärer Einrichtungen.
** Herstellung von Arzneimitteln, Medizinprodukten und medizinischen Großgeräten, Biotechnologie, digitale Anwendungen der Gesundheitswirtschaft, des Großhandels, Forschung und Entwicklung.

Quelle: BMWK: Gesundheitswirtschaft. Fakten & Zahlen. Daten 2022

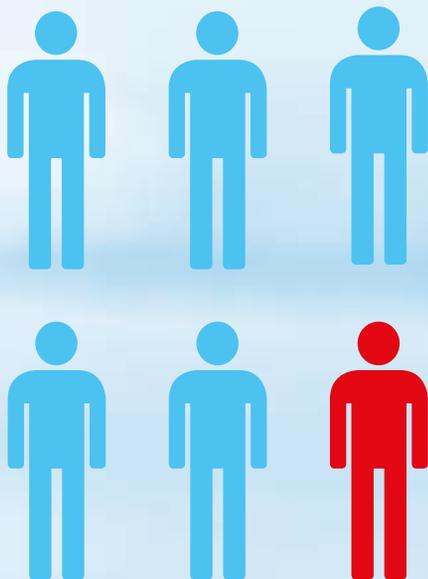
Wachsender Arbeitsmarkt

Beschäftigte in der Gesundheitswirtschaft (in Millionen)



Acht Millionen

Jede und jeder sechste abhängig Beschäftigte ...

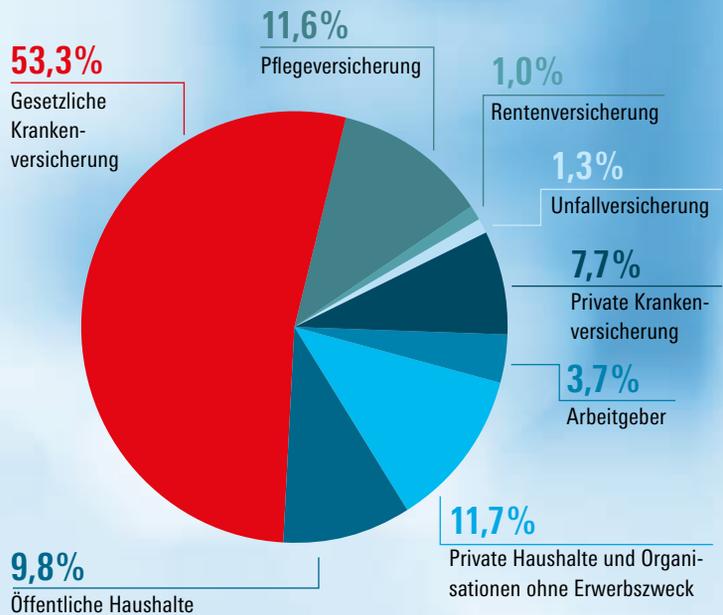


... arbeitet in der Gesundheitswirtschaft.
Das waren 2022 acht Millionen Erwerbstätige.

Quelle: BMWK: Gesundheitswirtschaft.
Fakten & Zahlen. Daten 2022

Gesetzlich Versicherte finanzieren den Löwenanteil

Gesundheitsausgaben* nach Ausgabenträger, 2022** (in Prozent)



*Ausgaben für Güter und Leistungen für Vorsorge, Behandlung, Rehabilitation und Pflege sowie Kosten für Verwaltung und Investitionen

**Geschätzt auf Basis vorliegender und fortgeschriebener Werte

Quelle: destatis



DILVIN SEMO ist 30 Jahre alt und arbeitet als klinische Wissenschaftlerin und Ärztin. Sie ist Verdi-Mitglied und hat mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung Medizin studiert und promoviert.

Gesundheit hat viele Gesichter

ALLTAG Wie vielfältig die Arbeit im Gesundheitswesen ist, zeigt ein Blick in den Alltag von vier Menschen aus der Branche.

Von Fabienne Melzer

Zwischen Labor und Klinik

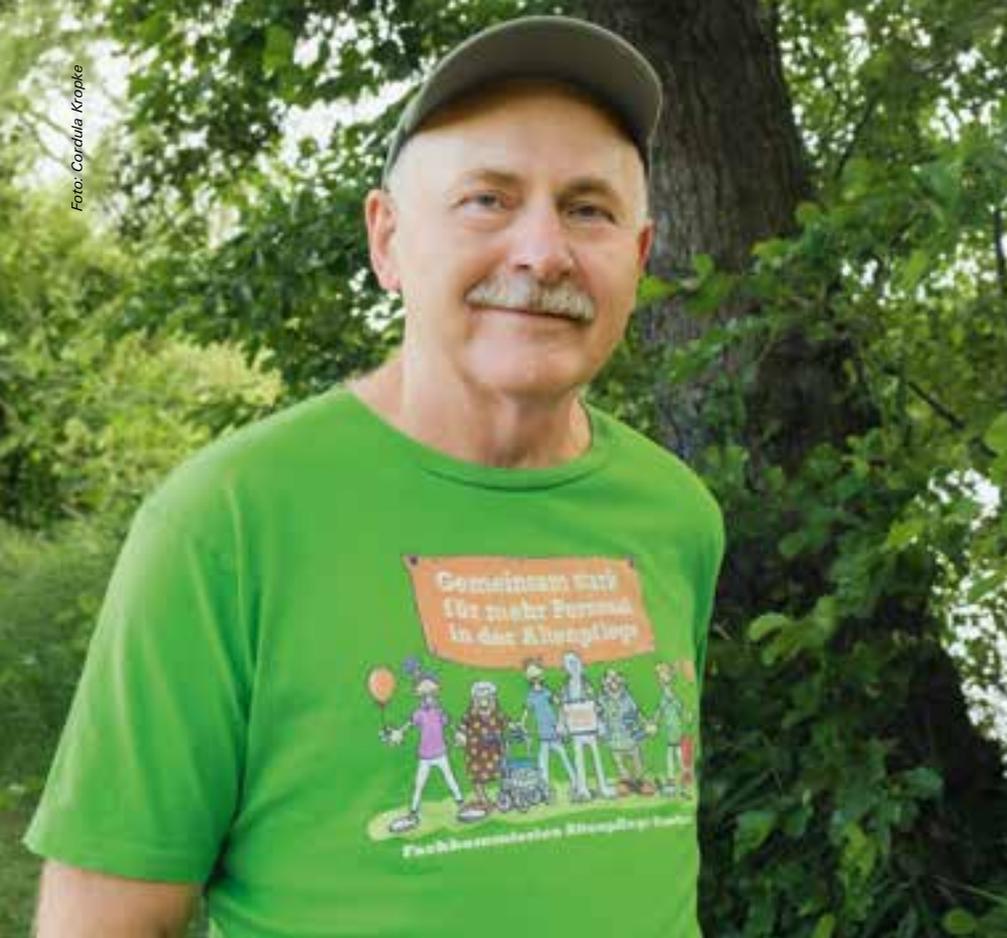
„Bei meiner Arbeit pendle ich zwischen Labor und Klinik. Als klinische Wissenschaftlerin forsche ich, als Ärztin arbeite ich auf der Station und unterrichte Medizinstudierende. Diese Woche sitze ich im Labor. Ich muss viel Papierkram erledigen und Experimente planen. An einem Mikroskop, mit dem ich arbeite, befindet sich ein Schlauchsystem. Damit kann ich den Blutfluss simulieren und mir anschauen, wie Zellen interagieren. Mich beschäftigt die Frage, warum Blutgefäße bei Menschen mit Diabeteserkrankung häufiger verkalken. An die Tage im Labor schließen sich manchmal Nacht- und 24-Stunden-Dienste an. Zu zweit stehen wir dann ab 16.30 Uhr für 13 Stationen im Notfall bereit.“

Als Ärztin auf der Station sind meine Tage schon dicht gedrängt. Ich beginne um 8 Uhr und schaue mir erst einmal die Daten an, die die Pflege aufgenommen hat. Anschließend beginnt die Visite. Auf Station betreue ich zwischen fünf und sieben Menschen, die dort behandelt werden. Für sie muss ich jede Menge organisieren. Ich vereinbare Untersuchungstermine oder stelle vor einer OP sicher, dass alle Voruntersuchungen gelaufen und Vorbereitungen getroffen sind, zum Beispiel Blutkonserven bereitgestellt oder Anträge an

Krankenkassen gestellt wurden. Die Tage sind schon sehr vollgestopft, und es ist eine Kunst, abends pünktlich nach Hause zu kommen.

Auf der Kardiologie, wo ich zurzeit meine Weiterbildung mache, läuft es gut. Wir schreiben unsere Überstunden auf und gleichen sie in Freizeit aus. Ich hatte während meiner Ausbildung aber auch Einsätze, da stand schon am Anfang des Monats fest, dass ich 40 Überstunden machen und bis auf vier Tage durcharbeiten werde, damit alle Dienste besetzt sind.

Ob es nach der Krankenhausreform besser wird? Ich bin skeptisch. Als Assistenzärztin an einer Uniklinik mache ich mir keine Sorgen um meinen Arbeitsplatz. Eine größere Gefahr sehe ich darin, dass wir hier nur noch High-End-Medizin machen. Jeder sollte aber auch mal eine Lungenentzündung behandeln. Zumindest die Weiterbildung müsste dann alle Bereiche abdecken. Wenn wir Behandlungen auf wenige Häuser konzentrieren, müssen wir Menschen häufiger und weiter transportieren. Dafür brauchen wir ein größeres und besseres Transportsystem, sprich mehr Beschäftigte. Die Vorhaltepauschalen ändern aber auch nichts daran, dass schon jetzt an allen Ecken und Enden Personal fehlt.“ ▶



NELSON STUDZINISKI ist 60 Jahre alt, Betriebsrat und arbeitet seit 1989 in einem Pflegeheim in Hamburg. Er kommt ursprünglich aus Brasilien und blieb in Deutschland, weil er hier seine Frau kennenlernte. Außerdem arbeitet er in der Fachkommission Altenpflege bei Verdi in Hamburg und in der Bundesfachkommission in Berlin.

Es heißt immer: Der Personalschlüssel reicht. Aber gefühlt reicht es nie. Wir können die Menschen nicht einfach abfertigen. Manche Bewohner mögen einen Pfleger nicht, sie beschimpfen ihn und wollen sich von ihm nicht waschen lassen. Eine Bewohnerin läuft immer davon. Aber Menschen haben das Recht, zu stolpern, das Recht, wegzulaufen. Diese täglichen Zwischenfälle decken die Pflegegrade nicht ab.

Nach dem Kaffee, gegen 16 Uhr, nehme ich meine Pause. Viele Kollegen sagen, sie schaffen es nicht, eine Pause zu machen. Aber als Betriebsrat sage ich ihnen: ‚Du musst Pause machen.‘ Wenn man den ganzen Tag für andere Menschen da ist, braucht man eine Pause. Dann geht es weiter mit dem Abendessen. Vorher verteilen wir noch die Medikamente. Da müssen wir auch wachsam sein, damit Frau Müller nicht die Medikamente von Frau Meier nimmt.

Vor einigen Jahren kamen die Menschen noch viel fitter ins Pflegeheim. Heute bleiben sie zu Hause, bis es nicht mehr anders geht. Es ist gut für die Menschen, aber unsere Arbeit wurde so immer mehr getaktet. Auch die Krankenhäuser wälzen die Arbeit auf uns ab. Sie entlassen Menschen nach einer Operation viel schneller. Die Nachsorge müssen wir dann übernehmen.

Früher sind wir mit den Bewohnern auch mal spazieren gegangen. Das übernimmt heute eine Kraft aus der Alltagsbegleitung. Uns Pflegekräfte sollte es entlasten, aber es hat unsere Arbeit verdichtet. Eine Bewohnerin sagte mal zu mir: ‚Ich bin ins Pflegeheim gegangen, weil ich Ruhe haben wollte, und jetzt geht meine Tür nicht mehr zu, und immer kommt jemand anders. Der Eine bringt mir das Frühstück, der Nächste meine Medikamente, der Dritte macht mit mir Gymnastik, und so geht das den ganzen Tag.‘

Für mich ist es dennoch ein schöner Beruf. Die Menschen erzählen mir aus ihrer Vergangenheit: Manche haben den Krieg erlebt, andere sind viel gereist, auch in meine alte Heimat Brasilien. Dank ihnen habe ich die deutsche Sprache gelernt.“

Priester, Psychologe und Tröster

► „Viele haben ein falsches Bild von meinem Beruf. Hintern abwischen ist der kleinste Teil unserer Arbeit in der Altenpflege. Wir sind Priester, Psychologe, Tröster – alles gleichzeitig. Wir arbeiten mit Menschen, sie brauchen auch unsere Zuwendung. Wir können doch einen Menschen, der im Sterben liegt, nicht allein lassen.“

Im Moment arbeite ich überwiegend im Spätdienst und komme kurz vor 13 Uhr zur Arbeit. Als Betriebsrat haben wir eine Umziehzeit von zehn Minuten vor und nach der Arbeit und den Tarifvertrag 2018 durchgesetzt. Nach der Übergabe bereiten wir den Kaffee vor. Doch ohne Unterbrechungen läuft es nie. Wir arbeiten zu zweit auf unserer Station, wo zurzeit 36 Menschen leben. Da braucht fast immer jemand etwas.

Wenn etwa ein Bewohner stürzt, müssen wir ihn sofort versorgen. Oft meinen es Angehörige gut, wenn sie die Zimmer mit Teppichen auslegen. Für unsere Bewohner sind das aber Stolperfallen. Manchmal bekommt jemand mitten in der Essensausgabe Durchfall. Wenn es ein dementer Mensch ist, gehe ich am besten gleich hin, sonst kann ich hinterher auch die Wände sauber machen.

Der Herr der Zahlen

„Fast ein Drittel meines Tages beschäftige ich mich mit Zahlen. Mathe war im Studium zwar nicht unbedingt meine Stärke, aber hier muss ich auch keine Ableitungen mehr machen. Mein erstes Treffen hatte ich heute Morgen mit der Buchhaltung. Da ging es natürlich um Zahlen. In der Pflege bewegen wir uns ständig auf diesem schmalen Grat zwischen Bezahlbarkeit und guten Arbeitsbedingungen. Das habe ich schon als Verdi-Betriebsrat in der Krankenpflege gelernt. Aus diesem Grund habe ich mich auch entschlossen, zu studieren. Wenn jemand darüber entscheidet, wo Geld hinfließt und wo nicht, dann sollte das jemand sein, der weiß, was diese Zahlen bedeuten.“

Ich möchte einen Rahmen schaffen, in dem die Menschen gut arbeiten können. Letztendlich ist das für mich die wichtigste Voraussetzung für gute Pflege. Das fängt bei einfachen Dingen an: Ich Sorge dafür, dass alle Arbeitsmittel bereitstehen, wenn jemand neu anfängt, dass schnell Ersatz kommt, wenn Dinge kaputtgehen, und dass man für Probleme ansprechbar ist.

Ich komme aus der Mitbestimmung, daher weiß ich, wie wichtig es ist, Menschen zu beteiligen. Ein ambulanter Dienst in Berlin arbeitet noch mit Stift und Zettel, das wollen wir digitalisieren. Die Software suchen wir mit dem Team aus. Wer das allein entscheidet, arbeitet vielleicht schneller, aber er bekommt andere Probleme. Mein Weg kostet etwas mehr Zeit, aber die Beschäftigten sind zufriedener.

Gleich telefoniere ich mit dem Pflegesatzmanagement. Wir müssen darauf achten, dass wir alles, was wir tun, auch vergütet bekommen. Das ist viel Bürokratie, viel Verhandeln mit den Kassen. Aber es ist der Rahmen, in dem wir uns bei unserer Arbeit bewegen. Wenn ich für eine Leistung eine Stunde bezahlt bekomme, kann die Pflegekraft nicht zwei Stunden bleiben. Aber ich habe Spielräume. Ich weiß, manche Manager verlangen, dass man nach 55 Minuten fertig ist. Das gibt es bei uns nicht. Zwei Stunden kann ich bei einer bezahlten Stunde auf Dauer nicht leisten, aber eineinviertel Stunden sind auch mal drin.

Es wäre auch schön, wenn Pflegekräfte in ihrer Schicht weniger Menschen versorgen müssten. Aber dann muss ich vielleicht Kunden ablehnen, und wer versorgt sie dann? Wenn sich in der Pflege nichts ändert und immer weniger Menschen den Beruf ergreifen, wird sich diese Frage ohnehin häufiger stellen. Dann könnte es irgendwann Menschen geben, die wir nicht versorgen können.

Ich besuche unsere Einrichtungen regelmäßig. Dann setze ich mich gerne zu den Menschen und unterhalte mich mit ihnen. Meine Besuche werden vorher angekündigt. Viele ältere Menschen sind dann überrascht, wenn ein Regionaldirektor angekündigt wird und ein 33-Jähriger im Anzug in der Tür steht.“ ▶

VINCENT MINDEMANN ist 33 Jahre alt und Regionaldirektor für 13 ambulante Pflegedienste und Tagespflegeeinrichtungen in Berlin, Brandenburg, Thüringen und Bayern. Nach seiner Ausbildung zum Krankenpfleger studierte er mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftspsychologie und E-Health. Seinen Master machte er in Gesundheitsökonomie.



Foto: Frank Schinski/Ostkreuz



STEVE MICHAEL ist 46 Jahre alt, IG Metall-Betriebsrat und Einsatzleiter bei einem Hersteller von Medizin- und Sicherheitstechnik. Er betreut rund 40 Krankenhäuser, Labore und Forschungseinrichtungen im südlichen Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Luxemburg.

in Systeme ein, an denen Menschen versorgt werden, beispielsweise in die Beatmung von Patienten auf einer Intensivstation, die unter anderem mit medizinischer Druckluft läuft. Auch während unserer Arbeit muss die Versorgung mit medizinischen Gasen gewährleistet sein. Denn sollte die Druckluft in diesem Moment ausfallen, müssten die Patienten mit Hand beatmet werden. Deshalb müssen wir im Vorfeld gemeinsam mit dem Kunden die Notversorgung abstimmen und planen.

Zu meiner Arbeit kam ich 2001. Drei Jahre später wurde ich als Anlagentechniker in der Montage übernommen. Von 2011 bis 2015 habe ich Projekte in den Niederlanden und in Afghanistan betreut. Die Arbeit dort war immer anders. Gerade in Afghanistan, wo immer wieder mit Erdbeben zu rechnen ist, galten besondere Anforderungen an unsere Befestigungssysteme. Aber auch in den Niederlanden unterscheiden sich die Bedingungen teilweise von denen, wie wir sie aus Deutschland kennen.

Seit 2016 bin ich Einsatzleiter und merke immer mehr, wie die rechtlichen Anforderungen an unsere Arbeit gestiegen sind. Manchmal kann der administrative Teil einen ganzen Arbeitstag füllen. Ab Beginn eines Projekts protokollieren wir jeden Schritt bis zur Übergabe unserer Systeme an den Kunden. Damit stellen wir sicher, wieder zertifiziert zu werden. Ohne diese Zertifizierung können Firmen nicht an Ausschreibungen teilnehmen und dürfen keine Anlagen oder Systeme im Bereich der Medizintechnik errichten.

Auch nach rund 22 Jahren finde ich meinen Job immer noch spannend. Jedes Haus, in dem wir arbeiten, ist anders und jedes neue Projekt stellt mich vor andere Herausforderungen.“ ■

Technik und Menschenleben

► „Den Anlagen, die wir errichten, vertrauen Menschen ihr Leben an. Das ist mir immer bewusst. So bin ich aber auch in jeder Sekunde aufmerksam. Wir bauen und warten unter anderem Sauerstoff- und Druckluftanlagen sowie Versorgungssysteme für Operationssäle und Intensivstationen.

Mein Wecker klingelt meistens um 5 Uhr morgens. Gegen 5.30 Uhr fahre ich zu meinem ersten Einsatzort, wo ich mich oft mit Kollegen treffe. Gut 90 bis 95 Prozent meiner Arbeitstage bin ich in Krankenhäusern im Einsatz, der Rest entfällt auf Labore und Forschungseinrichtungen. Im Moment erweitern wir bei einem Kunden in zwei Bauabschnitten unter anderem eine Intensivstation.

Teilweise bauen wir Anlagen auch im laufenden Betrieb um, oder wir müssen einzelne Teile austauschen. In diesen Augenblicken greifen wir

Nach der Revolution ist vor der Revolution

GESETZGEBUNG Schon 2004 antwortete der Wirtschaftswissenschaftler Bert Rürup auf die Frage, ob das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) denn nun die Lösung aller Probleme sei: „Nach der Reform ist vor der Reform.“

Von Fabienne Melzer

Jetzt also eine Revolution. Die kündigte Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach im vergangenen Jahr für die Krankenhäuser zumindest an. Mit einem Mix aus Vorhalte- und Fallpauschale soll die stationäre Versorgung endlich besser werden. Allerdings gab es in den zurückliegenden 35 Jahren keine Gesetzesänderung, die nicht versprach, das Gesundheitssystem auf eine solide Finanzbasis zu stellen und die Menschen optimal zu versorgen. Die Geschichte umfasst fast 40 Reformen und reicht vom Krankenversicherungskosten-dämpfungsgesetz 1977 über das GKV-Modernisierungsgesetz 2004 bis zum Pflegepersonalstärkungsgesetz 2019 und der nun angekündigten Krankenhausreform, mit der es den Fallpauschalen, der Ursache vieler Missstände, an den Kragen gehen soll.

Dabei wollte die rot-grüne Bundesregierung mit dem Fallpauschalengesetz 2003 die Qualität der Behandlung in Krankenhäusern verbessern. Da Kliniken bis dahin Tagessätze abrechneten, verdienten sie gut an langen Liegezeiten. So blieben Menschen oft länger im Krankenhaus, als es für ihre Gesundheit unbedingt gut war. Mit den Fallpauschalen sank zwar die Liegezeit im Krankenhaus, gleichzeitig stieg die Zahl der Eingriffe, die sich gut planen lassen. Beispiel Knieoperation: Zwischen 2005 und 2019 wuchs die Zahl der eingesetzten künstlichen Kniegelenke um 50 Prozent, was nur zu einem Teil mit der alternden Bevölkerung erklärt werden kann.

Alexander Braun, Professor für Gesundheitsökonomie an der Fachhochschule im österreichischen Krems, nennt es das Problem der Mengenhonorare. Sie begrenzen die Ausgaben für den einzelnen Fall, schaffen aber Anreize, mehr Fälle zu generieren. „Die Krankenkassen haben daraufhin die Kontrollen erhöht und die Fallzahlen geprüft“, sagt Braun. „Aber am eigentlichen Problem hat es nichts geändert.“ Der Gesundheitsökonom kennt das Geschäft der Versicherungen. 2004 machte er eine Ausbildung bei der AOK. Es war die Zeit der großen Reformen. Mit dem GKV-Modernisierungsgesetz erhöhte die rot-grüne Bundesregierung 2004 Zuzahlungen zu Medikamenten, strich Leistungen wie den Zuschuss zur Brille und führte die Praxisgebühr ein, die 2013 von der Großen Koalition aufgrund von Wirkungslosigkeit ersatzlos gestrichen wurde. „Es gab damals eine Höchstgrenze für Zuzahlungen, das mussten wir bei der Krankenkasse rauf und runter rechnen“, erinnert sich Braun. „Das war nicht der Beruf, den ich machen wollte.“ Daher holte er sein Abitur nach und studierte mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung.

Als Gesundheitsökonom tut sich Braun mit dem Begriff der Entökonomisierung schwer. „Jeder sagt: Der Patient steht im Mittelpunkt. Aber ich brauche Geld, um dem Patienten gerecht zu werden.“ Deshalb ist er durchaus dafür, die Mittel im System zu steuern. Auch Kosten reduzieren ist für ihn kein Teufelszeug. „Eine überflüssige Knieoperation verursacht Kosten, die ich ►

Literaturhinweise

Jennie Auffenberg: **Bedarf statt Ökonomie. Die Reform der Krankenhausversorgung braucht mehr Mut.** WSI-Mitteilungen 2/2023, Seite 146 ff.

Thomas Gerlinger: **Vom versäulten zum integrierten Versorgungssystem: Reformbedarf und Handlungsempfehlungen.** Working Paper Forschungsförderung Nr. 205, Februar 2021

► sparen kann. Dazu müssen aber Fehlanreize beseitigt werden. Solange die Knieoperation Gewinn bringt und ich damit die Gynäkologie querfinanzieren kann, besteht die Gefahr, dass Gelenke unnötigerweise operiert werden.“

Ökonomischer Anreiz bleibt

Doch auch nach Lauterbachs Krankenhausreform richten sich die Einnahmen unter anderem nach der Zahl der Fälle, wie Jennie Auffenberg, Gesundheitsreferentin der Arbeitnehmerkammer Bremen, in den WSI-Mitteilungen (2/2023) schreibt. Damit setzt auch sie einen Anreiz zur Mengenausweitung aus ökonomischer und nicht aus medizinischer Sicht. Der größte Haken der Reform sei aber, dass sie die Finanzierungsgrundlage der Krankenhäuser nicht ändere. Der Mangel werde nur anders verteilt. Auch für Sylvia Bühler, Bundesvorstandsmitglied der Gewerkschaft Verdi, hängt der Erfolg an den Finanzen: „Für die anstehende Krankenhausreform braucht es wie in jedem Transformationsprozess erst einmal mehr Geld, nicht weniger. Eine gute Gesundheitsversorgung darf nicht am Bundesfinanzminister scheitern“, sagt Bühler.

In der angekündigten Revolution von Gesundheitsminister Lauterbach sieht Thomas Gerlinger, Professor für Gesundheitswissenschaften an der Universität Bielefeld, aber auch ein Eingeständnis: „Wenn die Regierung sagt, wir brauchen Qualitätsstufen für die Krankenhäuser, für die der Staat zuständig ist, sagt sie auch, die Fallpauschalen sind gescheitert.“ Den Reformbedarf des Gesundheitssystems hat er in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie unter die Lupe genommen. Er sieht vor allem zwei Fehler im System: „Neoliberale Glaubenssätze verstärken die Probleme des Gesundheitssystems, und es gibt jede Menge sehr mächtige Partikularinteressen, die sich bei jeder Reform Gehör verschaffen.“

So hat der Wettbewerb der Krankenkassen vor allem zu einem Wettbewerb um die gesunden Gutverdiener unter den Versicherten geführt. Die Fallpauschalen hätten nicht nur unnötige Operationen befördert, sondern auch den Pflege-notstand ausgelöst. „Kosten für Pflege waren

darin nicht berücksichtigt“, sagt Gerlinger. „In der Folge blieb die Zahl der Vollzeitäquivalente in der Pflege seit den 1990er Jahren relativ konstant – bei gleichzeitig steigenden Fallzahlen.“ Gerlinger wundert es daher nicht, dass der Beruf immer weniger Nachwuchs findet.

Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege seien ein wichtiger Schlüssel zu einem funktionierenden Gesundheitssystem. Das werde ohne mehr Geld aber nicht gehen. Gerlinger sieht zwei Möglichkeiten, das System zu finanzieren: durch eine Bürgerversicherung, für die es derzeit keine politische Mehrheit gibt, oder durch Steuerzuschüsse, doch da steht die schwarze Null vor.

Gesundheitsökonom Braun weist noch auf andere Gründe hin, warum im System Geld fehlt: „Die Einnahmehasis ist in den vergangenen Jahrzehnten erodiert, weil die Politik den Niedriglohnsektor ausgebaut und Sozialausgaben reduziert hat.“ Zudem sei die Gesundheit von Menschen keine rein betriebswirtschaftliche Frage. Es gehe auch um Fortschritt, der Menschenleben rettet. Und der koste nun mal. „Wollen wir eine Gesellschaft, die sich um Schwache kümmert, oder eine, die Lobbyinteressen vertritt?“, fragt Braun.

Hand in Hand arbeiten

Pflege und Medizin müssen nicht nur ein einzelnes Organ oder ein Körperteil behandeln, sondern einen Menschen. Braun weist auf Forschungsergebnisse hin, dass sich kranke Menschen besser erholen, wenn ihr Arzt sich einfühlsam zeigt. Ein funktionierendes Gesundheitssystem orientiere sich daher am Patienten, definiere gemeinsam mit ihm Behandlungsziele.

Doch dafür müssten die verschiedenen Teile öfter Hand in Hand arbeiten. „Die Versorgung sollte von den verschiedenen Bereichen untereinander abgestimmt werden. Das funktioniert aber nicht, wenn die Systeme völlig getrennt voneinander arbeiten“, sagt der Bielefelder Wissenschaftler Gerlinger. Denn für die ambulante Versorgung sind die kassenärztlichen Vereinigungen und für die Krankenhäuser die Länder zuständig. Solche gewachsenen

Strukturen ließen sich nur schwer wieder aus der Welt schaffen. Daher fragt sich Gerlinger, wie man von diesen Strukturen zu besseren Verhältnissen kommt.

Gesundheitskioske, wie sie die Ampel plant, könnten ein Weg sein. Der Begriff beschreibt ein Angebot, das die Grundversorgung der Gesundheit und die Sozialfürsorge vereint, wo die erste Anlaufstelle eine Pflegekraft und ein Sozialarbeiter sein könnten. Denn oft hängen gesundheitliche Probleme mit sozialen Problemen zusammen. Gerlinger ist überzeugt, dass eine multiprofessionelle Zusammenarbeit in solchen Kiosken die

Versorgung deutlich verbessern würde. Allerdings müssten hier ebenfalls verschiedene Systeme zusammengeführt werden – auch finanziell. Angesichts des Pflegekräftemangels dürften Gesundheitskioske allerdings bis auf Weiteres eine nette Idee bleiben.

So schnell wird sich das Versprechen einer guten medizinischen Versorgung auf gesicherter finanzieller Basis nicht erfüllen. Experten sind sich daher einig: Das eine Gesetz, das alle Probleme löst, wird es nicht geben. Gesundheitspolitik bleibt ein ständiges Drehen an vielen kleinen Stellschrauben. ■



Illustration: iStock/Signum

Jeder kämpft für sich allein

KLINIKEN Immer mehr Pflegekräfte wechseln für deutlich mehr Gehalt aus Krankenhäusern zu Verleihfirmen. Vielerorts verschärft das die Probleme auf den Stationen dramatisch.

Von **Andreas Molitor** – Illustrationen **Alamy/Pavlo Plakhotia**

Besser als bei Nora Hinz* kann ein Jobwechsel in der Krankenpflege eigentlich nicht laufen. Die 30-Jährige arbeitet 25 Stunden pro Woche, genau wie auf ihrer alten Stelle in einem Hamburger Krankenhaus, wo sie bis vor einem Jahr beschäftigt war, aber auf ihrer Gehaltsabrechnung steht jetzt ein ganz anderes Nettosalär: 3000 statt früher 1700 Euro. Ihr drei Jahre jüngerer Bruder Jochen*, der ein halbes Jahr früher die Stelle gewechselt hat, verdient jetzt 3200 Euro netto für 30 Stunden Arbeit. Vorher waren es 2300 Euro für 39,5 Stunden.

Allerdings haben die beiden nicht einfach einen ganz normalen Jobwechsel vollzogen, von einer Klinik in die andere, sondern beim Krankenhaus gekündigt und bei einer jener Personal-leasingfirmen angeheuert, die Pflegekräfte gezielt von Krankenhäusern abwerben und dann wiederum an Kliniken verleihen.

Immer mehr solcher Unternehmen wetteifern um wechselwillige Pflegekräfte, jagen sich mit Kopfprämien von mehreren Tausend Euro

die Arbeitskräfte ab, die genug haben von mageren Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen und starren, familienunfreundlichen Schichtsystemen.

Die Kliniken wiederum, dringend auf Leihpersonal angewiesen, zahlen in ihrer Not fast jeden Preis: bis zu 85 Euro plus Spesenpauschale, alles in allem also über 100 Euro pro Stunde. „Wirtschaftlich ist das Gift, die Leasingkosten versauen in vielen Häusern das Jahresergebnis“, kritisiert Matthias Gruß von der Verdi-Fachkommission Altenpflege. Er kennt auch die Situation in den Kliniken gut. Vor allem nachts und am Wochenende sind vielerorts Schichten ausschließlich mit Leihkräften besetzt, erzählt Jochen Hinz: „Auf manchen Stationen siehst du von Freitagabend bis Montagmorgen niemanden aus der Stammbesellschaft mehr.“

Auf den Stationen, wo Stamm- und Leasingkräfte Seite an Seite arbeiten, sprechen sich die Gehaltsunterschiede schnell herum. Das wiederum beschleunigt die Abwanderung in die Leiharbeit. Erster Schritt ist oft ein Zusatzjob beim Verleiher, ein paar Stunden pro Woche. Früher oder später wechseln die meisten dann ganz ins Leasing. In Deutschland stieg die Zahl der Leihkräfte in der Krankenpflege seit 2017 von 17 693 auf 25 582. In Berlin liegt ihr Anteil schon bei zehn Prozent, Tendenz steigend. Krankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft trifft es genauso wie private Kliniken, wo der Gewinn der Aktionäre ohnehin meist Vorrang vor guten Arbeitsbedingungen hat.

Die Gewerkschaft Verdi sieht das naturgemäß mit Argwohn, allein schon weil die Leasingfirmen in der Regel mitbestimmungsfreie Zonen sind. Außerdem verschärft der Sog, der von den Verleihern ausgeht, die ohnehin dramatischen Personalengpässe in den Krankenhäusern. Doch



Als Leasingkraft trage ich leider mit dazu bei, dass das System immer kränker wird.“

NORA HINZ, Krankenschwester

ein simples Verbot lehnt die Gewerkschaft ab. Im Bereich der Pflege stehen die Dinge auf dem Kopf“, sagte Matthias Gruß vom Verdi-Fachbereich Altenpflege. Er argumentiert, dass Arbeitgeber durch verbindliche Dienstpläne und tarifvertragliche Bezahlung erreichen müssten, „Pflegepersonen zu halten und neue zu gewinnen“. Individuell sei mehr als verständlich, dass Pflegekräfte über die Leiharbeit bessere Bedingungen für sich herausholen wollten, heißt es bei der Gewerkschaft. „Für die Versorgung der Patienten und Pflegebedürftigen und für die Zusammenarbeit im Team ist es aber verheerend.“ Betriebsräte an der Basis sehen das ähnlich. Bernd Gräf, Beschäftigtenvertreter am Universitätsklinikum Mannheim, das jährlich zwischen fünf und zehn Millionen Euro für Leasingkräfte ausgeben muss, findet es „gut, dass Pflegekräfte sich nicht mehr alles bieten lassen und für sich nach Verbesserungen suchen. Aber den Häusern bricht es das Genick.“

Rote Linie vom Personalrat

An der Düsseldorfer Uniklinik hat der Personalrat dafür gesorgt, dass rote Linien für den Einsatz von Leasingkräften eingezogen wurden. Eine Vereinbarung mit der Klinikleitung bestimmt, dass Leihbeschäftigte genauso zum Dienst eingeteilt werden wie alle anderen und ihre Wünsche nicht mehr automatisch Vorrang haben. Außerdem dürfen die Leasingkräfte nicht länger als neun Monate am Stück am Uniklinikum tätig sein, und in einer Schicht darf nie mehr als eine Leihkraft arbeiten.

Weit radikaler ist der Vorschlag von Carla Eysel, Personalchefin der Berliner Charité. Sie möchte den Grundsatz umkehren, dass Verleiher nicht schlechter bezahlen dürfen als die Träger, in deren Kliniken ihre Leute eingesetzt werden. „Nicht nur schlechtere, sondern auch bessere Arbeitsbedingungen verletzen den Gleichheitsgrundsatz“, argumentiert sie. Alle sollen also gleich schlecht bezahlen. Fragt sich nur, ob dies dazu führt, dass Leasingkräfte scharenweise wieder in die Krankenhäuser zurückströmen – oder ob sie sich nicht gleich einen anderen Beruf suchen.

Die Leasingfirmen locken nicht nur mit mehr Geld, sondern vor allem mit Flexibilität und individuell planbaren Arbeitszeiten. Die Beschäftigten können ihre Einsatzschichten wahlweise gehalts-

maximierend mit möglichst vielen Einsätzen in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen oder aber familienfreundlich planen. „Im Krankenhaus konnte ich den regelmäßigen Wochenenddiensten nicht entgehen, da wurde wenig Rücksicht genommen“, erzählt Nora Hinz. „Immer wieder musste ich einspringen, wenn Kolleginnen erkrankt waren, egal ob bei mir zu Hause die Kinder mit Fieber im Bett lagen. Oder es wurde einfach kurzfristig der Urlaub gestrichen.“ Sie hat zwei kleine Kinder, drei und fünf Jahre alt, und ist alleinerziehend. „Jetzt kann ich mir die Tage und die Schichten, in denen ich arbeiten will, frei auswählen. Ich kann die 14 Tage fast am Stück arbeiten oder auf den ganzen Monat verteilen.“

„Nach so einer Schicht bist du völlig durch“

Für die Beschäftigten ist die Flucht ins Leasing oft die einzige Möglichkeit, im Job zu bleiben, ohne sich völlig zu verschleifen. Nora Hinz hatte letzts 14 Patienten in der Frühschicht, sie war ganz alleine auf der Station. „Nach so einer Schicht bist du völlig durch“, sagt sie. „Da bin ich so froh, dass ich Leasingkraft bin.“ Für annähernd das gleiche Gehalt müsste sie als Stammkraft im Dreischichtbetrieb Vollzeit arbeiten, „das würde ich als alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern nicht durchhalten.“

Mit diesem Pfund wuchern die Leasingfirmen. Negovan Mladenovic, Geschäftsführer des in Berlin beheimateten Personaldienstleisters Just New Line, betont, dass in seiner Firma „sehr viele alleinerziehende Mütter arbeiten – und zwar nicht primär wegen des Geldes, sondern weil die Krankenhäuser es einfach nicht schaffen, diese Frauen so in den Schichtbetrieb zu ▶



”

Wir würden unsere Leasingkräfte niemals als Streikbrecher einsetzen.“

NEGOVAN MLADENOVIC, Geschäftsführer von Just New Line

► integrieren, dass sie ihre Arbeitszeiten mit der Kinderbetreuung vereinbaren können“.

Im Gegenzug erwarten die Leasingfirmen von ihren Beschäftigten jede Menge Flexibilität. Wo sie eingesetzt werden, bestimmt der Arbeitgeber beziehungsweise die Nachfrage der Kliniken, die Personal anfordern. Sie können jeden Tag in ein anderes Krankenhaus geschickt werden. Gute Pflegekräfte werden allerdings immer wieder von den gleichen Stationen gebucht. Nora und Jochen Hinz etwa arbeiten schon seit Monaten auf der gleichen Station in der gleichen Klinik, fast wie Stammkräfte.

Für die Stammebelegschaften dagegen sind die als Entlastung gedachten Leasingkräfte häufig eine zusätzliche Belastung. Die verbliebenen Beschäftigten, tendenziell eher die Älteren, müssen ihre Dienste häufig um die Einsätze der Leihkräfte herum planen, was den Dienstplänen den letzten Rest von Flexibilität nimmt. Ständig müssen sie neue Kräfte einweisen.

Im Uniklinikum Mannheim etwa gibt es eine Checkliste, was man den Leihkräften alles zeigen und erklären muss. Doch was nützt die, wenn die Leute am nächsten Tag wieder woanders sind und neue Kräfte dastehen und nicht wissen, was zu tun ist? Jochen Hinz berichtet, dass kürzlich auf einer Station an einem Wochenende keine Medikamente bestellt wurden, weil die Leasingkräfte nicht wussten, wie das geht. Am

Montag waren dann etliche Arzneimittel nicht verfügbar. „Oder sie reagieren völlig hysterisch, wenn ihnen in der Psychiatrie beim Öffnen der Zimmertür eine vollgemachte Windel entgegengeflogen kommt.“

Kein Wunder, dass es auf vielen Stationen um den Ruf der Leihkräfte nicht zum Besten bestellt ist. „Du wirst in der Stammebelegschaft kaum jemanden finden, der nicht sagt, wie ätzend er uns Leasingleute findet“, sagt Jochen Hinz. Die Leasing-Arbeitgeber wiederum sehen sich als unverzichtbare Ergänzung, keinesfalls als Spalter. „Niemand würde unsere Mitarbeiter beispielsweise als Streikbrecher einsetzen“, versichert Negovan Mladenovic, der Geschäftsführer von Just New Line. „Das habe ich auch den Verdi-Leuten gesagt, als die Gewerkschaft kürzlich an der Charité zum Streik aufgerufen hat.“

Am Sonntag krank? Pech gehabt

Die Nachteile des Leasings werden beim Blick auf die erste Gehaltsabrechnung oft ausgeblendet: weniger Urlaub, nur ein schmales oder gar kein Weihnachtsgeld, keine vermögenswirksamen Leistungen, und bei Krankheit an Sonn- und Feiertagen zahlen die meisten Leasingfirmen keinen Lohn. Fortbildungen müssen die Leiharbeiter in der Regel in ihrer Freizeit absolvieren.

Jochen Hinz fühlt sich wohl in der Leasingfirma, der Umgang mit den Chefs sei fast freundschaftlich, sagt er. Trotzdem würde er jederzeit wieder zurück ins Krankenhaus gehen – wenn die Bedingungen stimmen. „Wenn ich Herr meines eigenen Dienstplans wäre und mir meine Arbeitszeiten selbst aussuchen könnte, würde ich 500 Euro Gehaltseinbuße in Kauf nehmen.“

Seine Schwester Nora sieht es ähnlich: „Für mich persönlich ist Leasing eine gute Lösung“, bilanziert sie. Aber die Qualität der Pflege leide. „In dem System möchte man kein Patient sein. Und ich trage leider mit dazu bei, dass das System immer kränker wird.“ Teamarbeit sei immer wichtig für sie gewesen, sagt sie. „Mich mit anderen um die Patienten kümmern, das war mal der Grund, warum ich Krankenschwester geworden bin“. Heute gehe es letztlich nur noch ums Geld. Kurze Pause. Dann sagt sie: „Es ist so traurig, dass ich mittlerweile so denke.“ ■

*Name von der Redaktion geändert



„Wir mussten uns nichts aus der Nase ziehen“

Das Videospiel „Fall of Porcupine“ entführt den Spieler in die Arbeitswelt eines Krankenhauses.

Herr Heße, Sie sind der Macher von „Fall of Porcupine“. Sind die Zustände in einer Klinik nicht zu ernst für ein Spiel?

SEBASTIAN HESSE: Am Ende machen wir Videospiele, die den Leuten Spaß machen und für Eskapismus sorgen sollen. Aber nur das wäre mir zu wenig. Die Leute, auf die wir abzielen, wollen auch emotional herausgefordert werden. Das heißt jetzt nicht, dass wir mit der Moralkeule ankommen und den Gamern einbläuen, was alles verwerflich ist. Wenn man ganz neutral erzählt, reicht das schon, um die Leute zum Nachdenken zu bringen.

Warum haben Sie sich für diese leicht klamaukige Anmutung entschieden?

Der sehr kindliche, süße Art-Style erleichtert es den Leuten, einen emotionalen Zugang zu bekommen, auch zu einem belastenden Thema, aber ohne dass sie ständig das Gefühl haben, dass man ihnen jetzt die richtig harten Sachen an die Birne knallt. Die Verfremdung durch das Fantasiesetting verschafft den Momenten, die wir vermitteln wollen, also beispielsweise den problematischen Arbeitsbedingungen im Krankenhaus, eine ganz andere Fallhöhe. Die Treffer wirken noch

stärker. Also, die Leute sollen Freude an dem Spiel haben, aber sie sollen definitiv auch ins Nachdenken kommen.

Was wussten Sie über die Zustände in Krankenhäusern, als Sie mit der Arbeit an dem Spiel begannen?

Einiges, würde ich sagen. Aber wir wollten die Sachen weitgehend authentisch darstellen. Deshalb haben wir im Vorfeld intensiv recherchiert und eine Unmenge gelesen. Aber vor allem haben wir mit Menschen gesprochen, die tatsächlich im Krankenhaus arbeiten. Wir wollten unbedingt auch die großen Interessensgegensätze abbilden, also moralische Interessen auf der einen und finanzielle Interessen auf der anderen Seite. Letzten Endes geht es im Krankenhaus ums Geldverdienen.

Mit wem haben Sie gesprochen?

Es waren 23 sehr intensive Interviews. Das ging von jungen Leuten, die gerade ihre Ausbildung in der Pflege begonnen hatten, bis zum Geschäftsführer einer Klinik. Es waren Ärzte dabei, Reinigungskräfte, Rettungssanitäter, Betriebsräte, Hausmeister und ein Vertreter der Krankenkassen. Das hat mir als



Sebastian Heße, Game Designer beim Spieleentwickler Critical Rabbit

Entwickler sehr geholfen, weil ich mir nichts aus der Nase ziehen musste. Die Situationen und Charaktere aus dem Spiel sind nicht erfunden, sie sind real.

Aber Finley, der Täuberich, der als Assistenzarzt im Krankenhaus St. Ursula in der Kleinstadt Porcupine arbeitet, ist doch kein naturgetreues Abbild eines Assistenzarztes, mit dem Sie gesprochen haben?

Natürlich nicht, aber Finley und die anderen Charaktere aus unserem Krankenhaus-Mikrokosmos kommen der Realität sehr nahe. Ich habe viele Nachrichten von Beschäftigten aus dem Krankenhaus erhalten, und da hieß es: „Ich hab einen Kollegen, der ist genau wie Finley.“ Oder: „Genau so ein Gespräch hatte ich letztens während meiner Schicht.“ Bei meinen Krankenhausaufenthalten habe ich selbst so viele Sachen wiedererkannt, die im Spiel auftauchen, das gibt mir das gute Gefühl, dass wir es nicht komplett verkehrt gemacht haben.

Wäre es nicht noch besser gewesen, wenn Sie vier Wochen als Praktikant im Krankenhaus gearbeitet hätten?

Absolut. Das hätte ich gern gemacht, um mich noch besser in das Mindset der Beschäftigten hineinzufühlen. Aber als wir Anfang 2020 in die Recherche gingen, kam die Pandemie, und dann war das nicht mehr möglich. Ich fand das sehr schade.

Die Fragen stellte **Andreas Molitor**.



„Kindlicher, süßer Art-Style“

Die fetten Jahre sind vorbei

ARZNEIMITTEL Lieferengpässe bei Medikamenten haben viele Ursachen. Die Politik will mit einem neuen Lieferengpassgesetz gegensteuern. Gewerkschaften wie die IG BCE sehen darin allerdings nicht den großen Wurf.

Von Kay Meiners – Foto Karsten Schöne

Lieferengpassgesetz

Ein neues Gesetz, das Arzneimittel-Lieferengpassbekämpfungsgesetz (ALBVVG), schafft bei Kindermedikamenten die Fest- und Rabattverträge ab. Hersteller können ihre Abgabepreise einmalig und bis zu 50 Prozent anheben. Neue Festbeträge soll es hier nicht geben. Außerdem sollen Hersteller von Medikamenten mit Rabattverträgen verpflichtet werden, einen Lagerbestand von sechs Monaten anzulegen. Apotheken sollen leichter einen Austausch zu ähnlichen Präparaten vornehmen und Bestände mit Krankenhausapotheken tauschen können. Zudem sollen bei Ausschreibungen der Kassen – zunächst für Antibiotika – mehr europäische Pharmahersteller zum Zug kommen.

Wenn wieder einmal Nachrichten über Lieferengpässe die Medien überfluten, Bilder von Eltern, die keinen Hustensaft oder Fiebersenker für ihre Kinder kaufen konnten, ist Maik Pommer der Erste, der angerufen wird. Der Sprecher des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) muss dann die Dimensionen ins rechte Licht rücken. Er muss erklären, ohne in Alarmismus zu verfallen, aber auch, ohne zu verharmlosen. Was bedeutet es, wenn aktuell von mehr als 100 000 Medikamenten, die in Deutschland zugelassen sind, für rund 500, ein halbes Prozent, Lieferengpässe gemeldet sind? Auf seiner Liste stehen Husten- und Fiebersäfte für Kinder, Antibiotika, Schmerzmittel und Krebsmedikamente.

Pommers Antworten sind sperrig. „Wenn ein Medikament auf der Liste steht, sagt das nichts darüber aus, wie kritisch die Lage wirklich ist“, erklärt er. Oder: „Ein Lieferengpass ist noch kein Versorgungsengpass, sondern bedeutet nur, dass das Medikament in den nächsten 14 Tagen nicht im üblichen Umfang geliefert werden kann.“ Zudem gebe es für viele Medikamente auf der Liste wirkstoffgleiche Präparate.

Sein Institut ist dafür da, Engpässe zu managen. Pommers Kollegen beobachten den Markt und geben, wenn nötig, Empfehlungen wie die, auf unnötige Vorratsbildung zu verzichten. Oder sie veröffentlichen Listen mit Medikamenten, die nicht zugelassen sind, aber befristet in Verkehr gebracht werden dürfen. Aktuell sind das zum Beispiel Antibiotika aus Ländern wie Polen, Griechenland, Indien oder Kasachstan.

Asien als Apotheke der Welt

Die gängigste Erklärung für die Engpässe ist, dass China und Indien heute die Apotheken der Welt sind, dass wir Wirkstoffe und Fertigprodukte dort kaufen, wo sie am günstigsten sind. Und dass

immer dann, wenn es im Weltgetriebe knirscht, Risiken auch eintreten und die globale Just-In-Time-Produktion aus dem Takt bringen.

Doch die wahren Ursachen sind laut BfArM-Sprecher Pommer vielfältiger. „Nicht jeder Engpass ist ein China- oder Indien-Problem“, sagt er. Der Lieferengpass bei Kinderantibiotika und Erkältungsmedikamenten im vergangenen Winter hatte einfach mit einer höheren Nachfrage zu tun. Es gab mehr Infekte – und zusätzlich wohl auch noch private Hamsterkäufe. Eine weitere Ursache ist eine Preispolitik, die einmal dazu gedacht war, die Krankenkassen finanziell zu entlasten. Seit Jahren werden patentfreie Medikamente mit einem unveränderten Festbetrag abgerechnet. Das ist für viele Hersteller unattraktiv. Für sie lohnt es sich nicht mehr, in Deutschland zu produzieren oder zu verkaufen.

Deutschland ist gut – und teuer

In einem offiziellen Positionspapier der Gewerkschaft IG BCE, wird genau das beschrieben: „Was gerade passiert, sieht zwar nach Marktversagen aus, ist es aber nicht. Ganz im Gegenteil funktioniert der Markt prächtig. Er signalisiert nämlich, dass unter den gegenwärtigen Bedingungen in Deutschland niemand mehr zu produzieren bereit ist.“

Jedenfalls wird die Luft zusehends dünner. Helmut Leus, Betriebsratsvorsitzender von EuroAPI, der 2021 aus dem Konzern ausgegliederten Wirkstoffsparte von Sanofi in Frankfurt-Höchst, macht sich Sorgen: „Wir haben einen Topstandort. Aber einen teuren.“ Der Preis für Wirkstoffe, die für das Schmerzmittel Novalgin hergestellt werden, deckt zurzeit nicht einmal die Herstellungskosten. Die Produktion ist noch bis 2026 gesichert, danach könnten viele Jobs in Gefahr sein. Der Geschäftsführer von EuroAPI, Pierre Haller, hat kürzlich erklärt, die Produktion

einer Reihe von Wirkstoffen, die für die Versorgung von Patienten in Deutschland essenziell sind, stünde unter erheblichem wirtschaftlichem Druck. Und die Abhängigkeit von Asien werde immer deutlicher. Leus lässt auf ihn nichts kommen: „Der Pierre Haller ist klasse. Wenn andere Hersteller die Produktion von Wirkstoffen aufgeben, versucht er, die Produktion zu uns zu holen.“

Selbst anpacken, sich nicht auf die Politik verlassen ist die Devise. Gerade hat die Regierung ein Gesetz auf den Weg gebracht, das europäische Anbieter von Antibiotika-Wirkstoffen stärker bei Ausschreibungen berücksichtigen soll. Die Beschränkung auf die Antibiotika sei enttäuschend, findet Leus, da viele lebenserhaltende Medikamente schon in Asien produziert werden. EuroAPI könnte eine Produktion für antibiotische Wirkstoffe in Frankfurt bauen, sie wäre allerdings die einzige, denn es gibt in Deutschland keine mehr. Das Unternehmen hat zwei Anlagen zur Herstellung von antibiotischen Wirkstoffen – in Frankreich und Italien. Eine dritte würde zwischen 100 und 180 Millionen Euro kosten. Aber dazu müsste die Politik klarere Signale setzen.

Europa kann die Lösung sein

Auch bei der IGBCE hält man das Lieferengpass-Gesetz nicht für den großen Wurf. Die Gewerkschaft empfiehlt, das Festpreissystem für Generika zu flexibilisieren und bei Ausschreibungen die Versorgungssicherheit als vorrangiges Kriterium aufzunehmen. Vor allem wird eine „vertiefte Verflechtung und Integration“ der Arzneimittelindustrie gefordert, wobei der „Fokus auf europäischen Standorten, nicht aber zuvorderst auf Deutschland liegen soll“.

Alexandra Krieger, Referentin bei der IGBCE und Autorin des Positionspapiers, bekennt sich angesichts der „riskanten geopolitischen Lage“ zu diesem „Friendshoring“, der internationalen Vernetzung mit Wertepartnern. Sie ist überzeugt, dass Deutschland zu klein ist, um das Problem allein zu lösen. Eine Studie des European Centre for International Political Economy, die vom europäischen Dachverband der forschenden Arzneimittelhersteller EFPIA in Auftrag gegeben wurde, unterstützt diese Argumentation. Sie zeigt, dass die EU hoch wettbewerbsfähig ist und dass



Medikamentenexporte aus der EU schneller gestiegen sind als die Importe. Ebenso relativiert sie die Rolle Chinas. Zwar kommt der mengenmäßig größte Anteil an importierten Wirkstoffen in die EU mit 22,6 Prozent aus China. Doch ist dieser Wert weit entfernt von den 75 oder 80 Prozent, die andere nennen.

Die Kräfte bündeln lautet die Devise. Denn bei der Industrie ist, wie bei den Krankenkassen, die Wirtschaftslage angespannt. „Die fetten Jahre sind vorbei“, sagt Krieger. Auf den Einwand, dass ihre Vorschläge zu noch höheren Preisen führen würden, sagt sie, es sei nun die Zeit, zu „fokussieren und Prioritäten zu setzen: Was ist Grundversorgung, die die Kasse bezahlt, und was nicht? Was ist wichtig und soll subventioniert werden?“ Für alles gleichzeitig sei kein Geld da. Auch in Kriegers Brust schlagen mindestens zwei Herzen. „Jedes unserer Mitglieder ist krankenversichert. Aber nicht jedes Mitglied arbeitet in der pharmazeutischen Industrie.“ ■

Helmut Leus, Betriebsratsvorsitzender von EuroAPI, ist sauer: „Die Politik subventioniert indirekt Sozialdumping in Asien.“

Der Telekom-Konzernbetriebsrat wollte Mitbestimmungsrechte nicht schon in der Experimentierphase verbrauchen – und entschied sich beim Umgang mit KI erstmal für ein Manifest.



Foto: Wolfram Scheible

AM ENDE ENTSCHIEDET DER MENSCH

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ Auf die tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt bereitet sich der Konzernbetriebsrat der Telekom mit einem KI-Manifest vor, das Regeln festlegt und Leitlinien zieht.

Von **Maren Knödl**

Wer Medienberichte über künstliche Intelligenz (KI) verfolgt, könnte die Zukunft in sehr dunklen Farben sehen. In der dystopischen Zukunftsvariante bewerten Maschinen und Programme die Qualität unserer Arbeit, treffen für uns Entscheidungen oder erledigen die Arbeit gleich selbst und machen Menschen ganz überflüssig. Spätestens nach den Warnungen von Ex-Google-Entwickler und „Godfather“ der KI, Geoffrey Hinton, scheint die Gefahr für einige real. Immer mehr Arbeitgeber entscheiden sich deswegen für klare Regeln und Vereinbarungen zum Einsatz von KI.

Zum Beispiel die Telekom: Der Konzernbetriebsrat (KBR) hat zusammen mit der Arbeitgeberseite ein sogenanntes KI-Manifest ausgearbeitet, das die Einführung und Nutzung von selbstlernenden IT-Systemen regeln soll. Constan-tin Greve, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Telekom, begründet den Schritt so: „Die Dimensionen, die man bei KI beachten muss, sind einfach andere. Da reichen die bisherigen Mechanismen der IT-Mitbestimmung nicht mehr aus.“

KI eröffne weit größere Möglichkeiten, Einfluss auf Beschäftigte zu nehmen, nicht nur bei der von Arbeitnehmervertretungen oft gefürch-

teten Leistungsmessung. Die größeren Einflussmöglichkeiten sieht Greve etwa, wenn KI-Systeme Arbeitsprozesse steuern oder Entscheidungen vorbereiten. „Wir wissen bislang noch nicht, wie wir die verschiedenen Risikostufen definieren sollen“, sagt Greve und spricht dabei ein verbreitetes Problem mit einer sich schnell entwickelnden Technologie wie KI an. „Deswegen haben wir uns auch zunächst für ein Manifest und nicht für eine Konzernbetriebsvereinbarung entschieden. Wir wollen Mitbestimmungsrechte nicht schon in der Experimentierphase verbrauchen.“ In dem Manifest können Passagen immer wieder angepasst werden, wenn die Technik voranschreitet.

Seit November gelten die Leitlinien für alle Beschäftigten der Telekom. Die wichtigste Regel des Manifests: Es gilt das Primat menschlicher Entscheidungen, Beschäftigte können bei KI-Schlussfolgerungen eingreifen. Oder einfacher gesagt: Am Ende entscheidet in wesentlichen Fragen der Mensch. Für die Analyse von Charaktereigenschaften, Emotionen oder der psychischen Verfassung von Beschäftigten dürfen KI-Systeme nicht einge-

”

Aktuell sind Systeme oft schon wieder veraltet, wenn Vereinbarungen zu deren Reglementierung vorgelegt werden.“

FLORIAN HAGGENMILLER



setzt werden. Und: Ein Expertenkreis soll fortlaufend Modelltests begleiten und Empfehlungen für Checklisten und Standards entwickeln.

All dies soll das Vertrauen der Beschäftigten in die Technologie fördern. Eine gute Kommunikation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist dabei für Lothar Schröder, Aufsichtsratsmitglied der Telekom und ehemaliges Verdi-Vorstandsmitglied, unabdingbar. „Bisher haben Beschäftigte das Thema KI oft mit Staunen und Argwohn bei uns adressiert“, sagt er. Das würde auch durch Terminator-ähnliche Kinodarstellungen befördert. „Eine solche Sichtweise können wir uns nicht erlauben“, sagt Schröder. „Man muss stattdessen die Chancen und Möglichkeiten der KI verstehen.“ Gar nicht so einfach bei einem System, das sich ständig weiterentwickelt. Um KI zu bewerten, sei daher der ständige Austausch mit den Beschäftigten und Quasi-Kollegen der KI besonders wichtig.

Florian Haggemiller ist seit drei Jahren Bundesfachgruppenleiter für Informations- und Kommunikationstechnik bei Verdi und vertritt unter anderem die Beschäftigten der Telekom. Der Gewerkschafter weiß: Vertrauensbildung ist in der Branche essenziell. Ihre Beschäftigten seien durch den vielfach erlebten Stellenabbau oft sensibler. „Was die Mitbestimmung angeht, ist die Telekom zusammen mit IBM ein echter Leuchtturm“, sagt Haggemiller. Bei den meisten anderen Unternehmen sei der Einsatz von KI-Systemen häufig nicht in dieser Intensität mitbestimmt. Die Telekom hat die bestehenden Regeln nun durch ihr KI-Manifest ausgebaut.

Was für eine Herausforderung der schnelle technologische Fortschritt für die Mitbestimmung ist, zeigt die Zeit, die KBR und Konzern bei der Telekom für die Erstellung des Manifests benötigt haben. Zwei Jahre hat es gedauert, die Leitlinien und Regeln zu erarbeiten. „Die Anforderungen an Betriebsräte steigen“, sagt Haggemiller. Die Beschäftigtenvertretungen bräuchten in Zukunft nicht nur mehr technisches Verständnis, sondern müssten auch agiler werden. „Aktuell sind Systeme oft schon wieder veraltet, wenn Vereinbarungen zu deren Reglementierung vorgelegt werden.“ Der Ansatz der Telekom, ein Manifest mit ersten Prinzipien zu verfassen und dieses dann immer weiter zu entwickeln, könnte ein guter Ansatz sein. ■

”

Bisher haben Beschäftigte das Thema KI oft mit Staunen und Argwohn bei uns adressiert.“

LOTHAR SCHRÖDER



”

Wir wissen bislang noch nicht, wie wir die verschiedenen Risikostufen definieren sollen.“

CONSTANTIN GREVE



Wir bestimmen mit

Angela Bauer, Aufsichtsrätin bei der Hotelkette Dorint

Von Fabienne Melzer – Foto Frank Rumpenhorst

Angela Bauer hat schon einige Kämpfe gefochten – als Betriebsrätin, aber auch als Frau und Mutter. Die 45-Jährige erzählt von Auseinandersetzungen mit der Geschäftsführung, von ihrer eigenen Abgruppierung nach der Elternzeit. Dabei lacht sie viel und klingt so vergnügt, als wäre das alles gar nichts. „Die Kämpfe haben oft Kraft gekostet“, räumt sie ein. „Aber die Gemeinschaft trägt einen. Ich wusste immer: Da gibt es Menschen, die dich nicht im Regen stehen lassen, wenn es hart wird.“

Wie nach dem Übergang des Hotels in Würzburg, in dem sie arbeitet, zur Dorint-Gruppe im Jahr 2019: Die alte Geschäftsführung hatte der Belegschaft versprochen, dass sich nichts ändert. Doch nach dem Übergang sollte das Weihnachtsgeld plötzlich von 100 auf 50 Prozent eines Monatsgehalts gekürzt werden. Es wurde hart verhandelt. Schließlich einigten sich Betriebsrat und Geschäftsführung auf 75 Prozent.

Für die 45-Jährige begann mit dem Betriebsübergang ein steiler Aufstieg im Betriebsrat. Erst 2017 war sie als Ersatzmitglied gewählt worden, 2018 wurde sie stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und im Februar 2020 schließlich Vorsitzende. Als der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats sie im Kampf um das Weihnachtsgeld erlebte, fragte er sie, ob sie nicht für den Aufsichtsrat kandidieren wolle. Was sie auch tat. Freigestellt ist sie nicht. Noch immer arbeitet sie als Abteilungsleiterin der Buchhaltung. Sie möchte das auch nicht missen, dafür macht ihr die Arbeit im Hotel zu viel Spaß.

Dabei hatte Angela Bauer nach dem Abitur zunächst einen anderen Weg eingeschlagen. Sie studierte Englisch und Deutsch auf Lehramt, merkte aber bald, dass ihr nach 13 Jahren Schule das Lernen für eine Lehrerinnenlaufbahn keinen

Spaß mehr machte. Sie ging als Praktikantin ins Hotel und blieb dort. „Ich habe mich im Hotel und in dem Team sofort zu Hause gefühlt“, sagt NGG-Mitglied Angela Bauer.

Am liebsten arbeitet sie am Empfang. Nach der Geburt ihrer beiden Kinder 2009 und 2012 konnte sie aber nicht dorthin zurück. Schichtarbeit und Familie – das ging einfach nicht zusammen. Nach ihrer Rückkehr erlebte sie, was viele Mütter erleben: Sie kam nicht auf ihre alte Stelle und auch nicht in ihre alte Entgeltgruppe. „Heute weiß ich, dass das nicht rechtens ist“, sagt die zweifache Mutter.

Weil sie selbst erlebt hat, wie schwer es Mütter nach ihrer Rückkehr in den Beruf haben, setzt sie sich im Aufsichtsrat für sie ein. „Damit alle, die nach mir kommen, nicht dieselben Erfahrungen machen müssen.“ Sie ermuntert aber auch Frauen, sich ihr Recht zu nehmen. Sie seien immer noch zu zurückhaltend, zu leise. Und wann, wenn nicht jetzt, angesichts des Fachkräftemangels, hätten Frauen die Chance, mehr zu fordern?

An ihren beiden Ämtern – Betriebs- und Aufsichtsrätin – schätzt sie die unterschiedlichen Perspektiven. „Als Betriebsrätin kümmere ich mich um die Probleme vor Ort, im Aufsichtsrat schauen wir auf das Ganze. Etwa darauf, wie die Branche mit der Zeit gehen kann, wie sie für die Beschäftigten attraktiv bleibt.“ Wie fast alle anderen in der Branche hat auch das Hotelgewerbe Personalprobleme. Rund 25 Prozent der Beschäftigten sind ihrem Arbeitgeber während Corona verloren gegangen. Angela Bauer möchte Menschen wieder für die Hotellerie begeistern, so, wie die Branche sie einst selbst begeistert hat. „Für mich ist es immer schön, wenn ich erlebe, dass sich Gäste bei uns wohlfühlen.“ ■



Überlastung ist kein persönliches Problem

ARBEITSSCHUTZ Beim Raumfahrtunternehmen ArianeGroup in Bremen werden überlastete Beschäftigte nicht länger alleingelassen. Gesorgt hat dafür der Betriebsrat, indem er eine innovative Betriebsvereinbarung entwarf.

Von Joachim F. Tornau – Foto Cordula Kropke

Der Deutsche Betriebsräte-Preis wird am 9. November im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags in Bonn verliehen. Von 76 Bewerbungen wurden zwölf Projekte nominiert, einer der Nominierten ist der Betriebsrat der Ariane-Group. Informationen zu allen Nominierten unter www.bund-verlag.de/betriebsrat/deutscher-betriebsraete-preis www.dbrp.de

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung bietet ein Archiv mit zahlreichen Betriebsvereinbarungen: imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454.htm

Wie sich Arbeitsüberlastung anfühlt, weiß Andreas Juhls ganz genau. Vor sieben Jahren war er noch nicht Betriebsratsvorsitzender, sondern Abteilungs- und Projektleiter beim Raketenbauer ArianeGroup in Bremen. Innerhalb eines Vierteljahrs schrieb er einmal drei Überlastungsanzeigen. „Ich hatte damals jeden Monat Arbeit für 240 Stunden“, erzählt der 54-Jährige. Als Reaktion sei zuerst nur „Wischiwaschi“ gekommen. Dann habe man ihn, offiziell ohne Zusammenhang zu seiner Beschwerde, einfach von seinen Führungsaufgaben entbunden, von einem Tag auf den anderen.

Seit dem vergangenen Jahr steht Juhls dem Betriebsrat am Bremer Standort des französisch-deutschen Raumfahrtunternehmens vor. Er kann mit Zahlen belegen, dass Arbeitsüberlastung, wie er sie erlebt hat und wie sie nach ihm auch noch andere an die Grenze der Erschöpfung gebracht hat, kein persönliches, sondern ein strukturelles Problem ist. „Es kneift bei uns immer beim Personal“, sagt er. Als ersten Schritt zu einer anderen, nachhaltigen Personalplanung hat der Betriebsrat deshalb in diesem Jahr eine wegweisende Betriebsvereinbarung initiiert, die den Umgang mit Arbeitsüberlastung regelt. „Wir sind unserem eigenen Leitmotiv für die Betriebsratsarbeit gefolgt“, sagt der Vorsitzende. „Es heißt: Mitbestimmung ist unser Recht, Mitgestaltung unser Anspruch.“

Vereinbart wurde ein Stufenmodell. „Der Prozess ist eigentlich ganz einfach“, meint IG-Metall-Mitglied Juhls. „Wenn Beschäftigten die Arbeit zu viel wird, können sie sich als Erstes natürlich an die zuständige Führungskraft wenden und gemeinsam nach einer Lösung suchen.“ Wollen sie das nicht, etwa weil der Chef Teil des Problems ist, oder können sich Beschäftigter und Vorgesetzter nicht einigen, folge Schritt zwei: Es wird eine „Gesundheitskommission“ einberufen, paritätisch besetzt mit jeweils einem Mitglied von Betriebsrat und Personalabteilung plus einem Sachverständigen aus dem Bereich Health, Safety, Environment des Unternehmens.

„Diese Kommission entscheidet dann über Maßnahmen“, erläutert der Betriebsratsvorsitzende. „Mit dem Mitarbeiter wird ein Termin festgelegt, an dem zusammen geprüft werden soll, ob die Maßnahmen gegriffen haben.“ Drei Dinge findet Juhls an diesen Regelungen besonders bedeutsam: Das „volle Initiativrecht“ liege bei den betroffenen Beschäftigten, die sogar das Betriebsratsmitglied für die Kommission selbst auswählen können. Der Ansatz schließe Überlastung, die auf private Probleme zurückgehe, ausdrücklich mit ein. Nicht zuletzt verpflichte die Betriebsvereinbarung den Arbeitgeber auch zur Prävention, beispielsweise indem die Aufklärung über das Vorgehen bei Überlastung zum Teil der obligatorischen Sicherheitsunterweisungen werde.



ArianeGroup ist ein Gemeinschaftsunternehmen von Airbus und dem französischen Safran-Konzern mit rund 8000 Beschäftigten, davon 1300 in Deutschland. Entwickelt und produziert werden die Ariane-Trägerraketen für das europäische Weltraumprogramm, aber auch militärische Interkontinentalraketen für die französische Marine. Neben Bremen gibt es noch drei weitere Standorte in Deutschland: im schwäbischen Lampoldshausen, in Ottobrunn bei München und in Trauen (Lüneburger Heide).

Auf eine Vorlage für eine solche freiwillige Betriebsvereinbarung konnte der Betriebsrat nicht zurückgreifen. Stattdessen habe man Ideen aus verschiedenen Quellen zusammengetragen und adaptiert. Besonders hilfreich dabei: das Betriebsvereinbarungsarchiv der Hans-Böckler-Stiftung. „Das ist total genial“, sagt Juhls, der sich auch im Ortsvorstand der IG Metall engagiert. Der Entwurf des Betriebsrats überzeugte den Arbeitgeber sofort und musste in gemeinsamen Gesprächen nur noch feingeschliffen werden. „Wir haben vier Verhandlungstermine angesetzt und drei gebraucht“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende. Mittlerweile gilt die Vereinbarung in ähnlicher Form auch an den beiden anderen großen deutschen ArianeGroup-Standorten in Lampoldshausen und Ottobrunn.

Ihre Bewährungsprobe mussten die Regelungen bislang noch nicht bestehen. Seit dem vergangenen Jahr wurde in Bremen so viel Personal neu eingestellt, dass die Beschäftigtenzahl am Standort von 615 auf mehr als 670 gestiegen ist. „Das hat in einigen Bereichen die Überlastung

verringert“, sagt Juhls. „Erst einmal.“ Es falle aber nach wie vor dauerhaft Mehrarbeit an, in nicht unerheblichem Umfang. Und: Die Produktion von Ariane-6-Oberstufen soll weiterwachsen, das könnte die Lage wieder verschärfen. Bis dahin will der Betriebsrat weiter für etwas werben, was auch die beste Betriebsvereinbarung allein nicht erreichen kann: einen Kulturwandel im Betrieb. „Viele Kolleginnen und Kollegen sind so sozialisiert, dass es ein Zeichen von Schwäche ist, wenn man sagt: Ich kann nicht mehr“, erklärt Andreas Juhls. „Da brauchen wir ein Umdenken.“ ■

Andreas Juhls, Betriebsratsvorsitzender: „Mitbestimmung ist unser Recht, Mitgestaltung unser Anspruch.“

Licht am Ende des Rohres

JOB BÖRSE Der Stahlrohrhersteller Vallourec schließt seine letzten Werke in Deutschland. Das Management will die Produktion ins kostengünstigere Ausland verlagern. Über 2000 Menschen verlieren ihren Job – doch der Arbeitsdirektor überlässt sie nicht ihrem Schicksal.

Von Kevin Gallant – Fotos Karsten Schöne

Herbert Schaaff hat keine Lust mehr auf schlechte Nachrichten. In den vergangenen Jahren musste er als Arbeitsdirektor beim Stahlrohrhersteller Vallourec, ehemals Mannesmannröhren-Werke, diverse Restrukturierungswellen, Kosteneinsparprogramme, Personalabbau und eine Werksschließung meistern. Heute ist Schaaff noch für rund 2100 Mitarbeiter in Deutschland verantwortlich, vor zehn Jahren waren es über 4000.

Im Mai vergangenen Jahres dann der Höhepunkt der schlechten Nachrichten: Das Konzernmanagement gab bekannt, dass auch die letzten beiden deutschen Standorte in Düsseldorf-Rath und Mülheim an der Ruhr aufgegeben werden sollen. Sie seien nicht wirtschaftlich. Produziert werden soll künftig im Ausland, vor allem in den kostengünstigeren Werken in Brasilien.

Vallourec in Deutschland stecke seit Jahren in den roten Zahlen. „Wir schreiben ungefähr 100 Millionen Euro Verlust bei einem Umsatz von rund einer Milliarde“, sagt Schaaff. Der zwischenzeitliche Plan, die Werke zu verkaufen, blieb erfolglos. Es fand sich kein geeigneter Käufer. Nachdem die Schließung der Werke bekannt gegeben wurde, handelte die IG Metall gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat sechs Monate lang einen für beide Seiten guten Interessenausgleich und Sozialplan aus.

Das Telefon stand nicht mehr still

Nachdem die Werksschließungen beschlossen waren, klingelte bei Herbert Schaaff immer öfter das Telefon. Für die bald beschäftigungslose Belegschaft interessierten sich andere Unternehmen. „Es wurde irgendwann zu viel“, erzählt Schaaff, „aber wir wollten natürlich trotzdem dabei helfen,

die Kollegen direkt von Arbeit in Arbeit zu bringen.“ So kamen der Arbeitsdirektor und sein Team auf die Idee, eine Jobbörse für die Belegschaft auf die Beine zu stellen. „Etwas Konstruktives zu machen, hat eine neue, positive Dynamik in die Abteilung gebracht“, sagt Schaaff. Neben die Umsetzung von Interessenausgleich und Sozialplan trat damit die konstruktive Hilfe bei der Suche nach neuen Jobs für die betroffenen Beschäftigten.

Hoher Bedarf an Fachkräften

Unterstützt wurde Schaaff dabei von den Agenturen für Arbeit aus Düsseldorf und Oberhausen. Die bezogen sogar Räume auf den Werksgeländen von Vallourec. „Die Mitarbeiter konnten direkt vor oder nach der Schicht hingehen und mussten keine weiteren Wege auf sich nehmen“, sagt Schaaff.

Anfang des Jahres lief die erste Jobbörse an. Die Beschäftigten konnten sich direkt mit den Unternehmen austauschen und ihre Bewerbungsunterlagen abgeben. Rund 60 Firmen seien bisher bei den acht Jobbörsen dabei gewesen. „Alunorf, Rheinmetall, Deutsche Bahn, sogar die JVA Düsseldorf, aber auch branchennahe Unternehmen wie Thyssenkrupp MillServices oder Siemens Energy waren hier“, sagt Schaaff. Die Nachfrage sei so hoch gewesen, weil der Großteil der Belegschaft sehr gut qualifiziert sei und eine hohe Unternehmensbindung mitbringe: „Viele haben hier ihre Ausbildung gemacht“, sagt Schaaff. „Der Fachkräftemangel spielt auch eine Rolle.“

Christoph Mateblowski arbeitet seit 2007 bei Vallourec. Der 44-Jährige hat sich hochgearbeitet vom Speditionskaufmann über das Projektmanagement bis zum Zollbeauftragten. Die Arbeit fasziniert ihn noch immer. „Die Walzen ►

”

Viele Firmen suchen händeringend Personal, deswegen wurde regelrecht um unsere Mitarbeiter gerungen.“

Herbert Schaaff, Arbeitsdirektor beim Stahlrohrhersteller Vallourec



Arbeitsdirektor Schaaff im Düsseldorf-Werk: Die Produktion ist nicht mehr wirtschaftlich.

Victoria Niers kümmert sich um die Übernahme der Auszubildenden.



„Wir sind wie eine große Familie“, sagt Christoph Mateblowski. Er arbeitet künftig bei ABB.

► und den heißen, glühenden Stahl zu sehen, aus dem die Rohre entstehen, das ist immer noch spektakulär“, sagt er.

Obwohl es immer weiter bergab ging, habe er das Unternehmen nie abschreiben wollen. „Arbeit und Geld würde man auch woanders bekommen, doch hier hat immer der Zusammenhalt gezählt“, sagt er. „Wir sind eine Art große Familie, und die hat immer gehofft, dass es doch noch irgendwie weitergeht – vergeblich.“

Weil viele Beschäftigte schon lange bei Vallourec arbeiten, bot die Agentur für Arbeit auch ein Bewerbungscoaching an. „Viele wussten nicht mehr, wie man sich bewirbt, weil die eben schon seit Jahrzehnten hier sind“, sagt Schaaff. Da helfe es, Experten einen Blick in seine Unterlagen werfen zu lassen und teilweise ganz neue Unterlagen zu erstellen.

Christoph Mateblowski hat von seinen Kollegen nur Positives über die Jobbörse gehört. Auch er hatte Erfolg: Im September fängt er bei dem Energie- und Automatisierungstechnikunternehmen ABB an, wieder beim Zoll.

Auch Thyssenkrupp Steel meldete sich bei Herbert Schaaff. Der Konzern organisierte zwei Onlineveranstaltungen, an denen, berichtet Schaaff, mehr als 800 Vallourec-Beschäftigte teilnahmen. Ihre Bewerbung konnten Interessierte während der Veranstaltung via QR-Code einsenden. „Schon jetzt haben 215 Kollegen von uns dort einen Vertrag unterschrieben“, sagt Schaaff, „und es werden sicherlich noch mehr werden.“

Einer von ihnen ist Erol Küçükarslan. Der 48-Jährige arbeitet seit 1991 bei Vallourec, hat dort seine Ausbildung zum Energieelektroniker gemacht. Viele seiner Kollegen hätten erst auf der Jobbörse wirklich realisiert, dass ihre Zeit bei Vallourec ein Ablaufdatum hat. „Auch ich habe mir am Anfang keine großen Sorgen gemacht, in 32 Jahren hört man so etwas öfter. Doch dann wurde es immer konkreter“, sagt er. Zu Beginn des kommenden Jahres soll er sich bei Thyssenkrupp Steel um die Wasserstoffaufbereitungsanlagen kümmern, die in Duisburg die Hochöfen ersetzen sollen.

Von den einst rosigen Zeiten bei Vallourec hat Victoria Niers nichts mitbekommen. Sie startete 2015 ihre kaufmännische Ausbildung, heute ist sie Personalreferentin. Erst 2021 ist sie in das Personalteam gewechselt, ein Jahr bevor die Schließung bekannt gegeben wurde. Sie kümmert sich unter anderem um die Übernahme der Auszubildenden von Vallourec: „Es hat einen faden Beigeschmack, wenn man so jungen Menschen nur noch einen befristeten Vertrag anbieten kann“, sagt sie.

Auch wenn sie ihre neue Stelle als Personalreferentin bei Knauff auf anderem Wege bekommen hat, war die Jobbörse für sie ein Erfolg: „So konnten alle direkt mit Arbeitgebern ins Gespräch kommen, die man so vielleicht gar nicht auf dem Schirm gehabt hätte, etwa die Bundeswehr.“

Mit den Vallourec-Werken in Deutschland wird auch Herbert Schaaff sein Berufsleben beenden. Und dies mit einem vergleichsweise guten Ergebnis: „Bisher haben wir gut 400 Kolleginnen und Kollegen vermittelt, weitere 300 sind wohl gerade im Bewerbungsprozess“, sagt er. Und er plant schon weiter: Im September wird die Belegschaft auf zwei weiteren Jobbörsen die Gelegenheit bekommen, nahtlos von Arbeit in Arbeit zu kommen. „Dann wahrscheinlich mit noch ein paar mehr Unternehmen als bisher“, sagt der Arbeitsdirektor. ■



Erol Küçükarslan wechselt zu Thyssenkrupp Steel.

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.

IT-Mitbestimmung sichern und effizient gestalten

Digitale Technik durchdringt die Arbeitswelt zunehmend unbemerkt. So laufen Softwareupdates inzwischen meist im Hintergrund automatisch ab, ohne dass Unternehmen etwas dafür tun müssen. Für die Mitbestimmung bedeutet es jedoch, dass sie sich nicht vorab ein Bild über die Möglichkeiten und Risiken der neuen Anwendung oder Erweiterung machen kann. Das erschwert das Geschäft der Interessenvertretung zusätzlich. Der Einsatz immer komplexerer IT fordert sie zunehmend heraus.

Für die Betriebsräte von Telekom, Schaeffler, Procter & Gamble sowie den Personalrat der Stadt Hamburg war dies jedoch kein Grund, zu resignieren. Sie suchten nach Lösungen und schlossen IT-Rahmenvereinbarungen ab. Auch wenn sie unterschiedlich an das Thema herangingen, ist den erzielten Vereinbarungen eines gemeinsam: Sie sichern die Beteiligung und machen sie gleichzeitig effizienter, und nicht für jedes neue IT-Werkzeug muss eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Betriebs- und Personalräte können den Prozess der Digitalisierung vielmehr begleiten.

Aus Sicht der Mitbestimmung geht es bei der Digitalisierung außer um Beteiligung unter an-

derem um Datenschutz und die Verhinderung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, um die Qualifizierung der Beschäftigten für neue IT-Systeme und den barrierefreien Zugang für Menschen mit Behinderungen. Alle Vereinbarungen schließen die Kontrolle von Leistungen und Verhalten der Beschäftigten durch IT aus und verbieten darüber hinaus die Verwertung von Daten, etwa von sogenannten Zufallsfunden. Daten dürfen bei der Telekom zudem nur anonym ausgewertet und nicht verknüpft werden.

Beim Thema Qualifizierung räumt die Vereinbarung von Procter & Gamble den Beschäftigten unter anderem Lernzeiten während der Arbeitszeit ein. Auch für die Information und Beteiligung des Betriebsrats haben die vier Gremien Lösungen gefunden, die Mitbestimmung bei IT-Prozessen sichert und handhabbar macht. So hat der Betriebsrat von Schaeffler eine Vereinbarung über Formen der Zusammenarbeit abgeschlossen. Mit den Projekten änderte sich auch die Arbeitsweise der Interessenvertretung. Um die stetig zunehmende IT in ihren Unternehmen im Interesse der Beschäftigten zu regeln, arbeiten die Betriebs- und Personalräte zunehmend in Form von Projektmanagement und viel digitaler. ■



Mehr über die Rahmenvereinbarungen bei der Telekom, bei Schaeffler, Procter & Gamble sowie der Stadt Hamburg unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008660

Weitere Fragen an betriebsvereinbarung@boeckler.de



„Wo sich Wissenschaft der Praxis stellt“

ARBEIT DER ZUKUNFT Ende September dreht sich im Berliner Café Moskau bei der diesjährigen Labora wieder alles um die künftige Arbeitswelt. Lisa Basten, Nora Habelitz und Lisa Schrepf von der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ über Besonderheiten und Höhepunkte an diesem Tag.

Das Interview führte **Fabienne Melzer** – Foto **Stephan Pramme**



Trotz gemeinsamer Ziele sind die Herausforderungen und Lösungen sehr heterogen.“

Lisa Basten

Wenn am 27. September die Labora in Berlin startet, gibt es da ein Highlight, das ihr auf gar keinen Fall verpassen werdet?

LISA BASTEN: Für mich ist das Highlight der Event selbst. Es kommen so viele Menschen aus Politik, Gewerkschaften, Wirtschaft, Wissenschaft und Betrieben zusammen, da entsteht dieses „Bienenschwarm-Gefühl“. Ich wünschte, ich könnte mich vierteilen, um alles zu sehen, was ich spannend finde. Auf der einen Seite geht es beispielsweise um Teilhabe. Das Revierwende-Projekt zeigt berufliche Perspektiven für Menschen mit Behinderung. Auf der anderen Seite haben wir zwei Panels, in denen Frank Werneke, der Vorsitzende von Verdi, mit Luisa Neubauer von Fridays for Future und der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis mit dem Deutschen Naturschutzring auf der Bühne stehen. Da diskutieren wir, wie große Organisationen die Transformation gemeinsam voranbringen können in einer Weise, die sozial gerecht und klimafreundlich ist. Auf diese Spannweite freue ich mich sehr.

NORA HABELITZ: Ich freue mich, dass wir in diesem Jahr die Transformation noch stärker international betrachten. Im ersten Panel, „Transformation global“, zeigen uns internationale Forschende, wie die sozialökologische Transformation beispielsweise in Brasilien gestaltet wird. Das Panel diskutiert dabei auch die Frage, welche Rolle Deutschland und den Gewerkschaften in globalen Arbeitszusammenhängen zukommt.

Darüber hinaus gestalten internationale Partner wie UNI Global oder das europäische Competence Center der Friedrich-Ebert-Stiftung englischsprachige Sessions.

Der Schwerpunkt heißt dieses Jahr: sozial-ökologische Transformation. Wie habt ihr ihn gesetzt?

LISA SCHREPF: Die Frage, wie können wir Arbeit und Klimaschutz zusammendenken, zieht sich als roter Faden durch das komplette Programm. Über Transformation haben wir bereits im vergangenen Jahr diskutiert, aber da ging es noch darum, die Herausforderungen zu beschreiben. Mittlerweile passiert schon ganz viel in den Betrieben und Regionen. Es haben sich Allianzen und Netzwerke gebildet, und es gibt gute Lösungen aus der Praxis. Das wollen wir zeigen.

LISA BASTEN: Nachhaltigkeitsziele mit sozialen Aspekten zusammendenken ist in der Praxis nicht immer einfach. Der Umbau zu klimaneutralem Wirtschaften scheint immer wieder der Sicherung und dem Ausbau guter Arbeit entgegenzustehen. Wir zeigen, dass Menschen in ihren Betrieben, in Gewerkschaften und in Allianzen die Transformation bereits gestalten und Herausforderungen benennen. Durch das gesamte Programm zieht sich die Machtfrage auf unterschiedlichen Ebenen. Sie stellt sich in der Mitbestimmung: Wer bestimmt mit? Aber auch: Entscheiden Frauen, Jugendliche, Ältere mit? So stellt sich auch in der Frage danach, was ►

Nora Habelitz, Lisa Basten und Lisa Schrepf (v.l.n.r.) von der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“

► der Staat regeln muss und was nicht. Und zuletzt ist die Machtfrage auch eine Frage der Ressourcen. Wer braucht was, um die Transformation zu gestalten? Wir schauen dafür in sehr unterschiedliche Regionen und sehr unterschiedliche Branchen.

Das klingt ein bisschen, als kennt ihr schon die Antworten.

LISA BASTEN: Viele Menschen in den Betrieben kennen Antworten, und sie wissen auch, was in ihrem Arbeitsumfeld funktioniert.

Was sind die dringenden Herausforderungen?

LISA BASTEN: Der Fokus in diesem Jahr ist: Der sozialökologische Umbau findet jetzt statt. Trotz gemeinsamer Ziele sind die Herausforderungen und Lösungen sehr heterogen. Eine Session beschreibt den Umbau zur grünen Stahlproduktion. Eine andere beschreibt, wie die Verkehrswende sozialverträglich gestaltet werden kann. Für die Kreativwirtschaft mit ihren hybriden Arbeitsverhältnissen steht die soziale Absicherung im Fokus einer Session. Ein anderer Programmpunkt fokussiert auf den Tech-Sektor. Der Betriebsrat von TikTok zeigt die Chancen von Selbstorganisation auf.

Probiert ihr auch neue Formate aus?

LISA SCHREPF: Wir haben schon immer experimentiert. In Coronazeiten gab es die Veranstal-

tung nur digital, mittlerweile findet die Konferenz hybrid statt – da müssen wir ausprobieren, welche Formate sich für Interaktion eignen. In diesem Jahr planen wir beispielsweise einige Sessions an einer Art rundem Tisch, an den wir das Publikum vor Ort und an den Bildschirmen einladen. Gleichzeitig haben wir wieder einen Ideenmarkt vor Ort, nachdem wir in den letzten Jahren nur digitale Ausstellungen anbieten konnten. Einen thematischen Schwerpunkt bilden regionale Transformationsprozesse, aber auch Themen wie KI, mobile Arbeit und Weiterbildung.

Nehmen wir an, ich bin Betriebsrat. Warum sollte ich unbedingt zur Labora kommen?

LISA SCHREPF: Weil sie der einzige Ort ist, der aktuelle wissenschaftliche Diskussionen und Praxiserfahrungen zur Arbeit der Zukunft zusammenbringt.

LISA BASTEN: Sie ist auf der einen Seite eine Veranstaltung mit hochkarätigen Vorträgen und gleichzeitig ein Raum für echten Austausch. Ein gutes Beispiel dafür ist die Session zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Die Bundesstiftung wird dort Einblicke in den Arbeitsprozess vorstellen und Feedback aus der Praxis einsammeln.

Gab es schon mal Rückmeldungen von Betriebsräten, dass sie von ihrem Besuch im Café Moskau eine Idee umgesetzt haben?

LISA SCHREPF: Konkrete Betriebsvereinbarungen landen natürlich nicht auf unserem Tisch. Wir wissen aber von gemeinsamen Projekten von Partnern, die sich auf unserer Veranstaltung kennengelernt haben.

Was passiert nach dem 27. September?

NORA HABELITZ: Wir bauen Jahr für Jahr einen Wissensspeicher auf. Seit 2020 kann man alle Programmpunkte der vergangenen Veranstaltungen in der Mediathek nachschauen. Nach dem 27. September werden wir das Material sichten. Aber klar ist, dass die Debatten dann in anderen Formaten, weitergeführt werden.

LISA BASTEN: Auch die Weiterentwicklung ergibt sich aus dem Bienenschwarm. Das Thema für 2024 ist völlig offen und hängt davon ab, was wir aus den Debatten Ende September mitnehmen. ■



Die Frage, wie wir Arbeit und Klimaschutz zusammen-denken können, zieht sich als roter Faden durch das komplette Programm.“

Lisa Schrepf



Dank den Weiterbildungsmentoren Peter Strelow (d.v.r) und Monika Beckmann (z.v.l.) lernen ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion jetzt auch Deutsch am Arbeitsplatz.

Einmal Dreher, nicht immer Dreher

QUALIFIZIERUNG Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie leisten gewerkschaftliche Coaches und Mentoren einen Beitrag im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

Von **Stefan Scheytt**

Betriebsrat Peter Strelow promovierte in mittelalterlicher Geschichte, kam dann, weil sich kein Job als Historiker fand, auf dem zweiten Bildungsweg zur IT und landete beim Wursthersteller The Family Butchers. An dessen Standort in Nortrup ist Strelow heute Leiter IT-Service und Ausbilder. Dazulernen, qualifizieren, fortbilden – das ist Strelows Thema. Sein jüngstes Projekt heißt Weiterbildungsmentor, wozu sich Strelow mit einer Betriebsratskollegin im Bildungszentrum Oberjochbach schulen ließ. Weiterbildungsmentoren

(WBM) sollen, kurz gesagt, dafür sorgen, dass jetzt, wo alle Welt nach Fachkräften schreit, Beschäftigte auch wirklich die Chance bekommen, Fachkräfte zu werden und zu bleiben.

Peter Strelow hat deshalb gemeinsam mit seiner Mentoren-Kollegin und einer Personalerin den Kurs „Deutsch am Arbeitsplatz“ aufgesetzt. Für rund 20 Beschäftigte, die meisten aus Osteuropa, beginnt in diesen Wochen eine Online-schulung, für die der Betrieb die Tablets stellt und die als Arbeitszeit zählt. „Es stimmt doch etwas nicht“, findet Strelow, „wenn wir ►

Einfach zugreifen

In Schulungen mit drei jeweils dreitägigen Modulen zur Vorbereitung auf ihren Job reflektieren angehende Weiterbildungsmentoren und -mentorinnen über ihre Rollen in dieser Funktion (Lotse, Berater, Initiator etc.), sie lernen Methoden des Projektmanagements und der Gesprächsführung, erfahren, wie sich Beschäftigte am besten auf Qualifizierungsgespräche mit der Personalabteilung vorbereiten und welche (Online-) Tools es gibt, um den Weiterbildungsbedarf eines Betriebs zu ermitteln. Außerdem gibt es eine kleine Auffrischung zu Initiativ- und Mitbestimmungsrechten von Betriebsräten beim Thema Weiterbildung, zu tarifvertraglichen Möglichkeiten und zur Förderung nach Sozialgesetzbuch III.

► auch deshalb eine hohe Fluktuation haben, weil Menschen wenige Wochen nach der Einstellung mit der Begründung wieder entlassen werden, ihr Deutsch sei mangelhaft.“ Wenn der Sprachkurs Erfolge zeigt, wünscht sich NGG-Mitglied Strelow eine Ausdehnung auf weitere Standorte und Inhalte: „Dann könnten wir mit den Kollegen auch über individuelle Weiterbildung nachdenken.“ Und „das Schönste überhaupt“ wäre es, irgendwann „die Weiterbildung im Tarifvertrag zu verankern“.

Einen Tick weiter ist man beim Wurstproduzenten Böklunder nahe Flensburg. Dort hat Betriebsratschef Jens Feddersen mit einem zum WBM geschulten Kollegen und der Personalabteilung rund 50 Beschäftigte mit ausländischen Wurzeln nicht nur für einen Sprachkurs gewonnen, auch die Stelle für eine Deutschlehrerin wurde gerade genehmigt. Parallel dazu sollen viele von ihnen außerdem zum Maschinen- und Anlagenführer oder zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik nachqualifiziert werden. „Oft sagen die Kollegen: ‚Hab verstanden‘, obwohl sie nichts verstanden haben“, berichtet Feddersen. Wenn die nun bald sattelfest Arbeitsanweisungen oder Bedienungsanleitungen für die Maschinen lesen könnten und dadurch Anerkennung und Sicherheit erfahren würden, sei das von Vorteil für alle – fürs Unternehmen, für den Standort, für die Region, für die Sicherheit der Lebensmittel und natürlich für die Beschäftigten selbst und ihre Familien.

Lange To-do-Liste

Das von der IG Metall bereits 2008 entwickelte Konzept des gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentors erlebt seit dem Ende der Coronakrise eine Renaissance. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie, in der Ministerien, die Arbeitsagentur, Arbeitgeberverbände, IG Metall, Verdi, NGG und IGBCE sowie weitere Partner zusammenarbeiten, soll die Weiterbildungskultur in den Betrieben entwickelt und das Lernen und Qualifizieren als fester Bestandteil etabliert werden. Damit die Weiterbildungsbeteiligung von 54 Prozent (2018) auf 65 Prozent im Jahr 2030 steigt, sollen die WBM ihre Kolleginnen und Kollegen informieren, aktivieren, ermutigen, beraten und gleichzeitig mit der Arbeitgeberseite

Weiterbildungsstrategien und Personalentwicklungskonzepte erstellen und umsetzen.

Auf diese lange To-do-Liste werden die WBM von Menschen wie Selma Tabak-Balks und Claudia Büchling von der IG Metall vorbereitet, die in ihrem jeweiligen Bezirk als Coaches tätig sind. Dabei sind ihre Ausbildungsangebote keine kurzatmigen Workshops von der Stange, sondern durchstrukturierte Schulungen mit drei jeweils dreitägigen Modulen (siehe linke Spalte). Dazwischen stehen die Coaches zusätzlich für digitale und persönliche Kontakte bereit, um Weiterbildungsprojekte in den Betrieben voranzutreiben. Für eine quantitative Bilanz in Form von Zahlen über Teilnehmer und Maßnahmen sei es noch zu früh, meint Selma Tabak-Balks. „Trotzdem hat sich die Arbeit schon jetzt gelohnt, wenn wir sehen, wie Zukunfts- oder Ergänzungstarifverträge oder auch Betriebsvereinbarungen, in denen Weiterbildung verankert ist, auf den Weg gebracht werden.“ Kern der Mentorenarbeit sei es, Beschäftigte in persönlichen Gesprächen zu erreichen. „Dann kann es passieren, dass einer erzählt, wie ihm jahrelang Weiterbildung verweigert wurde nach dem Motto: Einmal Dreher, immer Dreher. Und dann kann man versuchen, das aufzubrechen.“

„Mit ihren Projekten betreten fast alle Neuland und sehen sich oft Hemmnissen gegenüber“, berichtet Coachin Claudia Büchling vom IG-Metall-Bezirk Mitte. „Mal ist es die Unternehmensleitung, die den Mehrwert von Weiterbildung für alle oder für viele nicht sieht, mal sind es Personal, die sich nicht zuständig glauben. Es gibt aber auch Beschäftigte, die Qualifizierung nicht als Chance, sondern als Bedrohung empfinden.“

Büchling erlebt eine große Bandbreite von Aufgaben vor Ort: „Bei einem Autozulieferer geht es um die Umsetzung eines sehr guten Transformations- und Zukunftstarifvertrags, in dem einiges zur Qualifizierung und Weiterbildung geregelt ist. Beim anderen, etwa bei Continental in Karben, wo für 2025 die Werkschließung angekündigt ist, müssen sie die Beschäftigten beim Übergang in eine Transfergesellschaft begleiten.“ Keine leichte Aufgabe vor Ort für den Betriebsrat und den frisch ausgebildeten Weiterbildungsmentor David Pecoraro: „Durch den hohen Anteil älterer und un- und angelernter Beschäftigter ist das eine besondere Herausforde-

Weiterbildungsmentor David Pecoraro (hintere Reihe, zweiter v. l.) mit anderen Weiterbildungsmentoren



Foto: Frank Rumpenhors



Foto: IG Metall

Die Weiterbildungscoaches der IG Metall mit Selma Tabak-Balks und Claudia Büchling (vordere Reihe, 1. und 3. v. l.)

Foto: Jörg Albrecht



Selma Tabak-Balks (links) coacht Weiterbildungsmentoren.

rung, zumal uns die Zeit davonläuft.“ Vielen sei gar nicht bewusst, was ihre Stärken, Fähigkeiten und Schwächen sind. „Deshalb wollen wir mit allen über ihre persönliche Perspektive sprechen. Als Erstes natürlich mit denen, die uns als Nächstes verlassen müssen.“

Bislang erfolgreich, aber ...

250 Mentoren für 50 Betriebe allein bei der IG Metall sollen bis 2024 ein Coaching erhalten – deutlich mehr, als zunächst erwartet. Auch bei der NGG erhöhte sich die Zahl von 35 ursprünglich geplanten auf 49, weitere 40 stünden auf der Warteliste, sagt Projektleiter Kosta Stergatos.

Die Mentoren seien die „New Kids on the Block“ in der betrieblichen Weiterbildung, schreiben in einem Aufsatz Uwe Elsholz und Martina Thomas, Professor und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrgebiet Lebenslanges Lernen an der Fernuniversität in Hagen. Geför-

dert von der Hans-Böckler-Stiftung begleiten sie das Projekt wissenschaftlich. Potenzial sehen sie darin, dass Mentoren als Kollegen eine „street credibility“ genießen und durch die Erzählung ihrer eigenen Bildungsbiografie Lernwiderstände überwinden können. „Sie können Überzeugungstäter im positiven Sinne sein und dadurch eine andere Weiterbildungskultur fördern“, meint Uwe Elsholz.

Allerdings dürfe man die Mentoren nicht mit Erwartungen überfrachten; insgesamt sei die Weiterbildungssituation in Deutschland unbefriedigend: „Die Chancen für eine Teilnahme an Weiterbildung sind sehr unterschiedlich verteilt, sodass Weiterbildung gesellschaftliche Ungleichheit eher reproduziert, anstatt ihr entgegenzuwirken.“ Dieses Matthäus-Prinzip – wer hat, dem wird gegeben – sei jahrzehntealt und eine missliche Konstante des deutschen Bildungssystems, auch in mitbestimmten Betrieben. Das Brett, das zu bohren ist, ist sehr dick.

Umso verständlicher ist die Sorge, die NGG-Projektleiter Kosta Stergatos umtreibt: „Was wir machen, ist gut und schön, und man sieht erste Erfolge. Aber was wird sein, wenn das Projekt und damit die Förderung Ende 2024 auslaufen? Bricht dann das Haus, das wir mühevoll aufgebaut haben, wieder zusammen?“ ■

Weltweit engagiert

Ein neues Förderprogramm der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt internationale Doktoranden. Die ersten der von Ute und György Széll gestifteten Stipendien gehen an Nachwuchswissenschaftler aus vier Ländern.

Für Aurongajeb Akond sind Forschung und gewerkschaftliches Engagement zwei Seiten derselben Medaille. „Gewerkschaftsaktivist und Akademiker“ nennt sich der 35-Jährige. Und in beiden Rollen widmet sich der Sozialwissenschaftler aus Bangladesch den gleichen Problemen: der Missachtung von Beschäftigtenrechten in der Bekleidungsindustrie seines Heimatlands und der Ausbeutung von Frauen in der informellen Wirtschaft. Derzeit hält sich der Assistenzprofessor für Kriminologie in Deutschland auf, um an der Universität Kassel und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin seine Doktorarbeit über Arbeits- und Sozialstandards in Lieferketten zu schreiben.

Aurongajeb Akond ist einer der vier ersten Nachwuchswissenschaftler, die für das neue Ute and György Széll International PhD-Scholarship ausgewählt wurden – ein Förderprogramm, das der emeritierte Osnabrücker Soziologie-Professor György Széll und seine Frau, die Literaturwissenschaftlerin Ute Széll, über eine Zustiftung an die Hans-Böckler-Stiftung ermöglicht haben. Internationale Doktoranden aus den Sozial- oder Geisteswissenschaften können ein Stipendium für einen sechsmonatigen Forschungsaufenthalt in Deutschland bekommen. „Wir versuchen, die Internationalität bei der Hans-Böckler-Stiftung weiter zu fördern“, erklärt György Széll.

Was Széll und seiner Frau als überzeugte Gewerkschafter dabei besonders wichtig ist: Unterstützt werden Wissenschaftler, die nicht nur herausragende Forschungsleistungen erbringen, sondern auch gesellschaftspolitisch engagiert sind – so wie Akond, der untersucht, ob die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wirklich für weniger Arbeits- und Men-



Aurongajeb Akond, Bangladesch



Ernest Forbin, Kamerun



Maria Fragkou, Griechenland



William Westgard-Cruice, USA

schensrechtsverstöße entlang der globalen Lieferketten sorgen – und wenn nicht, was die Ursachen dafür sind. Akond sagt, das Stipendium habe sein Selbstvertrauen gestärkt „und mein Engagement für Menschen- und Arbeitsrechte gefördert“.

Die aus Griechenland stammende Historikerin Maria Fragkou beschäftigt sich mit der Rolle internationaler Organisationen beim Umgang mit Flucht und Vertreibung im zweiten Weltkrieg und in der Nachkriegszeit. „Das Projekt soll zu einem tieferen Verständnis der allgemeinen gesellschaftlichen Prozesse des europäischen und globalen Wandels beitragen“, sagt die 30-Jährige. Ernest Forbin aus Kamerun untersucht, wie der Konflikt zwischen dem französisch geprägten Mehrheitsstaat und den kleineren englisch geprägten Landesteilen, der seine Wurzeln in der Kolonialzeit hat, bis heute die Politik beeinflusst.

William Westgard-Cruice, Doktorand an der Clark University in Worcester, Massachusetts (USA), widmet sich aus wirtschafts- und politikgeografischer Perspektive einem Gegenwartspol: dem Ausbau der erneuerbaren Energien. Er will wissen, wie sich die globale Arbeitsteilung in der Windenergieindustrie entwickelt. In den Sozialwissenschaften werde viel über den „gerechten Übergang“ geschrieben, sagt der 27-Jährige. „Aber viele Wissenschaftler haben dieses Konzept, das ursprünglich von den Gewerkschaften entwickelt wurde, von jeder sinnvollen Verbindung zu Arbeit und Gewerkschaften getrennt.“ Westgard-Cruice will diese Verbindung wieder herstellen – auch um den Kämpfen der Beschäftigten in der Windenergiebranche zu mehr Aufmerksamkeit zu verhelfen. ■

Von Joachim F. Tornau

IMK

Isabella Weber wird Fellow

Foto: Marzena Skubatz



Die Ökonomin Isabella Weber, die als Professorin an der University of Massachusetts Amherst lehrt, ist ab dem 1. September Senior Research Fellow am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK). Die 1987 in Nürnberg geborene Wissenschaftlerin hat wiederholt mit kontrovers diskutierten Thesen etwa zu Corporate Greed – also der Geldgier von Unternehmen – als Inflationstreiber und mit Voten für staatliche Preis-

kontrollen für Aufsehen gesorgt. Weber arbeitet zur politischen Ökonomie Chinas, dem internationalen Handel sowie zur Preis- und Geldtheorie. Zusammen mit IMK-Direktor Sebastian Dullien hatte Weber die Gaspreisbremse konzeptionell vorbereitet. ■

VERWALTUNG

Wechsel an der Spitze der IT

Foto: Karsten Schöne



Christina Bennert leitet seit 1. August das Referat IT. Die Diplom-Informationswirtin ist bereits seit 2019 in einer Stabsstelle für IT-Projekte in der Stiftung beschäftigt. Damit das Wissen ihres langjährigen Vorgängers Wolfgang Heyer, der im Januar 2024

auscheidet, nicht verloren geht, steht dieser der -Abteilung weiter zur Verfügung, gibt aber die Verantwortung ab. Zu den Aufgaben, die jetzt anstehen, gehören unter anderem die Gestaltung der Digitalisierung in Bezug auf Mitbestimmung, was in vielerlei Hinsicht noch Pionierarbeit ist. „Wir stehen derzeit vor vielen Veränderungen, die uns allen Neues abverlangen“, sagt Bennert. ■

PERSONALIA

■ Neu in der Studienförderung

Foto: Karsten Schöne



Ayele Luidwine Kuelo ist seit April als Springerin im Referat Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung tätig. Nach ihrer Ausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte hat Kuelo

zunächst bei der Staatsanwaltschaft gearbeitet. Jetzt freut sie sich auf die neue Erfahrung in der Stiftung. ■

■ Projekt Erinnerungskulturen

Foto: privat



Jule Ehms ist seit Juli 2023 als Projektassistentin für das Referat Gewerkschaftliche Erinnerungskulturen in der Abteilung Forschungsförderung beschäftigt. Sie arbeitet und lebt in Leipzig. ■

■ Verstärkung am WSI

Foto: privat



Jan Brülle wird als Postdoc für das Forschungsprojekt „Soziale Ungleichheit und Verteilung“ im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) arbeiten. Brülle hat

zum Thema struktureller Wandel in Deutschland und Großbritannien promoviert. ■

■ Neu in der Bewerberauswahl

Foto: Karsten Schöne



Mirna Gafurovic ist seit Juni Mitarbeiterin in der Bewerberauswahl der Studienförderung. Nach einem Studium des Sozial- und Gesundheitsmanagements war sie zuvor für die AWO Düsseldorf tätig. ■

Thema: Gesundheit

STIFTUNG Wie steht es um die Krankenhäuser oder die pharmazeutische Industrie? Wie regelt man eine gute und gerechte medizinische Versorgung? Überall in der Stiftung wird an diesen Themen gearbeitet.

Von Kay Meiners

OLIVER EMONS ist Nachhaltigkeitsexperte am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Stiftung. Er beobachtet unter anderem die Gesundheitswirtschaft und die pharmazeutische Industrie. Emons ist zuständig für die Branchenmonitore, die kurz und knapp einen Überblick über aktuelle Trends geben.



AMANDA WITKOWSKI ist in der Forschungsförderung zuständig für den Forschungsverbund soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen, der Ansatzpunkte für Gute Arbeit und Beschäftigung und eine gute Versorgung in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft herausarbeitet.



EIKE WINDSCHEIT ist in der Abteilung Forschungsförderung für den Förderbereich Erwerbsarbeit, Qualifizierung und Soziale Sicherung zuständig.



MARTIN SUTTARP ist Referent in der Studienförderung, unter anderem zuständig für das Fachcluster Gesundheitswissenschaften. Im März hat er ein Seminar zum Thema Ökonomisierung in der stationären Gesundheitsversorgung veranstaltet, im November folgt ein weiteres Seminar zur Ökonomisierung in der ambulanten Gesundheitsversorgung.



SABINE STEPHAN ist die Außenhandelsexpertin des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Stiftung. Sie untersucht unter anderem, wie sich Verwerfungen in den Lieferketten auf die deutsche Wirtschaft auswirken.



Fotos: Karsten Schöne (1, 3, 6), Uli Baatz (7), Franziska Schäfer (5), Stephan Pramme (2), IMK (4), privat (8)



MALTE LÜBKER ist Referatsleiter für Tarif- und Einkommensanalysen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Stiftung. Im Projekt lohnspiegel.de erfasst er auch viele Gesundheitsberufe.

FLORIAN BLANK leitet das Referat Sozialpolitik des WSI. Er beschäftigt sich mit der Finanzierung der Sozialversicherung oder der Bürgerversicherung als Reformation.



ANTONIA SEELAND ist am Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) mit sozialrechtlichen Themen und Tarifbindung in der Pflege befasst. Sie arbeitet zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und zum kirchlichen Nebenarbeitsrecht.

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

Alles zum Thema Gesundheit



Auf der Böckler-Website sind alle Inhalte zu Gesundheit als Unterkategorie des Themas „Soziales“ beziehungsweise des Unterthemas „Soziale Ungleichheit“ aufgeführt. Hier findet man Analysen zur Sozialversicherung, Interviews aus dem Magazin zu Gesundheitsthemen oder aktuelle Branchenanalysen, etwa zu medizinischen Versorgungszentren oder zur ambulanten Psychiatrie. <https://www.boeckler.de/de/gesundheit.htm>

Unternehmensmitbestimmung



Die Bilanz der Autorinnen Clara Behrend und Katharina Oerder ist ernüchternd: Von 20 Gesundheitskonzernen in privatwirtschaftlicher Hand haben sechs einen Aufsichtsrat mit paritätischer Besetzung. Einige Unternehmen unterlaufen die Schwellenwerte, ab denen Mitbestimmung gilt, indem sie Beschäftigte auf gemeinnützige Tochtergesellschaften verteilen oder auf europäische Rechtsformen ausweichen. www.boeckler.de/fpdf/HBS-007996/p_study_hbs_457.pdf

Finanzinvestoren



Die medizinischen Versorgungszentren (MVZ) sind zum Spielball von Finanzinvestoren geworden. Ihr Einstieg führt, wie dieses Working Paper zeigt, tendenziell zu einer schlechteren Versorgung und erhöht den Druck auf die Beschäftigten. <https://www.boeckler.de/de/soziale-und-gesundheitsbezogene-dienstleistungen-18477.htm>

ALTSTIPENDIATEN DER STIFTUNG

Der Selbstbestimmte

RAINER OPOLKA ist Soziologe, Unternehmer, Künstler, Agitator und jetzt Autor. Man darf von ihm alles erwarten – nur keine einfachen Antworten.

Von **Andreas Schulte** – Foto **Stephan Pramme**

Von der Terrasse blickt der Hausherr nachdenklich auf den Storkower See. Mit seinem Schloss ist es nicht so gelaufen, wie Rainer Opolka sich das vorgestellt hat. Eigentlich hat in seinem Leben bislang so ziemlich alles gut funktioniert. Fast immer haben andere von seiner Arbeit profitiert. Doch diesmal ist der erfolgreiche Unternehmer und Künstler am Schenken gescheitert.

Vor elf Jahren hat der 67-Jährige gemeinsam mit seinem Zwillingbruder das brandenburgische Schloss Hubertushöhe gekauft. Einen Literaturpark wollten die beiden hier einrichten mit Lesungen und Ausstellungen – kostenlos für alle. Doch Ende Mai blies er das Projekt noch vor dem ersten Spatenstich ab. Der Grund: Über die gesamte Zeit hatten die gut 30 beteiligten Ämter Genehmigungen zurückgehalten.

Böser Wille, Behördenwillkür, Angst vor Veränderung? Opolka antwortet, wie er es gerne tut: kurze Besinnungspause, klares Ja oder Nein vermeiden, gedanklich ausholen. Dann folgen geschliffene Sätze, die das Konkrete in einen bedeutungsvolleren Zusammenhang betten. „Trägheit kann auch Macht sein“, wirft er den Ämtern vor. „Am meisten hat mich erstaunt, dass sich Gesetze in ihrer Durchführung gegen die Allgemeininteressen kehren können und damit ihrer eigentlichen Intention zuwiderlaufen.“

In den Nullerjahren war die Trägheit der anderen seine eigene Macht. Mit seinem Unternehmen „Zwei Brüder“ galt Opolka weltweit als so etwas wie der Taschenlampen-

Papst. Mit damals selbst entwickelten, fokussierbaren LED-Lampen baute er ein kleines Imperium mit 1100 Mitarbeitern auf und verdiente in Windeseile Millionen. „Die Konkurrenz hat geschlafen. Wir konnten hohe Preise nehmen“, erzählt er. Aber nicht der Reichtum treibt ihn an. Es geht ihm um die Selbstbestimmung der Menschen. Damals scheiterte er nicht am Schenken. Für die Beschäftigten in den chinesischen Zuliefererwerken baute er Wohnungen samt einem Fußballplatz.

Ihm selbst haben seine Eltern zur Selbstbestimmtheit verholfen. Er stammt aus Bottrop, Mutter Bäuerin, Vater Bergmann. Als Kind streifte er durch den Wald und sammelte Vogelskelette. „Die Eltern haben mir Freiheit und Zeitsouveränität gegeben. Mein erstes Fahrrad war etwas Besonderes. Durch die vergrößerte Reichweite erschlossen sich neue Möglichkeiten, und zugleich kam mehr Selbstbestimmung in mein Leben.“ Bald ergänzt er die Triebfeder Selbstbestimmung durch Mitbestimmung. Als Jugendlicher war er Elektriker und zudem Jugendvertreter und IG-Metall-Mitglied. Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützte ihn beim Studium der Psychologie und der Sozialwissenschaften.

Dennoch vergisst er seine Wurzeln nicht. „Ich bin ein robustes Arbeiterkind“, sagt Opolka häufig. Sein Kapital sind sein Geist und seine Kreativität. Warum er sich nach dem Studium mit einem Stahlhandel und daraufhin mit Taschenlampen selbstständig machte? „Ich hatte die persönliche Souveränität, also konnte ich tun, was für

mich wichtig war.“ Doch das Spielzeug Taschenlampe verlor für ihn bald seinen Reiz. Nach 50 Millionen verkauften LED-Lampen stieß er das Unternehmen ab. „Die Firma zu führen verlangte permanente Anstrengung über gut zwölf Stunden am Tag. Außerdem hatte ich alles erreicht und andere Ziele.“

Seinem Dasein als erfolgreicher Unternehmer folgte eine kreative Phase, in der Opolka bildende Kunst mit politischen Aktionen verband. Er lernte unter Anleitung, zu modellieren – „wie ein Besessener“, sagt er. Er entwarf nun Skulpturen. Furchterregende Wolfsmenschen sind es, überlebensgroß, von denen einige den Hitlergruß zeigen. Die Wölfe ließ er seit 2016 als eine Art Mahnmal durch die Republik reisen und an brisanten Orten aufstellen. Im vergangenen Jahr postierte er vier von ihnen vor der russischen Botschaft in Berlin. Ein Zeichen gegen Krieg, Hass und Gewalt sollen sie sein, sagt er. „Vernunft muss auch wehrhaft sein.“

Seit drei Jahren widmet sich der Wahl-Berliner einer neuen selbstbestimmten Aufgabe mit Mehrwert für die Gesellschaft: Sechs Stunden täglich schreibt er an einem wissenschaftlichen Werk, das soziologische Grundbegriffe einheitlich definieren will, sodass ein standardisierter gesellschaftlicher Diskurs entstehen kann. Dabei habe er den höchsten Anspruch an sich, sagt er mit ernster Miene. „Nicht die Populärwissenschaft verändert die Welt, sondern die grundlegenden Begriffe.“ 1800 Seiten sind bereits fertig. ■



„Ich bin ein robustes Arbeiterkind“, sagt Rainer Opolka häufig. Im Hintergrund ist der Kopf eines seiner Wolfsmenschen zu sehen.

Foto: Staatsarchiv Bremen



Zwangsarbeit in Bremen

Zwangsarbeit war eines der sichtbarsten und alltäglichsten Verbrechen im Nationalsozialismus. Auch in Bremen und Bremerhaven gab es ein dichtes Netz von Lagern. Die beiden Städte zählten zu den bedeutendsten Rüstungsstandorten und versuchten, den Arbeitskräftemangel mit Kriegsgefangenen und Zwangsarbeitern zu decken. Die ersten Jahrzehnte nach Kriegsende waren dennoch geprägt von Verdrängen und Vergessen. Die Deportation, Ausbeutung und rassistische Behandlung der ausländischen Zwangsarbeiterinnen und -arbeiter galten in der deutschen Bevölkerung nicht als Verbrechen. Zwangsarbeit wurde nicht entschädigt und die Verantwortlichen nicht juristisch belangt.

Erst in den späten 1970er Jahren begannen Recherchen zur Geschichte der NS-Zwangsarbeit in Bremen und wurde Kontakt zu Überlebenden und Angehörigen von früheren Lagerinsassen aufgenommen.

Die Ausstellung im Bremer Landesmuseum für Kunst und Kulturgeschichte gibt Einblicke in die Realität von Zwangsarbeit in Bremen und Bremerhaven während des Zweiten Weltkriegs. ■

Bis 19. November in Bremen
focke-museum.de/was-ist-los/zwangsarbeit/

Demokratie von unten

Die Konsumgenossenschaft „Vorwärts“ entstand um 1900 aus der sozialistischen Arbeiterbewegung. Sie war eine wirtschaftliche Selbsthilfeorganisation, stand aber zugleich für die Bestrebungen, die Wirtschaft zu demokratisieren. Joachim Beerhorst, Dozent an der Europäischen Akademie für Arbeit in Frankfurt am Main, spricht über das Konzept der Wirtschaftsdemokratie in der deutschen Arbeiterbewegung und darüber, wie diese Erfahrungen angesichts industrieller Umbrüche heute wieder nutzbar gemacht werden können. Im Anschluss werden Führungen durch die Dauerausstellung und über das Gelände angeboten.

Am 28. Oktober in Wuppertal
rheinische-industriekultur.com



Foto: GEW

Makro-Konferenz

Die Inflation, daraus resultierende Verteilungskonflikte sowie der Zusammenhang zwischen Inflation und der „grünen“ Transformation der Wirtschaft stehen im Zentrum der 27. FMM-Konferenz „Inflation, Distributional Conflict and Just Transition“.

Vom 19. bis 21. Oktober in Berlin
 Sabine Nemitz, Hans-Böckler-Stiftung
 Telefon: 02 11 / 77 78-234
fmm@boeckler.de

Finanzmarkt und Transformation

Zur Debatte über die Rolle des Finanzmarkts in der sozialökologischen Transformation lädt die Friedrich-Ebert-Stiftung. Müssen wir für den Umbau der Wirtschaft den Finanzmarkt fördern, zurückdrängen oder neu ausrichten? Darüber diskutieren unter anderem Claudia Kemfert, Energieexpertin des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, und Gerhard Schick von der Bürgerbewegung Finanzwende.

Am 13. September in Berlin
ilona.denk@fes.de
fes.de/veranstaltungen/veranstaltungsdetail/269770

Rolle der Arbeit

Seit der industriellen Revolution verändert sich die Arbeitswelt immer schneller – ein facettenreiches Thema, dem sich die Interdisziplinäre Studiengesellschaft in einer Diskussion mit hochkarätigen Experten widmet.

Vom 22. bis 24. September in Münster
Kreibe.ISG@t-online.de
studiengesellschaft.de/80-Jahrestagung-die-rolle-der-Arbeit/

Wirtschaft in der Zeitenwende

Wie müssen sich Deutschland und Europa aufstellen, um in einer weltpolitisch veränderten Lage wirtschaftlich zu bestehen? Mit dieser Frage setzen sich Expertinnen und Experten auf der von der Arbeitnehmerkammer Bremen ausgerichteten Tagung „Zukunft des deutschen und europäischen Wirtschaftsmodells in der Zeitenwende“ auseinander.

Am 2. September in Bremen
anmeldung@arbeitnehmerkammer.de
arbeitnehmerkammer.de/veranstaltungen/aktuelle-veranstaltungen/veranstaltungs-details/tagung-zeitenwende.html

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: Dirk Hasskarl



Angriffe aufs Streikrecht sind kein Kavaliersdelikt.

JOHANNA WENCKEBACH über das Recht auf Streik und darüber, warum sich die Rechtsprechung hier ändern muss.

Der WSI-Streikreport zeigt, dass Deutschland im internationalen Vergleich auch nach Ende der Coronapandemie bei Weitem keine streikwütige Nation ist. Nach Verzicht auf Tarifrunden und Lohnentwicklung im Lockdown hat die Zahl der Arbeitsniederlegungen zuletzt aber zugenommen. Die Transformation, aber insbesondere auch Reallohnverluste durch Inflation stellen Verteilungsfragen, in denen Gerechtigkeit keinesfalls ein Automatismus ist. Fortschritt bei Beschäftigtenrechten, Löhnen und Arbeitszeit gab es nie kampfflos.

Das zentrale Mittel der Beschäftigten, ihren Forderungen in ungleichen Machtverhältnissen Nachdruck zu verleihen, sichert das Grundgesetz: Ohne das Streikrecht würde die sogenannte Koalitionsfreiheit – das „Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, wie es in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz heißt – ins Leere laufen. Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht haben immer wieder unterstrichen, dass das Streikrecht ein entscheidendes Instrument für Verhandlungen auf Augenhöhe ist. Sie haben auch klargestellt, dass Gewerkschaften nicht an einen Katalog begrenzt zulässiger Kampfmittel gebunden sind.

Allerdings ist das Streikrecht seit jeher ein Dorn im Auge derjenigen, die sich einen Kapitalismus ohne diese Art von Gegenmacht wünschen. Sie greifen das Streikrecht regelmäßig offen an, etwa wenn sie ein Verbot von Streiks in der Daseinsvorsorge fordern oder eine Zwangsschlichtung.

Meist laufen die Angriffe gegen das Streikrecht, die ein objektives Hemmnis für die Nutzung des Verfassungsrechts auf Streik in der Praxis darstellen, weitgehend unter dem Radar der öffentlichen Wahrnehmung: wenn die Deutsche Bahn die Eisenbahnergewerkschaft (EVG) mit einer einstweiligen Verfügung unter Androhung immenser Schadenersatzforderungen zur Unterlassung ihres Streiks zwingt und sich die teure Anwaltskanzlei auf ihrer Website damit brüstet, den Streik verhindert zu haben. Wenn Arbeitgeber bei Streiks in der Pflege vor den Gerichten für die Besetzung von Notdiensten eine Personalstärke einfordern, die sie im Alltag gerade nicht verwirklichen. Wenn Verdi im Einzelhandel flächendeckend mit Schadenersatzklagen wegen der Streiks überzogen wird. Wenn Auszubildende nicht zur Prüfung zugelassen werden, weil ihnen aufgrund der Teilnahme an Streiks Ausbildungszeiten fehlen.

Letzteres kann gesetzlich geregelt werden. Einige Bundesländer haben das Streikrecht

Auszubildender bereits entsprechend gesichert. Anderes braucht gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit, aber vor allem eine andere Rechtsprechung. Die sogenannte Rührei-Theorie der Rechtsprechung, nach der eine einzige rechtswidrige Tarifforderung einen gesamten Arbeitskampf rechtswidrig machen soll, erlegt den Gewerkschaften eine überzogene Ordnungsverantwortung auf. Das bringt erhebliche Haftungsrisiken mit sich, die in der Praxis die Verwirklichung des Grundrechts gefährden. Wenn teure Anwaltskanzleien darauf angesetzt werden, diese eine Forderung zu finden, die am Rande womöglich ein in einem Tarifvertrag geregeltes Thema betrifft und so Friedenspflicht auslösen könnte, wenn im einstweiligen Verfahren nach cursorischer Prüfung in kürzester Zeit kurz vor dem Streik eine Belegschaft demobilisiert wird, dann geht es um mehr als Verunsicherung, dann ist das eine Begrenzung des Grundrechts auf Streiks, die angesichts seiner Bedeutung unangemessen ist. ■

JOHANNA WENCKEBACH ist Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung.

Langer Marsch

GLOBALE ARBEITSTEILUNG Ein neuer Sammelband gibt einen Überblick über die Möglichkeiten, Sozialstandards in globalen Lieferketten zu sichern – und macht klar, warum das ein Dauerthema ist.



Fairness ist in der Realität der globalen Arbeitsteilung oft ein Fremdwort. Vielerorts werden elementare Arbeits- und Menschenrechte verletzt, wenn sich dadurch der Gewinn steigern lässt. Doch in den letzten Jahren hat die Aufmerksamkeit für die Unterbietungsstrategien, unter denen produziert wird, zugenommen – ebenso wie der öffentliche Druck auf Unternehmen und die regulatorischen Bemühungen. Ein neuer Sammelband, den eine Forschergruppe um Thomas Haipeter von der Universität Duisburg-Essen herausgegeben hat, beleuchtet Stand und Perspektiven dieser Thematik.

Vorgestellt werden neben der neuen Lieferkettengesetzgebung selbst, zu der für Deutschland noch keine Empirie vorliegt, auch Einzelinstrumente, mit denen es teilweise schon viel längere Erfahrungen gibt, wie Sozialklauseln in Handelsverträgen, unternehmensbezogene Selbstverpflichtungen und globale Rahmenabkommen. Letztere sind aus gewerkschaftlicher Sicht besonders interessant, handelt es sich hierbei doch um Vereinbarungen, bei denen Arbeitsstandards zwischen multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsverbänden getroffen werden.

Wie ein Beitrag von Anja Kirsch, Carolin Puhl und Sophie Rosenbohm zeigt, sind weltweit nur 13 Millionen Beschäftigte durch globale Rahmenabkommen geschützt. Zudem sind fast nur europäische Unternehmen bereit, solche Vereinbarungen abzuschließen. Trotzdem haben diese Abkommen eine Vorbild- und Orientierungsfunktion, da sie lokale Gewerkschaftsstrukturen in den Zielländern befördern und so dafür sorgen, dass es vor Ort Akteure gibt, die sich um die Einhaltung der Vereinbarungen kümmern.

Der Beitrag über rechtliche Instrumente zur Umsetzung von Sozialstandards in Lieferketten von Barbara Fulda, Referentin im nordrhein-westfälischen Wirtschaftsministerium, sowie Oliver Emons und Ernesto Klengel, die beide in der Hans-Böckler-Stiftung arbeiten, berichtet von „ersten Erfolgen

in einem Paradigmenwechsel“, in dem neben den Staaten auch transnational agierende Unternehmen in die Verantwortung für die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette genommen werden.

Allerdings weisen sie auch deutlich darauf hin, dass es Instrumenten des „Soft Law“, wie Selbstverpflichtungen oder Standards zu Corporate Social Responsibility, am Ende an Effektivität mangelt. Umso wichtiger, schreiben sie, seien „rechtssichere und verlässliche gesetzliche Vorgaben, wie sie das Lieferkettengesetz bereithält“. Doch würde hier viel von den – auch politisch gesetzten – Rahmenbedingungen und den Durchführungsbestimmungen abhängen, mit denen die zuständigen Behörden die Einhaltung der Vorschriften des Lieferkettengesetzes in den Unternehmen sicherstellen.

Ihre Empfehlung ist klar: „In dem sich abzeichnenden Mix von Regelungsansätzen sollte die Gesetzgebung in Deutschland und der EU einen Akzent darauf setzen, Mitbestimmungsakteure in die Etablierung von Standards der Lieferkettenverantwortung und deren Umsetzung einzubeziehen.“

Das Buch zeigt auf, dass die Reglungsdichte zu internationalen Arbeitsstandards größer geworden ist und wichtige Schritte zur Stärkung der Lieferkettenverantwortung erfolgt sind. Doch zugleich wird die Verantwortung in Lieferketten ein Thema bleiben, das nicht von der Agenda verschwindet. ■

Von Dirk Manten

Thomas Haipeter, Markus Helfen, Anja Kirsch, Sophie Rosenbohm (Hrsg.): **Soziale Standards in globalen Lieferketten**. Internationale Richtlinien, unternehmerische Verantwortung und die Stimme der Beschäftigten. Reihe Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bielefeld, Transcript Verlag 2023. 162 Seiten, 20 Euro, PDF-Download kostenlos

Fazit

GUTER ÜBERBLICK ÜBER EIN DAUERTHEMA

Wechselnde Koalitionen



Prekarität und Niedriglöhne prägen seit jeher den Kulturbetrieb. Zusätzlich litt die Kultur unter der Coronakrise. Ist die Krise allgegenwärtig, oder wächst mit der Gefahr auch das Rettende? Die Soziologin Alexandra Manske, die für ihre Studie traditionelle Sozialpartner, neue arbeitspolitische Akteure und Politiker in Hamburg und Berlin nach ihrem Verständnis von Solidarität befragt hat, sagt Ja: „Die empirischen Befunde verdeutlichen, dass in der

postindustriellen Arbeitswelt der darstellenden Künste entschieden für Solidarität, etwa für sozialen Zusammenhalt, die Durchsetzung von sozialen Rechten und die Anerkennung von Kunst als Arbeit gestritten wird.“ Doch wie durchsetzungsstark und stabil dieses Engagements wirklich ist, bleibt auch nach der Lektüre schwer zu beurteilen. Denn solidarische Allianzen im Kulturbetrieb sind, wie Manske schreibt, „oft situativ und von wechselnden Koalitionen geprägt.“ ■

Von Kay Meiners

Alexandra Manske: **Neue Solidaritäten: Arbeit und Politik im Kulturbetrieb.** Bielefeld, Transcript Verlag 2023, 228 Seiten. 35 Euro, PDF-Download kostenlos

Inflation als soziales Problem



Die Inflationsrate erreichte im Jahr 2022 den Rekordwert von 7,9 Prozent. In einem Sammelband, der noch von dem unlängst verstorbenen Ökonomen Axel Troost konzipiert wurde, wird nach Alternativen gesucht. Troost schreibt, die Inflation könne für die unteren 30 bis 40 Prozent der Gesellschaft zu einem „sozialen Kippunkt“ werden. Er fordert, dass die politischen Aktivitäten einen Fokus auf „die Bezahlbarkeit des Lebens“ legen sollten – etwa durch Hilfsprogramme oder

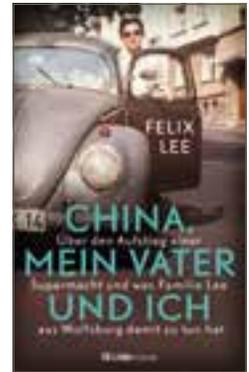
einen Mietpreisdeckel. Zur Finanzierung könnte unter anderem eine Besteuerung der Übergewinne marktstarker Unternehmen dienen. Dies wäre Inflationsbekämpfung der anderen Art. ■

Von Dirk Manten

Troost, Axel/ Hickel, Rudolf/ Reuter, Norbert (Hrsg.): **Soziale Kippunkte, bedrohte Existenzen, wachsende Armut.** Alternativen zu Geldentwertung und Kaufkraftverlusten. Hamburg, VSA – Verlag 2023. 160 Seiten, 14,80 Euro

DREI FRAGEN AN FELIX LEE

Foto: Heidi Scherrn



Felix Lee ist Journalist und arbeitete lange als China-Korrespondent.

Was hat Familie Lee mit China zu tun?

Mein Vater war der einzige chinesische Ingenieur bei VW in Wolfsburg, als 1978 sein Telefon klingelte: ‚Chinas Maschinenbauminister ist da, kannst du übersetzen?‘ Er war auch derjenige, der den Chinesen riet, sich nicht nur nach Nutzfahrzeugen umzuschauen, sondern es mit Pkw zu versuchen. An Individualverkehr hatte man in dem armen Land noch gar nicht gedacht. Danach hat er die Joint Ventures fast 20 Jahre eng begleitet, zuletzt vermittelte er als Generalbevollmächtigter in Peking zwischen Volkswagen und der Regierung.

Wie nahm die VW-Führung die steigende Abhängigkeit von einem autoritären Staat wahr?

Bis 1989 war man zuversichtlich, dass China sich nach innen wie außen öffnet. Das Massaker auf dem Tiananmen schockte viele – auch unsere Familie. Nach Jahren in Peking waren wir gerade wieder in Deutschland. VW war kurz davor, ein zweites Werk zu eröffnen. Die Einschätzung meines Vaters war: Zieht man sich zurück, nimmt das Unternehmen erheblichen Schaden, das System Chinas wird sich jedoch ändern. Es war eine rein wirtschaftliche Entscheidung – allerdings schien sie zunächst aufzugehen. China wurde ja wieder freier und liberaler.

Wie bewerten Sie die damalige Entscheidung?

Aktuell holt uns mit Macht ein, was 1989 an kritischer Debatte versäumt wurde: Während das Land unter Xi Jinping nach innen immer autoritärer, nach außen aggressiver auftritt, geht es in zahllosen Branchen gar nicht mehr ohne China. Das kann das Land natürlich ausnutzen. ■

Die Fragen stellte Jeannette Goddar

Die Zukunft der Jobsuche



Wie werden wir in Zukunft unsere Jobs finden? Der Soziologe und Arbeitsmarktforscher Hans J. Pongratz betätigt sich in diesem Papier als Zukunftsforscher, ausgehend von den heutigen Befunden: Private Anbieter entscheiden in zunehmendem Maße, wer Zugang zu welchen Bereichen des Arbeitsmarkts hat. Aktuell sind Internetstellenbö-

rsen das beliebteste Instrument bei der Jobsuche, gefolgt von Unternehmenswebseiten und Karrierenetzwerken. Wie kann diese Entwicklung weitergehen? Pongratz entwirft dafür drei Szenarien.

Im ersten Szenario werden einzelne Karrierenetzwerke wie LinkedIn mit ihren Daten die zentrale Ressource. Laut Pongratz führt dies zu einer „Individualisierung“ der Jobsuche, deren Erfolg von der Inszenierung der eigenen Leistungs- oder Karrierebereitschaft abhängt. Nur diejenigen, die unfähig oder unwillig zur Selbstvermarktung sind, setzen weiter auf eine kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften.

Im zweiten Szenario werden große Zeitarbeitsfirmen mit ihrer Erfahrung und Marktposition zur Konkurrenz für die Gewerkschaften, besonders, wenn sie „ihr Wissen von Arbeitsmarktstrukturen und Regulierungsmechanismen verstärkt in die Arbeits- und Sozialpolitik einbringen“ und neben Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zu einer vierten Instanz der industriellen Beziehungen werden.

Ein drittes Szenario geht von einer „dezentralisierten Branchenstruktur“ aus, bei der nicht eine Plattform eine Dominanz entwickelt. Dieses Szenario erscheint aus der Perspektive des Wettbewerbs, aber auch für die Gewerkschaften als das günstigste. Der Autor wendet ein, dass in dieser Zukunft die starke Heterogenität „einheitliche, gesamtgesellschaftlich wirksame Normsetzungen und Regulierungen“ erschwert.

Auch wenn die Arbeitsvermittlung keine Kernaufgabe der Gewerkschaften ist, so sind doch alle drei Szenarien bedrohlich: „Der Machtzuwachs der Beschäftigungsindustrie droht unabhängig davon, welchen Akteuren im Szenario die Leitrolle zugesprochen wird, die Tarifparteien zu schwächen und die institutionellen Strukturen der Beschäftigung zu beeinträchtigen.“

Von Kay Meiners

Hans J. Pongratz: **Die Beschäftigungsindustrie der Zukunft.** Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 483. Düsseldorf 2023. 106 Seiten

Kampf um die Pflege



Täglich gibt es neue Hiobsbotschaften über die Altenpflege zu lesen. Dabei wird vergessen, dass der aktuelle Standard bereits das Ergebnis gewerkschaftlicher Kämpfe ist. Eine historische Arbeit, die untersucht, wie die frühere Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) seit 1969 bis zu ihrem Aufgehen in Verdi 2001 in einer für die gewerkschaftliche Vertretung schwierigen Gemengelage arbeits- und berufspolitische Entwicklungen in der

Altenpflege aufgriff und wie es gelang, die Altenpflege gesellschaftlich aufzuwerten, füllt diese Lücke. Die Autoren geben dabei auch Tipps für die Interessenvertretung heute und empfehlen eine offenere Bündnispolitik, etwa mit den Angehörigen von Pflegebedürftigen.

Von Kay Meiners

Michaela Evans/Christine Ludwig/Julia Kobus: **Der lange Weg zur Aufwertung der Altenpflege.** Working Paper Forschungsförderung Nr. 290. Düsseldorf 2023. 70 Seiten

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



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

Globalisierung in der Krise



Der Ökonom Gustav Horn war von 2005 bis 2019 Wissenschaftlicher Direktor des Institutes für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK). Er war oft in den Medien vertreten und veröffentlichte Bücher mit Titeln wie „Die deutsche Krankheit: Sparwut und Sozialabbau“. In einem Arbeitspapier fasst Horn seinen Blick auf aktuelle Trends der globalen Arbeitsteilung zusammen. Während manche schon von der Deglobalisierung sprechen,

destilliert er aus den Befunden des Forschungsverbands „Ökonomie der Zukunft“ der Stiftung Veränderungsmuster und Trends, die eher auf eine temporäre Krise der Globalisierung hinweisen – mit Chancen für die „Rückkehr des wirtschaftspolitisch aktiven Staates“.

Von Kay Meiners

Gustav A. Horn: **In einer Zeit des Umbruchs.** Working Paper Forschungsförderung Nr. 289. Düsseldorf 2023. 31 Seiten

DAS POLITISCHE LIED



Beth Gibbons, Krzysztof Penderecki – Henryk Górecki: 3. Sinfonie – Symfonia pieśni żałobnych (2019)

Nein, Mutter, weine nicht
 Reinste Königin des Himmels
 Beschütze mich immer
 Ave Maria

DAS GEBET DER GEFANGENEN

Beth Gibbons sitzt vor den Violinen, gekrümmt, so, wie eine klassische Sopranistin nie sitzen würde. Aus einfachen Melodielinien weben die Streicher eine hypnotische, spannende Begleitung, die nur selten den Akkord wechselt. Beth Gibbons, bekannt als Sängerin der britischen Trip-Hop-Band Portishead, beugt sich zum Singen mit runden Schultern zum Mikrofon vor: „Mamo, nie płacz, nie. Niebios Przczysta Królowo.“ – Nein, Mutter, weine nicht! Reinste Königin des Himmels.

Der Text ist das Gebet einer jungen Gefangenen. Der polnische Komponist Henryk Górecki hat die Zeilen bei einem Besuch im ehemaligen Hauptquartier der Gestapo in Zakopane abgeschrieben, wo sie in eine Kellerwand geritzt waren. Darunter die Signatur: „Helena Wanda Błażusiak, 18 Jahre, inhaftiert seit dem 25. September 44“.

Górecki komponiert die Sinfonie 1976 als Auftragsarbeit für den Südwestfunk Baden-Baden. Den Text des ersten Satzes entnimmt er einem Klagelied aus dem 15. Jahrhundert. Den dritten Satz bildet ein Volkslied aus Schlesien, in dem eine Mutter nach ihrem Sohn sucht, der in Aufständen getötet wurde. Beide Sätze rahmen das Gebet der Gefangenen aus Zakopane ein.

Góreckis 3. Sinfonie trifft bei der Kritik auf wenig Zuspruch. Der Komponist Pierre Boulez soll während der Premiere laut „Merde!“ gerufen haben. Ist Góreckis Komposition zu simpel gestrickt? Unter Musikern gilt sie gerade wegen ihres Minimalismus, des langsamen Tempos und der sich über lange Zeiträume aufbauenden Dynamik als anspruchsvoll zu spielendes Stück.

Die Sinfonie ist schon fast vergessen, als Robert Hurwitz, der Chef der US-Plattenfirma Nonesuch, sie auf einem Festival in Polen hört. Er gibt eine Neuaufnahme in Auftrag. Sie wird zu einem Überraschungserfolg. Góreckis 3. Sinfonie steht elf Wochen lang in den britischen Pop-Charts zwischen Alben von Paul McCartney und REM, im Februar 1993 erreicht sie Platz sechs. Über eine Million Exemplare werden verkauft.

Górecki fremdelt mit dem Erfolg – einerseits. Andererseits ist er gerührt von den Reaktionen. In einem Radiointerview liest er den Brief eines schwedischen Mädchens vor, das bei einem Brand seine Mutter verlor, selbst nur knapp überlebte und aus der Trauersinfonie neue Kraft schöpfte.

2020, zehn Jahre nach Góreckis Tod, hat das katholische Nachrichtenmagazin Gość Niedzielny die Tochter von Helena Błażusiak

ausfindig gemacht. Lange hatte man angenommen, dass sie die Haft nicht überlebt hatte. Nun erfährt die Journalistin, dass sie überlebte, fünf Kinder hatte und lange nicht über die Zeit ihrer Gefangenschaft sprach. Błażusiak war Mitglied der Armia Krajowa (AK), der polnischen Heimatarmee, die während des Zweiten Weltkriegs gegen die deutschen Besatzer Widerstand leistete. Im Juli 1944 schloss sie sich der Aktion Burza an und wurde später von der Gestapo festgenommen, vermutlich nach einem Verrat. Die AK fiel nach dem Einmarsch der Roten Armee in Ungnade, weil sie inoffiziell weiterkämpfte – diesmal gegen das kommunistische Regime. Erst in den letzten Lebensjahren erzählte die 1999 verstorbene Helena Błażusiak ihrem Schwiegersohn von der Haft. Die Zeilen, die der Komponist Górecki in Zakopane von der Wand abschreibt, hatte Helena mit einem Zahn in die Wand geritzt, den ein Gestapo-Offizier ihr ausgeschlagen hatte. ■

Von **Martin Kaluza**

Das Lied hören/ansehen:
<https://youtu.be/DoaEEVMrL-g>
 Zum 2. Satz:
<https://youtu.be/DoaEEVMrL-g?t=1525>

Die bessere Rente



www.sovd.de/sozialpolitik/die-bessere-rente

Der Sozialverband SoVD stellt mit seiner aktuellen Kampagne „Die bessere Rente“ die Vorteile der gesetzlichen Rente heraus. Ein zentrales Argument: Die gesetzliche Rente funktioniert nach dem Prinzip der Umlage: Die Beitragseinnahmen fließen sofort in die Rentenzahlungen. Geld wird nicht angelegt, was immer ein Risiko darstellt.

In einer Rubrik räumt die Kampagne mit Mythen über die gesetzliche Rente auf, so etwa über den angeblich brüchig gewordenen Generationenvertrag. Zwar verschiebt sich seit Jahren das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern zugunsten der Zahl der Rentner. Entscheidend sei aber nicht die Zahl der Beitragszahler, sondern die Gesamthöhe der Beiträge. Steigen die Löhne, steigen auch die Einnahmen der Rentenversicherung. Zudem: Viele, besonders Frauen, würden gern mehr arbeiten, können aber nicht wegen einer immer noch lückenhaften Kinderbetreuung. Daher fordert der SoVD unter anderem, mehr Menschen Beschäftigung zu ermöglichen und Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umzuwandeln.

Ein weiteres Argument für die gesetzliche Rente: Von den Beitragseinnahmen wird mit 1,3 Prozent, anders als etwa bei privaten Riester-Verträgen, nur wenig abgezweigt für Verwaltungskosten; es fallen keinerlei Provisionen an.

Die Kampagne des SoVD bietet kompakt und gut verständlich Argumente für die gesetzliche Rentenversicherung, die auch in Krisenzeiten immer zuverlässig die Altersbezüge gezahlt hat. Allerdings fehlt die Auseinandersetzung mit weitergehenden Vorschlägen, die die gesetzliche Rente stabilisieren. In der Schweiz gibt es beispielsweise in der gesetzlichen Basisrente keine Beitragsbemessungsgrenze: Spitzenverdiener müssen für ihr gesamtes Einkommen Beiträge zahlen, die Rente ist allerdings gedeckelt. ■

Von **Gunnar Hinck**

Fazit

**KOMPAKTES HINTERGRUND-
WISSEN**

PODCAST

Bildungsmythen

In ihrem Podcast befassen sich Lehramtsstudierenden der Uni Erfurt mit Bildungsmythen. Dazu durchforsten sie die Studienliteratur. Lernt man besser, weil man klassische Musik hört? Nein, der Einfluss von Musik ist unterschiedlich, vielen Lernenden liegt Stille mehr. Und wenn ja, muss es nicht Klassik sein. Eine andere Folge beschäftigt sich mit Privatschulen. Sie sind nicht besser als öffentliche Schulen, aber weil sie sozial homogener sind, hat es das Lehrpersonal einfacher. ■

<https://podcast.uni-erfurt.de/podcast/besserwissen>

APP

Deutscher Bundestag

Die App des Bundestags bietet einen guten Einblick in die Arbeit des Parlaments. Dazu gehören Tagesordnungen sowie Berichte von Plenardebatten und den öffentlichen Sitzungen der Ausschüsse. Das ist praktisch: Die Medien bilden selten komplette Debatten ab, und die Berichte sind kompakter als die Plenarprotokolle. Videos zu den Plenardebatten sind parallel abrufbar. Informativ sind die Abgeordnetenbiografien: Seit einiger Zeit müssen auch Nebeneinkünfte und ehrenamtliche Tätigkeiten transparent gemacht werden. ■

Google Play und App Store

BÖCKLER ONLINE

IMK-Konjunkturindikator

Die deutsche Konjunktur steht derzeit wegen der Konsumzurückhaltung der Bevölkerung und der Inflation unter Druck. Wer sich über die Aussichten informieren will, ist beim monatlichen Konjunkturindikator des IMK der Hans-Böckler-Stiftung richtig. Der Konjunkturindikator soll als Frühwarnsystem fungieren und basiert auf den Daten der monatlichen Industrieproduktion. Nachdem die künftige Rezessionswahrscheinlichkeit im Winter zurückgegangen war, ist sie im Sommer wieder sprunghaft angestiegen. Der Konjunkturindikator ist grafisch gut und anschaulich aufbereitet. Dazu gibt es monatlich eine Analyse des IMK mit einer Bewertung der aktuellen Lage. ■

<https://www.imk-boeckler.de/de/imk-konjunkturampel-15362.htm>

Foto: SWR – Südwestrundfunk



Der Film ist hier abrufbar:
<https://rb.gy/mhbv>

FILMTIPP

Widerstand in der Reichsbahn

Die Reichsbahn hatte eine nicht zu unterschätzende Rolle in der Zeit des Nationalsozialismus. Mit ihr fuhren die Nazi-Lokführer Mensch und Material an die Fronten. Aber nicht nur das: Millionen Menschen wurden mit der Bahn unter schlimmsten Bedingungen in die Konzentrationslager transportiert.

Auch die Bahnbetriebe waren bald nach 1933 gleichgeschaltet, linke und/oder jüdische Beschäftigte entlassen und durch NS-treue Kräfte ersetzt worden. Dahinter stand die Befürchtung, dass die Eisenbahner den reibungslosen Betrieb der Bahn mit vergleichsweise geringem Aufwand erheblich stören könnten. Dass dennoch nicht alle Bahner einverstanden waren mit den fürchterlichen Einsätzen, ist das Thema des ARD-Films „Eisenbahner im Widerstand“.

Die Dokumentation von Hermann Abmayr erinnert an diejenigen Bahnarbeiter in der Zeit vor und während des Zweiten Weltkriegs, die heimlich Berichte über die Aufrüstung ins Ausland schmuggelten, verbotene Zeitungen verbreiteten oder gar Sabotage übten. Abmayr hat für seinen Film auch die Versuche der Reichsbahner recherchiert, Verfolgte des Nazi-Regimes zu retten. Dazu gehörten etwa Ernst Sieber und John Sieg, die auch die Widerstandsgruppe Rote Kapelle unterstützten, oder der Gewerkschafter Karl Molt, der früh ein Netzwerk aufbaute und Widerstandsgruppen nach seiner Flucht aus der Schweiz mit Material und Informationen versorgte.

Molt hatte schon 1933 erkannt, welche Gefahr der Nationalsozialismus bedeutete. „Als alle den Kopf verloren haben“ bezeichnete er später diese Situation. Er kam nur knapp mit dem Leben davon. Später sollte er Funktionär für die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, GdED, im Bezirk Baden-Württemberg werden und zudem Mitglied des DGB-Landesvorstands.

Ein gewerkschaftlicher Widerstand, der lange in Vergessenheit geriet. Beim offiziellen Gedenken gehen Arbeiter nach wie vor oft genug leer aus. Abmayrs Film ist umso wichtiger: Er erinnert an diese engagierten Bahnarbeiter, die sich den Nazis offen oder verdeckt entgegenstellten. ■

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Im Jahr 1984 kehren viele türkische „Gastarbeiter“ mit ihren Familien in ihre Heimat zurück. Grund dafür ist ein Gesetz der Bundesregierung, das die Rückkehr belohnt. Das Unternehmen Mannesmann nutzt die Regelung, um Personal abzubauen.

Von **Sophie Deistler**

Foto: Manfred Vollmer





Es ist der 8. Februar 1984. Entlang der Straßen der Arbeitersiedlung in Duisburg-Hüttenheim türmt sich der Sperrmüll. Männer, Frauen und Kinder verladen ihre Habseligkeiten und Möbel in Lastwagen. 903 Familien verlassen an diesem Tag ihre Wohnungen, um in die Türkei zurückzukehren. Die „Gastarbeiter“ beim Rohrbauer Mannesmann haben die Rückkehrhilfe der Bundesregierung angenommen.

Die regierende Koalition aus CDU/CSU und FDP unter Bundeskanzler Helmut Kohl hat im November 1983 das „Gesetz zur Förderung der Rückkehrbereitschaft von Ausländern“ erlassen. Nach den Ölpreisschocks der 1970er Jahre steigt Anfang der 1980er Jahre die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik stark an, besonders unter türkischen Arbeitsmigranten. Das Gesetz soll Arbeitsplätze für Deutsche freimachen. Jeder ausländische Beschäftigte, der freiwillig das Land verlässt, bekommt seinen Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Krankenversicherung ausbezahlt. Wer wegen Betriebsstilllegungen arbeitslos wird oder in Kurzarbeit geht, bekommt darüber hinaus 10.500 Mark aus dem Bundeshaushalt sowie zusätzlich 1500 Mark für jedes minderjährige Kind. Die Rückkehrer müssen Deutschland innerhalb von vier Wochen verlassen, ansonsten werden Abzüge in Höhe von 1500 Mark pro Monat fällig.

Die meisten Unternehmen nutzen das Gesetz zum Personalabbau. So auch Mannesmann. Das Unternehmen bietet den „Gastarbeitern“ an, zusätzlich ihre Betriebsrente auszuzahlen, wenn sie in die Türkei zurückkehren. Um im Betrieb zu bleiben, müssen die Arbeiter einen Deutstest bestehen. Wer durchfällt, wird ohne Betriebsrente entlassen. Viele nehmen daher das Angebot an.

Der Fotograf Manfred Vollmer hält den Exodus der türkischen Mannesmann-Beschäftigten und ihrer Familien fest. Die Stimmung am 8. Februar 1984, erinnert sich Vollmer, ist keineswegs euphorisch: „Die Rückkehrer waren vor allem ängstlich.“ Viele lebten schon seit 20 Jahren in Deutschland. Ihre Kinder waren hier geboren und kannten die Türkei nur aus dem Urlaub. Mit der finanziellen Hilfe der Bundesregierung versuchen die meisten Rückkehrer, sich selbstständig zu machen. Das gelingt nur wenigen. „Viele bereuten ihre Entscheidung im Nachhinein“, so Vollmer, „aber nach Deutschland zurückkehren konnten sie nicht mehr.“ ■

Rätselfragen

Aus welchem Land stammte der einmillionste Gastarbeiter, der 1964 in der Bundesrepublik ankam?

In welchem Jahr verkündete die Bundesregierung einen Anwerbestopp für Gastarbeiter?

Was soll heute in den Gebäuden der Arbeitersiedlung in Duisburg-Hüttenheim entstehen?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 15.09.2023** bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

Preise

- Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 100 Euro
- 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 3/2023

Stalinallee
30. Juni 1953
Erich Mielke

Den 1. Preis hat Udo Sprang aus Hann. Münden gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Wolfgang Repp aus Offenbach a.M., Christiane Keim aus München und Herbert Klemisch aus Leverkusen.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZU „PLASTIK GEHT AUCH NACHHALTIG“ IN AUSGABE 02/2023:

Recycelte Müllbeutel

Marco Kunkel schreibt auf Facebook:

„Ich verwende Kunststoffbeutel für Mülleimer. Die Recycling-Variante weist weniger Tragkraft auf, ist aber elastischer und reißt deshalb seltener versehentlich ein. #recycling muss nicht immer die schlechteren Produkte hervorbringen.“

Anmerkung der Redaktion:

Für Ihre Müllbeutel wird vermutlich Material aus Schnittabfällen oder Wertstoffsammlungen benutzt. Das Verfahren, das in dem Beitrag vorgestellt wird, geht weit darüber hinaus – es verflüssigt Abfälle zu einem Pyrolyseöl, das ähnliche Eigenschaften wie raffiniertes Erdöl aufweist.



ZU „DER KAMPF UM DIE ZEIT“ IN AUSGABE 03/2023

Gespaltene Arbeiterschaft

Der Historiker und Journalist Ulrich Breitbach schreibt:

„Die Überzeugung, dass ‚im Krieg mehr gearbeitet werden muss‘, wurde durchaus nicht von ‚der Arbeiterbewegung‘ geteilt. Im Gegenteil: Wie in der Frage

des Krieges überhaupt war die Arbeiterbewegung auch in Lohn- und Arbeitszeitfragen zunehmend gespalten, ab 1917 auch parteiorganisatorisch. Dass die Arbeitszeit ab 1919 bei vollem Lohnausgleich auf acht Stunden verkürzt wurde, stimmt nur für einen relativ kurzen Zeitraum. Tatsächlich wurde der Achtstundentag Ende 1923 für weite Teile der Industrie wieder außer Kraft gesetzt.“

ZU „ALT WERDEN - EINE FRAGE DES EINKOMMENS“ IN AUSGABE 3/2023

Rente braucht Gerechtigkeit

Ingolf Griese schreibt auf Instagram:

„Das ganze Renten- und Pensionssystem muss restrukturiert werden. Beseitigung von Ungerechtigkeiten, Gleichbehandlung aller mit Angleichung der Höhe nach dem Solidarprinzip.“

ZU „WIE LANGE WOLLEN WIR ARBEITEN“ IN AUSGABE 03/2023

Kunst muss unabhängig sein

Rolf Schikorr schreibt zu dem Statement von Merle Zurawski:

„Natürlich sollen Künstler staatlicherseits unterstützt werden. Aber was ist ‚gesellschaftlich relevante Kunst‘? In Deutschland bedeutet das in erster Linie linke, politische Kunst. Damit kann ich nichts anfangen. Kunst darf sich nicht von der Politik abhängig machen, indem sie sich in den Dienst der Politik stellt.“

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: 0211/7778-139
Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/7778-192

Konzeption des Titelthemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer
Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer
Redaktionsassistent: Angelika Söhne, Eva Quenzel
Telefon: 0211/7778-147
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Lithographie:
Signum communication GmbH, Heidelberg,
Nadine Bernhardt, Jutta Stuhlmacher, Anja Daum

Titelfotos: Angelika Osthues, Frank Rumpenhorst, Stephan Pramme

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



BPC-165FF

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 5 | Oktober 2023

Gesellschaftlicher Zusammenhalt

In mehreren Wellen hat die Hans-Böckler-Stiftung in den vergangenen Jahren Erwerbspersonen befragt. Die Ergebnisse zeichnen das Bild einer verunsicherten Gesellschaft, die sorgenvoll in die Zukunft blickt. Vor allem Menschen in den unteren Einkommensgruppen trafen die Belastungen durch die Pandemie und die Inflation hart. Das alles gefährdet zunehmend den gesellschaftlichen Zusammenhalt. In der nächsten Ausgabe geht es im Schwerpunkt darum, an welchen Stellen die Gesellschaft droht, auseinanderzubrechen, und welcher Kitt sie zusammenhält.

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



„INKLUSION MUSS LAUT SEIN“, HAUPTSTR. 9, 25712 BUCHHOLZ

Ron Paustian (46) ist Gründer und Geschäftsführer des gemeinnützigen Unternehmens „Inklusion muss laut sein“. Er lebt gemeinsam mit seiner Freundin und seiner Tochter in Buchholz in Schleswig-Holstein.

Von **Andreas Schulte**
Foto **Eman Helal**

„Mein Büro habe ich noch immer zu Hause. Mir reichen ein Schreibtisch und ein PC. Von hier aus erledige ich einen Großteil meiner Arbeit mit der Initiative ‚Inklusion muss laut sein‘, die ich 2009 gegründet habe. Kern der Arbeit ist die Verwaltung eines Netzwerks aus mehreren Tausend sogenannten Buddys, die ehrenamtlich Menschen mit Behinderung auf Musikfestivals oder andere Veranstaltungen wie zum Beispiel die Kieler Woche begleiten. Da fallen für mich locker mehr als 40 Stunden Arbeit pro Woche an.

Für viele von ihnen bin ich weiterhin erster Ansprechpartner. Sie melden sich über WhatsApp bei mir zu Beginn eines Festivals an und nach dem Ende wieder ab, sobald sie zu Hause sind. Das kann dann auch mal am frühen Morgen sein. Ein Teil meiner Arbeit ist die Beratung von verschiedenen Veranstaltern in puncto Barrierefreiheit. Mit den Honoraren und über Spenden finanziere ich die Aufwandsentschädigungen für die Buddys.

Mit einigen ehrenamtlichen Helfern habe ich einen Plan mit 350 Punkten für Barrierefreiheit auf Festivals aufgestellt. Meinen Besuch im Vorfeld der Veranstaltung ersetzt dieser Plan allerdings nicht. Viele Veranstalter bauen zum Beispiel Podeste für Rollstuhlfahrer, aber Ruheräume für überreizte Menschen werden vergessen.

Genau durch dieses Bedürfnis nach Ruhe bin ich in meine heutige Position gekommen. Aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung kann ich selbst nur schlecht mit größeren Menschenansammlungen umgehen. Deshalb habe ich 2006 beim Heavy-Metal-Festival in Wacken angerufen, um nach den dortigen Notausgängen zu fragen. Dort hatte man nur wenig Verständnis für mich. Ich kam daraufhin auf die Idee, ein Musikmagazin mit Informationen für Menschen mit Behinderung herauszugeben. Wir haben darin unter anderem Festivals auf Barrierefreiheit getestet. Daraus ist im Laufe der Jahre ‚Inklusion muss laut sein‘ erwachsen.“ ■

**ANMELDUNG
JETZT!**

**MITTWOCH, 27.9.23
9:00 – 17:00 UHR
BERLIN & DIGITAL**

**LABOR.A
2023**

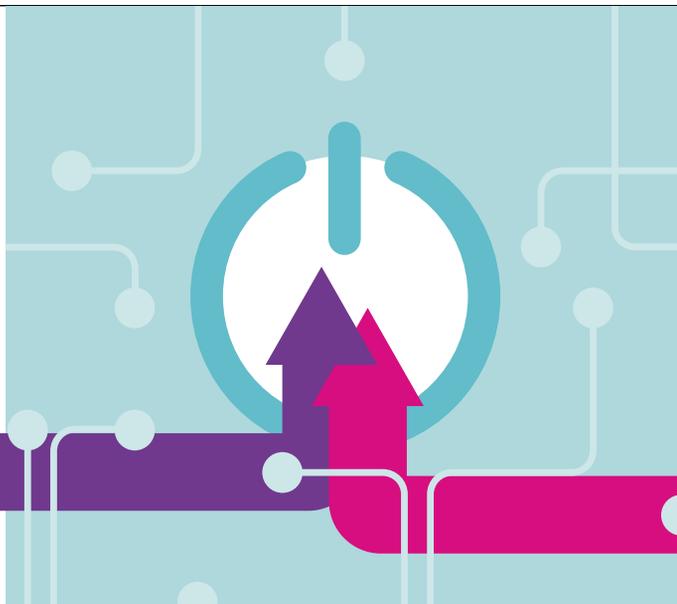
WWW.LABORA.DIGITAL

KONFERENZ ZUR NÄCHSTEN STUFE DER TRANSFORMATION

Wer gestaltet die Arbeit der Zukunft? Wie stellen wir sicher, dass die Transformation Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit vereint? Am 27. September 2023 werden

auf der diesjährigen LABOR.A Herausforderungen, Visionen und aktuelle Lösungsansätze vorgestellt und diskutiert. Es warten 19 Sessions, sechs Panels und ein großer Ideenmarkt.

**Eine Teilnahme ist im Berliner Café Moskau und digital möglich.
Infos und Anmeldung unter www.labora.digital**



16.-17. NOVEMBER 2023,
SPREESPEICHER BERLIN

WSI-HERBSTFORUM 2023: MANGEL, MACHT UND GEGENMACHT? FACHKRÄFTE IN DEUTSCHLAND

Der Fachkräftemangel wird meist auf den demografischen Wandel zurückgeführt. Allerdings gibt es auf dem Arbeitsmarkt auch Schieflagen: Der Anteil von Menschen ohne Berufsabschluss bleibt auf hohem Niveau, nach wie vor gibt es eine große Anzahl von Ausbildungsinteressierten ohne Ausbildungsplatz und arbeitslosen Menschen. Das diesjährige WSI-Herbstforum beleuchtet deshalb die Fachkräftesituation:

Welche Regionen und Berufe sind besonders betroffen? Welche Entwicklungen sind dem demografischen Wandel geschuldet, welche werden durch die Digitalisierung vorangetrieben? Es gibt aber auch Chancen: Der Fachkräftemangel kann das Machtgefüge auf dem Arbeitsmarkt zugunsten der Beschäftigten verschieben.