

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Utopie gesucht

Was die Gesellschaft in der Krise zusammenhält



Sauberes Salz

Der Kalibergbau soll umweltfreundlicher werden



„Eine große Ehre“

Christiane Benner kandidiert für den IG-Metall-Vorsitz

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,

Der Umbau unserer Art, zu wirtschaften, zu arbeiten und zu leben, berührt alle. Für viele sind damit Ängste und Sorgen verbunden vor dem Verlust von materiellen Sicherheiten, des Arbeitsplatzes oder der beruflichen Identität und Zugehörigkeit.

Der Rechtspopulismus macht sich diese Ängste und Sorgen zunutze. Der Herbst 2023 beginnt auch deshalb mit einem Zustimmungsrekord für die Rechten. Aber keiner wird als Rassist*in, als Ausländerfeind*in, als Coronaleugner*in, als Staatshasser*in geboren. Es bleibt daher die Aufgabe von uns Demokrat*innen, alles zu tun, um unsere Demokratie stark, wehrhaft und damit zukunftsfähig zu machen.

Wir in der Hans-Böckler-Stiftung befassen uns daher intensiv mit der Frage, wie dieser innere Zusammenhalt angesichts der großen gesellschaftlichen Herausforderungen bewahrt werden kann. Es ist unser Grundverständnis, dass Arbeit der zentrale Ort ist, an dem gesellschaftliche Integration und Teilhabe für alle erfahrbar wird. Deshalb entscheidet sich auch in der Arbeit und rund um die Arbeit, ob der notwendige soziale Frieden gewahrt wird.

Die Transformation wird daher nur gelingen, wenn sie demokratisch, sozial und nachhaltig gestaltet wird.

Eure/Ihre

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

claudia-bogedan@boeckler.de

Mein Lesetipp:

Mein Lesetipp ist „Die AfD verspricht Homogenität statt Zusammenhalt“, Interview mit der WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch (S. 16 ff.)

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: GESELLSCHAFTLICHER ZUSAMMENHALT

- 10 Den anderen nicht als Feind sehen**
So überwinden wir Risse in der Gesellschaft. Von Fabienne Melzer
- 16 „Die AfD verspricht Homogenität statt Zusammenhalt“**
WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch zum Aufstieg der Rechtspopulisten
- 20 „Mentalitäten sind sehr zählebig“**
Was das Ende des Verbrennungsmotors bedeutet. Von Andreas Schulte
- 24 „Man schottet sich ab“**
Homeoffice kann Gift sein für den Zusammenhalt. Von Andreas Molitor
- 26 Nicht nur Rüben und Reben**
Wie Industriepolitik strukturschwache Gebiete fördern soll. Kay Meiners

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 30 „Wir sind Knorr“ – immer noch**
Wie der Betriebsrat ein totgesagtes Werk rettete. Von Stefan Scheytt
- 32 Sauberes Salz**
Der Kalibergbau soll umweltfreundlicher werden. Von Joachim F. Tornau
- 35 Praxistipp**
Werkzeuge für die sieben Felder der Transformation.
Von Fabienne Melzer
- 36 „Es geht ums Ganze“**
Melanie Frerichs, Arbeitnehmervertreterin bei Thyssenkrupp Steel.
Von Andreas Molitor



POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 38 „Eine große Ehre“**
Die designierte IG-Metall-Vorsitzende Christiane Benner über ihre Kandidatur
- 42 Lust auf Erfolg**
Bericht vom Verdi-Bundeskongress in Berlin. Von Jeannette Goddar
- 44 Die nächste Stufe der Transformation**
Neue Allianzen für Klima und gute Arbeit. Von Fabienne Melzer und Andreas Schulte
- 46 Der Betrieb als Spiegelbild der Gesellschaft**
Böckler-Stipendiaten zu Gast bei Evonik. Von Fabienne Melzer



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 Zusammenhalt



HUBERTUS HESS-GRUNEWALD kennt kein Leben ohne Fußball. Heute ist er Präsident des SV Werder Bremen.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

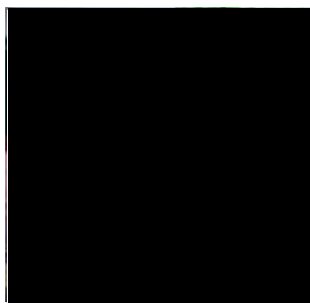
55 ZUR SACHE Ernesto Klengel über die DSGVO

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Advanced Chemistry:
Fremd im eigenen Land

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Souvenir aus Moskau

Ausgerechnet jetzt, wo Russlands Angriffskrieg die Ukraine mit Krieg und Tod überzieht, kam per Post ein Umschlag mit einem wertvollen Geschenk meiner früheren Kollegin Cornelia Girndt: der einzigen in Russland gedruckten Ausgabe des Magazins Mitbestimmung. Girndt hatte sie während eines Russlandaufenthalts gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) produziert.

Das war 1995, und der Präsident hieß Jelzin statt Putin. Damals schien es ein fruchtbares Anliegen, in Russland einen Eindruck von den industriellen Beziehungen in Deutschland zu vermitteln. Das Cover ist eine Nachschöpfung von El Lissitzkys Propagandaplakat „Schlagt die Weißen mit dem roten Keil“ von 1920: die Mitbestimmung dringt als roter Keil in das Management ein.

Wir bestaunten das Produkt immer wie eine seltene Inkunabel, bis unser Exemplar beim letzten Umzug verloren ging. Jetzt haben wir wieder eines – und die deutsch-russischen Beziehungen sind auf einem Tiefpunkt. Die Vertretungen der FES im Land wurden zwangsgeschlossen. Wir halten das Heft in Ehren. Auch in der Hoffnung, dass nach dem Krieg wieder andere Zeiten kommen.

Foto: Karsten Schöne



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.

Innovative Idee für Strompreise

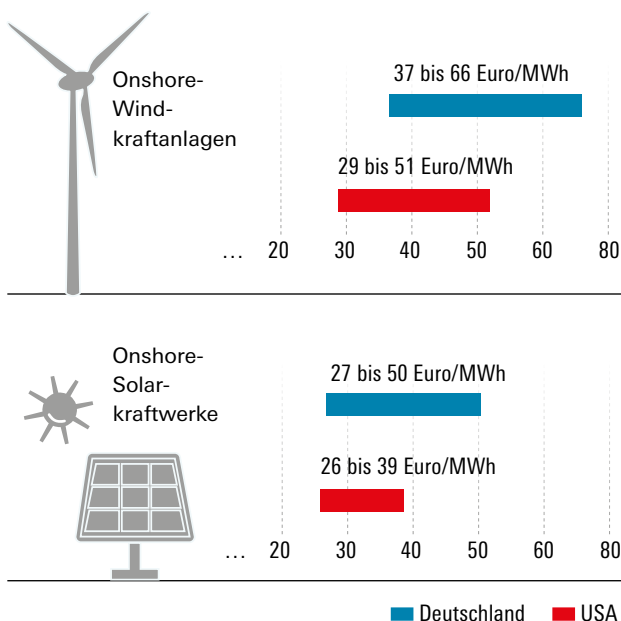
Als Alternative zum Brückenstrompreis schlägt der Mannheimer Wirtschaftswissenschaftler Tom Krebs eine modifizierte Verlängerung der Strompreisbremse bis 2030 vor. In seiner Studie, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde, nennt er unter anderem einen garantierten Nettostrompreis von 10 Cent pro Kilowattstunde für mittlere und kleinere Unternehmen sowie 6 Cent pro Kilowattstunde für energieintensive Unternehmen, wenn diese eine Transformationsverpflichtung eingehen und eine Standort- und Beschäftigungsgarantie abgeben. Auch Privathaushalte und wichtige soziale Infrastruktur wie Krankenhäuser sollen abgesichert werden. „Um eine langjährige Stagnationsphase zu vermeiden, müssen die wirtschaftlichen Folgen der Energiekrise abgefedert und Investitionen gestärkt werden“, sagt Krebs. ■

Tom Krebs: **Ökonomische Analyse einer Verlängerung und Modifizierung der Strompreisbremse**. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 305, September 2023.

STROMMARKT

Nicht weit auseinander

Erzeugungskosten für regenerative Energie in Deutschland und den USA



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung/IMK Policy Brief 157

Foto: O&O Baukunst / Schnépp Renou

Hans-Böckler-Haus

Neue DGB-Zentrale

Nein, das ist nicht die Hans-Böckler-Stiftung! Schließlich gibt es überall im Land Gewerkschaftshäuser, die nach dem ersten DGB-Vorsitzenden benannt sind. Das modernste und größte steht jetzt in der Keithstraße in Berlin an der Stelle des Vorgängerbaus aus dem Jahr 1963. Der Platz reicht für 350 Beschäftigte – genug für den DGB-Bundesvorstand, den DGB-Landesbezirk und weitere Mieter. Das neue Gebäude besteht aus drei Teilen mit Rasterfassaden, die durch ein mehrgeschossiges Foyer – im Bild – verbunden sind. Der mittlere Hochhausteil ist 14 Stockwerke hoch. „Das Gebäude komplettiert den traditionellen Stadtblock und spannt mit dem Hochhaus einen Raum zwischen den umliegenden Solisten der Nachkriegsarchitektur“, erklärt das Architektenbüro O&O Baukunst, das das Gebäude entworfen hat. ■

STUDIENFINANZIERUNG

Hohe Zinsen fürs Studium

Die staatliche Förderbank KfW hat den Zinssatz für Studienkredite auf fast acht Prozent erhöht. Damit liegt der Zinssatz so hoch wie nie zuvor. Deutliche Kritik daran kommt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). „Studierende, die auf die Kredite angewiesen sind, können jetzt schnell in eine Verschuldungsspirale geraten“, sagt GEW-Vorstand Andreas Keller. Die Entwicklung zeige, „dass verzinste Bankkredite keine Antwort auf die marode Studienfinanzierung sind“, so Keller. Nur elf Prozent aller Studierenden erhalten heute noch BAföG. Da die BAföG-Bedarfssätze nicht ausreichend angepasst worden seien, fordert Keller „eine deutliche Erhöhung der Bedarfssätze“.

REISEBRANCHE

Erstmals Betriebsrat bei FTI

Der Reisekonzern FTI, der als drittgrößter Reiseveranstalter Europas gilt, bekommt einen Betriebsrat. Bisher hatte es lediglich einen internen „Mitarbeiterausschuss“ gegeben, der sich um die Interessen von rund 1350 Beschäftigten am Firmensitz in München gekümmert hatte. Jetzt wurde ordentlich gewählt. Dabei standen zwei Listen zur Wahl. Die Liste „One Group – One Team“, auf der auch mehrere Verdi-Mitglieder kandidierten, erhielt 13 Sitze. Der Betriebsratsvorsitzende und seine Stellvertreterin sind beide Verdi-Mitglieder. Eine zweite Liste, das „Team Spirit“, erhielt zwei Sitze. Verdi hatte die Vorbereitungen für die Betriebsratswahl begleitet, wie Gewerkschaftssekretärin Katharina Wagner mitteilt. ■



FTI-Messestand

0,7

Prozent

dürfte das Wachstum der deutschen Wirtschaft im nächsten Jahr betragen – so die aktuelle Konjunkturprognose des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Damit fände die deutsche Wirtschaft, wenn auch zögerlich, wieder den Weg aus der Rezession. Für das Jahr 2023 gehen die IMK-Forscher von einem Minus in Höhe von 0,5 Prozent aus. Die Inflationsrate wird, den Berechnungen zufolge, 2024 auf durchschnittlich 2,4 Prozent sinken.

IMK Report Nr. 183,
September 2023

WISSEN SIE ...

... dass fast 40 Prozent der Beschäftigten sich angesichts der Klimaschutzmaßnahmen große oder sehr große Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen? Zu diesem Ergebnis kommt eine Auswertung von Daten des DGB-Index Gute Arbeit, für den fast 7000 Beschäftigte befragt wurden. Von den befragten Akademikern sagte jeder Vierte, er sei bei der Arbeit schon heute von Auswirkungen des Klimaschutzes betroffen. Bei den Beschäftigten, die Hilfs- und Anlertätigkeiten ausüben, waren es nur 13 Prozent.

Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2023

EINE FRAGE, HERR KOPELKE



Foto: Flash 90

Ist die Cannabis-Legalisierung ein Fortschritt?

„Für uns ist der Gesetzentwurf zur Cannabis-Legalisierung ein gewaltiger Rückschritt mit Blick auf die Arbeitsbelastung unserer Kolleginnen und Kollegen. In seiner jetzigen Form ist er für die Polizei nicht praktikabel, denn er bedeutet einen Mehraufwand an Arbeit, Analyse und Fortbildung. All das wird die betroffenen Behörden der Länder und des Bundes stark belasten. Seit der Vorlage des Eckpunktepapiers von Karl Lauterbach haben wir der Politik unsere Expertise zur konstruktiven Begleitung der Gesetzgebung angeboten. Unser Angebot gilt weiterhin. Die Gesetzmacher müssen Bedenken und Expertise bereits während des Gesetzgebungsverfahrens hören, nicht erst dann, wenn der legale Kauf von Cannabis bereits möglich ist.“ ■

JOCHEN KOPELKE ist der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP).

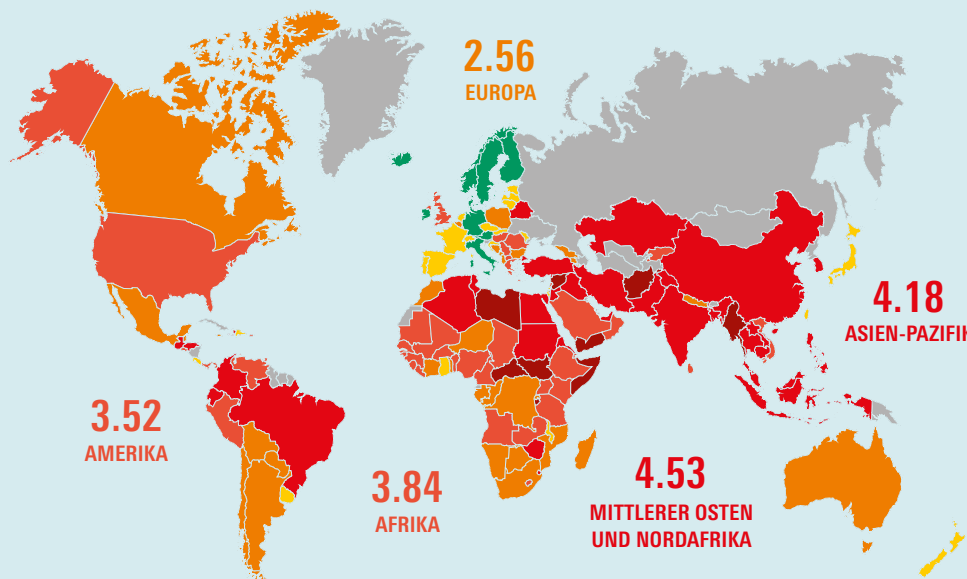
Häufig verfolgt und behindert

GEWERKSCHAFTEN Staaten, in denen die organisierte Arbeitnehmerschaft ohne Repressionen arbeiten kann, sind weltweit die Ausnahme.

Von Kay Meiners

Weltkarte der Repression

Schutzniveau von Arbeits- und Gewerkschaftsrechten auf einer Skala von 1 (gelegentliche Rechtsverstöße) bis 5 (Rechte nicht garantiert)



■ 5+ Rechte nicht garantiert aufgrund des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit ■ 5 Rechte nicht garantiert
 ■ 4 Systematische Rechtsverstöße ■ 3 Regelmäßige Rechtsverstöße ■ 2 Wiederholte Rechtsverstöße
 ■ 1 Gelegentliche Rechtsverstöße ■ Keine Daten

Gefahr für Leib und Leben



kommt es zu körperlicher Gewalt gegen Beschäftigte.



kommt es zu Morden an Gewerkschaftsmitgliedern.

Quelle: 2023 Global Rights Index der International Trade Union Confederation

Elementare Rechte verweigert



Ist Atomenergie ein totes Pferd?

Foto: Fionn Große



JA.

Atomenergie hat keine Zukunft. Neben den erheblichen Risiken gibt es dafür mindestens drei gute Gründe: Erstens sind Atomkraftwerke viel zu teuer. Ein Atomkraftwerk zu errichten, dauert rund 15 Jahre und kostet 15 bis 20 Milliarden Euro. Entsprechend hoch sind auch die Kosten der Stromerzeugung. In der EU liegen sie für Atomstrom zwischen 14 und 19 Cent pro Kilowattstunde, für Strom aus Windkraft und großen Photovoltaikanlagen nur zwischen 2 und 8 Cent.

Seit 2018 geht deshalb die Zahl der Atomkraftwerke weltweit zurück. Gerade mal vier Gigawatt Atomkraft wurden letztes Jahr weltweit zugebaut. Ganz anders sieht es bei den erneuerbaren Energien aus. Hier wurden 295 Gigawatt zugebaut. Das entspricht der Leistung von knapp 300 Atomkraftwerken. Das zeigt, wo die Musik spielt.

Zweitens ist Atomkraft keine sinnvolle Ergänzung der erneuerbaren Energien. Notwendig sind flexible Kraftwerke, die kurzfristig einspringen können, wenn mal nicht die Sonne scheint oder der Wind weht. Atomkraftwerke können aber nicht flexibel ihre Leistung anpassen.

Drittens ist die Endlagerfrage völlig ungelöst. Im Standortauswahlgesetz ist ein Endlager im Jahr 2031 vorgesehen, realistisch sind inzwischen die 2040er Jahre. Gleichzeitig verschlingen die Zwischen- und Endlagerung rund die Hälfte der Haushaltsmittel des Bundesumweltministeriums. Im Ergebnis hinterlassen wir 30 000 Generationen hochgefährlichen Müll, von dem sie keinerlei Nutzen haben. ■

MATTHIAS MIERSCH ist stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion und zuständig für nukleare Sicherheit.

Foto: Wirtschaftsrat



NEIN.

Atomkraft ist kein totes Pferd. Die deutsche Energiepolitik steckt in einer Sackgasse. Die Strompreise steigen immer weiter, die Versorgungssicherheit sinkt immer mehr, die Energiewende droht zu scheitern. Dabei gibt es Wege aus der Misere, beispielsweise mit der Kernenergie. Sie ist eine klimafreundliche, sichere und kostengünstige Energiequelle, die weltweit einen Aufschwung erlebt, denn sie erzeugt abrufbar Energie ohne CO₂-Emissionen.

Deutschland hält nur wegen irrationaler Ängste und purer Ideologie am Atomausstieg fest. Die SPD stand bis Tschernobyl 1986 fest hinter der Atomkraft, die CDU bis Fukushima 2011. Es bleibt dabei: die deutschen Kernkraftwerke gelten weltweit als die sichersten. Es braucht also keine Panik, sondern eine nüchterne Betrachtung der Fakten: Bis auf weiteres gibt es in Deutschland ohne Kernkraft keine zuverlässige Stromversorgung ohne leistungsbedingte CO₂-Emissionen.

Der Atomausstieg ist ein Fehler, der unser Land deindustrialisiert. Er bremst den Klimaschutz, weil er den Einsatz von Kohlestrom erforderlich macht. Er vernichtet Industriearbeitsplätze und damit Chancen auf Wohlstand für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir brauchen einen Ausstieg aus dem Atomausstieg und den Weiterbetrieb der deutschen Kernkraftwerke als dritte Klimaschutzsäule neben Sonne und Wind.

Die Kernenergie ist kein totes Pferd, sondern ein lebendiges Pferd, das uns aus der Energiekrise reiten kann. Wir müssen nur den Mut haben, aufzusatteln und loszureiten. ■

WOLFGANG STEIGER ist Generalsekretär des Wirtschaftsrates der CDU e.V.



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

DEN ANDEREN NICHT ALS FEIND SEHEN

FORSCHUNG Das Gefühl der gesellschaftlichen Spaltung ist nicht neu, aber es wächst rasant. Helfen könnten mehr soziale Durchlässigkeit, eine gerechtere Verteilung der Lasten und eine Utopie.

Von **Fabienne Melzer** – Fotos **Stephen Petrat**

Fast überall auf der Welt ist heute anstelle des Dialogs die Polemik getreten. (...) Tag und Nacht halten Tausende von Stimmen, jede von ihrem Standpunkt aus, einen lärmenden Monolog und lassen über die Völker eine Flut irreführender Phrasen, Attacken, Gegenattacken und Übertreibungen niedergehen. (...) Ihr Kennzeichen ist, den Gegner als Feind zu betrachten, ihn damit auf einen einfachen Begriff zu bringen und sich zu weigern, ihn zu sehen.“ Was fatal an Kommentarspalten in den virtuellen Medien des 21. Jahrhunderts denken lässt, stammt aus dem Jahr 1948. Mit diesen Worten beschrieb der französische Schriftsteller Albert Camus den Zustand der Gesellschaften im beginnenden Kalten Krieg. ►





► Auch heute haben Menschen zunehmend das Gefühl, dass das Gegeneinander ein gesellschaftliches Miteinander überwiegt. Eine Welt in der Dauerkrise birgt offenbar Sprengstoff. Konflikte entzündeten sich an Fragen des Klimawandels, der Haltung zu Flüchtlingen und Zuwanderern, an Einstellungen zu Coronamaßnahmen und politischen Überzeugungen generell. In der aktuellen Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung sagten fast die Hälfte der Befragten, dass sie sich um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft sorgen. In der ersten Befragung im April 2020 lag der Anteil bei 24 Prozent – eine Verdoppelung in nur drei Jahren.

Egal wer die Menschen derzeit fragt, überall zeigt sich ein ähnliches Bild. Der Verein More in common, der sich mit Fragen des gesellschaftlichen Zusammenhalts beschäftigt, stellt fest: „Gespalten“ ist mittlerweile die Eigenschaft, an die Menschen im Schnitt am häufigsten denken, wenn sie Deutschland beschreiben sollen. „Auf die Frage, was Menschen in Deutschland am meisten trennt, gaben bei einer Befragung der Roland-Versicherung 71 Prozent die soziale Herkunft und 70 Prozent das Einkommen an.“

Dorothee Spannagel forscht am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zu sozialer Ungleichheit und beobachtet, dass soziale Milieus immer mehr unter sich bleiben. Die Gesellschaft sei im Vergleich zu den 1970er Jahren insgesamt weniger durchlässig geworden. Sozialer Aufstieg gelingt immer weniger durch Bildung und Einkommen. „Immer mehr Menschen verbleiben dauerhaft in ihrer Einkommensposition“, sagt Spannagel.

Gleichzeitig sorgt die Lage auf dem Wohnungsmarkt für Konflikte und eine räumliche Spaltung sozialer Gruppen. Der Wohnungsbau hinkt seit Jahren dem Bedarf hinterher. Die Bundesregierung hat 2022 ihr selbst gestecktes Ziel von 400 000 Neubauten gerissen und nur 295 000 neue Wohnungen errichtet. In diesem Jahr könnte die Zahl noch niedriger ausfallen mit schätzungsweise 223 000 Neubauten. Bezahlbare Wohnungen sind vor allem in Städten Mangelware. Menschen mit geringem Einkommen können sich viele Viertel nicht mehr leisten. So bleiben sie in

ihrem Wohnumfeld zunehmend unter sich. Dorothee Spannagel stellt fest: „Freundeskreise werden tendenziell homogener. Menschen kennen fast nur noch Menschen ihrer eigenen sozialen Schicht.“

Eine Rolle spielt dabei auch der Heiratsmarkt. „Auch wenn es wie ein Klischee klingt“, sagt die WSI-Forscherin, „aber bis in die 1980er Jahre heiratete der Arzt tatsächlich die Krankenschwester. Heute heiratet der Arzt die Ärztin und die Krankenpflegerin den Krankenpfleger.“ Allerdings steckt dahinter auch eine positive Entwicklung: Ärzte können heute Ärztinnen heiraten, weil es sie gibt, weil inzwischen viel mehr Frauen studieren. Die Kehrseite: Verschiedene soziale Gruppen mischen sich auch in der Familie kaum noch.

Selbst in der Arbeitswelt begegnen sich Menschen seltener außerhalb ihrer eigenen sozialen Gruppe. Einen Grund dafür sieht Natalie Grimm vom Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen unter anderem im Outsourcing. Reinigungs- und Küchenkräfte arbeiten oft bei externen Dienstleistern. Auf Betriebsversammlungen oder Weihnachtsfeiern begegnen Beschäftigte aus Verwaltung oder Produktion ihnen nicht mehr. Auch mit der Ausweitung mobiler Arbeit nehmen die zufälligen sozialen Begegnungen ab. Menschen erledigen immer mehr Dinge von zu Hause aus und bewegen sich weniger im öffentlichen Raum.

Natalie Grimm gehört zu einem bundesweiten Team, das am Forschungsinstitut für Gesellschaftlichen Zusammenhalt (FGZ) Spaltungen und deren Ursachen erforscht. „Die Gründung des Instituts 2020 war auch eine Reaktion auf wachsende Konflikte in der Gesellschaft“, sagt Grimm. Sie befragt regelmäßig Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Alters und Geschlechts und stellt fest: „Die meisten sehen nur ihre Probleme, ihre persönliche Benachteiligung. Sie sehen, dass andere besser verdienen oder von der Politik bevorzugt werden. Nur wenige sehen das Gemeinsame.“

Das könnte auch daran liegen, dass vor allem Belastungen nicht gemeinsam getragen werden. Unter den Coronamaßnahmen litten einige mehr als andere. „Bildungsungleichheit wurde durch Homeschooling verschärft“, sagt Dorothee ►

Zu den Fotos

Alle Fotos für diesen Beitrag stammen von Stephen Petrat. Der Fotograf war dieses Mal nicht einfach als Reporter unterwegs, er arbeitet mit Überblendungen, die die Realität künstlerisch verfremden, sodass jeweils nur eine Person scharf erscheint. So zeigt er das Individuum allein und zugleich unter anderen – in Situationen „anlassloser Vergemeinschaftung“, wie es der Soziologe Harald Welzer nennt: in der Einkaufsstraße, in der U-Bahn-Station oder im Betrieb.





Wir müssen mit den Menschen im Gespräch bleiben und dürfen sie nicht vor den Kopf stoßen.“

ISABEL EDER, DGB-Bundesvorstand





Ergebnisse der Erwerbspersonenbefragung des WSI unter:

<https://www.wsi.de/de/datenzentrum-informationen-zur-erwerbspersonenbefragung-32066.htm>

Gefährdeter Zusammenhalt?

Polarisierungs- und Spaltungstendenzen in Deutschland ausgewählte Ergebnisse der FGZ-Pilotstudie 2020

<https://fgz-risc.de/presse/detailseite/gefaehrderter-zusammenhalt-neue-studie-zu-polarisierungs-und-spaltungstendenzen-in-deutschland>

► Spannagel vom WSI. Kurzarbeit in der Pandemie traf Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen, die schon in Vorkrisenzeiten kaum über die Runden kamen, besonders hart. Nun fallen bei ihnen auch die Lasten des Ukrainekrieges höher ins Gewicht. Viele haben von den wirtschaftlichen Erfolgen der 2010er Jahre nichts gespürt und wenden sich von dem System ab, weil es für sie nicht funktioniert. In der Politik vermisst Dorothee Spannagel den Willen, sich um diese Gruppe zu kümmern. Von einer tiefen Spaltung der Gesellschaft will die WSI-Forscherin noch nicht sprechen. „Aber es zeigen sich deutliche Risse.“

Etwa beim Vertrauen der Menschen in Institutionen, ein Indikator für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Am wenigsten Vertrauen genießt inzwischen die Bundesregierung. Gaben bei der WSI-Befragung im Herbst 2021 noch 21 Prozent an, sie haben großes oder sehr großes Vertrauen in die Bundesregierung, sackte der Anteil im Som-

mer 2023 auf 14 Prozent. In der Studie von More in common glaubten nur 17 Prozent, dass die Politik sich dafür interessiere, was Leute wie sie denken. Das Gefühl könnte nicht ganz unbegründet sein. Schließlich gilt für Menschen in der Politik auch nichts anderes als für den Rest der Gesellschaft: Ihr privates Umfeld wird homogener.

Um positiv in die Zukunft zu blicken, muss der Staat das Vertrauen der Menschen zurückgewinnen. Dafür braucht es auch eine funktionierende Infrastruktur. Die Menschen müssen erleben, dass der Zug pünktlich fährt, die Kita mehr als eine Notbetreuung bietet und die Mülleimer im Park nicht überquellen. Dorothee Spannagel vom WSI sieht hier großen Nachholbedarf. Gesundheit dürfe nicht vom Geld abhängen, Bildung nicht von der Herkunft. Der Staat müsse die Infrastruktur bereitstellen, die allen eine Chance bietet, und Lasten wieder gerechter verteilen.



Denn auch wenn in der öffentlichen Wahrnehmung die Konflikte überwiegen, teilen viele immer noch die gleichen Werte, etwa das Ideal des demokratischen Aushandelns von Kompromissen, wie die Pilotstudie des Forschungszentrums für Gesellschaftlichen Zusammenhalt zeigt. Auch der Klimaschutz hat in der Sache an sich verbindendes Potenzial, stellt die Organisation More in common fest, birgt aber gleichzeitig Zündstoff. Immerhin 43 Prozent empfinden die Gesellschaft beim Klimaschutz als gespalten.

Hier fehlt offenbar das Verbindende oder, wie Natalie Grimm vom SOFI sagt: „Es fehlt eine Utopie. Uns wird nur erzählt, was wir alles nicht mehr dürfen, was uns weggenommen wird. Wichtiger wäre es, ein Bild zu entwerfen, was wir gewinnen können.“ Gerade in Zeiten der Dauerkrisen müsse Politik den Menschen starke Zukunftsbilder anbieten, schreibt die Organisation More in common. Sonst verstärke eine Politik des Klein-Kleins oder die Rede von der großen Transformation das Misstrauen in einer ohnehin verunsicherten Gesellschaft. „Die Menschen wissen durchaus, dass die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts ihren Preis auch für das eigene Leben haben werden – sie wollen auf dem Weg dorthin aber auch attraktive Leitbilder“, heißt es in ihrem Bericht.

Und was bedeutet es für Gewerkschaften, wenn der Zusammenhalt schwindet? Isabel Eder

vom DGB in Berlin sagt: „Wir können das Verbindende in einer auseinanderfallenden Welt sein, weil wir im Arbeitsumfeld wirken und gestalten.“ Sie leitet die Abteilung Recht und Vielfalt beim DGB-Bundesvorstand. Gerade angesichts der multiplen Krisen, wo Betriebe auf der Kippe stehen, komme es mehr denn je auf Zusammenhalt an. Steigende Mitgliederzahlen bei einigen Gewerkschaften stimmen sie daher hoffnungsvoll. „Das Wichtigste ist“, sagt Isabel Eder, „dass wir mit den Menschen im Gespräch bleiben und sie nicht vor den Kopf stoßen. Unsere Stärke ist Gemeinschaft.“

Rafael Jenek ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender beim Chemieunternehmen Evonik am Standort Essen Goldschmidtstraße und erlebt, wie am Arbeitsplatz unterschiedliche Weltansichten aufeinanderprallen. Da geraten Wünsche nach modernen Lebensentwürfen mit traditionellen Vorstellungen und betrieblichen Erfordernissen aneinander. Dann ist Rafael Jenek als Vermittler gefragt. „Wir müssen uns jede Seite anhören, und sie müssen aufeinander zugehen“, sagt er. Seine Zauberformel heißt: Kompromiss durch Dialog.

Oder wie es Albert Camus 1946 formulierte: „Wir müssen vielmehr bestrebt sein, die Kritik nie in Beleidigung ausarten zu lassen, wir müssen als möglich annehmen, dass unsere Gegner recht haben oder zumindest, dass auch ihre schlechten Gründe uneigennützig sein können.“ ■

”

Es fehlt eine Utopie. Uns wird nur erzählt, was wir alles nicht mehr dürfen, was uns weggenommen wird. Wichtiger wäre es, ein Bild zu entwerfen, was wir gewinnen können.“

NATALIE GRIMM, Wissenschaftlerin am Göttinger SOFI





„Die AfD verspricht Homogenität statt Zusammenhalt“

FORSCHUNG Bettina Kohlrausch, Direktorin des WSI, über das Umfragehoch der Rechtspopulisten, Ohnmachtserfahrungen und den Kitt, der die Gesellschaft im Kern zusammenhält

Das Gespräch führten Fabienne Melzer und Kay Meiners – Foto Thomas Range

Aktuell liegt eine rechtspopulistische Partei, die AfD, in Umfragen bundesweit mit 20 Prozent vor der SPD. Was sagt das über den Zustand der Gesellschaft?

Es fällt offenbar immer mehr Menschen schwer, sich auf etwas Gemeinsames zu verständigen, also auf Grundregeln, die alle in der Gesellschaft teilen. Viele Menschen fühlen sich von den aktuellen Krisen und Herausforderungen bedroht. Sie machen sich Sorgen um den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Das gilt interessanterweise auch für diejenigen, die AfD wählen.

Es gibt also eine gemeinsame Sorge?

Da fängt das Problem schon an. Gesellschaftlicher Zusammenhalt ist eben ein sehr schillernder Begriff. Viele Menschen definieren Zusammenhalt als Einheitlichkeit. Für sie ist eine vielfältige Gesellschaft wie die unsrige ein Beleg dafür, dass es wenig Zusammenhalt gibt.

Was macht gesellschaftlichen Zusammenhalt aus?

Am WSI orientieren wir uns an einer Definition der Bertelsmann-Stiftung, die verschiedene Kategorien von Zusammenhalt unterscheidet: Wie weit vertraue ich den Mitmenschen und den Institutionen? Empfinde ich die Gesellschaft als gerecht? Bin ich bereit, mich an Spielregeln zu halten? Orientiere ich mich auch am Gemeinwohl? Das ist so etwas wie ein gemeinsamer Kern.

Nimmt der Zusammenhalt ab, oder ist das nur ein Gefühl?

Die Gesellschaft ist nicht so gespalten, wie sie oft beschrieben wird. Die meisten Menschen sind heute viel liberaler als vor 40 Jahren. Gleichzeitig scheint es schwieriger zu werden, sich mit allen auf ein Minimum gemeinsamer Regeln und auch gemeinsamer Deutungen der gesellschaftlichen Realität, zum Beispiel die Gefährlichkeit des Coronavirus, zu verständigen.

Und dafür sind die Wählerinnen und Wähler der AfD verantwortlich?

Natürlich nicht nur, aber sie haben sich von dem, was die Gesellschaft im Kern ausmacht, verabschiedet. Sie wählen eine Partei, die manifeste rassistische und antidemokratische Einstellungen bedient.

Warum treffen sie diese Wahl?

Zunächst einmal ist es mir wichtig, festzuhalten, dass die Forschungslage sehr eindeutig belegt, dass die Wahlentscheidung für die AfD zu einem großen Teil auf manifesten rassistischen und antidemokratischen Einstellungen beruht. Dennoch wachsen solche Einstellungen in bestimmten Kontexten, die man sich genauer ansehen sollte. Wir wissen, dass Abstiegsängste, ökonomischer und sozialer Stress und Ohnmachtserfahrungen solche Einstellungen fördern. Die unteren Lohngruppen, die ►

► keine Reserven haben, geraten viel schneller unter Stress, wenn durch eine Pandemie, einen Krieg das Leben unsicherer oder teurer wird. So sinkt das Vertrauen in die Politik und in staatliche Institutionen, was ein guter Nährboden für den Aufstieg rechtspopulistischer und rechtsextremer Einstellungen ist.

In Deutschland gibt es die Besonderheit, dass die AfD im Osten stärker ist. Was ist die Ursache?

Wir haben ein besonderes Problem mit Anerkennungsverlusten, weil die Erfahrung eines biografischen Bruches ja in ganz vielen Familien präsent ist. Hinzu kommt, dass rechtsradikale Entwicklungen hier lange geleugnet und nicht angemessen bearbeitet wurden. Dazu kommt eine andere materielle Situation im Osten für viele. Das sind verstärkende Faktoren. Aber man darf nicht so tun, als wäre es nur ein Problem des Ostens.

In den 1970er Jahren war die Welt auch bedrohlich. Es gab den Kalten Krieg, die RAF, eine hohe Inflation – aber keine AfD. Was war damals anders?

Der Kalte Krieg war bedrohlich, bot aber auch einen festen und plausiblen Ordnungsrahmen. Gut und Böse waren klarer verteilt. Die Welt heute ist komplexer und unübersichtlicher. Zudem bot der Sozialstaat in den 1970er Jahren mehr Halt. Die Tarifbindung war höher, die Mitbestimmung wurde ausgebaut. Seit den 1990er Jahren haben wir einen deutlichen Rückbau des Sozialstaates unter rot-grüner Verantwortung erlebt. Probleme, die eigentlich Verteilungsprobleme sind, sind individualisiert worden. Die Tatsache, dass ich vielleicht arbeitslos bin und keine Fabrik besitze, wurde – etwas zugespitzt – in vielen sozialstaatlichen Debatten der letzten Jahrzehnte letztlich auf mangelnde Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft reduziert.

Das klingt, als fühlten die Menschen sich überfordert.

Sie fühlen sich ausgeliefert. Es fehlt an Selbstwirksamkeit, zum Beispiel durch die Möglichkeit, durch Bildung aufzusteigen. Ganz anders in den 1970er Jahren: Dank der Bildungsexpansion erhielten Menschen die Chance, aufzusteigen. Es war zumindest für einige die Einlösung eines meritokratischen Versprechens. Heute hat ein

Teil der Menschen dagegen das Gefühl, das eigene Leben nicht mehr selbst in der Hand zu haben, es nicht mehr aus eigener Kraft verändern zu können.

Diese Menschen haben es mit einer Regierung und mit Medien zu tun, die ständig von „Transformation“ reden – wie auch die Stiftung. Kann das nicht noch mehr Angst machen?

Ja, das stimmt. Veränderungen können Menschen immer Angst machen, und in unsicheren Zeiten sind sie sicherlich noch beängstigender. Wir tun viel zu wenig, um diesen Begriff positiv zu besetzen. Wenn eine führende Gesellschaftsdeuterin wie die Ökonomin Veronika Grimm sagt, dass wir alle damit leben müssen, weniger zu haben, ist das das Gegenteil einer solchen Erzählung. Es schürt die Ängste derer, die ohnehin wenig haben, denn sie können ja kaum verzichten. Es wäre wichtig, angesichts der Herausforderungen wie Klimaschutz, Digitalisierung oder Migration die positive Vision einer Gesellschaft zu entwickeln, die besser ist als die heutige. Es könnte ja auch sein, dass vielleicht nur einige reiche Menschen weniger haben, dafür leben sie vielleicht nach wie vor in einer demokratischen Gesellschaft und haben Luft, die ihre Kinder noch atmen können.

Ist das eine Vision, die geeignet ist, der AfD Wählerinnen und Wähler abzujaagen?

Kurzfristig sicher nicht. Es gibt dafür überhaupt kein Schnellrezept. Es sind langfristige Entwicklungen, die den Aufstieg der Partei begünstigt haben, und man kann nur genauso langfristig gegensteuern. Aber ich glaube, was diese Menschen brauchen, ist nicht nur das Versprechen, sondern die Erfahrung, dass sie in dieser Transformation sozial abgesichert sind. Und dass sie erleben, dass sie mitgestalten können.

Was, wenn Menschen, die AfD wählen, wirklich eine andere Politik wollen – zum Beispiel weniger Zuwanderung?

Der AfD ist es gelungen, Konflikte zwischen oben und unten in der Gesellschaft umzudeuten in Konflikte zwischen Innen und Außen, also zwischen den Menschen, die dazugehören, und denen, die vermeintlich nicht dazugehören. Sie verspricht Homogenität. Das hat wenig mit rea-

len Erfahrungen zu tun. Interessanterweise sind rassistische Einstellungen oft dort am häufigsten, wo es wenig Menschen mit Migrationshintergrund gibt.

Ihr Rezept gegen die AfD lautet, materielle und immaterielle Güter gleichmäßiger zu verteilen?

Es geht um Einkommen und Vermögen, aber auch um die Chance auf Mitbestimmung und Teilhabe. Hier spielt der Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. Mit beidem verbindet sich soziale Anerkennung. Menschen, die zum Beispiel in der Autoindustrie arbeiten, können es als Anerkennungsverlust erleben, wenn der Diesel, auf den sie stolz waren und den sie immer als saubere Technologie gebaut haben, plötzlich der letzte Dreck ist. Oder Menschen, die früher in der Lausitz dafür zuständig waren, dass in der DDR das Licht nicht ausgeht, nach 1989 gesagt bekamen: Wir müssen das jetzt abwickeln. Es geht nicht nur um Geld. Aber es ist auch Unsinn, zu behaupten, es hätte nichts mit materiellen Fragen zu tun.

Die Gewerkschaften sind ein Vehikel, den Menschen Gute Arbeit und Teilhabe zu ermöglichen. Bei einer WSI-Befragung Ende 2022 sprachen nur 24 Prozent der Befragten den Gewerkschaften ein „großes“ oder „sehr großes“ Vertrauen aus. Keine gute Zahl, oder?

Die Gewerkschaften haben sich allerdings in nur einem Jahr um fünf Prozentpunkte verbessert und liegen deutlich über den Vertrauenswerten der Bundesregierung. Im Gegensatz zu ihr haben sie ihre Vertrauenswerte erhöht und auf mittlerem Niveau stabilisiert. Trotzdem müssen sie sich fragen, wie sie mit den Konflikten umgehen, mit denen wir leben, und wie sie die Menschen bei diesen Themen erreichen.

Es gibt bei der AfD sicher einen harten Kern, mit dem man nicht diskutieren kann. Aber es gibt auch Leute, die sich vom politischen Mainstream abwenden, die von anderen gesagt bekommen: Deine Flugreise, deine Heizung und deine Grillkohle sind böse.

Ich mache den Menschen, die Ängste haben, keinen Vorwurf. Darum ist es so wichtig, dass niemand wirklich in existenzielle Not gerät. Und dass wir für die Probleme kollektive Lösungen finden, statt die Verantwortung auf den Einzelnen abzu-



Veränderungen können Menschen immer Angst machen.“

wälzen. Ideologisch gesehen, sind das Nachwirkungen, die auf den Rückbau des Sozialstaates Anfang der 2000er Jahre zurückgehen: die Individualisierung von Verantwortung für soziale Notstände. Und in dem jetzigen Transformationsprozess muss das Gegenteil die Antwort sein. Wir brauchen eine gesamtgesellschaftliche Lösung.

Wie schlägt sich denn die Ampelkoalition? Alles gut, nur schlecht kommuniziert?

Nein, das kann man nicht sagen. Bestimmte soziale Projekte wie die Kindergrundsicherung bleiben auf halber Strecke liegen. Auch die Erhöhung des Mindestlohns war völlig unzureichend, um die Inflationsverluste vieler Menschen auszugleichen. Verteilungsfragen werden von der Bundesregierung nicht ausreichend gestellt. Auch von einem vernünftigen Entwurf für ein Tariftreuegesetz fehlt jede Spur. Insofern kann man wirklich nicht so tun, als gäbe es nur ein Kommunikationsproblem.

Welche Verantwortung tragen die sogenannten Volksparteien? Die SPD hat zwei Konkurrenzgründungen erlebt: die Grünen und die Linkspartei. Jetzt erlebt die CDU mit der AfD quasi etwas Ähnliches. Die Bindungskraft der großen Parteien lässt offenbar nach.

Differenzierte Gesellschaften haben andere Parteienlandschaften. Das muss ja kein Nachteil sein. Aber wenn sich antidemokratische Kräfte innerhalb des parlamentarischen Systems etablieren, wird das wirklich gefährlich. Der Versuch, Wählerinnen und Wähler solcher Kräfte zurückzugewinnen, indem man selber in leicht gemäßigter Form dieselben Forderungen aufstellt, wird nicht funktionieren, denn dann wählen die Leute weiter das Original. ■

„Mentalitäten sind sehr zählebig“

AUTOINDUSTRIE Der Verbrenner steht vor dem Aus, das E-Mobil kommt. Wie verkraften Belegschaften bei Deutschlands Autobauern die Verkehrswende?

Von **Andreas Schulte**

Foto: Wolfram Scheible



Zu seinem Glück arbeitet Manfred Beller in der Achsfertigung – seit gut 30 Jahren schon. Bereits seine Ausbildung hat er bei Mercedes in Stuttgart gemacht. Jetzt ist er 51. Seither immer nur Achse, immer nur Stuttgart. „Veränderung bedeutet Verunsicherung“, sagt der Vater von drei Kindern. Die Achse hingegen bedeutet Konstanz, denn längst nicht alle Teile eines Verbrenners werden auch bei einem Elektroauto gebraucht. Bei der Achse ist das anders. Das ist sein Glück. Die Beschäftigten in der Motorenfertigung beispielsweise müssen viel mehr umlernen als er. Manche wird man gar nicht mehr brauchen.

Eine Beschäftigungsgarantie haben sie alle. „Trotzdem fragt man sich, wie es weitergeht“, sagt der Nachrücker für den Betriebsrat. Vor allem für die Jungen gehe Planungssicherheit verloren. „Man will doch ein Häusle bauen“, hört er häufig. Früher war das leichter mit den eigenen vier Wänden. Ein Job bei Mercedes gab Sicherheit für Generationen. Auch Manfreds Eltern arbeiteten beim Autobauer mit dem Stern: die Mutter in der Kantine, der Vater in der Gießerei. Manfreds Söhne haben beide bei Mercedes gerade erst ihre Ausbildung begonnen. Das freut ihn. „Als Familie tragen wir den Stern auf der Brust“, sagt er. Früher allerdings habe es ihn noch mehr mit Stolz erfüllt, für Mercedes zu arbeiten. „Da schlägt sich die unsichere Zukunft nieder“, sagt er. Am liebsten hätte er die Beschäftigungsgarantie bis zur Rente. „Und einen sicheren Arbeitsplatz für meine Kinder“, ergänzt er.

Nicht nur Manfred Beller spürt die Auswirkungen der Transformation. Die Verkehrswende mitsamt der Umstellung auf das E-Auto ist in vollem Gange. Ob bei Mercedes, VW oder Ford: In Deutschlands großen Autowerken herrscht Unsicherheit. Arbeitsplätze und Jobbeschreibungen stehen zu Tausenden auf dem Spiel. Und dies wirkt sich auf die mentale Verfassung von Belegschaften und Beschäftigten aus. „Was neu ist, ist für die meisten Stress“, sagt Hans Lawitzke, stellvertretender Vertrauenskörperleiter der IG Metall bei Ford.

Mercedes-Werker Mehmet Etli und Manfred Beller: „Die Identifikation geht langsam verloren.“

Strukturwandel, Stellenstreichung, Stress. Solche Faktoren sind auch Bestandteile des wissenschaftlichen Diskurses. Forscher des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) haben, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, im Hinblick auf einen möglichen Mentalitätswandel von Beschäftigten in der Region Stuttgart 22 Interviews mit Beschäftigten geführt und ausgewertet.

Die Wissenschaftler Knut Tullius, Berthold Vogel und Harald Wolf fanden dabei heraus, dass die Mentalitäten, also Haltungen und praktische Orientierungen in Arbeit und Leben, von Produktionsmitarbeitern maßgeblich durch Werte wie Leistungsstolz, Familie und das Bedürfnis nach Absicherung geprägt sind. Innerhalb dieser Generation wird sich daran trotz fortschreitender Transformation wenig ändern. Denn der Dreh- und Angelpunkt der automobilen Arbeits- und Lebensweise ist mit dem E-Auto vorerst gerettet. „Die Beschäftigten erleben Veränderungen anpassungsstark. Mentalitäten sind zählebig“, sagt Knut Tullius. Allerdings gerieten sie allmählich „in Gärung“.

Die mentale Stärke der Beschäftigten mag überraschen. Ford und Volkswagen schätzen, dass E-Autos 30 Prozent weniger Arbeitskräfte benötigen als Verbrenner. Das Beratungsunternehmen Alix Partners geht davon aus, dass für die Motoren und die Batterie eines Elektroautos 40 Prozent weniger Arbeitskräfte benötigt werden als für den Antriebsstrang eines Verbrenners.

Angst oder Wut hätten sie in ihren Gesprächen dennoch eher nicht erlebt, berichtet Forscher Tullius, aber es herrsche Verunsicherung. Die Gründe: Produktionsverlagerungen, veränderte berufliche Perspektiven der eigenen Kinder und die künftige Entwicklung der Region. So manche Bindung wird bereits infrage gestellt. „Allmählich verblasst der Betrieb als Identifikationsort“, sagt Tullius.

Diese Beobachtung teilt Mehmet Etli. Der 43-Jährige arbeitet seit elf Jahren bei Mercedes in Stuttgart in der Qualitätssicherung und Instandhaltung. Trotz der Beschäftigungsgarantie will der Autobauer schrumpfen. „Vielen Kollegen wird ein Ausscheiden aus dem Betrieb mit einer hohen Abfindung versüßt“, sagt Etli. So gehe nicht nur Know-how verloren, zudem würden Lücken in der Belegschaft zunehmend mit Leiharbei-

Knut Tullius/Harald Wolf/
Berthold Vogel:
Abschied von gestern.
Mentalitäten und Transformationserfahrungen von Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie in der Region Stuttgart. Working Paper Forschungsförderung Nr. 276, März 2023

”

Was neu ist, ist für die meisten Stress.“

HANS LAWITZKE, stellvertretender Vertrauenskörperleiter der IG Metall bei Ford



► tern gestopft. Die Entwicklung gleicht einer Kerze, die von beiden Seiten abbrennt. „Auf der einen Seite identifizieren sich zeitlich befristete Leihbeschäftigte ohnehin selten mit ihrem Arbeitgeber am Einsatzort. Auf der anderen Seite geht die Identifikation der Stammbesellschaft langsam verloren, weil sie diese Vorgehensweise des Arbeitgebers missbilligt“, sagt Mehmet Etli.

Dass allerdings der Zusammenhalt der Belegschaften unter der Transformation leidet, sieht er nicht. „Es gibt drei Lager: Wir haben Gegner der Transformation. Wir haben Skeptiker, die noch technische Bedenken beispielsweise hinsichtlich der Batterie und der fehlenden Infrastruktur äußern. Und wir haben die Befürworter.“ Die Konstellation bleibt aber bislang ohne Brisanz. „Es wird viel diskutiert, aber nicht gestritten. Eine Spaltung der Belegschaft haben wir hier nicht“, sagt Mehmet Etli.

Dies könnte unter anderem ein Verdienst der Mitbestimmung sein. So sieht es Hans Lawitzke

bei Ford in Köln. Auch dort sei kein Keil zwischen die Beschäftigten getrieben. „Ob es Spannungen in der Belegschaft gibt, hängt entscheidend von der Kommunikation der Betriebsräte und Gewerkschaften ab. Wenn wir offene Fragen und Zusammenhänge transparent erläutern, bleiben die Reihen geschlossen. Bei gefühlt 90 Prozent der Fordianer ist uns das gut gelungen.“ Die verbliebenen zehn Prozent bereiten ihm Sorge. „Genau wie in der Gesellschaft haben wir auch im Betrieb Menschen, die man kaum mehr erreicht, die beispielsweise an eine Verschwörung etwa durch die IG Metall oder die Grünen glauben.“ Die Transformation leistet der Abwehrhaltung Vorschub: „Wer 40 Jahre lang Verbrennungsmotoren gebaut hat und nun spürt, dass für diese Leistung gesellschaftliche und betriebliche Anerkennung schwindet, empfindet eine Sinnentleerung“, sagt Lawitzke.

Ähnlich beobachtet dies Florian Hirsch. Der Vertrauenskörperleiter bei VW in Wolfsburg hat

für das IG-Metall-Projekt „Transformation erzählen“ mit vielen Beschäftigten der Autoindustrie gesprochen. „Nichts ist schlimmer als ständige Unsicherheit“, sagt er. Allerdings könne man die Angst vor dem Unbekannten wirksam bekämpfen. Dabei spiele die Mitbestimmung eine wichtige Rolle. „Denn durch ihre Initiativen können Beschäftigte Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten.“ In Projekten können etwa jüngere Beschäftigte älteren bei neuen, meist digitalen Prozessen unter die Arme greifen, während die Jungen von der Erfahrung der Älteren profitieren. „Das wirkt sich positiv auf die Identifikation aus“, sagt Hirsch. „Viele identifizieren sich auch wegen der Mitbestimmung weiterhin mit ihrem Betrieb.“

Schuldige für ihre unsichere Lage finden Beschäftigte in der Politik und beim Arbeitgeber. „Bei uns gibt es einige Gegner der Transformation, die dem Arbeitgeber vorhalten, sich nicht gegen die Politik durchsetzen zu können“, sagt Mehmet

Etli. Andere werfen Medien und Politik vor, keinen Klartext zu reden. Aber Wischiwaschi-Formulierungen könne keiner gebrauchen. „Sie schüren die Unsicherheit der Menschen eher, als dass sie Ruhe reinbringen.“ ■



Nichts ist schlimmer als ständige Unsicherheit.“

FLORIAN HIRSCH, Vertrauenskörperleiter bei VW

Foto: Christian Burkert





Digitale Kollegialität:
Vom Homeoffice aus
zugeschaltet – und
dann wieder weg

„Man schottet sich ab“

DIGITALISIERUNG Ein Forschungsprojekt untersucht, welche Auswirkungen der Wandel der Arbeitswelt auf den kollegialen Zusammenhalt im Betrieb hat.

Von **Andreas Molitor** – Foto **Werner Bachmeier**

Als Stefan Rüb erfuhr, was Manager sich alles einfallen lassen, um in der Belegschaft so etwas wie eine Unternehmensbindung und Vertrautheit zu entfachen, kam er gehörig ins Staunen: „Da gibt es dann auf einmal jede Menge Teamevents oder schöne Weihnachtsfeiern“, erzählt der Göttinger Soziologe. „In einem Fall wurde sogar ein Spitzenkoch eingeladen, damit er in der Kantine für die Beschäftigten kocht.“ In Zeiten von Personalnot und Fachkräftemangel ziehen Arbeitgeber etliche Register, um ihre verstreute Belegschaft aus dem Homeoffice in die Firma zu locken.

Rüb leitet das Forschungsprojekt „Zusammenhalt in digitalen Arbeitswelten“ des Forschungsinstituts für Gesellschaftlichen Zusammenhalt (FGZ), das wissenschaftliche Vorhaben zum Thema bundesweit bündelt und vernetzt. Die Leitfrage lautet: Wie wirkt sich der Wandel der Arbeit im digitalen Umbruch auf das Miteinander – und Gegeneinander – in Betrieben aus? Um das herauszufinden, interviewte er bei Versicherungsunternehmen und Automobilzulieferern Dutzende von Beschäftigten.

Noch ist das Projekt nicht abgeschlossen – aber einige Eindrücke aus der laufenden For-

schung zeichnen sich schon jetzt ab. Bei den Autozulieferern, wo Rüb Gespräche vor allem in Entwicklungsabteilungen führte, diagnostizierte der Forscher einen einschneidenden Wandel des Arbeitskontextes. „Die Leute arbeiten nicht mehr in festen, sondern in ständig wechselnden virtuellen Teams – und zwar standortübergreifend, oft sogar weltweit“, berichtet er. Oft sei man Teil eines Projekts eines anderen Standorts, werde vom Homeoffice aus per Videokonferenz zugeschaltet – und sei dann erstmal wieder weg. Das nächste Projekt wartet schon – mit anderen Menschen, bei denen man sich gut überlegt, ob die „Arbeit des Sich-Kennenlernens“ denn überhaupt lohnt. „Über diese virtuellen Kanäle dauert es viel länger, überhaupt eine Vertrauensbasis herzustellen“, sagt Stefan Rüb. Die häufige Konsequenz: „Man schottet sich ab, zieht sich raus und ist emotional viel kontrollierter“ als früher im direkten Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, mit denen man täglich zusammenarbeitete. Es entwickle sich „eine unverbindlichere Form von Zusammenhalt oder Kollegialität: mit einer stärkeren professionellen Distanz und weniger Preisgabe von sich selbst“.

Es entsteht kein Teamgeist

In der Versicherungs-Sachbearbeitung war der „Digitalisierungseinschnitt“ weit weniger spürbar. Schon vor der Coronapandemie und der Versetzung ganzer Belegschaften ins Homeoffice war die Arbeit extrem durchgetaktet und individualisiert. Jeder zieht sich aus dem digitalen Postkorb seine Aufträge und arbeitet sie im Laufe des Tages ab. Zwar arbeitet man in Teams, die bestimmte Leistungskennziffern erreichen müssen, aber ein Teamgeist entsteht nicht. Unausgesprochen ist klar, wer die Leistungsträger und wer die Schwachen im Team sind. „Die Arbeitsbeziehungen sind eher leistungsbezogen hierarchisch als egalitär kooperativ ausgerichtet“, berichtet Stefan Rüb. Man geht ins Büro, zieht seine Arbeit durch und fährt wieder heim. Das Post-Corona-Arbeitsregime – vereinbart sind 60 Prozent Homeoffice, 40 Prozent Büro – passe „im Grunde genommen recht gut zu dieser instrumentellen Arbeitshaltung“.

Betriebsräte berichteten Rüb, dass die Isolation durch das mobile Arbeiten zugenommen habe. Vieles, was früher offensichtlich war, bleibe



Über die virtuellen Kanäle dauert es viel länger, überhaupt eine Vertrauensbasis herzustellen.“

STEFAN RÜB, Soziologe

nun im Dunkeln. „So etwas wie Alkoholprobleme oder Schwierigkeiten zu Hause bekommt man jetzt einfach nicht mehr mit“, so der Tenor der Beschäftigtenvertreter. Wer schon vorher kaum soziale Beziehungen hatte außer im Betrieb, laufe jetzt Gefahr, „voll in der sozialen Isolation zu landen“.

Aufschlussreich waren die Gespräche mit den Beschäftigten eines Autozulieferers, bei dem eine Werksschließung beschlossen war. Bei den Beschäftigten aus der Entwicklungsabteilung sei anfangs noch eine „gewisse Betroffenheit“ zu spüren gewesen, berichtet Stefan Rüb, aber dann habe es geheißt: „Wir sind der Entwicklungsbereich – und das ist das Werk.“

Der Weg vors Werkstor ist zu weit

Die Entwickler hätten „kaum noch einen Bezug zu Werk und Standort“, anders als früher. Da galt: „Was wir hier entwickeln, wird auch hier produziert.“ Jetzt werde es irgendwo auf der Welt gefertigt, der Bezug zum Standort sei fast völlig verloren gegangen. Einige Beschäftigte der Entwicklungsabteilung seien zu Protesten mit vors Werkstor gezogen, aber vielen sei der Weg aus dem Homeoffice zur Fabrik zu mühsam gewesen. Eine Beschäftigte brachte es im Gespräch mit Rüb auf den Punkt: „Der Standort ist für mich einfach nur noch das, wo ich hinkomme, wenn ich nicht im Homeoffice bin. Aber meine eigentliche Arbeit findet im weltweiten Raum statt.“



Foto: kpw-photo

STEFAN RÜB ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) der Georg-August-Universität Göttingen. Er leitet das Projekt „Zusammenhalt in digitalen Arbeitswelten“ am Forschungsinstitut für Gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Nicht nur Rüben und Reben

WIRTSCHAFTSPOLITIK In Rheinland-Pfalz suchen die Gewerkschaften den Schulterschluss mit der Politik, um Wirtschaft und Gesellschaft zu stabilisieren. Doch der Weg von der Staatskanzlei in die Betriebe ist steinig.

Von Kay Meiners

Da für, dass die neue Transformationsagentur Rheinland-Pfalz die „zentrale Anlaufstelle“ für Beschäftigte, Betriebe und Bürger sein soll, ist das Personaltableau bescheiden: Für Betriebe, Beschäftigte und Selbstständige ist von sechs Personen im „Kernteam“, die auf der Website aufgeführt sind, nur eine zuständig. Die anderen vertreten die Agentur auf Veranstaltungen oder betreuen das Social-Media-Angebot. Die 2020 gegründete staatliche Agentur ist ein Kind der rheinland-pfälzischen Ampelkoalition, das unter anderem auf Druck der Gewerkschaften entstanden ist: „Mit der Transformationsagentur, der Innovationsagentur und der Energie- und Klimaagentur wurden in den vergangenen Jahren einige Agenturen aus der Taufe gehoben“, sagt Susanne Wingerts Zahn, Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland. Die Transformationsagentur sei am weitesten entwickelt, wenngleich sie selbst ein Instrument sei, dass noch wachsen und sich entwickeln müsse. Die DGB-Vorsitzende sagt, die Agentur sei bereits dabei, ihre unterstützende Wirkung zu entfalten. „Gewerkschaften und Be-

triebsräte haben schon auf das Angebot zurückgegriffen, etwa im Nahetal, wo es eine Reihe von Industriestandorten gibt“, sagt Wingerts Zahn. Nur jedes dritte Unternehmen ist in Rheinland-Pfalz noch tarifgebunden, beim Thema Mitbestimmung sind die Zahlen noch niedriger.

Industrie neben Weinbergen

„Oft hat Rheinland-Pfalz den Ruf, hier gäbe es nur Reben und Rüben, und den Tourismus. Aber das stimmt so nicht. Wir sind ein wichtiger Industriestandort“, sagt Wingerts Zahn. Es sind überwiegend kleine und mittlere Unternehmen, die hier zu Hause sind – Firmen, deren Anstrengungen, mit Markt und Politik mitzuhalten, zuletzt durch eine Kette krisenhafter Ereignisse wie gestiegene Energiepreise und Störungen der globalen Lieferketten erneut ausgebremst wurden. Sie sollen jetzt die Zukunft meistern: den Umstieg auf regenerative Energien, die Digitalisierung, den demografischen Wandel und die globale Klimakrise.

Alexander Schweitzer, der Arbeitsminister, der sich auch „Transformationsminister“ nennt, beschreibt ihre Lage so: „Es gibt Unternehmen, die durch die Gleichzeitigkeit der Herausforderungen überfordert sind, obwohl sie eigentlich stark sind.“ Ihnen will er helfen, unter anderem durch ein Weiterbildungsbudget aus der Landeskasse. Unterdessen schwächelt die Wirtschaft unter den Belastungen. Während die deutsche Wirtschaft im vergangenen Jahr insgesamt noch um 1,8 Prozent wachsen konnte, schrumpfte sie in Rheinland-Pfalz um 0,2 Prozent.

Gleichzeitig hat sich der Veränderungsdruck vervielfacht, gerade in der Industrie, von der – wie Wingerts Zahn sagt – „60 Prozent zu energieintensiven Branchen gehören.“ Alte Geschäftsmo-

Sitzung des Transformationsrates: „Ziel ist es, ein gemeinsames Bewusstsein zu schaffen“



Foto: Staatskanzlei Rheinland-Pfalz



delle werden bald nicht mehr funktionieren. Dass die Beschäftigung im Land zuletzt gestiegen ist, ist nur auf den ersten Blick eine gute Nachricht. Tatsächlich kündigen die Zahlen einen drohenden Engpass am Arbeitsmarkt an: Wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen, wird der Nachwuchs nicht ausreichen, um die Lücken zu füllen. Schon jetzt lässt sich beobachten, wie in einigen Betrieben der Anteil Ungelernter steigt.

Zu den Dienstleistungen der Transformationsagentur gehört eine Förderdatenbank – daneben gibt es in den Regionen weitere Infrastruktur zur Beratung – und eine Reihe weiterer Kooperationspartner – Hochschulen, Handwerkskammern, und regionale Netzwerke. Daneben vermittelt die Agentur Kontakte zu „Transformationsbegleitern“ – das sind Unternehmensberater, die dann bis zum

einzelnen Beschäftigten die Zukunftspläne und Qualifikationsprofile durchgehen, inklusive einem Fragebogen zur Erwerbsbiografie, Stärken-Schwächen-Analyse und der unvermeidlichen Frage: „Wo wollen Sie in zehn Jahren sein?“

Zwischen Politik und Praxis

Die Agentur ist nur ein Baustein in einem ganzen Räderwerk, das der Wirtschaft auf die Sprünge helfen soll. Ganz oben, an der Spitze, steht ein Gremium, das ebenfalls im Jahr 2020 durch die SPD-Ministerpräsidentin Malu Dreyer gegründet wurde und in dem Vertreter der Landesregierung, der Gewerkschaften IG Metall und IGBCE sowie des DGB, der Landesvereinigung der Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU), der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern sowie der Bundesagentur für Arbeit ►

Ländliches Idyll mit Gewerbebetrieb: In Bockenu produziert der japanische Autozulieferer Musashi.

Link zur Transformations-
agentur Rheinland-Pfalz:
[transformationsagentur.
rlp.de/](https://transformationsagentur.rlp.de/)

Der Kampf um Musashi
(Broschüre)
[https://www.igmetall.de/
download/20220804-
Musashi_Zukunft-durch-
Widerstand.pdf](https://www.igmetall.de/download/20220804-Musashi_Zukunft-durch-Widerstand.pdf)

Musashi-Werk in Bad
Sobernheim: „Wir brauchen
Stückzahlen, wir sind auf
Masse ausgelegt.“



Foto: Karsten Schöne

► und der gewerkschaftlichen Technikber-
atungsstelle (TBS) zusammenkommen – der
Transformationsrat.

Hier treffen sich unter Dreyers Vorsitz alle,
die Gewicht im Land haben. „Es waren die Ge-
werkschaften, die Druck bei der Landesregierung
machten, Industriepolitik in den Fokus zu neh-
men und ein solches Gremium einzurichten“,
sagt Wingertszahn. Sie gehört selbst dem Kreis
an, der sich drei- bis viermal jährlich in der Staats-
kanzlei mit Malu Dreyer und den zuständigen
Ministern und Ministerinnen trifft. Sie sagt: „Wir
sind ein Beratungsgremium und können landes-
politische Maßnahmen anschieben. Beschlüsse
fassen muss die Regierung.“ Das Wichtigste sei,
„ein gemeinsames Problembewusstsein zu schaf-
fen und Handlungsoptionen zu formulieren“,
sagt die DGB-Landeschefin.

„Es ist wichtig, dass wir als Gewerkschaften
viel erklären – das gilt auf der einen Seite für
dieses Gremium, aber auch auf der anderen Sei-
te in Richtung der Beschäftigten. Es ist unsere
Aufgabe, deutlich zu machen, was in diesen
Gremien wirklich passiert“, sagt Wingertszahn.
Dementsprechend geht es zu einem großen Teil
um Kommunikation und Aufklärungsarbeit.
Das ist nötig, um die großen Linien der Trans-
formation in ein gemeinsames Zielbild zu gie-
ßen: Maßnahmen für Beschäftigung, Qualifizie-
rung und Weiterbildung, eine bessere berufliche
Bildung, die Forschungs- und Investitionsförde-
rung, das Vorantreiben der Erneuerbaren Ener-
gien und einer Wasserstoffstrategie – insgesam-
t eine Stabilisierung der industriellen Basis zu
erreichen.

Beim größten Arbeitgeber der Region

Simone Krämer ist Betriebsratsvorsitzende beim
japanischen Autozulieferer Musashi in Bad
Sobernheim, dem größten Arbeitgeber der Stadt.
Hier, im Nahetal, wo Musashi Motor- und Getrie-
beteile fertigt, soll man sich die Probleme und
Fortschritte der Transformation aus erster Hand
ansehen können. Krämer lächelt etwas verlegen,
als sie nach der Transformationsagentur gefragt
wird. „Die Zusammenarbeit klappt nicht so gut“,
erklärt sie. Ihre Kritik: „Die Agentur ist von der
Basis, wo geschafft wird, zu weit weg. Und sie hat
zu wenig Personal.“

Krämer hat zusammen mit dem KBR-Vorsitzen-
den Jürgen Gebhard und der Belegschaft der vier
deutschen Standorte sowie mit der IG Metall und
der TBS einen heftigen Tarifkonflikt ausgefoch-
ten, der viel Aufmerksamkeit erregt hat. Dass der
Konflikt glücklich ausging, hat mit dem Organi-
sationsgrad zu tun, für den alle Aktiven hart
gearbeitet haben. Er liegt fast auf Volkswagen-
Niveau. Es gibt einen Transformations-, Zukunfts-
und Sozialtarifvertrag, der Mindestpersonal-
bemessungen für alle Standorte bis 2030
festschreibt. „Dass der Arbeitgeber volle Auftrags-
bücher hatte, hat uns in die Karten gespielt“, sagt
Gebhard: „Wenn wir gestreikt haben, hat das
richtig wehgetan. Das Ziel war, eine Tarifkom-
mission und einen Tarifvertrag für alle Standorte
zu bekommen.“ Es wird keine betriebsbedingten
Kündigungen für IG Metall-Mitglieder bis 2026
an den deutschen Standorten geben: in Lüchow
und Hann. Münden in Niedersachsen, in Leine-
felde in Thüringen und im Nahetal mit drei
Werken in Bockenau, Bad Sobernheim und
Grolsheim, die einen gemeinsamen Betriebsrat
haben. Zudem reden die Beschäftigten bei allen
Themen rund um die Transformation – den Ab-
schied vom fossil betriebenen Auto – mit.

Aus Gewerkschaftssicht ist Musashi ein Vor-
zeigeunternehmen. Zudem sind die meisten Be-
triebe wesentlich kleiner als die deutsche Sektion
des Weltkonzerns Musashi. Dort haben die Be-
schäftigten meist viel weniger Verhandlungs-
macht. „Die Transformationsagentur kam zu dem
Zeitpunkt ins Spiel, als wir unsere Steuerungs-
und Lenkungskreise gebildet haben“, berichtet
Krämer. „Hier arbeiten wir mit denen zusammen.
Der Betriebsrat hat gemeinsam mit der Geschäfts-
führung Listen über mögliche förderbare Projek-
te erstellt und diese bei der Agentur angefragt.“
Doch die Vorschriften, sagt Krämer, seien noch
immer ein „undurchsichtiger Dschungel“.

Gefragt, was mit der Agentur besser laufen
könnte, wünschen sich Krämer und Gebhard
eine Förderung, die näher am Betrieb ist: „Wenn
wir eine Idee haben wie etwa Solarpanels über
unseren Parkplätzen, brauchen wir eine unbüro-
kratische Beratung zur Umsetzung dieser kon-
kreten Idee.“ Für die Transformation hin zu einer
CO₂-neutralen, diversifizierten Produktion haben
Krämer und Gebhard selbst jede Menge Ideen,



Fotos: Karsten Schöne



Betriebsrätin Simone Krämer,
Arbeit im Betriebsratsbüro:
Jede Menge eigene Ideen

machen sich Gedanken, wie eine CO₂-neutrale Produktionslinie aussehen kann. Kauft man normalen Stahl und Ausgleichszertifikate? Oder gibt es dann grünen Stahl, der mit fossilfreiem Strom und Wasserstoff gewonnen wird? Sie haben schon eine Konzernbetriebsvereinbarung für Job-Bikes entworfen, weil noch fast alle mit dem Auto zur Arbeit kommen, und machen sich Gedanken, wo man Solarpanels anbringen könnte.

Produktinnovationen sind gefragt

Am Beispiel von Musashi wird auch deutlich, dass es einen Erfolgsfaktor für das Überleben gibt, den weder die Staatskanzlei noch die Betriebsräte direkt beeinflussen können: Produktinnovationen.

”

Die Agentur ist von der Basis,
wo geschafft wird, zu weit weg.
Und sie hat zu wenig Personal.“

SIMONE KRÄMER, Betriebsratsvorsitzende beim japanischen Autozulieferer Musashi

„Zwei unserer Geschäftsführer sind noch sehr jung und voller Ideen“, schildert die Betriebsrätin. „Sie gucken, dass sie andere Märkte außerhalb der Verbrenner für uns erreichbar machen. Für Hann. Münden haben wir einen Auftrag für E-Bikes, für die wir Teile schmieden. Wir brauchen aber auch Stückzahlen, denn wir sind auf Masse ausgelegt. Kleinserien lohnen sich für uns eher weniger.“ Doch wenn alle Anstrengungen nicht reichen, um die Auftragslage zu stabilisieren, wird das Arbeitsplätze kosten. Daher hat der Betriebsrat nicht nur einen Zukunfts-, sondern auch einen Sozialtarifvertrag ausgehandelt. Der gilt ab 2026. „Es war gar nicht einfach, zu den Kolleginnen und Kollegen zu gehen und für einen Sozialtarifvertrag zu werben, wenn die Auftragsbücher voll sind“, sagt Gebhard. „Die fragen: ‚Was ist denn mit euch los?‘“ Doch Krämer und Gebhard haben gute Argumente – der Kampf um Jobs mit Sicherheitsleine: „Was ohne Musashi an Kaufkraft, Jobs und Zusammenhalt wegfiel, ist nicht ersetzbar.“ Abhängig sind die Zulieferer und ihre Beschäftigten immer von den Technologieentscheidungen der großen Konzerne und von den Rahmensetzungen der Politik. Da tut es gut, auf die eigene Gestaltungskraft zu vertrauen. „Stillstand bedeutet Tod“, sagt Simone Krämer; „und den können wir uns nicht leisten.“ ■



Betriebsrat Thilo
Fischer vor dem
Werk in Heilbronn.

„WIR SIND KNORR“ – IMMER NOCH

GERETTET In der Heimatstadt der Traditionsmarke Knorr (Unilever) ging es jahrelang bergab mit der Produktion von Tütensuppen und Saucen. Als die Standortschließung drohte, schlossen Belegschaft und Betriebsrat die Reihen.

Von **Stefan Scheytt** – Foto **Jens Volle**

Auf dem Weg zu Thilo Fischer, dem Betriebsratsvorsitzenden des Lebensmittelherstellers Knorr in Heilbronn, geht man an mehreren meterlangen Transparenten vorbei, die an den Zäunen des Firmengeländes hängen. „Komm' zu uns!“, steht darauf, „Wir suchen Produktionsmitarbeitende, Auszubildende, Techniker“, oder: „Wir stellen ein und bilden aus!“ Drinnen, in Fischers Büro, stehen auf einem Schrank selbst gebastelte Demo-Plakate, die an

andere Zeiten erinnern, zum Beispiel: „Werk-schließung kommt nicht in die Tüte!“ Die widerstreitenden Aussagen – Jobangebote hier, drohende Jobverluste dort – liegen gut drei Jahre auseinander und sind eine Art Arbeitsnachweis für Thilo Fischer, den Betriebsrat und viele Mitstreiter: Nach Schließungsplänen des Mutterkonzerns Unilever sind die rund 600 Arbeitsplätze im Traditionswerk von Knorr bis mindestens 2030 gesichert. „Unsere Agenda hat sich um 180

Grad gedreht“, sagt Fischer. Dafür ist das Gremium für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2023 nominiert. Hinter dem NGG-Betriebsrat liegt allerdings viel mehr Arbeit als die jüngste Werksrettung. Knorr-Aner zu sein, das war der permanente Kampf gegen Belegschaftsabbau und Verlagerung von Kapazitäten und Kompetenzen an andere Standorte. „Ende 2019, als die Standortschließung drohte, standen wir definitiv mit dem Rücken zur Wand“, sagt Fischer.

Aus der Drehung vom totgesagten Werk zum Investitionsstandort und zur europäischen Grundlastfabrik im Unilever-Produktionsnetzwerk leitet Betriebsrat Fischer drei Lehren ab:

Erstens: Laut sein und so viele Mitstreiter wie möglich mobilisieren. Der Protest im Werk und in der Stadt war unüberhörbar, Politiker aller Parteien und Heilbronn Oberbürgermeister solidarisierten sich, Tausende unterschrieben gegen die Konzernpläne, es gab symbolische Werksschließungen, Kundengebungen in der Innenstadt und eine Belegschaftsversammlung, die Thilo Fischer als „einmaligen Gänsehautmoment“ beschreibt: Nachdem ein Unilever-Manager die unfrohe Botschaft verkündet hatte, „skandierten 650 Beschäftigte in der prall gefüllten Kantine stehend: Wir sind Knorr! Und dann ließen wir das versammelte Management stehen und gingen zurück an die Arbeit.“

Zweitens: Kolleginnen und Kollegen einbinden! Thilo Fischer: „Wir haben mehr als 20 Teil- und Betriebsversammlungen abgehalten, holten uns auf diese Weise Rückendeckung und besprachen, welchen Weg wir gemeinsam gehen wollen.“

Drittens: Nur Widerstand leisten reicht nicht, die Belegschaft und ihre Vertreter müssen selbst Vorschläge einbringen! Er sei ein Freund davon, Alternativen aufzuzeigen. Nur zu sagen: „Machen wir nicht“, sei zu wenig, lautet Fischers Credo. „Dabei hat uns die Mitbestimmung sehr geholfen“, findet der Betriebsrat, dessen Werk in Konkurrenz zu anderen Werken in Europa stand, von denen zwei im Zuge der Restrukturierung dicht gemacht wurden. Das Gremium in Deutschland holte sich die Expertise eines Juristen und einer Unternehmensberaterin. „In Arbeitsgruppen mit Standortverantwortlichen vom Werksleiter bis zum Abteilungsleiter und Meister haben wir Ideen entwickelt, wie wir effizienter werden kön-

nen. Wir haben jeden Stein umgedreht“, berichtet Fischer. „Es ging darum, den Standort so zu modernisieren, dass er eine Perspektive hat und wir nicht in wenigen Jahren wieder in der gleichen Misere landen.“

Entlassen wurde niemand, nur rund 30 Beschäftigte gingen freiwillig in den Vorruhestand oder mit Abfindungen. Schmerzhaftes Einschnitt gab es durchaus: Die Entgelte wurden für die Belegschaft zwar nicht reduziert, allerdings für alle, die neu kamen. Außerdem wird von zukünftigen Tarifierhöhungen nicht alles bei den Knorrianern landen. Zudem hat sich die Belegschaft zu mehr Flexibilität bei Samstagsarbeit bereit erklärt. All das und noch vieles mehr ist in einem neuen Entgelttrahmentarifvertrag, einem Ergänzungstarifvertrag, einem Zukunftstarifvertrag

Der Deutsche Betriebsräte-Preis wird im Rahmen des Deutschen Betriebsräte-tags am 9. November in Bonn verliehen. Aus 76 Bewerbungen wurden zwölf Projekte nominiert, eines davon ist das des Betriebsrats von Knorr. Informationen zu allen Nominierten unter www.bund-verlag.de/betriebsrat/betriebsraete-preis und www.dbrp.de

”

Wir haben nicht nur die Schließung abgewendet, sondern den Standort zukunftsfähig gemacht.“

sowie in Betriebsvereinbarungen geregelt, die nun Stück für Stück Wirkung entfalten und unter anderem Millionen von Euro jetzt und in den kommenden Jahren in die Knorrstraße nach Heilbronn fließen lassen. „Wir haben nicht nur die Schließung abgewendet, sondern den Standort zukunftsfähig gemacht“, sagt Fischer. Er sei deshalb guter Dinge, dass Knorr in Heilbronn es mindestens bis zur 200-Jahr-Feier 2038 schaffe. Manchmal muss er sich selber zwicken: „Wer hätte vor wenigen Jahren gedacht, dass wir uns heute damit beschäftigen, wie wir neue Fachkräfte gewinnen können und wo die nächsten Investitionsschwerpunkte gesetzt werden müssen.“ ■

Sauberes Salz

TRANSFORMIERT Das Bergbauunternehmen K+S betreibt seine Kalibergwerke an der Werra langfristig weiter – weil der Betriebsrat Wege aufgezeigt hat, wie die Produktion profitabler und weniger umweltschädlich gemacht werden kann.

Von Joachim F. Tornau

Wer im hessisch-thüringischen Kalirevier an der Werra von Transformation spricht, löst üblicherweise wenig Begeisterung aus. „Das Thema“, sagt Stefan Böck, „ruft bei vielen Menschen Ängste hervor.“ Transformation in der Kaliindustrie, das hätten sie schon einmal erlebt, nach der Wende. Acht der neun DDR-Kalibergwerke wurden damals geschlossen, der Hungerstreik der Kumpel von Bischofferode hat sich tief ins kulturelle Gedächtnis eingebrannt. Heute gibt es im hessisch-thüringischen Grenzgebiet noch drei Förderstätten, an denen rund 4500 Beschäftigte des Kasseler Bergbauunternehmens K+S Rohsalz aus der Erde holen und verarbeiten. Doch auch über diesem „Verbundwerk Werra“ schwebte in den vergangenen Jahren immer wieder das Gespenst einer teilweisen oder gar vollständigen Schließung.

„Es gab so viele Restrukturierungskonzepte, dass ich die Namen und Kürzel schon gar nicht mehr alle zusammenkriege“, sagt André Bahn. Der 54-Jährige ist Betriebsratsvorsitzender im Verbundwerk Werra. Stefan Böck, 48 Jahre alt, fungiert offiziell als sein Vize, aber eigentlich sehen sich die beiden Männer eher als eine Art Doppelspitze – auch und gerade, wenn es um das Projekt geht, mit dem ihr 29-köpfiges Gremium für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2023 nominiert wurde, der im Rahmen des Deutschen Betriebsräte-Tags im November in Bonn verliehen wird: Der Betriebsrat hat maßgeblich dazu beigetragen, dass im Kalirevier an der Werra nicht mehr von Restrukturierung und Schließung die Rede ist, sondern von Transformation. Und dieses gefürchtete Wort jetzt einen positiven Klang bekommen hat.

Es war im Frühjahr 2021, K+S hatte sich von einer Unternehmensberatung gerade die Halbierung der Kaliförderung an der Werra empfehlen lassen, da beschloss der ►



Foto: Uwe Zucchi



Betriebsräte André Bahn (l.) und Stefan Böck: „Das Werk Werra ist bis 2060 gesichert, das Bergwerk in Unterbreizbach, bis 2040.“

► Betriebsrat: So darf es nicht weitergehen. „Jedes Jahr hat wieder alles gewackelt und zur Verunsicherung der Belegschaft geführt“, erzählt Böck. „Also haben wir uns ausgeklinkt und selbst ein Konzept zur Zukunftssicherung entwickelt. Schließlich wissen wir als Bergleute ja am besten, was geht.“ In nur wenigen Wochen erarbeitete der Betriebsrat ein Paket von 39 Maßnahmen, die die Kaliförderung im Werk Werra effizienter und nachhaltiger machen sollen.

Die Ideen reichten von einer neuen Abbautechnik, mit der die Ausbeute deutlich erhöht werden kann, indem Salz auch aus den stehen bleibenden Stützpfeilern unter Tage gewonnen wird, bis zu verschiedenen Lösungsansätzen für

erwarteten Effekten in wenigen Sätzen beschrieben wurde, gingen die beiden IGBCE-Mitglieder dann direkt zum Unternehmensvorstand. Und der war so angetan, dass er die Ideen des Betriebsrats zur Grundlage für ein „Transformationsprojekt Werra 2060“ machte. Ein Jahr lang tagten Führungskräfte und Fachleute des Unternehmens mit Betriebsratsmitgliedern und externen Sachverständigen in Arbeitsgruppen und Workshops. André Bahn und sein Vize Stefan Böck gehörten dem Lenkungskreis an.

„Das war wichtig“, bilanziert der Betriebsratsvorsitzende. „Ich weiß nicht, ob es das Projekt sonst geschafft hätte.“ Ausführlich wurde geprüft, gerechnet, diskutiert. Am Ende stand fest: Das Werk Werra ist bis 2060 gesichert. Und das Bergwerk in Unterbreizbach, das ursprünglich in rund zehn Jahren aufgegeben werden sollte, bleibt bis 2040 erhalten. Kein einziger Vorschlag, den die Arbeitnehmervertretung gemacht hatte, fiel durch. „Der Arbeitgeber hat selbst noch weitere Ideen eingebracht“, sagt Bahn. „Aber alle großen Maßnahmen stammen aus dem Konzept des Betriebsrats.“

K+S lobt sich für „Werra 2060“ in den höchsten Tönen. Von gestärkter Wettbewerbsfähigkeit ist die Rede, von gesicherten Arbeitsplätzen, von verringerten Umweltauswirkungen. „Das verdeutlicht unseren eigenen Anspruch, Vorreiter für nachhaltigen Bergbau zu sein“, ließ sich Vorstandsvorsitzender Burkhard Lohr zitieren. Sowohl feste Rückstände als auch Prozessabwässer würden durch die beschlossenen Maßnahmen mehr als halbiert, die CO₂-Emissionen um fast ein Viertel gesenkt. Zugleich, so prognostiziert das Unternehmen, werden die Produktionsmengen bis 2060 um insgesamt zehn Millionen Tonnen steigen. Und schon in weniger als zehn Jahren sollen sich die 600 Millionen Euro, die man dafür investieren müsse, amortisiert haben.

Die wesentliche Rolle, die der Betriebsrat bei diesem Erfolg gespielt hat, kommt in den offiziellen Verlautbarungen nicht vor. André Bahn und Stefan Böck nehmen es gelassen. Das Ergebnis zählt. „Man merkt schon, dass jetzt Ruhe rein kommt in die Belegschaft“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Und vielleicht sorgt die Erfahrung mit dieser mitbestimmten Transformation dafür, dass im hessisch-thüringischen Kalirevier auch künftig mit weniger Sorge auf nötige Umbrüche und Veränderungen geschaut wird. ■



Transformation ruft bei vielen Menschen Ängste hervor.“

STEFAN BÖCK, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender K+S

das größte und teuerste Problem des Kalibergbaus: die Umweltbelastung durch salzhaltiges Abwasser. Viele Hundert Millionen Euro hat K+S schon investiert, um die bei der Salzaufbereitung und an den riesigen Abraumhalden entstehenden Abwässer zu verringern, doch Naturschutzverbände beklagen nach wie vor eine zu große Belastung. Der Betriebsrat schlug deshalb beispielsweise vor, verstärkt auf ein elektrostatisches Aufbereitungsverfahren zu setzen, bei dem kein Abwasser anfällt. Und um das Haldenwachstum zu begrenzen, könnten feste Produktionsrückstände in Hohlräume unter Tage gebracht werden.

Mit dem fertigen Konzept, aufbereitet als „Management Summary“, bei dem jede einzelne Maßnahme mit Problembeschreibung, Lösung und

Die börsennotierte K+S AG mit weltweit rund 11 000 Beschäftigten ist einer der international führenden Hersteller von kali- und magnesiumhaltigen Produkten für Landwirtschaft und Industrie. Größter Standort ist das Verbundwerk Werra mit den Kalibergwerken in Philippsthal und Heringen (Hessen) sowie Unterbreizbach (Thüringen). Es sind die letzten Untertagebergwerke in Deutschland; das Abbaugelände erstreckt sich über eine Fläche so groß wie die Stadt München einschließlich Vororten.

Der Deutsche Betriebsräte-Preis wird im Rahmen des Deutschen Betriebsräte-tags am 9. November in Bonn verliehen. Aus 76 Bewerbungen wurden zwölf Projekte nominiert, eines davon ist das des Betriebsrats von K+S. Informationen zu allen Nominierten unter www.bund-verlag.de/betriebsrat/betriebsraete-preis und www.dbrp.de

PRAXISTIPP

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung 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.

Werkzeuge für den Weg in die Zukunft

Produktion und Dienstleistungen werden sich in den kommenden Jahren stark verändern. Um den Klimawandel zu stoppen, will Deutschland bis 2045 CO₂-neutral werden. Die Digitalisierung verändert alte Berufe und schafft neue. Für Betriebs- und Personalräte kommt es darauf an, sich rechtzeitig auf Veränderungen vorzubereiten oder sie gegebenenfalls sogar anzustoßen, damit ihr Betrieb und damit auch die Beschäftigten eine Zukunft haben.

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) hat daher für sie eine „Toolbox Transformation“ zusammengestellt. Zu sieben Handlungsfeldern der Transformation bietet sie jeweils eine Kurzbeschreibung, eine ausführliche Checkliste und einen Quick Check mit fünf bis zehn Checkpunkten. Zu den Handlungsfeldern zählen unter anderem Nachhaltigkeitsstrategien, individuelle und kollektive Interessenvertretung sowie Beteiligung der Beschäftigten.

Unter dem Handlungsfeld Nachhaltigkeit finden Interessenvertretungen beispielsweise eine Liste mit Fragen an die Unternehmensleitung. Mit ihrer Hilfe können sie mögliche Risiken und anstehende Veränderungen im Betrieb

erkennen. Mittels einer Wertetabelle lässt sich messen, welche Bedeutung Beschäftigungssicherung, Innovationskraft oder Klimaschutz für das Gremium selbst haben. Im Werkzeugkasten finden sie auch eine Auswertung einer Befragung von 61 Betriebs- und Personalräten mittels der Wertetabelle. Sie zeigt: Den Interessenvertretungen sind soziale Werte wie Arbeitsplatzsicherheit, faire Bezahlung und Qualifizierung am wichtigsten, Umwelt- und Klimaschutz rangieren an dritter Stelle noch nach den demokratischen Werten. Um bei der sozial-ökologischen Transformation voranzukommen, sei es allerdings wichtig, dass ökologische Werte bei den Gremien einen höheren Stellenwert bekommen.

Interessant und hilfreich sind die verschiedenen Beteiligungsinstrumente wie ein Quiz oder eine Ausstellung. Hier bietet die Toolbox Vorlagen und Anleitungen an. Zu jedem Handlungsfeld gehört auch ein Betriebsbeispiel, das anschaulich zeigt, was Betriebs- und Personalräte beim Thema Transformation alles erreichen können. Zum Beispiel die erste Batteriefabrik in Deutschland: Sie hätte es ohne die jahrelange, hartnäckige Arbeit des Betriebsrats von VW in Salzgitter vielleicht gar nicht gegeben. ■



Die Toolbox mit allen Werkzeugen gibt es unter **Mitbestimmungsportal – Mitbestimmung in der sozial-ökologischen Transformation**, eine Reihe von Unternehmensporträts unter **Mitbestimmungsportal – Sozial-ökologische Transformation: Gute Arbeit gestalten**

Weitere Fragen an betriebsvereinbarung@boeckler.de

„Es geht ums Ganze“

AUFSICHTSRAT Melanie Frerichs, Arbeitnehmervertreterin bei Thyssenkrupp Steel

Von **Andreas Molitor** – Foto **Stephan Pramme**

Es ist ein Satz, wie in Stein gemeißelt: „Wir alle wissen, welch historischen Schritt wir mit der Entscheidung für grünen Stahl gerade gehen – und was für eine enorme Verantwortung damit verbunden ist.“ Die Frau, die das sagt, heißt Melanie Frerichs, sie vertritt für den DGB die Arbeitnehmerinteressen im Aufsichtsrat der Thyssenkrupp Steel Europe AG. Es geht ums Ganze: Gelingt die Wende zum nachhaltigen Stahl nicht, sagt sie, dann habe man nicht nur ein Problem bei Thyssenkrupp Steel, sondern in ganz Deutschland. „Dann ist unsere Stahlindustrie ganz einfach weg vom Fenster.“ Die Produktion werde woandershin verlagert, „und zwar zu schlechteren Arbeits- und Umweltbedingungen. Dieses Wissen, dass es jetzt drauf ankommt, das schweißt ganz schön zusammen.“

Melanie Frerichs, seit 23 Jahren Mitglied der IG Metall, hat den Zusammenhang zwischen Problemen in Betrieb oder Branche und gesellschaftlichen Entwicklungen stets fest im Blick, besonders bei ihrer Arbeit im DGB, wo sie in der Abteilung „Grundsatz und Gute Arbeit“ das Referat für Transformationsprozesse und Zusammenhalt leitet. „Alles, was in der Industrie passiert, ist von gesellschaftlichen Entwicklungen überhaupt nicht zu trennen.“ Das gelte auch für den aktuellen Umbruch, der sich nicht verengen lasse „auf einzelne Branchen, die dekarbonisiert werden sollen – da geht es um gesellschaftliche Umbrüche“. Werden in den Bereichen, wo die neuen Jobs entstehen, überwiegend schlechte Löhne gezahlt? Gibt es dort noch Tarifbindung? Und wo entstehen die neuen Arbeitsplätze? Dort, wo die alten wegfallen?

Frerichs weiß, dass sie als „externe“ Aufsichtsrätin auf das Know-how der Kolleginnen und Kollegen aus dem Unternehmen angewiesen ist. „Alles, was unternehmensintern passiert, wissen

die natürlich besser“, sagt sie. Die promovierte Soziologin wiederum bringt eine andere Perspektive auf die Arbeitnehmerbank: ihre Expertise über Unternehmensstrategien und Risikomanagement. Dazu die Erfahrung aus zwei zurückliegenden Aufsichtsratsmandaten – bei den Deutschen Edelstahlwerken und Südzucker – sowie die mehrjährige Tätigkeit bei der Hans-Böckler-Stiftung (2012 bis 2016), wo sie das Referat „Mitbestimmung und Gute Arbeit“ leitete und sich mit der Qualifikation von Aufsichtsräten einen Namen machte.

Zu Beginn ihrer Zeit bei der Hans-Böckler-Stiftung gelang Melanie Frerichs ein außergewöhnlicher Spagat: Bereits voll im Job, schrieb sie nach Feierabend und an den Wochenenden ihre Dissertation zu Ende. Als Fachreferentin des Betriebsrats hatte sie im Volkswagenwerk in Emden für die Arbeit recherchiert, eine Analyse der Auswirkungen von Organisationsveränderungen auf das Machtgefälle zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Ein Sujet, dem sie sich mit dem Rüstzeug der soziologischen Theorie näherte, etwa mit den Theorien des deutsch-britischen Soziologen Norbert Elias.

Dass sie sich das ostfriesische Autowerk ausgesucht hatte, war kein Zufall. Im 30 Kilometer entfernten Aurich war sie 1975 geboren worden, der Vater arbeitete als Controller in der Fabrik, und auch der Großvater mütterlicherseits hatte im Werk gearbeitet; er war Betriebsrat und aktiver Metalller. Er hat Melanie Frerichs stark beeinflusst. „Das Linke, das Sozialdemokratische, die Affinität zur IG Metall – das hab’ ich von meinem Opa“, sagt sie und korrigiert freundlich, aber bestimmt den Journalisten, der von der „Emdener Fabrik“ spricht: „Die Menschen aus Emden heißen nicht Emdener, sondern Emder.“ Auch so ein Satz, wie in Stein gemeißelt. ■





„Eine große Ehre“

GEWERKSCHAFTEN Christiane Benner wird voraussichtlich die erste Frau an der Spitze der IG Metall. Mit uns sprach sie über das erste eigene Geld, ihr Böckler-Stipendium und Ideen für die Zukunft.

Das Gespräch führten **Fabienne Melzer** und **Kay Meiners** – Fotos **Thomas Range/IG Metall Baden-Württemberg**

Ende der 1980er Jahre waren Sie Jugendvertreterin in Darmstadt. Als Sie damals vor der Zentrale der IG Metall standen, hatten Sie schon den Gedanken, mal ganz an die Spitze zu kommen?

Ich hatte zu der Zeit gerade die Jugendarbeit der IG Metall für mich entdeckt. Das war aufregend genug. Außerdem war der Betrieb mein Aktionsfeld. Beruflich und politisch. Ich erinnere mich gerne an den Paternoster, den es im alten Gebäu-

de gab. Der ist leider mit dem Abriss und Neubau unserer Zentrale verschwunden.

Sind Sie jetzt, kurz vor der Wahl, nervös, oder ist alles Routine?

Ich bin vor allem sehr glücklich über meine Nominierung, ich empfinde das als eine große Ehre. Und ich freue mich auf unseren Gewerkschaftstag. Ich empfinde es als großen Vertrauensbeweis,

nominiert zu sein. Aber mich bewegen auch die aktuellen Umfragewerte von rechten Parteien. Sie zeigen, wie schwer es ist, unsere Gesellschaft zusammenzuhalten. Erst kürzlich habe ich mit unserer IG-Metall-Jugend darüber diskutiert. Sie hat eine klare Haltung gegen rechts und ist auch an vielen Stellen aktiv: in den Betrieben, an den Unis, im Internet. Das macht mich zuversichtlich.

Wie sind Sie zur Gewerkschaft gekommen?

Ein Betriebsratsmitglied hat mich geworben. Ich erinnere mich gut daran. Ich war sehr offen für die Gewerkschaft. Wir hatten in der Schule die 35-Stunden-Woche behandelt. Da gab es diese Fernsehbeiträge über Roboter, die den Menschen die Arbeit wegnehmen. Deshalb war es für mich einfach logisch, in die IG Metall einzutreten, als ich meine Ausbildung begann. Ich wurde dann zur Jugend- und Auszubildendenvertreterin und zur Betriebsrätin gewählt. Ich durfte an der Neuordnung der kaufmännischen Berufe mitarbeiten. Die Expertise der IG Metall hat mich überzeugt, aber auch die vielen interessanten und engagierten Menschen, der Gemeinschaftssinn und die gelebte Solidarität – all das hat mich als junge Frau sehr begeistert.

In welchen Verhältnissen sind Sie aufgewachsen?

Ich bin im hessischen Bensheim groß geworden und habe eine jüngere Schwester. Unsere Mutter war alleinerziehend. Finanziell war es eng. Ich habe den Wert von Arbeit und einem eigenen Einkommen sehr früh schätzen gelernt. Meinen ersten Job hatte ich mit 15. Das gebe ich noch heute allen jungen Frauen in meinem Umfeld mit, weil es mich so sehr geprägt hat: Sorgt für eure finanzielle Unabhängigkeit.

War Ihnen Gewerkschaft in die Wiege gelegt, oder war das Opposition zum Elternhaus?

Weder noch. Ich habe einfach mein Ding gemacht. Ich war Schulsprecherin am Gymnasium und habe mich gegen die Oberstufenreform engagiert. Gewerkschaft war zu Hause einfach kein Thema. Ermutigung für mein politisches Engagement habe ich nicht bekommen, aber auch keine Gegenwehr.

Sie haben nach dem Abitur erst eine Ausbildung gemacht und dann studiert. Wie selbstverständlich – oder eben nicht – war es für Sie, zu studieren?

Ich wollte nach dem Abitur was Praktisches machen. Ein Studium konnte ich mir schlicht nicht leisten. Als ich mich dann nach einigen Jahren im Betrieb doch noch dafür entschieden habe, war das nur mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung möglich. Also das war alles andere als selbstverständlich.

Verändert eine Frau an der Spitze – abgesehen vom gesellschaftspolitischen Signal – die Führungskultur einer Gewerkschaft, bzw. wollen Sie die Führungskultur ändern?

Wir alle im Fünfferteam, das jetzt nominiert ist, haben uns vorgenommen, die Führungskultur zu verändern, wenn wir gewählt werden. Wir wollen mehr Kooperation und echte Teamarbeit. Viele Kolleginnen und Kollegen und viele Führungskräfte in der IG Metall arbeiten schon so und wünschen sich das auch von ihrer Spitze. Diesen Ball werden wir aufnehmen: weniger Hierarchie, mehr Vertrauen. Das ist auch notwendig, um die vielen Herausforderungen zu meistern, die vor uns liegen. ▶



Die Gemeinschaft und Solidarität, die ich in der Gewerkschaft erfahren habe, haben mich total begeistert.“

Gleichstellung, gleiche Arbeit für gleiches Geld, eine gesunde Umgebung für Frauen und Familien zu schaffen, das ist eines meiner absoluten Herzensthemen.“

► Was können Sie besonders gut, was eher schlecht?

Ich lasse mich gerne auf Menschen und neue Situationen ein. Ich kann gut zuhören, viele Dinge auf einmal wahrnehmen und sie mir merken. Manche Leute sind irritiert, wenn ich sie auf Dinge anspreche, die sie vor Monaten oder sogar Jahren mal geäußert haben. Oder freundlich an Absprachen erinnere. Meine Schwächen sind, dass ich ungeduldig bin, mich sehr konzentrieren muss, um mich kurz zu fassen. An meiner Fokussierung muss ich arbeiten.

Worum ging es im ersten Arbeitskonflikt, von dem Sie persönlich betroffen waren?

Als Betriebsrätin beim Maschinenbauer Schenck in Darmstadt habe ich auf der Betriebsversammlung das Wort ergriffen. Ich habe vorgerechnet, wie viel Geld die Firma den Vertriebskollegen bei den Reisekosten vorenthalten hat. Tarifwidrig! Das hat meinem Abteilungsleiter gar nicht gepasst. Er wollte meinen Rausschmiss. Da bin ich nur mit der Solidarität, dem Rückhalt der Kolleginnen und Kollegen gut durchgekommen.

In Ihrer bisherigen Laufbahn haben Sie sich vor allem um Gruppen gekümmert, die für Gewerkschaften schwer erreichbar sind: Höherqualifizierte, ITler und auch Frauen. Nehmen Sie sich gerne die schwierigsten Aufgaben vor?

Nein, das hat vielmehr damit zu tun, dass ich die IG Metall als eine Gewerkschaft für alle begreife und diese Überzeugung in meiner Arbeit auch immer gelebt habe. Die Arbeit in den Büros und

die in der Produktion greifen auch immer mehr ineinander, nicht zuletzt durch die Digitalisierung. Und dass ich Frauen als wichtige Zielgruppe der IG Metall begreife, hat natürlich auch etwas mit meiner eigenen Geschichte zu tun.

Was haben Sie aus der Arbeit mit und für diese Zielgruppen gelernt?

Dass uns Vielfalt stark macht. Und dass wir viele großartige Menschen für unsere Organisation begeistern und gewinnen können.

Sie wollten mal eine Youtube-Gewerkschaft gründen. Was ist daraus geworden?

Nicht alles entwickelt sich, wie geplant. Wir leisten weiter Hilfe bei Problemen mit der Plattform. Aber die sozialen Medien sind ein sehr dynamisches Umfeld. Tiktok und Instagram sind heute genauso wichtig wie Youtube. Das hat die Sache nicht einfacher gemacht. Menschen zu organisieren, die als Kreative oder Soloselbstständige im Internet arbeiten, ist immer noch Pionierarbeit, Trial und Error sind da normal. Wichtig ist, dass wir dranbleiben.

Was haben Sie erreicht?

Zusammen mit acht großen Plattformen hat die IG Metall einen Code of Conduct für bezahltes Crowdfunding und eine Ombudsstelle dafür eingerichtet, die inzwischen um die 70 Fälle pro Jahr schlichtet. Wir haben ein wegweisendes BAG-Urteil erwirkt und zusammen mit anderen Gewerkschaften, dem DGB und der Wissenschaft erfolgreich dafür gekämpft, dass Plattformarbeit

gesetzlich reguliert wird. Eine EU-Richtlinie dazu befindet sich aktuell im Gesetzgebungsverfahren. Und was die IG Metall bei all dem gelernt hat, ist sehr wertvoll.

Die IG Metall ist eine Industriegewerkschaft. Kümmt sich die Politik ausreichend um die Industrie?

Es geht gerade ans Eingemachte. Für energieintensive Unternehmen sind die Energiekosten existenzbedrohend. Die Grundstoffindustrie, die davon stark betroffen ist, ist von zentraler Bedeutung für den Industriestandort Deutschland. Deshalb fordern wir einen Brückenstrompreis, bis genug grüner Strom zu wettbewerbsfähigen Preisen zur Verfügung steht, aber auch Entlastungen für die Bürgerinnen und Bürger. Wenn es sein muss, gehen wir dafür auch auf die Straße.

Der Autoindustrie, in der viele Mitglieder der IG Metall arbeiten, geht es nicht gut. Wie sehen Sie die Zukunft?

Entgegen ihrer häufigen Klagen verdienen einige Autohersteller gut, teilweise sehr gut. Leider ist das vor allem mit Luxusmodellen, nicht mit erschwinglichen Kleinwagen so. Mit diesen Gewinnen können auch Investitionen getätigt werden, denn damit die Autoindustrie und vor allem ihre Beschäftigten eine sichere und gute Zukunft haben, müssen wir die Transformation der Autoindustrie schnell, gut und nachhaltig stemmen. Dazu müssen auch die Arbeitgeber ihren Beitrag leisten. Am Umstieg auf die Elektromobilität führt klimapolitisch kein Weg vorbei.

Gewerkschaft: Tarifpartei oder eine politische Kraft für Sie?

Auf jeden Fall beides.

Sie vertreten auch in Aufsichtsräten die Interessen der Beschäftigten. Reichen die Rechte in der Unternehmensmitbestimmung nach Ihrer Erfahrung aus?

Auf keinen Fall! Im Konflikt um Continental in Aachen haben wir das wieder einmal sehr schmerzhaft erlebt. Trotz vieler Aktionen konnten wir die Schließung des Werks nicht verhindern, weil sie mit dem Doppelstimmrecht des

Aufsichtsratsvorsitzenden durchgedrückt werden konnte. Das hat mich bestärkt, dass wir eine umfassende Reform der Mitbestimmung brauchen. Unser Reformvorschlag liegt seit einiger Zeit vor, jetzt muss sich die Politik bewegen. Im Kern geht es um Mitbestimmung in strategischen Fragen. Wir brauchen sie gerade jetzt, wo es an vielen Stellen darum geht, die Zukunft der Industrie-arbeitsplätze zu sichern.

Stimmt es, dass Sie auf einem Konzert von Patti Smith waren, der „Godmother of Punk“?

Ich habe Patti Smith dreimal live erlebt.

Was gefällt Ihnen an Patti Smith?

Sie hat ein unglaubliches Charisma. Ich habe ja vorhin erzählt, wie wichtig mir Unabhängigkeit ist. Das verkörpert sie für mich. Und ich liebe ihre Musik, ihre Texte.

Wie können Sie am besten abschalten?

In erster Linie beim Sport. Ich jogge, wandere, mache Krafttraining. Manchmal hilft auch ein Hollywood-Blockbuster. Oder ein so gutes Buch, an dessen Ende ich bedauere, dass die Geschichte nicht weitergeht. ■

Nominiert für den Vorstand: Hans-Jürgen Urban, Christiane Benner, Nadine Boguslawski, Jürgen Kerner und Ralf Reinstädter.





Fast 2000 Delegierte und Besucher kamen zum Verdi-Kongress nach Berlin.

Lust auf Erfolg

GEWERKSCHAFTEN Verdi feiert einen Rekordzustrom neuer Mitglieder. Beim Bundeskongress in Berlin war die Regierung mit Kanzler und Vizekanzler vertreten.

Von Jeannette Goddar – Fotos Stephan Pramme

Tausend Delegierte, noch einmal so viele Besucher, 900 Anträge, sechs Tage unter einem Dach – das war der Verdi-Bundeskongress, der im September in Berlin stattfand, in nüchternem Zahlenwerk. Die beeindruckendste Zahl jedoch las der alte und neue Vorsitzende Frank Werneke vom Papier ab:

142 549 neue Mitglieder sind in diesem Jahr bislang in die Dienstleistungsgewerkschaft eingetreten – ein Rekord seit der Gründung von Verdi im Jahr 2001. Weil Werneke am Vortag zudem mit 92,5 Prozent Zustimmung im Amt bestätigt worden war, hatte der Bundesvorsitzende mächtig Rückenwind, als er sich mit einer Grundsatz-

rede an das Plenum wandte. „Wir haben viel vor – und viel Lust, erfolgreich zu sein!“, rief Werneke. Er freue sich auf „viele knackige Tarifrunden“ und stehe „selbstbewusst für Umverteilung“.

Den Ruf „Mit uns ist zu rechnen“ vernahm auch die Bundespolitik, die in beachtlicher Zahl ins Tagungshotel gekommen war. Arbeitsminister Hubertus Heil gestand mit Blick auf die Eintrittswelle, er sei „ein bisschen neidisch“; Doppelmitgliedschaften in Verdi und SPD seien „übrigens möglich“. Politisch wichtiger war, dass er mehrere Gesetzesvorstöße vorstellte: Ein Tariftreue- und -stärkungsgesetz, das sowohl öffentliche Aufträge an Tarifbindung koppelt als auch das von den Gewerkschaften und der Hans-Böckler-Stiftung hartnäckig geforderte digitale Zugangsrecht enthalten soll, werde nun kommen. Außerdem: „Union Busting“ soll Officialdelikt werden. Es dürfe nicht von einer Anzeige abhängen, wenn Gewerkschaftsarbeit sabotiert wird: „Wir müssen dafür sorgen, dass die Länder dafür Schwerpunktstaatsanwaltschaften einsetzen“, forderte Heil unter großem Applaus.

Der Bundeskanzler führte sich zum Auftakt gleich als Kollege ein: „Als Gewerkschafter beklage ich, dass die Tarifbindung zurückgegangen ist. Als Bundeskanzler setze ich mich für mehr davon ein“, so Olaf Scholz. Dann wechselte er zu einem Thema, das sich wie ein roter Faden durch die sechs Tage ziehen sollte: der Zustand der Demokratie. Der Beitrag von Gewerkschaften mit ihrer „klaren Haltung gegen rechtspopulistische Strömungen“ sei „nicht hoch genug zu schätzen“, lobte Scholz und verwies auf das Kongressmotto „Morgen braucht uns“: „Sich für morgen einsetzen heißt, denen entgegenzutreten, die nicht für die Zukunft stehen, sondern für Rückschritt.“

Sein Vizekanzler stieß zwei Tage später in das gleiche Horn. Robert Habeck attestierte „schwierige, politisch aufwühlende Zeiten“ und appellierte an die Teilnehmer: „Sie können eine Antwort auf Vereinzelung, Rückzug und Populismus geben. Ihre Bedeutung, im Sinne der englischen ‚union‘, Vereinigung, wird in meinen Augen zu wenig gesehen.“ Habeck vergaß nicht, zu erwähnen, dass er als erster Bundeswirtschaftsminister überhaupt auf einem Verdi-Bundeskongress spricht: „Aber ich bin ja auch der Erste, der für einen Mindestlohn ist.“

Der allerdings wurde jüngst von der Mindestlohnkommission gegen die Stimmen der Gewerkschaften auf nur 12,41 Euro statt auf mindestens 13,50 Euro erhöht, was vor Ort immer wieder lautstark kritisiert wurde. Beispielsweise von der DGB-Vorsitzenden Yasmin Fahimi, die von einer „schallenden Ohrfeige“ für die Beschäftigten sprach.

Die Forderungen an die Politik, die Frank Werneke in seiner Rede ansprach, reichten ohnehin viel weiter: Es brauche ein Sondervermögen für Bildung, Wohnen, Gesundheit und Verkehr, ein sozial gerechtes Steuerrecht, eine Rentenversicherungsreform. „Und es braucht mehr gute Arbeit, mehr durch Tarifverträge geschützte und mitbestimmte Arbeitsplätze statt Ausbeutung und verstrahlte Rechtsextremisten und Reaktionen an jeder Ecke“, so Werneke.

Die 1,9 Millionen Mitglieder starke Gewerkschaft richtete den Blick auch nach innen. Auch Verdi müsse sich wandeln, konstatierte der Vorsitzende, hin zu „mehr Aktion, weniger Stellvertreterpolitik“. Bei der Mitgliederwerbung sollten drei Gruppen im Fokus stehen: Jugendliche, Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte. „Wenn Deutschland ein Einwanderungsland ist“, so Frank Werneke, „müssen wir eine Einwanderungsgewerkschaft werden.“ ■



Frank Werneke (r.) diskutiert mit Lisette Hörig (M.), die zur Vorsitzenden des Gewerkschaftsrats gewählt wurde.



Die nächste Stufe der Transformation

KONFERENZ Wie gestalten wir die Arbeit der Zukunft? Dieser Frage unserer Gesellschaft widmet sich alljährlich die Labora. Auf der Böckler-Veranstaltung ging es in diesem Jahr um neue Allianzen, die Gute Arbeit und Klimaschutz zusammenbringen.

Von **Fabienne Melzer** und **Andreas Schulte** – Fotos **Mina Gerngross**

Die Bewältigung der Klimakrise kann zu gesellschaftlichen Spaltungen führen, wenn auf dem Weg dorthin viele Errungenschaften verloren gehen. Deshalb machte sich die Hans-Böckler-Stiftung auf ihrer diesjährigen Labora auf die Suche nach dem Verbindenden. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, zeigte sich zur Eröffnung überzeugt: „Allein mit Einschränkungen und Härten lässt sich der Klimawandel nicht bekämpfen.“ Werde die Rettung des Klimas nicht mit dem Einsatz für ein gutes Leben und Gute Arbeit verbunden, drohen die Menschen in Ex-

treme abzurutschen. „Aber Extremismus wird den Klimawandel nicht aufhalten. Das können wir nur gemeinsam.“

Die Veranstaltung in Berlin, der vor Ort 450 Menschen und online 1500 folgten, sollte daher auch zeigen, dass es Allianzen gibt und der Dialog bereits geführt wird. Das Panel mit prominenter Besetzung trug diesen Gedanken schon im Titel: „Neue Allianzen für die Mobilitätswende“. Auf der Bühne trafen sich der Verdi-Vorsitzende Frank Werneke und Luisa Neubauer von der Klimabewegung Fridays for Future. Ganz unbekannt sind sich die beiden nicht. Der Schulterschluss zwi-

schen Verdi und Fridays for Future hatte im Jahr 2020 für Aufsehen gesorgt. Seither stehen beide gemeinsam für eine sozial-ökologische Transformation ein. Im September diesen Jahres starteten sie eine gemeinsame Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen im Nahverkehr.

Beide Diskutanten machten ihrer Enttäuschung über die Bundesregierung Luft. Sie habe versprochene Klimaziele nicht umgesetzt. Nun bliebe nur noch ein Jahr Zeit, um Druck zu machen auf Berlin, sagte Neubauer. Binnen dieser Frist müssten Versprechungen wie das Klimageld zur Entlastung von Bürgern endgültig umgesetzt sein. Nach einem möglichen Regierungswechsel drohe ein „Rollback“ bei der Klimapolitik, sagte Werneke.

Die ungewöhnliche Allianz aus Gewerkschaft und Klimabündnis hat bereits Schule gemacht: „Transformation in der Zeitenwende“ heißt ein gemeinsames Positionspapier von IGBCE, dem Deutschen Naturschutzring, WWF Deutschland und Germanwatch. Als Riesenschritt bewertete Christoph Bals von Germanwatch das neue Bündnis. Inhaltlich eint die Beteiligten die Erkenntnis, dass ein tiefgreifender Umbau der energieintensiven Industrien nötig ist, um Nachhaltigkeits- und Klimaziele zu erreichen. Dabei müssen gute Arbeitsplätze erhalten bleiben. Alexander Bercht von der Gewerkschaft IGBCE schaute mit Sorge auf China und die USA, wo Gelder schneller und in größerem Maße flösen. Heimische Standorte geraten dadurch in

Gefahr. Bercht attestierte Europa ein „Geschwindigkeitsproblem“. Auch Viviane Raddatz vom WWF monierte ein fehlendes Bekenntnis der Politik zur konsequenten Gestaltung der Transformation, das sich in fehlenden Investitionen zeigt.

Die Auswirkungen der Klimakrise und der Umbau hin zu nachhaltigeren Wirtschaftsformen verändern Arbeits- und Lebensweisen überall auf der Welt. Deshalb warf die Labora auch einen globalen Blick auf das Thema. Aus Mitbestimmungssicht spielt hierbei das Lieferkettengesetz eine wichtige Rolle, dem sich eine eigene Session widmete. Kathrin Schäfers von der IG Metall in Frankfurt betonte die Besonderheit des Gesetzes: „Zum ersten Mal wurde internationales Recht in deutschem Recht installiert.“ Dabei sieht sie die Funktion des Gesetzes weniger darin, Verstöße zu verfolgen, sondern sie vielmehr präventiv zu verhindern. Rose Omamo von der kenianischen Metallgewerkschaft, die per Video zugeschaltet war, lenkte den Blick auf die Lage der Beschäftigten in ihrem Land. Dort werden immer wieder Arbeitsrechte verletzt, werde Arbeitsschutz nicht eingehalten. Das Lieferkettengesetz helfe ihnen sehr. Wichtig seien zudem die Netzwerke zwischen deutschen und kenianischen Gewerkschaften.

Von der globalen Ebene ging es am Ende dann ins Lokale. In einer der letzten Diskussionsrunden war Andreas Bovenschulte, Präsident des Bremer Senats, zugeschaltet. Als eine Region mit viel Industrie trifft den Stadtstaat der Wandel zu Klimaneutralität an vielen Stellen. Für Bovenschulte kommt es dabei vor allem darauf an, die bestehenden Strukturen zu transformieren: „Wir müssen an dem anknüpfen, was wir haben.“ Dafür brauche die Region unter anderem bezahlbare Energie, Investitionen in Offshore-Windanlagen und Fachkräfte. Das Bundesland nimmt hierfür selbst eine Milliarde Euro in die Hand für einen Aus- und Weiterbildungscampus. Geschäftsführerin Claudia Bogedan diskutierte mit Andreas Bovenschulte und Berthold Vogel vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) die lokale Ebene. Sie verwies auf den Betrieb als sozialen Ort. Für Beschäftigte sei es eben nicht egal, ob dieser in Bremen oder Cuxhaven liege. Die Diskussionen des Tages fasste sie am Ende zusammen mit den Worten: „Transformation lebt von der Hoffnung, dass sie gestaltbar ist.“ ■

Neue Allianz für eine Mobilitätswende: Verdi-Chef Frank Werneke und Luisa Neubauer von Fridays for Future (links); Kathrin Schäfers von der IG Metall zum Lieferkettengesetz (rechts).

Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, diskutiert über lokale Projekte in Bremen.





Besuch bei Evonik:
Auch bei der Entwicklung arbeitet
die KI schon mit.

Der Betrieb als Spiegelbild der Gesellschaft

SOMMERAKADEMIE Zum Austausch über den Wert der Demokratie hatten die 13 Begabtenförderwerke in diesem Jahr zur Sommerakademie eingeladen. Beim Seminar der Hans-Böckler-Stiftung ging es dazu für einen Tag in die Produktion.

Von Fabienne Melzer – Fotos Markus Feger



An Diskussionsstoff mangelte es den Studierenden nicht eine Sekunde. Es ging um den Wert der Mitbestimmung für die Demokratie, und da trafen im Seminar der Hans-Böckler-Stiftung bei der diesjährigen Sommerakademie der 13 Begabtenförderungswerke ganz unterschiedliche Weltansichten aufeinander. Schließlich nahmen an der Veranstaltung, die Pascal Geißler von der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung und Sophie Rosenbohm vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen leiteten, Studierende aller Förderungswerke und damit unterschiedlicher politischer Ausrichtungen teil. Da gab es auch die ein oder andere mitbestimmungskritische Frage wie: „Schränkt die Tarifautonomie nicht die Vertragsfreiheit der Arbeitgeber ein?“

Um diese und andere Fragen nicht nur theoretisch zu diskutieren, besuchte die Gruppe im Rahmen der Sommerakademie das Chemieunternehmen Evonik in Essen. Nach einem Rundgang durch die Produktion, in der Formeln für Lacke entwickelt, getestet und hergestellt werden, diskutierten sie mit dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden des Standortes Essen Goldschmidtstraße, Rafael Jenek, und Arbeitsdirektorin der Evonik Operations, Alexandra Schwarz.

„Die Wahl fiel auf Evonik, weil in diesem Unternehmen Mitbestimmung auch der Unternehmensseite wichtig ist“, sagt Pascal Geißler. Arbeitsdirektorin Alexandra Schwarz bestätigte das in der Diskussion und erklärte, wie wichtig der

Draht über den Betriebsrat zur Belegschaft für ihre Arbeit ist, gerade bei schwierigen Entscheidungen. Paula Heller, Stipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes, überraschte das Einvernehmen zwischen beiden Seiten. Sie erklärt es sich selbst mit der Tradition der Montanbestimmung. Für Schwarz eine wichtige Tradition: „Eigentlich brauchen alle Unternehmen gute Mitbestimmung.“

Nicht nur für Unternehmen, sondern auch für die Demokratie hat Mitbestimmung einen hohen Wert. Eine Belegschaft ist auch nur ein Spiegelbild der Gesellschaft im Kleinen, in der sich alle Meinungen, Weltanschauungen und Konflikte wiederfinden. Deshalb sieht Rafael Jenek seine Aufgabe als Betriebsrat auch darin, im Betrieb einen vernünftigen Umgang mit unterschiedlichen Meinungen zu finden. Er ist davon überzeugt: „Wenn wir einen betrieblichen Frieden hinkriegen, bekommen wir das auch in der Gesellschaft hin.“ Bisher, so Jenek, sei dies im Betrieb gelungen. Der kurze Einblick in den Mitbestimmungsalltag bei Evonik begeisterte Mostafa El Mohands, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung: „Es hat mir gezeigt, wie wirksam Mitbestimmung in der Arbeitswelt sein kann, und dass es sich lohnt, sich dafür einzusetzen.“ ■

Diskussion mit Betriebsrat Rafael Jenek (vorne links) und Arbeitsdirektorin Alexandra Schwarz (Mitte).



NEU IM AUFSICHTSRAT

Wissenswertes für Neulinge

ONBOARDING Ein neues Onlineangebot des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) hilft beim Start im Aufsichtsrat.

Wer zum ersten Mal ein Amt übernimmt, hat viele Fragen. Das gilt auch für Menschen, die zum ersten Mal in einen Aufsichtsrat einziehen. Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung bietet Akteuren der Mitbestimmung ein breites Angebot, um sie bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Auf einer Seite hat das Mitbestimmungportal nun Wissenswertes und viele Arbeitsmaterialien für den Einstieg in den Aufsichtsrat zusammengestellt.

Zum Angebot gehört ein Überblick darüber, auf welchen Gesetzen die Beteiligung im Aufsichtsrat beruht und für wen welche Beteiligung gilt. Newcomer bekommen hier zahlreiche Infos zur Organisation des Aufsichtsrats sowie zu seinen Rechten und Pflich-

ten. Sie erfahren hier, wie oft der Aufsichtsrat tagt, wie sich die Arbeitnehmerbank auf eine Sitzung vorbereitet oder wann ein Aufsichtsrat beschlussfähig ist.

Fragen sind jederzeit erlaubt

Ebenfalls gut zu wissen, wann und worüber der Vorstand den Aufsichtsrat informieren muss. Denn der Vorstand ist verpflichtet, dem Aufsichtsrat regelmäßig, mindestens vierteljährlich, zu berichten. Neben der Regelberichterstattung gibt es aber auch die Sonderberichterstattung. Das schreibt das Gesetz unter anderem bei Investitionen, dem Erwerb von Beteiligungen, dem Zusammenschluss von Betrieben oder Unternehmen sowie deren Spaltung und bei Rationalisierungen oder Stilllegungen vor, abhängig vom Risiko für

die Gesellschaft. Darüber hinaus hat jedes Aufsichtsratsmitglied jederzeit das Recht, dem Vorstand Fragen zu stellen.

Wie eng berichtet werden muss, das hängt auch von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens ab. In Krisenzeiten steigen die Anforderungen an die Kontrolle durch den Aufsichtsrat.

Für die tägliche Arbeit finden die Mitglieder des Aufsichtsrats auf der Seite außerdem einen Werkzeugkasten zu Unternehmensstrategie und Insiderrecht, Aufsichtsratswahlen, Jahresabschluss oder Vorstandsvergütung. Neben umfangreichem Lesestoff und Arbeitshilfen sind unter jedem Punkt auch Expertinnen und Experten des I.M.U. zu den jeweiligen Themen aufgelistet.

Die Mitglieder von Aufsichtsräten müssen sich aus- und weiterbilden, um ihr Mandat wahrzunehmen. Das I.M.U. bietet dazu ein umfangreiches Seminarangebot. Die Themen reichen von Nachhaltigkeit und Personalstrategie über Verschwiegenheit bis zu Digitalisierung. Die meisten Veranstaltungen finden in Düsseldorf statt, es gibt aber auch Onlineangebote. Auf der Seite finden Interessierte eine kurze Beschreibung und gleich darunter ein Formular, mit dem sie sich bei Interesse direkt anmelden können.

Einmal im Jahr treffen sich die Mitglieder der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat bei der Böckler-Konferenz. Der Termin für 2024 steht schon fest: 12. bis 13. Juni 2024. Wer möchte, kann sich den Termin auf der Seite herunterladen und schon einmal in den Kalender eintragen. ■

Die Seite mit allen Infos für neue Aufsichtsratsmitglieder unter www.mitbestimmung.de/onboarding

I. M. U.

Von Fairtrade zu Böckler

Foto: Thomas Ränge



Nach fast zwei Jahrzehnten Erfahrung im Fairtrade-Business leitet Gudrun Schlöpker seit August das Referat Arbeit und Mitbestimmung im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I. M. U.). Mit ihrer bisherigen Arbeit hat sie nicht nur dazu beigetragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Bauern und Arbeiter in Afrika, Asien und Lateinamerika zu verbessern, sie hat bei Fairtrade Deutschland auch mit Unterstützung der Gewerk-

schaft Verdi den ersten Betriebsrat mitgegründet und war dessen Mitglied und Vorsitzende. In den letzten drei Jahren dann war sie als Leiterin der Abteilung für Standards und Preise bei Fairtrade International tätig. Dabei hatte sie schon Kontakt zur Stiftung: „Während meiner Zeit als Betriebsrätin war die Datenbank mit Betriebsvereinbarungen sehr nützlich für mich“, sagt Schlöpker, „ebenso wie die vielen Publikationen.“ ■

STIFTUNG

Nachhaltige Erfahrung

Foto: Karsten Schöne



Vor Lorenz Adelman hatte noch niemand ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) im politischen Leben in der Stiftung absolviert. Dass er der Erste war, lag an einer Initiativbewerbung – die Stiftung sagte spontan zu. Nach einem Jahr in Düsseldorf zieht Adelman eine positive Bilanz: „Schon im ersten Monat durfte ich zur LABOR.A mitfahren.“ Und an den Festakt zum 70. Geburts-

tag der Betriebsverfassung im Hamburger Bahnhof mit Bundeskanzler Olaf Scholz als Stargast wird Adelman sich, wie er sagt, noch lange erinnern. Zu seinem Aufenthalt gehörten auch Stationen in den Instituten, wo er mit Rechercharbeiten selbst an wissenschaftlichen Veröffentlichungen mitarbeiten konnte. Gefragt, was bleibt, sagt Adelman: „Das Jahr hat mir deutlich gemacht, wie wichtig Gewerkschaften und Mitbestimmung sind. Die Werte der Hans-Böckler-Stiftung werde ich in mein duales Studium bei BMW in München mitnehmen.“ ■

PERSONALIA

■ Neuer IT-Experte

Foto: Karsten Schöne



Matthias Ortlieb ist seit April in der IT-Abteilung der Stiftung beschäftigt und als IT-Techniker zuständig für den Second-Level-Support. Er ist der erste Ansprechpartner für alle Beschäftigten, die vom Büroarbeits-

platz oder vom Homeoffice aus Probleme per Ticket an die IT melden. Zuvor war Ortlieb bei der AKI GmbH tätig, die zur Kyocera Group gehört und auf Druckersysteme spezialisiert ist. ■

■ Ausbildung begonnen

Foto: Karsten Schöne



Lisa Brinkschulte ist seit August neue Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement der Stiftung. In ihrem ersten Einsatz wird sie das Team Hausservice und die Veranstaltungsorganisation unterstützen.

Brinkschulte kommt aus der Nähe von Münster und hat dort auch ihr Abitur gemacht. Neben ihrer Ausbildung engagiert sie sich im Familien-, Sport- und Kulturverein Prestige e. V. ■

■ FSJ bei Böckler

Foto: Karsten Schöne



Joshua Sohl wird sein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) im politischen Leben in der Stiftung absolvieren. Sohl hat vor ein paar Monaten erfolgreich sein Abitur abgelegt. Sein erster Einsatz ist in der For-

schungsförderung. Perfekt, denn Sohl interessiert sich für Philosophie und will „vielleicht selbst im geisteswissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Bereich forschen“. ■

Thema: Zusammenhalt

STIFTUNG Was stärkt den Zusammenhalt, was gefährdet ihn? Wie sorgt man für Gerechtigkeit? Welche Rolle spielt die Arbeitswelt für demokratische Einstellungen? Überall in der Stiftung wird an diesen Themen gearbeitet.

Von Kay Meiners

BETTINA KOHLRAUSCH ist die wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). Als Soziologin erforscht sie, was die Gesellschaft zusammenhält – unter anderem mit der Erwerbspersonenbefragung.



ANDREAS HÖVERMANN erforscht als Soziologe und Psychologe am WSI unter anderem die Auswirkungen von wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Krisen auf rechtspopulistische Einstellungen.



SEBASTIAN CAMPAGNA ist zuständig für das Projekt MB-ix, das den Grad der Mitbestimmung innerhalb eines Unternehmens und damit die demokratische Beteiligung der Beschäftigten misst. Er berät darüber hinaus zu unternehmensstrategischen Fragen.



MAXI LEUCHTERS ist Referatsleiterin Unternehmensrecht und Corporate Governance am I.M.U. und als Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) beteiligt an Stellungnahmen für das EU-Parlament und die EU-Kommission.



DOROTHEE SPANNAGEL leitet das Referat Verteilungsanalyse und Verteilungspolitik. Ihre Fachgebiete sind die Armuts- und Reichtumsforschung, soziale Ungleichheit, Sozialpolitik sowie die vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung.



SVENJA GÖNNEMANN ist wissenschaftliche Referentin für das Mitbestimmungsportal am I.M.U. Dort finden sich in der Kategorie „Vorteil Mitbestimmung“ starke Argumente dafür, warum Mitbestimmung Gerechtigkeit schafft und den Zusammenhalt und die Demokratie stärkt.

Fotos: Karsten Schöne (2, 6, 11), Uli Baatz (10), Stephan Pramme (8), Stephen Petrat (1), Matthias Hubert (4, 5), Thomas Range (7), privat (3, 9)

7



SASKIA FREYE betreute unter anderem ein Projekt dazu, wie sich die Mobilitätswende und orts- und zeitflexibles Arbeiten auf kommunaler Ebene so organisieren lassen, dass möglichst viele davon profitieren.

GUDRUN SCHLÖPKER ist Referatsleiterin Arbeit und Mitbestimmung am I.M.U. Sie unterstützt Betriebs- und Personalräte bei ihrer Arbeit. Diese stärken den betrieblichen Zusammenhalt.

11



STEFAN LÜCKING hat ein Projekt zum Einfluss von Social Media auf die Einstellungen zu Gewerkschaften betreut. Ganz neu angelaufen ist ein Projekt zu Aggressionen und Gewalt gegen Politiker in Deutschland.

10



ALEXANDER KEJO beschäftigt sich in der Studienförderung im Rahmen der ideellen Förderung mit Veranstaltungen zu Themen wie Antisemitismus oder Antiziganismus und zum Umgang der Gewerkschaften mit rechtspopulistischen Einstellungen im Betrieb.

9



Eike Windscheit

betreut in der Abteilung Forschungsförderung unter anderem Projekte zu Wertorientierungen von Beschäftigten, zu Arbeitskämpfen oder zu Fragen der gesellschaftlichen Polarisierung während der Coronapandemie.

8



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

Erwerbspersonenbefragung



Die Hans-Böckler-Stiftung erfasst regelmäßig die Arbeits- und Lebensbedingungen von Erwerbspersonen in Deutschland. Bisher fanden zehn Erhebungen statt. An der ersten Welle nahmen im April 2020, in einer frühen Phase der Pandemie mitten im Lockdown, 7677 Befragte teil. In jeder folgenden Welle wurde versucht, die Personen der ersten Welle erneut zu kontaktieren.

Podcast zum AfD-Boom



In Folge 150 des Podcasts „Systemrelevant“ erläutert Bettina Kohlrausch die komplexen Zusammenhänge hinter dem AfD-Boom und liefert Erkenntnisse zu der deutschlandweit geführten Debatte über die Landratswahl in Sonneberg, bei der erstmals ein AfD-Kandidat einen Landrat in Deutschland stellt: von der symbolischen Bedeutung der minimalen Mindestlohnerhöhung, dem Einsickern von Positionen der AfD in den gesellschaftlichen Diskurs und Ergebnissen einer Studie über autoritäre Einstellungen.

Vorteil Mitbestimmung



Diese Präsentation aus dem I.M.U. zeigt, wie Demokratie in Betrieb und Demokratie in der Gesellschaft zusammenhängen. Sie beschreibt die Korrelationen zwischen der Mitbestimmung im Betrieb und der demokratischen Verfassung des Staates oder der Einkommensverteilung und zeigt auch, dass mitbestimmte Unternehmen und ihre Beschäftigten besser durch Krisen kommen.

Der Vereinspräsident

HUBERTUS HESS-GRUNEWALD lenkt als Präsident die Geschicke des SV Werder Bremen. Für den promovierten Juristen geht es dabei aber nicht nur um Fußball, sondern um gesellschaftliche Verantwortung.

Von **Joachim F. Tornau** – Foto **Cordula Kropke**

Um den Blick aus seinem Bürofenster dürfte ihn, grob geschätzt, halb Bremen beneiden. Hubertus Hess-Grunewald arbeitet im Weserstadion, direkt unter ihm breitet sich der Rasen aus, auf dem der SV Werder Bremen seine Heimspiele in der Männer-Fußballbundesliga austrägt. Wenige Tage zuvor ging hier das Saisonauftaktspiel mit 0:4 gegen den FC Bayern München verloren, unverdient hoch, findet der 63-Jährige. Doch kein Grund, lange Trübsal zu blasen. „Ich habe keine Eisenbahn im Keller, ich züchte keine Rosen“, sagt er, „ich hatte seit meiner Kindheit nur ein Hobby: Werder Bremen.“

Seit mehr als einem halben Jahrhundert ist er Mitglied bei den Grün-Weißen, spielte in der Jugend zusammen mit Thomas Schaaf, der später als Spieler und Trainer zur Werder-Legende wurde. „Dass es bei mir für eine Profikarriere nicht reichen würde“, sagt Hess-Grunewald, „war spätestens seit der U17 klar.“ Mit etwas Verzögerung aber hat auch er sein Hobby zum Beruf gemacht: Vor neun Jahren reduzierte der promovierte Jurist seine Tätigkeit als Rechtsanwalt. Seither ist er nicht nur Präsident des Sportvereins Werder, er amtierte zugleich auch als Geschäftsführer der ausgliederten Profisportsparte, ehe er zu Jahresbeginn an die Spitze des Aufsichtsrats wechselte.

In die Wiege gelegt war dem Mann, den viele kurz „Hupe“ nennen, diese Karriere nicht. Er stammt aus einem Nichtakademikerhaushalt, wuchs als Scheidungskind auf, konnte nur dank BAföG und Mutterliebe

studieren. „Meine Mutter hat sich sehr gestreckt, um mir das zu ermöglichen“, erzählt er. Mit seinem Jurastudium habe er eigentlich Journalist werden wollen, dann sei er umgeschwenkt auf das Berufsziel Gewerkschaftssekretär. Die Mitarbeit in AStA, Fachschaft und der von Thomas Oppermann und Stephan Weil mitgegründeten Basisgruppe Jura an der Universität Göttingen



Foto: privat

Hess-Grunewald als Stipendiat (1988)

gen habe ihn sehr geprägt. „In dem komplexen Rechtssystem wollte ich auf der richtigen Seite stehen.“

Als er dann doch die Juristenlaufbahn einschlug und Anwalt wurde, trat er in eine Bremer Kanzlei ein, die Betriebsräte, Beschäftigte und Gewerkschaften vertrat. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz hatte er sich schon in seiner Doktorarbeit beschäftigt, gefördert durch ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. „Ohne die Stiftung“, sagt er, „wäre das, glaube ich, nichts geworden.“

Die Verpflichtung, sich gesellschaftspolitisch zu engagieren, sieht der Vereinspräsident nun auch beim Fußball. Er hat für Schlagzeilen gesorgt, weil er öffentlich klarstellte, dass man nicht gleichzeitig Werder und die AfD mögen könne. Und er betont: „Werder ist mehr als nur Fußballbundesliga, mehr als nur Millionäre in kurzen Hosen.“

Von der Inklusions-Handballmannschaft erzählt er, von Integrationsteams mit Geflüchteten, vom „Spielraum“-Programm, mit dem der Verein Kinder und Jugendliche in benachteiligten Stadtteilen anspricht. „Wir wollen Sportbiografien ermöglichen und Werte vermitteln wie Respekt, Fair Play, Antidiskriminierung“, erklärt er. „Es geht darum, sich für eine bessere Gesellschaft einzusetzen.“

Seit Mai sitzt Hess-Grunewald auch noch für die SPD in der Bremer Bürgerschaft. „Ehrlich gesagt, habe ich mich dafür entschieden, ohne wirklich genau zu wissen, was mich erwartet“, räumt der Quereinsteiger ein. Und ohne sich davon abschrecken zu lassen, dass er als Werder-Präsident im Clinch liegt mit SPD-Innensenator Ulrich Mäurer, der den Fußball für Polizeigrößeinsätze zur Kasse bitten will.

Beim Märchen von den Bremer Stadtmusikanten mag Hubertus Hess-Grunewald übrigens den Esel am liebsten. „Er ist optimistisch und eröffnet den anderen verzweifelten Tieren damit eine Perspektive“, erklärt der 63-Jährige. „Das spricht mich an.“



Auf dem grünen Rasen: Hubertus Hess-Grünwald ist seit mehr als einem halben Jahrhundert Mitglied bei den Grün-Weißen.

EVENTS TERMINE, DIE SICH LOHNEN



Dialog zu Arbeit, Wirtschaft und Klima

Beschäftigte, Gewerkschaften und Betriebsräte fragen sich: Wie schaffen wir eine ökologisch und ökonomisch gerechte Gestaltung der Transformation? Ob in der Mitbestimmung im Betrieb oder durch Tarifpolitik – Beschäftigte und Gewerkschaften sind dabei auch auf Regulierung durch die Politik angewiesen. Wirtschafts- und klimapolitische Leitplanken der Bundesregierung werden die Handlungsmöglichkeiten begrenzen oder erweitern.

Am 11. November laden die Hans-Böckler-Stiftung und die IG Metall gemeinsam zur Konferenz „Arbeit. Betrieb. Klima – Grüne Perspektiven auf Wirtschaft und Transformation“, einem Dialog zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften, Wissenschaft und politischen Akteuren, in Berlin ein.

Diskutiert werden unter anderem Anforderungen an die „grüne“ Wirtschaftspolitik der Zukunft, Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel und Möglichkeiten zur Steigerung der Tarifbindung. Zu Gast sind unter anderem Ricarda Lang (Bundesvorsitzende Bündnis 90/Die Grünen), Jürgen Kerner (IG Metall-Bundesvorstand), Klaus Dörre (Soziologe) und Albrecht von Lucke (Publizist). ■

Am 11. November in Berlin

Simone Beer, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-118
veranstaltungen@boeckler.de



Vorlesung und Preisverleihung

Das Hugo Sinzheimer Institut lädt zur Sinzheimer-Vorlesung und zur Verleihung des Hugo Sinzheimer Preises nach Frankfurt. Die Vorlesung von Ruth Dukes (University of Glasgow) wirft einen aktuellen Blick auf die Entwicklung des Streikrechts in Großbritannien; mit dem Hugo Sinzheimer Preis 2023 wird Kyra Klocke ausgezeichnet, die zum Thema „Tarifautonomie und Außenseiter – Verfassungsrecht und Wirkung von Tarifverträgen auf Außenseiter“ promoviert hat.

Am 19. Oktober in Frankfurt am Main

Amelie Sutterer-Kipping, HSI
Telefon: 069/66 93-29 53
hsi@boeckler.de

Arbeitszeit und Transformation

Die zukünftige Gestaltung der Arbeitszeit steht im Zentrum der Diskussionen der Jahrestagung der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften. Sind allgemeine Arbeitszeitverkürzungen denkbar? Welche Rolle spielt die Arbeitszeit für eine erfolgreiche Klimastrategie? Welche Modelle gibt es in Theorie und Praxis?

Am 3. November in Osnabrück

Carmen Thamm, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Osnabrück
Telefon: 05 41/3 38 07-14
kooperationsstelle@uni-osnabrueck.de

Verteilungskonferenz

Die Hans-Böckler-Stiftung und der DGB laden zur verteilungspolitischen Konferenz nach Berlin. Die ungerechte Verteilung der aktuellen Krisenlasten und die zunehmende wirtschaftliche und soziale Ungleichheit bieten Anlass für ausführliche Diskussionen und Fragestellungen – nicht zuletzt auch an die Politik.

Am 9. November in Berlin

Simone Beer, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-118
veranstaltungen@boeckler.de

Schöneberger Forum

Was muss angesichts der starken Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern getan werden, um die Personalausstattung im öffentlichen Dienst zukunftsorientiert zu gestalten? Dies ist die Leitfrage des von DGB-Bildungswerk und DGB gemeinsam ausgerichteten Schöneberger Forums.

Vom 15. bis 16. November in Berlin

DGB-Bildungswerk e. V.
Telefon: 030/2 14 80 01-40
tagungen@dgb-bildungswerk.de

Tagung „Gewalt am Arbeitsplatz“

Die vom Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung ausgerichtete Tagung „Gewalt am Arbeitsplatz im 20. Jahrhundert“ fragt nach der Wahrnehmung dieser Form von Gewalt, dem Umgang damit im Laufe des 20. Jahrhunderts und nach dem Verhalten von Betriebsräten und Gewerkschaften. Mitverantwortlich für die Planung der Tagung ist Michaela Kuhnhenne von der Hans-Böckler-Stiftung.

Vom 23. bis 24. November in Bonn

Stefanie Profus, Archiv der sozialen Demokratie, public-history@fes.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: Frank Rumpenhorst



”

Erst Gerichte bringen langsam Klarheit in die DSGVO.“

ERNESTO KLENGEL über einen untergegangenen Jahrestag und darüber, warum wir dringend ein Gesetz für Beschäftigtendatenschutz brauchen

Es ist ein Geburtstag, der an vielen vorbeigegangen ist: Am 25. Mai 2018 ist die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Sie gilt als Grundgesetz des Datenschutzes. Doch das Image der EU-Verordnung ist nicht gut. Nervige Cookie-Banner werden mit ihr begründet oder in Fachchinesisch verfasste Datenschutzerklärung, das Sinnbild für Bürokratie schlechthin. Immer wenn ein Arbeitgeber keine Lust hat, Informationen an die Mitbestimmungsgremien herauszugeben, beruft er sich – na klar – auf den Datenschutz. Die DSGVO muss für viele alltägliche Ärgernisse herhalten, und ob die großen Fragen des Datenschutzes mit ihr gelöst wurden, auch daran haben einige Zweifel.

Doch gerade am Arbeitsplatz wird die Bedeutung des Datenschutzes unterschätzt. Moderne IT-Systeme ermöglichen im Prinzip, permanent Standort- oder Leistungsdaten zu erheben. Künstliche Intelligenz ermittelt den wirklichen oder vermeintlichen Befindlichkeits- und Gesundheitszustand. Nicht nur das, Tools entfachen den Wettbewerb im Team oder setzen spielerische Anreize, um Arbeitsziele zu erreichen, im Zweifelsfall muss es dann eben in der Freizeit sein. Auch soziale Kontakte im Betrieb können erfasst und ausgewertet werden. Erste Anbieter preisen Apps an, die sogar die Streikwahrscheinlichkeit in der Lieferkette

messen sollen. Unternehmen, die solche Mittel einsetzen, haben ein Ziel: die Produktivität steigern, indem Arbeitskraft in einem größtmöglichen Umfang ausgenutzt wird. Datenschutz ist vor diesem Hintergrund nicht nur Persönlichkeits-, sondern auch Arbeitsschutz, insbesondere was Überlastungssituationen und psychische Gefährdungen angeht.

So detailliert die Regelungen der DSGVO sind, das rechtliche Herzstück der Datenschutzprüfung ist eine Abwägung der berechtigten Belange, die für und gegen die Datenverarbeitung in der konkreten Form sprechen. Dies hat den Vorteil, dass die Verordnung gut auf neue Fragen angewendet werden kann. Der Nachteil besteht darin, dass die Ergebnisse der Abwägung schwer vorherzusehen sind.

Gerade im Arbeitsrecht gibt es viele Sachverhalte, die ähnlich gelagert sind: Ist eine verdeckte Videoüberwachung zulässig? Wofür dürfen Bewegungsdaten genutzt werden? Darf eine Arbeitnehmerin verpflichtet werden, an einer Teams-Konferenz teilzunehmen?

Die nur vage Regelung der DSGVO führt dazu, dass selbst Fragen wie diese in der datenschutzrechtlichen Fachwelt umstritten sind. Einige Gerichtsentscheidungen bringen Klarheit, doch nur langsam. Denn da die DSGVO eine EU-Verordnung ist, wacht in letzter Instanz der Europäische Gerichtshof (EuGH)

über ihre Auslegung. Doch nur wenige Verfahren gelangen bis nach Luxemburg, und auch erst nach einer langen Verfahrensdauer.

Daher fordert die Gewerkschaftsbewegung ein Gesetz über den Beschäftigtendatenschutz. Mit ihm sollen rechtliche Grauzonen verringert und die Rechte von Beschäftigten und ihren Vertretungen besser geschützt werden.

Die DSGVO enthält eine Klausel, die solche „spezifischeren Regelungen“ für das Arbeitsrecht ermöglicht. Die Bundesrepublik hat davon Gebrauch gemacht – vermeintlich. § 26 Bundesdatenschutzgesetz regelt, dass die Datenverarbeitung zulässig ist, wenn sie „für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (...) erforderlich“ ist. Was eigentlich sofort auffällt: Die Regelung ist ebenso unkonkret wie Artikel 88 DSGVO. Das sieht auch der EuGH so (Aktenzeichen C-34/21): Die deutschen Rechtsgrundlagen sind gegenüber der DSGVO nicht spezifischer, sie verstoßen daher gegen Unionsrecht und sind nicht mehr anzuwenden. Auch wenn sich die Folgen in Grenzen halten dürften, zeigt sich: Fünf Jahre nach Inkrafttreten der DSGVO ist es höchste Zeit für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz. ■

ERNESTO KLENGEL ist Arbeitsrechtler am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Ende schon in Sicht?

ZUKUNFT DER GESELLSCHAFTSORDNUNG Ein voluminöses Kompendium widmet sich der Frage, ob es Anzeichen für ein Ende des Kapitalismus gibt. Die Antworten sind klug, originell – und kontrovers.



Wow! 610 großformatige Seiten umfasst das von dem Wuppertaler Philosophen Smail Rasic herausgegebene Werk, in dem fünf renommierte Autorinnen und Autoren nach Wegen aus dem Kapitalismus befragt werden.

Namentlich sind dies: die amerikanische Philosophin und engagierte Feministin Nancy Fraser, der britische Politikwissenschaftler Colin Crouch, der Kulturwissenschaftler Joseph Vogl und die beiden Soziologen Claus Offe und Wolfgang Streeck. Der Herausgeber hat sie in den Jahren 2016 bis 2022 zu Autorengesprächen in die Bergische Universität Wuppertal eingeladen. Jeder Persönlichkeit ist ein umfangreicher Teil gewidmet, der jeweils mit einer Darstellung der theoretischen Position der Autorin bzw. des Autors eingeleitet wird, zu der dann ein halbes Dutzend namhafter Kollegen und Kolleginnen kritisch Stellung nehmen, bevor eine Erwiderung der Autorin bzw. des Autors den Abschluss bildet.

Um aus der Überfülle der versammelten Thesen und Argumente das summarische Ergebnis vorwegzunehmen: Drei der Autoren – Crouch, Vogl und Offe – sehen keine Anzeichen für ein Ende des Kapitalismus, während Fraser vorsichtig und Streeck nachdrücklich dessen Ende und eine postkapitalistische Gesellschaftsordnung heraufziehen sehen.

In origineller Weise verknüpft Nancy Fraser die Kapitalismus-Theorien von Karl Marx und Karl Polanyi zu einer Synthese, bei der die inneren ökonomischen Widersprüche (Marx) mit der fortschreitenden Vermarktlichung von Natur, Arbeit und Geld (Polanyi) ein komplexes Krisenszenario ergeben. Der Schlussfolgerung, dass am Ende die destabilisierenden Tendenzen des globalen Kapitalismus von emanzipatorischen Gegenbewegungen aufgefangen werden und in eine postkapitalistische Sozialordnung führen könnten, versieht sie aber selbst mit einem Fragezeichen. Der Erwartung, ein demokratischer Sozialismus auf nationaler Ebene (wie er Streeck vorschwebt) könnte die Lösung sein, erteilt sie eine deutliche Absage.

Joseph Vogl zentriert seine Analyse auf die Abkoppelung der Real- von der Finanzwirtschaft. Die durch die „Hypertrophie des Finanzkapitals“ ausgelöste Finanzkrise war nur durch staatliche Rettungsprogramme zu bewältigen. Darin manifestiere sich eine Verquickung von finanzökonomischer und politischer Macht. Nichts verbürge indes, dass der Kapitalismus an seinen durch Finanzkrisen zunehmenden Widersprüchen zugrunde gehe. Mit dem Bonmot „Das Ganze scheint umso besser zu funktionieren, je mehr alles aus dem Leim geht“, zitiert Vogl den französischen Philosophen Gilles Deleuze.

Unter den Gesprächspartnern vertreten Colin Crouch und Claus Offe eine realistische und eher optimistische Sicht auf mögliche Auswege. So plädiert Crouch für eine Stärkung der Zivilgesellschaft und Revitalisierung der Sozialdemokratie. Gleichwohl räumt er ein, dass die sozialdemokratischen Parteien in ihrer heutigen Verfassung diese Aufgabe nicht bewältigen können, weshalb er von internationalen Organisationen und feministischen Bewegungen Unterstützung erhofft. Auch Offe artikuliert vorsichtige Zuversicht auf die soziale Dimension der Europäischen Union; zugleich rechnet er scharf mit Wolfgang Streecks Sicht auf das von diesem als „Europäisches Imperium“ denunzierte Phantomgebilde ab. Streeck selbst verteidigt seine mehrfach vertretene These vom unvermeidlichen Ende des Kapitalismus und – als Ausweg – den Rückzug der Staaten vom zentralistisch-europäischen „Irrweg“ auf nationale Sozialstaatlichkeit keynesianischer oder sozialdemokratischer Provenienz. ■

Von **Walter Müller-Jentsch**

Smail Rasic (Hrsg.): **Wege aus dem Kapitalismus?** Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft 2023. 601 Seiten, 149 Euro

Fazit

**REICHHALTIGES KOMPENDIUM,
RENOMMIERTE AUTOREN IM DISSENS**

Wenn alle Räder stillstehen



Streiks gehören zu Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen. Einen Überblick über das Arbeitskampfgeschehen der letzten 20 Jahre bietet Heiner Dribbusch, der von 2003 bis Ende 2019 Tarif- und Arbeitskampfexperte beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) war. Nach einer Einführung schildert er detailliert die Streikaktivitäten innerhalb verschiedener Branchen und zieht ein Re-

sümee. Anschaulich beschreibt er eine Verschiebung des Streikgeschehens in den Dienstleistungssektor, was einen Trend zur Feminisierung von Arbeitskonflikten anzeigt. Zudem weist er darauf hin, dass es einen Trend bei Warnstreiks gibt. Diese dauern heute gerne einmal 24 Stunden oder länger und treten mehr und mehr an die Stelle des Erzwingungsstreiks. ■

Von Dirk Manten

Heiner Dribbusch: **Streik.** Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen. Hamburg, VSA Verlag 2023. 376 Seiten, 29,80 Euro

Eine Demokratie im Stress



Das Gemälde „Bauhaustreppe“ von Oscar Schlemmer, das der Verlag als Titelbild für das neue Buch von Wolfgang Merkel ausgewählt hat, weckt Assoziationen an die Endphase der Weimarer Republik. Doch Kapitel wie „Demokratie und Krieg“ oder „Demokratie und Klima“ holen uns in die Gegenwart. Angesichts der Tatsache, dass die Demokratie weltweit unter Druck steht, ist es legitim, auch in Deutschland nach Bedrohungen Ausschau zu halten. Aber beim Blick in die Zukunft bleibt der

Autor vage. Die Demokratie, schreibt er, werde herausgefordert, sei aber bisher erstaunlich resilient. Sein Fazit: Ihr Niedergang ist nicht besiegelt. Das hat allerdings auch niemand behauptet. ■

Von Kay Meiners

Wolfgang Merkel: **Im Zwielflicht.** Zerbrechlichkeit und Resilienz der Demokratie im 21. Jahrhundert. Frankfurt, Campus Verlag 2023. 381 Seiten, 39 Euro

DREI FRAGEN AN CHRISTIANE MENDE

Foto: Anna Weise



Christiane Mende, Historikerin und Autorin eines Buches über die Glashütte Süßmuth in Nordhessen

Frau Mende, die Glashütte Süßmuth wurde 1970 von den Beschäftigten in Selbstverwaltung übernommen. Was führte zu diesem Experiment?

Es drohte der Konkurs. Die Beschäftigten wollten ihre Arbeitsplätze erhalten. Dieses Anliegen war verbunden mit egalitären Ansprüchen auf Gute Arbeit und gerechte Löhne durch demokratische Teilhabe. Die Beschäftigten wollten die Forderung nach einer Demokratisierung der Wirtschaft in eine kollektive Praxis übersetzen.

Wie verhielten sich die DGB-Gewerkschaften? Dachten die bei Selbstverwaltung nicht an alternative Unternehmen?

Die Belegschaft hatte zu Beginn engagierte Funktionäre der IG Chemie an ihrer Seite, die sich innerhalb des DGB für eine stärkere Partizipation der Mitgliederbasis als Mittel einer offensiven, Macht entfaltenden Gewerkschaftspolitik einsetzten. Das „Modell Süßmuth“ sollte Schule machen. Doch dies blieb eine Ausnahme. Spätere Belegschaftsinitiativen erhielten von den DGB-Gewerkschaften in der Regel kaum noch Unterstützung.

Warum scheiterte der Versuch am Ende?

Die Bedingungen der Selbstverwaltung waren sehr prekär. Der Raum zur Reflexion und Überwindung tradierter Hierarchien und Machtasymmetrien war hierdurch begrenzt. Das gilt auch für die gewerkschaftliche Repräsentation. Aber die Beschäftigten sind mit ihren Anliegen nicht per se gescheitert. In ihrem kollektiven Aufbegehren zeigte sich ein emanzipatorisches Potenzial. Aus diesen Erfahrungen können wir heute noch lernen. ■

Die Fragen stellte Kay Meiners.

Wettlauf um günstige Energie ist noch nicht verloren



Mit dem Inflation Reduction Act (IRA) fördern die USA den Ausbau von erneuerbaren Energien und Zukunftstechnologien wie Batterie, Solar oder Wasserstoff mit Milliarden. Deutschland und andere europäische Länder sehen darin eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Standorts. Wie berechtigt oder

unberechtigt diese Sorge ist, hat Tom Bauermann vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) untersucht. Sein Fazit: Bei den Gesteungskosten für erneuerbare Energien liegen Europa und die USA nicht sehr weit auseinander. Gesteungskosten setzen sich zusammen aus Bau und Betrieb einer Anlage zur Energieerzeugung und der notwendigen Infrastruktur. Neben dem Angebot an Sonne und Wind schlagen sich darin auch strukturelle Rahmenbedingungen nieder. So stellt Bauermann fest, dass etwa die Finanzierungsbedingungen in Deutschland in der Vergangenheit aufgrund niedriger Zinsen besonders günstig waren, was sich positiv auf die Gesteungskosten auswirkte. Angesichts steigender Zinsen sieht der IMK-Experte in Kreditprogrammen einen Hebel, um die Belastungen für Erneuerbare-Energie-Projekte zu senken.

Der IRA schaffe zwar einen Wettbewerbsvorteil und könne energieintensive Industrien in Europa unter Druck setzen, dieser Effekt ist aus Sicht von Bauermann allerdings vorübergehend und dürfte in den 2030er Jahren zurückgehen. Diese Zeit ließe sich mit einem Brücken- oder Transformationsstrompreis ausgleichen, ohne dass die Gefahr einer dauerhaften Subventionierung von Unternehmen bestehe. Ähnlich wie die Mittel des IRA sollte auch ein solcher Strompreis an soziale Bedingungen wie Bezahlung und Arbeitsbedingungen geknüpft werden. Neben kurzfristigen Maßnahmen empfiehlt Bauermann, den Ausbau der erneuerbaren Energien und ihrer Netze zu beschleunigen und eine aktive Industriepolitik zu betreiben. Dies könne sowohl durch öffentliche Investitionen als auch durch günstige Finanzierungsbedingungen geschehen. ■

Von Fabienne Melzer

Tom Bauermann: **Abschätzung der Gesteungskosten und ihrer Entwicklung für die grüne Stromproduktion in Deutschland, Europa und den USA.** Eine vergleichende Untersuchung für die drei Standorte und eine Abschätzung des Einflusses des Inflation Reduction Act (IRA). IMK Policy Brief Nr. 157, August 2023

Kümmererarbeit ist Frauensache



Den Kontrolltermin beim Zahnarzt vereinbaren, die Anmeldung zur Klassenfahrt ausfüllen oder das Nesthäkchen mal wieder an den Schwimmkurs erinnern: Die Organisation eines Familienalltags ist Arbeit. „Kognitive Arbeit“ nennt sie die Wissenschaft. Im aktuellen WSI-Report stellen Yvonne Lott und Paula Bünger fest: Frauen tragen auch bei der Organisation des Alltags die Hauptlast. Der Anstieg der Erwerbstätigkeit bei den Frauen ging nicht

mit einem Anstieg unbezahlter Arbeit bei den Männern einher. Ein Grund dafür seien die Arbeitgeber, die noch immer klassische Rollenerwartungen an Väter im Betrieb haben. Da tröstet es wenig, dass Männer heute gerne mehr Vater sein wollen. ■

Von Fabienne Melzer

Yvonne Lott/Paula Bünger: **Mental Load.** Frauen tragen die überwiegende Last. WSI-Report Nr. 87, August 2023

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



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

Aufsichtsratswissen zur Insolvenz



Wenn Unternehmen in Schieflage geraten, sind auch die Mitglieder des Aufsichtsrats gefordert. Zwar liegt ein Antrag auf Insolvenz in der Hand der Geschäftsführung oder des Vorstands, doch der Aufsichtsrat sollte dann seine Kontrollaufgaben besonders sorgfältig wahrnehmen. Diese I.M.U.-Publikation vermittelt dazu die rechtlichen Kenntnisse. Sie nennt die Gründe, die einen Insolvenzantrag zwingend erforderlich machen, die Konsequenzen einer

Verletzung der Pflicht zum Insolvenzantrag und die Stellung des Aufsichtsrats im Regel- und Insolvenzverfahren. ■

Von Fabienne Melzer

Robert Reifeld: **Insolvenz des Unternehmens.** Welche Rechte und Pflichten hat der Aufsichtsrat in der Unternehmenskrise? Arbeitshilfen für Aufsichtsräte. Mitbestimmungspraxis Nr. 54, August 2023, 2. überarbeitete Auflage

DAS POLITISCHE LIED



Advanced Chemistry: Fremd im eigenen Land (1992)

Ich hoffe, die Radiosender lassen diese Platte spiel'n
Denn ich bin kein Einzelfall, sondern einer von viel'n
Nicht anerkannt, fremd im eigenen Land
Kein Ausländer und doch ein Fremder

KEIN AUSLÄNDER – UND DOCH EIN FREMDER

Nach der vierten Krawallnacht rechnet die Polizei mit weiteren rechtsradikalen Ausschreitungen in Rostock. Die Stadt sei inzwischen ein Sammelpfad für Rechtsradikale aus dem ganzen Bundesgebiet geworden, sagte ein Polizeisprecher. Mit einem Ausschnitt aus der Tagesschau vom 26. August 1992 über die Ausschreitungen an einer Unterkunft für Asylbewerber in Rostock-Lichtenhagen beginnt der Song „Fremd im eigenen Land“ der Heidelberger Hip-Hop-Band Advanced Chemistry.

Die drei Rapper Torch, Linguist und Toni-L berichten in ihrem Song drei Strophen lang aus erster Hand vom Alltagsrassismus, der Kindern aus Einwandererfamilien täglich entgegenschlägt, von herablassenden Sprüchen über Racial Profiling bis hin zu körperlicher Gewalt. Jede Strophe beginnt mit: „Ich habe einen grünen Pass mit ’nem goldenen Adler drauf“ und endet mit: „Kein Ausländer – und doch ein Fremder.“

Der zentrale musikalische Baustein des Songs ist ein Sample der Erkennungsmelodie von Spiegel TV. Das passt in die Tradition des politisch engagierten Hip-Hop. Chuck D, Rapper der US-Formation Public Enemy, prägte einst den Ausspruch, Rap sei das CNN der Schwarzen.

Die Mitglieder von Advanced Chemistry sind in Deutschland geboren. Die Eltern von Torch kommen aus Ostpreußen und Haiti, Toni-L ist italienischer Abstammung, die Familie von Linguist stammt aus Ghana, er ist dort und in Deutschland aufgewachsen. Ständig müssen sie sich erklären, rechtfertigen, fragen lassen, ob sie einmal in ihre Heimat zurückgehen möchten. Advanced Chemistry hatte sich 1987 in Heidelberg gegründet. Durch afro-amerikanische GIs waren sie mit Hip-Hop in Berührung gekommen. Die junge Szene organisierte ihre eigenen Jams – Auftritte, auf denen oft spontan und im Stegreif gerappt wurde.

Zu Beginn rappt die Szene – viele sind bilingual – noch auf Englisch. Die deutsche Sprache gilt als uncool. „Oft wurde ihre Beherrschung einem sogar ganz abgesprochen“, sagt Linguist rückblickend. „Woher kannst du denn so gut Deutsch?“ Irgendwann streut Torch deutsche Ansagen und Reime ein, bringt Freestyles auf Deutsch und gilt seitdem als der Erste, der auf Jams deutsch rappt.

1992 kennt das Radiopublikum deutschen Rap nur von den Fantastischen Vier, die es grade mit dem harmlosen Mittelschichtskulk „Die da?!“ in die Hitparaden geschafft haben. „Fremd im eigenen Land“

läuft zwar nicht so häufig im Radio, und doch schlägt der Song ein. MTV spielt ihn europaweit. „Der Song war wirklich polarisierend“, erinnert sich Torch in einem Interview. „Es ist ja überhaupt kein Radiosong, er hat nicht die richtige Länge, ist nicht nett, da passt gar nichts. Aber den Leuten hat das alles aus der Seele gesprochen.“ Vor allem unterwandert der wütende, aus persönlicher Sicht geschriebene Song selbstbewusst das Monopol der „eingeborenen Deutschen“, zu bestimmen, was denn Deutschsein heißt.

Inzwischen bekommt die Hip-Hop-Szene Anerkennung von höchster Stelle: 2021 zeichnet die Stadt Heidelberg Torch mit der Richard-Benz-Medaille aus. 2023 wird die „Hip-Hop-Kultur in Heidelberg und ihre Vernetzung in Deutschland“ in das Bundesweite Verzeichnis des Immateriellen Kulturerbes aufgenommen. Die Pioniere aus Heidelberg, die im Hip-Hop ein Zuhause fanden, haben ihr Land geprägt.

Von **Martin Kaluza**

Das Lied hören/ansehen:
<https://www.youtube.com/watch?v=C9N0fo3vXMs>

DURCHGEKLIKT

Forschen über Zusammenhalt



Forschungsinstitut
Gesellschaftlicher
Zusammenhalt

<https://fgz-risc.de/>

Das Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) bündelt 109 Forschungsprojekte unter einem Dach, denen es um dieses zentrale Thema geht. Gesellschaftlicher Zusammenhalt ist, wie die Initiatoren des 2020 gegründeten Instituts betonen, ein vager Begriff. Sie wollen herausfinden, ob es eine übergreifende Gemeinsamkeit oder Ähnlichkeit in den Vorstellungen, Praktiken und sozialräumlichen Modellen gibt. Aufgeteilt ist das Institut in die drei Geschäftsstellen Frankfurt am Main, Leipzig und Bremen, die jeweils einen Schwerpunkt betreuen: Was gesellschaftlicher Zusammenhalt eigentlich bedeutet, was Zusammenhalt etwa in Betrieben und zwischen Staat und Bürgern ausmacht, und was für regionale und historische Unterschiede es mit Blick auf den Begriff Zusammenhalt gibt.

Sehr nützlich ist die Projektdatenbank, mit der nach spannenden Projekten gesucht werden kann. So beschäftigt sich das Institut für Wirtschaftsforschung (IWH) in Halle/Saale mit der wachsenden regionalen Lohnungleichheit und dem negativen Einfluss auf den gesellschaftli-

chen Zusammenhalt. Aktuelle Forschungsergebnisse des Instituts finden sich auf der Startseite.

Für die Öffentlichkeitsarbeit bietet das FGZ Veranstaltungen an, die mehrmals im Monat an verschiedenen Orten stattfinden. Über den Online-Helpdesk können Behörden, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Organisationen Beratung und fachliche Einordnung zu konkreten Fragen zum Thema Zusammenhalt anfordern. Eine gute Idee: Die Öffentlichkeit profitiert dadurch von den Forschungsergebnissen.

Mitglied des dreiköpfigen Sprecherrats ist die aus den Medien bekannte Nicole Deitelhoff, Geschäftsführerin des Frankfurter Instituts für Friedens- und Konfliktforschung. Das FGZ wird vom Bundesforschungsministerium gefördert. ■

Von **Gunnar Hinck**

Fazit

**FORSCHUNGSPLATTFORM
MIT NUTZWERT**

PODCASTS UND APPS

Kritisch nachgefragt

„Kritisches Denken“ ist ein Podcast von zwei Wissenschafts-enthusiasten aus Konstanz. Die Gäste sind sehr vielfältig, unter anderem waren schon der Forensiker Mark Benecke und der Pädagogikprofessor Heinz-Elmar Tenorth am Mikrofon. Tenorth spricht spannend über reformpädagogische Privatschulen und klärt über Mythen auf: Reformpädagogik habe immer schon auch in staatlichen Schulen eine Rolle gespielt. Aber Privatschulen sind beliebt, weil in vielen Bundesländern die Situation an den öffentlichen Schulen dramatisch sei. Es gibt bis zu zwei neue Podcasts pro Woche. ■

<https://kritisches-denken-podcast.de/>

Seminarbuchung per App

Über die App von ver.di b+b können Betriebsräte Seminare für alle Dienstleistungsbranchen direkt buchen; die Weiterbildungstochter der Gewerkschaft Verdi bietet bundesweit Seminare an. Über die Suchfunktion können passende Angebote schnell gefunden werden. Sehr praktisch sind die umfangreichen Praxistipps von A wie „Arztbesuch während der Arbeitszeit“ bis Z wie „Zwischenzeugnis“. Auch das sind Fragen, mit denen sich Arbeitnehmer an die Betriebsräte wenden. Die App bietet hierfür schnelle Informationen. ■

Google Play und App Store

BÖCKLER ONLINE

Böckler Schule auf Youtube

Die Böckler Schule bietet umfangreiche Unterrichtsmaterialien für Lehrkräfte an. Bekannt sind die Themenhefte, die auf der Homepage der Stiftung heruntergeladen werden können. Aber auch auf Youtube gibt es Erklärvideos von Böckler Schule zu Tarifvertrag, Tarifverhandlungen und Streik. Für Mitbestimmungsprofis sind diese Begriffe selbstverständlich, für Schülerinnen und Schüler aber oft eine fremde Welt. Anschaulich und gut verständlich wird etwa erklärt, warum Tarifverträge gut sind und auch den Unternehmen nützen. Eine Neuerung: Die Videos sind jetzt auch in englischer Sprache zu sehen. ■

<https://www.youtube.com/@hans-boeckler-stiftung>

Foto: Arte



„Nicht länger nichts“
Geschichte der
Arbeiterbewegung.
F 2020.
Regie: Stan
Neumann. In der
Arte-Mediathek bis
1. Dezember 2023

FILMTIPP

Arbeit und Organisation in Europa

„Du bist superkonditioniert“, berichtet die Arbeiterin Ghislaine. „Nicht du nimmst die Schrauben. Das macht der Körper.“ Auch heute ist Fabrikarbeit ein automatisierter Ablauf, und man kann froh sein, dass die Schicht nicht mehr 16 Stunden dauert. Dass sich Dinge der Arbeit auch nach zwei Jahrhunderten nicht immer verändert haben und, wie die Französin Ghislaine, Menschen auch heute noch wie die Automaten arbeiten, ist Thema der Arte-Dokumentation „Nicht länger nichts. Die Geschichte der Arbeiterbewegung“. In vier Filmen geht es um das Leben in und mit der europäischen Industrialisierung, von den Anfängen bis heute.

Eine fortwährende Transformation, bei der man durchaus Parallelen zu den modernen Umwälzungen zum Digitalen ziehen kann: Gerade zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurde alles Bisherige über den Haufen geworfen, der Mensch war auf einmal der Uhr statt der Natur unterworfen. Profit generierende Maschinen übernahmen das Regiment. Regisseur Stan Neumann hat keine Mühe gescheut, die richtigen Bilder zu finden. Er wurde bei Filmen wie Fritz Langs „Metropolis“, der vom Leben der Fabrikarbeiter in den 1920er Jahren erzählt, ebenso fündig wie in britischen Archiven, wenn es um den Mitschnitt eines Konzerts der Band Sex Pistols von 1977 geht: Die Punkrocker spielten aus Solidarität für die Kinder streikender Feuerwehrleute im englischen Yorkshire.

In Interviews ordnen Soziologinnen und Philosophen aus Deutschland, England und Frankreich Ereignisse wie die Vertreibung englischer Bauernfamilien vom Land in die Städte – als billige Arbeitskräfte – ebenso ein wie die Gründung erster Gewerkschaften, den 1. Mai, die Pariser Commune, Weltkriege, die mögliche Weltrevolution und den Aufstieg der deutschen Sozialdemokratie. Seltene historische Aufnahmen, Animationen, Zeichentrick im kleinsten Detail und in größten Zusammenhängen – hier wird lebhaft jede filmische Kunstform verwendet, um ungemein abwechslungsreich von der europäischen Arbeiterbewegung und ihren Kämpfen zu erzählen. ■

Von Jürgen Kiontke

Foto: bpk / Absag Tullmann



RÄTSEL Im Jahr 1973 kommt es bundesweit in Betrieben zu wilden Streiks. Arbeitsbedingungen und Inflation sorgen für Frust in den Belegschaften. In Baden-Württemberg nutzt die IG Metall die Stimmung für ihren Kampf um eine humane Arbeitswelt.

Von Witich Roßmann

Die Glitzerwelt des bundesdeutschen Wirtschaftswunders, ob Waschmaschinen oder Fernsehapparate, Fotoapparate oder Autos, präsentiert die Werbebranche in bunten Prospekten oder auf der IAA. „Die im Schatten“ (Brecht) zeigt sie nicht. Denn hinter der Glitzerwelt steckt die ermüdende, taylorisierte Arbeit an Fließbändern und Taktstraßen im Dreischichtbetrieb ohne Erhol- oder Bedürfnispausen – entfremdete Arbeit in kürzesten Takten. Die Bilder aus der Welt hinter dem Wirtschaftswunder bleiben schwarz-weiß. So wie das Bild der Frauen in der Produktion bei Telenorma, aufgenommen von der Fotografin Abisag Tüllmann, die in ihren Bildern die Widersprüche jener Zeit in der jungen Bundesrepublik festhält. Das Bild der Frauen erscheint in einer Sondernummer der Mitgliederzeitung der IG Metall 1973. Es geht um das „Nein der Arbeitgeber“ zu besseren Arbeitsbedingungen.

In über 400 spontanen Streiks des Jahres 1973 – für Teuerungszulagen gegen die grasierende Inflation und gegen die harten Arbeitsbedingungen – treten die Menschen aus dem Schatten: deutsche, griechische, spanische, portugiesische, italienische, türkische Frauen und Männer. Mehr Geld können sie ertragen, nicht aber humanere Arbeitsbedingungen. Nach 27 Verhandlungstagen über einen Tarifvertrag zur „Humanisierung der Arbeit“ trifft die Verhandlungskommission der IG Metall Baden-Württemberg unter

ihrem jungen Bezirksleiter Franz Steinkühler eine mutige Entscheidung: Gegen Vorbehalte an der IG-Metall-Spitze – „für Arbeitsbedingungen kann man nicht streiken“ – erklären sie das Scheitern der Verhandlungen, und das am 29. August 1973, inmitten der „wildenen“ Streiks bei Ford, Opel in Bochum, AEG in Gelsenkirchen, bei Rheinstahl, Pierburg und Hella. Fast 90 Prozent der 245 000 Metallerinnen und Metaller in Baden-Württemberg stimmen für Streik. Bei Daimler und bei Bosch beginnt am 16. Oktober 1973 der Schwerpunktstreik von 57 000 Beschäftigten und endet am 26. Oktober.

Solidarische Gegenmacht von Deutschen und Migranten erkämpft einen Tarifvertrag, der den Weg für eine humanere Arbeitswelt für Leistungslöhne in der Fließband- und Taktarbeit eröffnet: Mitbestimmung bei Leistungsvorgaben, Taktzeiten und Gruppenarbeit, bezahlte fünf Minuten Erholzeit, mindestens drei Minuten für persönliche Bedürfnisse und, besonders wichtig, Verdienst- und Arbeitsplatzsicherung für ältere Beschäftigte ab dem 53. Lebensjahr.

Zeiten für persönliche Bedürfnisse und Erholzeiten sind seither als „Steinkühler-Pausen“ in die Tarifgeschichte eingegangen, eine symbolische Würdigung für einen IG-Metall-Betriebsleiter, der die soziale Energie der spontanen Streiks kurz entschlossen in einen gewerkschaftlichen Streik für bessere Arbeitsbedingungen umgewandelt hat. ■

Rätselfragen

Wie hoch war die Inflation 1973?
Was löste die Inflation Anfang der 1970er Jahre aus?
Seit wann gibt es das Programm der Bundesregierung zur Humanisierung der Arbeitswelt?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 15.11.2023** bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

Preise

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

Schicken Sie uns die Lösung:

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

Auflösung der Rätselfragen 4/2023

Portugal
1973
Technologie- und Innovationszentrum Wasserstoff

Den 1. Preis hat Nora Ost aus Berlin gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Till Goßmann aus Potsdam, Michael Faulwasser aus Bodensee und Arne Großmann aus Stuttgart.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



**ZU „GESUNDHEIT HAT VIELE
GESICHTER“ IN AUSGABE
04/2023**

Mehr als Klinik und Pflege

Michaela Jäger, pharmazeutisch-technische Assistentin und Betriebsrätin bei der Rats-Apotheke in Homburg, auf Facebook:

„Immer, wenn vom Gesundheitswesen die Rede ist, sehe ich Beiträge aus Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Das Gesundheitswesen umfasst jedoch so viel mehr: Wo bleiben die therapeutischen Berufe, wo die pharmazeutischen? Es gibt in Deutschland 17 anerkannte Gesundheitsfachberufe. Deren Bezahlung liegt meist knapp über dem Mindestlohn. Doch ohne sie würde das System kollabieren.“

**ZU „JEDER KÄMPFT FÜR SICH
ALLEIN“ IN AUSGABE 04/2023**

Leiharbeit ist Selfcare

Stefan Mikuska schreibt auf Facebook:

„Nichts ist so böse, wie in Festanstellung 21 Tage im Monat durcharbeiten zu müssen und mit Burn-out und Depressionen nach wenigen Jahren vom System entsorgt zu werden. Ausgelaugt, fertig, oft geschieden, zerrissen zwischen den sozialen Rollen, ohne soziale Kontakte durch Schicht, immer müde und kaputt. Leiharbeit kann da Selfcare sein. Die Chance, als Alleinerziehender weiterzuarbeiten, wenn Festanstellungen keine Möglichkeit bieten, Beruf und Elternschaft zu vereinbaren. Die Ruhe, dass das Telefon in der Freizeit nicht klingelt, kein Genervt- oder Getriebensein, kein Stress im Team. Es ist schon auffällig, wie man denjenigen ein schlechtes Gewissen einreden will, die für sich eine

andere Lösung anstelle von ‚Pflexit‘ gefunden haben. Nun fordert man ein Verbot, holt sich die Politik ins Boot, um über die rebellischen Pflegekräfte ‚zwangsverfügen‘ zu können, damit Gehälter nicht steigen und Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden müssen. Ich mache meinen Beruf gerne, aber er muss mir auch mein Leben finanzieren und mir Zeit zum Leben lassen. Das finde ich alles in der Leiharbeit.“

**ZU „WO SICH WISSENSCHAFT
DER PRAXIS STELLT“ IN
AUSGABE 04/2023**

Gespannt auf die LABOR.A

Baba Ghanusch schreibt auf Instagram:

„Wow! Ich bin so gespannt auf die diesjährige LABOR.A.“

Und Ihre Meinung?

Sie haben sich so richtig geärgert über einen Beitrag oder fanden eine Reportage ganz toll? Schreiben Sie uns!
redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

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

Geschäftsführerin:

Claudia Bogedan

Redaktion:

Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139

Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titelhemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktionsassistent: Angelika Söhne, Eva Quenzel

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Grafik/Layout/Produktion/Lithographie:

Signum communication GmbH, Heidelberg,

Nadine Bernhardt, Jutta Stuhlmacher, Anja Daum

Titelfotos: Stephen Petrat, Uwe Zucchi, Thomas Range

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. 6 | Dezember 2023

Angst vor KI?

Die Kölner Boulevardzeitung Express stellte kürzlich eine neue Mitarbeiterin vor: Klara Indernach braucht keinen Schlaf, keinen Kaffee, keinen Lohn und ist ein echtes Arbeitstier, heißt es in einem Beitrag. Doch die neue Kollegin ist kein Mensch. Mit dem Namen Klara Indernach zeichnet die Redaktion Artikel, die mittels künstlicher Intelligenz, kurz KI, geschrieben wurden. Spätestens seit ChatGPT auf den Markt kam, fragen sich Beschäftigte zunehmend, was KI für ihren eigenen Arbeitsplatz bedeuten kann. Die Frage ist in der Forschung noch immer nicht endgültig beantwortet. Viele verweisen auf die Vergangenheit und darauf, dass bisher jeder technische Fortschritt mehr Arbeitsplätze geschaffen als vernichtet hat. Keine Frage, die KI kann Arbeit erleichtern, den Menschen von Belastungen befreien und ihm mehr Autonomie verschaffen. Sie kann aber auch das Gegenteil. Wie können also die Vorteile der KI genutzt und ihr Missbrauch verhindert werden?

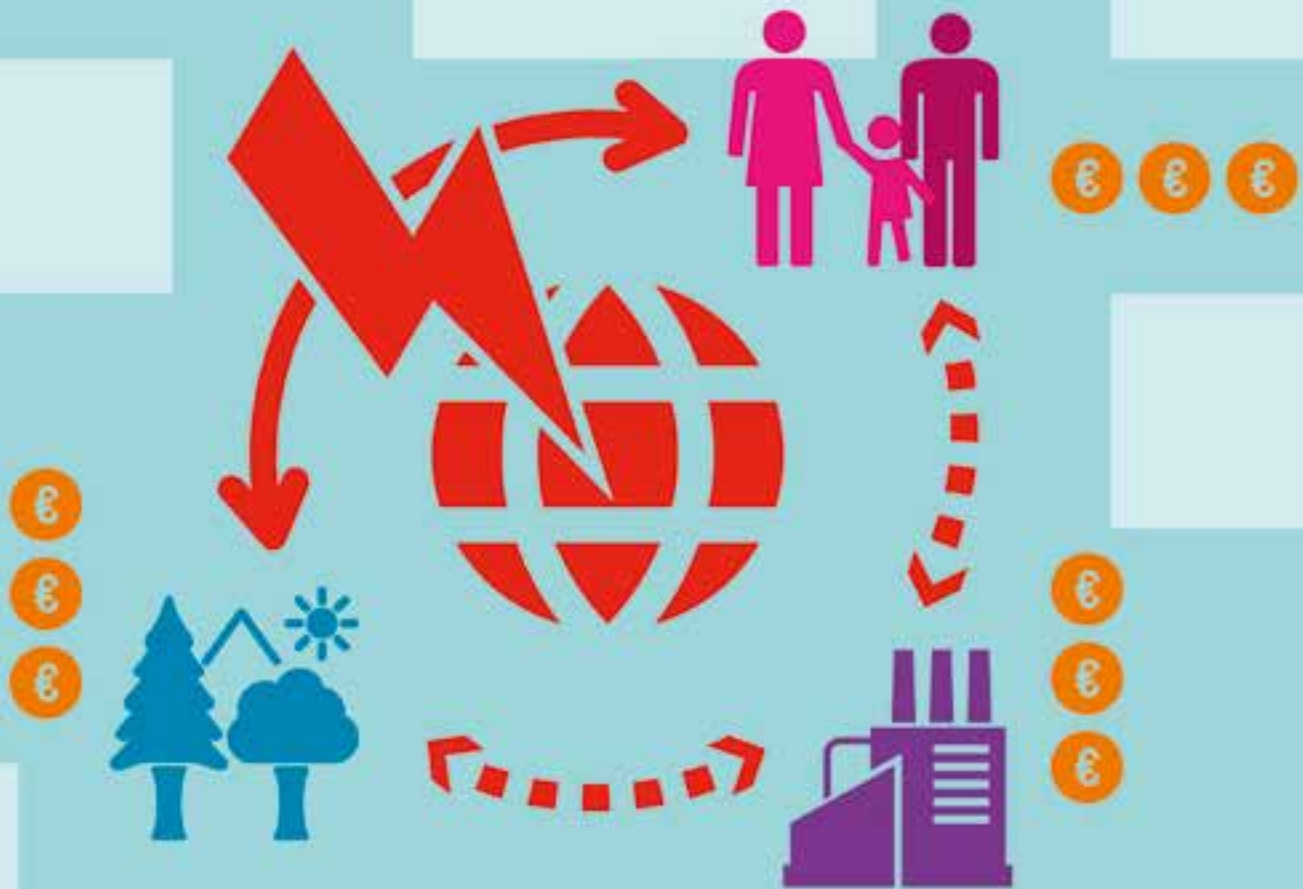
FEEDBACK

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



9. NOVEMBER 2023,
BERLIN

VERTEILUNGSKONFERENZ: LASTEN GERECHT VERTEILEN

Corona, Inflation, Klimawandel – in Deutschland folgt eine Krise auf die andere. Ihre Bewältigung muss finanziert werden, doch die Lasten sind innerhalb der Gesellschaft ungleich verteilt. Wie die Folgen der Krisen und die Herausforderungen

des Klimawandels gerecht bewältigt werden können, ist Thema der verteilungspolitischen Konferenz, zu der die Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit dem DGB am 9. November 2023 nach Berlin einlädt.



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.