

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



35 Jahre deutsche Einheit

Wo Mitbestimmung Brücken schlägt und Lohnlücken spalten



Gute Reise mit KI

Wie ein Betriebsrat Künstliche Intelligenz regelt



Wir haben das geschafft

Wie Integration zum Erfolgsfaktor wird

Böckler Seminare für Aufsichtsräte und Böckler Spotlights 2025

Oktober bis Dezember

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates

Wie kann ich als Arbeitnehmervertreter in der Praxis die stetig steigenden Ansprüche im Prüfungsausschuss erfüllen?

30. und 31. Oktober 2025 in Düsseldorf

Fusionen und Übernahmen

Wie managen Unternehmen M&A-Transaktionen?

13. und 14. November 2025 in Düsseldorf

Jahresabschluss verstehen

Wie analysiere ich Finanzberichte kritisch?

3. und 4. Dezember 2025 in Düsseldorf

Planspiel Aufsichtsratssitzung

Wie agieren die Teilnehmer in der Sitzung?

9. und 10. Dezember 2025 in Düsseldorf



Böckler Spotlight Online-Kompaktreihe

Nachhaltigkeitsberichterstattung CSRD Kompakt

Wer/Wie/Wann/Was/Wo?

**19. November 2025,
online, 10–12 Uhr**

Finanzinvestoren

Welche neuen Entwicklungen gibt es in der Investorenlandschaft?

**26. November 2025,
online, 10–12 Uhr**

ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Anmeldung zu den Seminaren und ausführliche Informationen unter

www.mitbestimmung.de/ar-seminare

Es fallen keine Gebühren und Übernachtungskosten an.

Lediglich die Fahrtkosten sind selbst zu tragen.

GESAMTPROGRAMM:

Sebastian Sick, Stefanie Ummelmann, Telefon: 02 11/77 78-310



Foto: Stephen Petrat



LIEBE LESER*INNEN,

Mein Lesetipp:

„Wir schaffen das nur
gemeinsam“ (Seite 43 ff.)
von Jeannette Goddar

Seit 35 Jahren ist Deutschland wiedervereinigt. Fast ein halbes Menschenleben. Wie kann es sein, dass es nach so langer Zeit noch deutliche wirtschaftliche Ungleichheit gibt zwischen „alten“ und „neuen“ Bundesländern, dass sich Menschen trotz gleicher Sprache längst nicht immer verstehen? Das Magazin spürt Unterschieden und Gemeinsamkeiten nach. Wir beleuchten unter anderem, was der Westen von Transformationserfahrungen des Ostens lernen kann. Wir begleiten Beschäftigte und Gewerkschafterinnen, die sich für Mitbestimmung, Tarifverträge, faire Löhne engagieren. Und wir fragen, warum Ostdeutsche in Spitzenpositionen weiter unterrepräsentiert sind – und welche Folgen das für die Gesellschaft hat. Eine sehr interessante Schlussfolgerung zieht da Lars Vogel von der Uni Leipzig: „Ostdeutsche, Frauen oder Migranten haben vielleicht einen anderen Blick, und wenn der nicht berücksichtigt wird, könnten wir ineffiziente Entscheidungen treffen.“

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Rainer Jung,
Abteilungsleiter Öffentlichkeitsarbeit

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: 35 JAHRE DEUTSCHE EINHEIT

10 Zähe Aufholjagd

Zwischen Ost und West bleibt eine Lücke. Von Sophie Deistler, Kay Meiners und Andreas Molitor

16 Mission Mitbestimmung

Wie Gewerkschaften für Tarifverträge kämpfen. Von Stefan Scheytt

20 Wohin die Milliarden fließen

So subventioniert der Staat Großinvestitionen. Von Andreas Schulte

22 Die blaue Welle

Die AfD ist kein reines Ost-Problem. Von Guntram Doelfs

26 Kein Aufstieg Ost

Ostdeutsche sind in Spitzenjobs weiter die Ausnahme. Von Fabienne Melzer

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

30 Gerechtigkeit auf dem Gehaltszettel

So sorgen Equal-Pay-Projekte für gleiche Löhne. Von Joachim F. Tornau

33 Praxistipp

Innovative Betriebsratsarbeit. Von Fabienne Melzer

34 Mit Kalkül und Bauchgefühl

Robert Kensbock, Aufsichtsrat bei Siemens Energy. Von Andreas Schulte

36 Gute Reise mit KI

Beim Wohnmobilerhersteller Hymer ist Künstliche Intelligenz geregelt. Von Stefan Scheytt



POLITIK UND GESELLSCHAFT

38 Alle stehen auf der Bremse

Die Pläne zur Nachhaltigkeitsberichterstattung laufen auf Sparflamme. Von Kay Meiners

40 Trainingscamp für junge Verhandlungsführer

Tarifverhandlungen als Rollenspiel. Von Stefan Scheytt

43 Wir schaffen das nur gemeinsam

Die Mehrheit der Zuwanderer von 2015 ist in den Arbeitsmarkt integriert. Von Jeannette Goddar.



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 Ostdeutschland



52 Tanja Carstensen erforscht als Arbeitssoziologin, wie sich KI auf Geschlechterfragen auswirkt.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Ernesto Klengel über soziale Standards bei Staatsbeihilfen

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Geyers schwarzer Haufen

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Denk' ich an Deutschland

Die Zeit der zwei deutschen Staaten ist weit weg für mich. Für mich gibt es nur ein Deutschland. Oft sagt man, für die Leute im Westen hätte sich nichts verändert. Für mich stimmt das nicht. Weil die Mauer fiel, konnte ich in Chemnitz arbeiten und in Weimar promovieren. Gegen diese Erlebnisse sind die Erinnerungen an die DDR blass. Mit meinen Eltern fuhr ich nur selten hin, um Ost-Verwandte zu treffen, die es gab, weil der Krieg einen Zweig der Familie auseinandergerissen hatte. Die Leute in der DDR taten uns immer etwas leid. Die Häuser waren grau, die Dorfjugend bestaunte unseren BMW, und ich die verfallene Burg in Warmisdorf, einem Dorf, wo Verwandte von uns lebten (Foto). Alles war fremd, und trotzdem fühlte ich, dass dieser Staat zu unserem gehörte. Er hatte nur für eine Zeit eine andere Geschichte. Dieses Anderssein stört mich nicht. Mich stören die Verharmloser, die aus der DDR einfach nur einen Staat machen wollen, in dem Frauen emanzipierter waren und Autos niedliche Kulleraugen hatten. Nein, die DDR war eine Diktatur, bis die Ostdeutschen sie stürzten. Aber das macht aus dem Osten keinen zweiten Westen. Wir müssen verstehen, dass die Menschen dort „dauerhaft anders“ sein werden, wie der Soziologe Steffen Mau sagt, und dass dies der eigentliche Reichtum ist, den wir zurückbekommen haben.

Foto: Karsten Schöne



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Foto: Getty Images

Indonesien steht auf

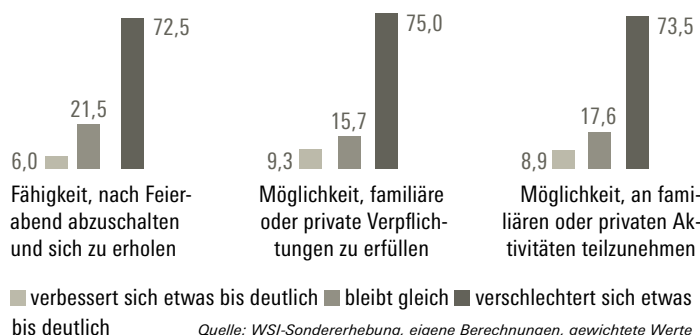
In Indonesien haben Gewerkschafter Ende August an vielen Orten des Landes zu Tausenden demonstriert. Die Beschäftigten um Said Iqbal (Bildmitte), Präsident des Dachverbands KSPSI, fordern einen höheren Mindestlohn, Schutz vor Outsourcing und ein eigenständiges Arbeitsgesetz. Bislang ist dies in einem Sammelgesetz untergebracht.

60 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten ohne soziale Absicherung. Die Beschäftigten sind mit ihren Protesten nicht allein. Landesweit gingen auch im September Hunderttausende Menschen auf die Straße. Das Parlament hatte Sparmaßnahmen angekündigt, sich selbst aber Zulagen erhöht. Es kam zu Ausschreitungen. ■

LANGE ARBEITSTAGE

Belastung für Gesundheit und Familie

Beschäftigte erwarten von einzelnen Arbeitstagen über zehn Stunden folgende Auswirkungen (in Prozent):



AUTOINDUSTRIE

Lage bei Ford spitzt sich zu

Der Stellenabbau bei Ford in Köln nimmt immer dramatischere Formen an. Erst im Juli hatten sich Arbeitgeber, IG Metall und Gesamtbetriebsrat auf den Abbau von 2900 Arbeitsplätzen bis 2027 geeinigt, größtenteils in Verwaltung und Entwicklung. Die Stellen in Köln werden über hohe Abfindungen und Altersteilzeit abgebaut. Doch schon im September legte Ford nach und strich weitere 1000 Stellen in der Produktion. „Diese neue Betriebsänderung ist ein weiterer Schlag für die Belegschaft, vertraglich aber möglich“, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Benjamin Gruschka. Er appelliert an die Politik: „Falls das EU-weite Verbrenner-Aus aufgeweicht wird, ist das fatal. Damit stehen wir als Elektromobilstandort vor dem Aus.“ ■

BEWERBUNGEN

Der Name entscheidet mit

Bewerberinnen und Bewerber mit nicht typisch deutschen Namen haben schlechtere Karten. Das ergab ein Feldversuch der Uni Siegen unter mittelständischen Unternehmen. Auf 100 Bewerbungen mit deutsch klingenden Namen wie „Lukas Becker“ kamen durchschnittlich 67 Antworten. Auf Bewerbungen von Personen mit anderen Namen reagierten die Unternehmen deutlich seltener: „Ivan Smirnov“ erhielt 56 Antworten, „Ariel Rubinstein“ 54, „Yusuf Kaya“ 52. Schlusslicht war „Habiba Mahmoud“ mit nur 36 Antworten. Für den Versuch sendeten die Forschenden fiktive Anfragen an Unternehmen, die zuvor freie Ausbildungsplätze gemeldet hatten. Als Gründe für eine Benachteiligung nannten die Betriebe Befürchtungen vor vermuteten Sprachbarrieren, kultureller Distanz oder Mehraufwand. ■



KÜNDIGUNG

Streit um Ikea-Betriebsrat geht weiter

Ikea hält an der Kündigung des Regensburger Betriebsrats Ludwig Doblinger fest. Das dortige Arbeitsgericht hatte die Kündigungsklage gegen Doblinger inhaltlich und aus formalen Gründen abgewiesen. Dagegen hat das Einrichtungshaus Beschwerde beim Landesarbeitsgericht München eingelegt. Der Vorwurf lautet Spesenmissbrauch von 33 Euro. „Aber es geht darum, mich als Betriebsrat loszuwerden, weil ich mich gut für die Belegschaft einsetze“, sagt Doblinger. Ob das Landesarbeitsgericht die Beschwerde annimmt, ist noch nicht entschieden. Weite Teile der Belegschaft stehen hinter Doblinger. Unter dem Motto „Ludwig muss bleiben“ haben sie eine Solidaritätskampagne ins Leben gerufen. ■



Foto: Regensburg digital

T-Shirts als Zeichen der Solidarität: „Ludwig muss bleiben!“

20

Prozent

weniger Rohstahl wurde in Deutschland 2024 im Vergleich zu 2004 produziert. Das Jahr 2004 war das Jahr mit der höchsten Rohstahlproduktion seit der Wende. Die Werke waren damals noch zu 90 Prozent ausgelastet. Seitdem ist die Produktion von 46,4 Millionen auf 37,2 Millionen Tonnen im letzten Jahr zurückgegangen.

Quelle: Wirtschaftsvereinigung Stahl/eigene Berechnungen

WISSEN SIE ...

... dass Kleidungsstücke im Schnitt nur sieben bis zehn Mal getragen werden, bevor sie auf dem Müll landen? Laut der Unternehmensberatung Boston Consulting werden weltweit jährlich 120 Millionen Tonnen Kleidung weggeworfen. 80 Prozent landen auf Deponien, nur ein Prozent wird zu neuen Fasern recycelt. Geht es so weiter, könnte der Kleidermüllberg bis 2030 auf 150 Millionen Tonnen wachsen. Im Norden Chiles sollen die Kleidermüllberge sogar aus dem All zu sehen sein.

Quelle: „Spinning textile waste into value“, Boston Consulting Group

EINE FRAGE, FRAU BIERMANN

Foto: IGBCE



Was ist los bei Adidas?

Adidas hat sich ins Abseits gebracht: Mit der Tariffucht hat der DAX-Konzern den Pfad von Sozialpartnerschaft und Fair Play verlassen. Er setzt die Beschäftigten damit bei der Entwicklung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen künftig komplett dem Willen des Managements aus. Dabei hat die Bundesregierung erst kürzlich das Tariftreuegesetz auf den Weg gebracht. Dass einer der großen Namen der deutschen Wirtschaft aus der Tarifbindung ausscheidet, während Politik und Gesellschaft alle Anstrengungen unternehmen, mehr Menschen unter den Schutz von Tarifverträgen zu bringen, werden wir nicht akzeptieren. Wir werden weiter Druck machen. Unser Ziel ist klar: Adidas muss zurück auf den Pfad der Sozialpartnerschaft und in den Flächentarifvertrag der Sportartikel- und Schuhindustrie. ■

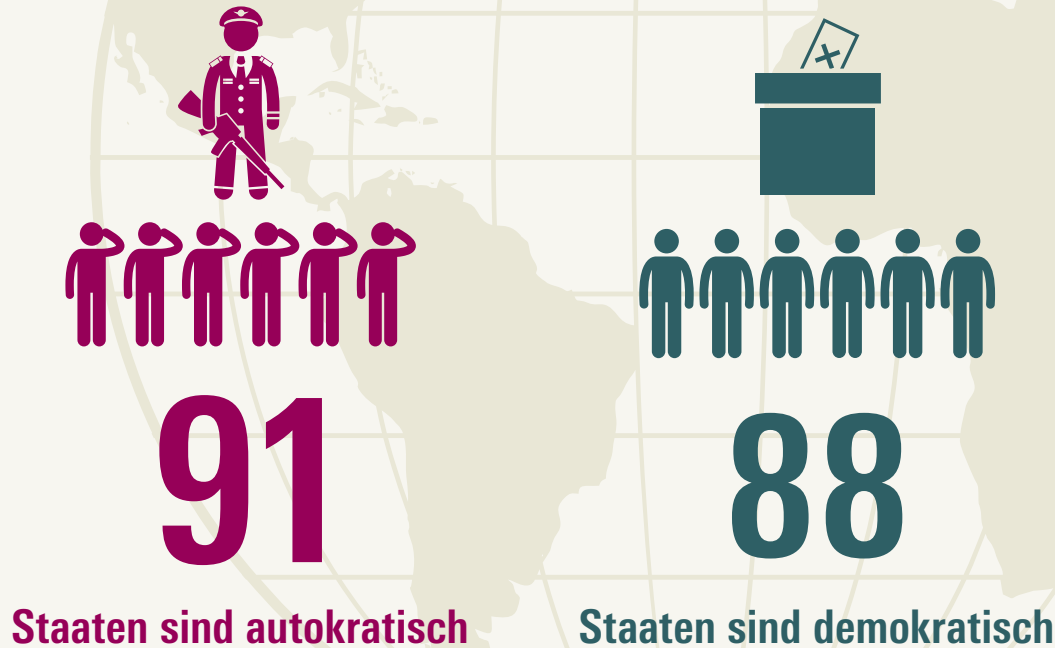
BIRGIT BIERMANN ist stellvertretende Vorsitzende der IGBCE.

CHECK DIE ZAHLEN HINTER DER ZAHL

Autokratische Welle

FREIHEIT Weltweit ist die Demokratie unter Druck.
Fast drei Viertel der Bevölkerung leben in autoritären Regimen.

Von Kay Meiners



Weltweit gibt es 88 Demokratien und 91 Autokratien. Zum ersten Mal seit zwei Jahrzehnten sind Demokratien in der Minderzahl. Dabei wurden 179 Länder untersucht. Einige Staaten, meist Kleinstaaten ohne ausreichende Datenbasis, fehlen.

Nur eine Minderheit lebt in Demokratie

Anteil der Weltbevölkerung nach Staatsformen (in Prozent)



Meinungsfreiheit unter Druck

Entwicklung nach Zahl der betroffenen Staaten, 2004 und 2024.

Freiheit der Rede wird beschnitten



Freiheit der Rede nimmt zu



Quelle: Democracy Report 2025, V-Dem Institute, Göteborg

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI MEINUNGEN

Brauchen wir eine Karenzzeit bei der Pflegeversicherung?

Foto: Steffen Böttcher


JA.

Jeder wünscht jedem im Ernstfall gute und bezahlbare Pflege. Doch um genau das nachhaltig zu ermöglichen, muss unsere Pflegeversicherung wie jeder andere Sozialversicherungszweig reformiert werden. Dazu kann eine Karenzzeit gehören, also eine Wartezeit nach Eintritt der Pflegebedürftigkeit, in der die Pflegeversicherung keine Leistungen zahlt.

Der Renteneintritt der Babyboomer und die Leistungsausweitungen der letzten 15 Jahre setzen das System massiv unter Stress. Die Folge: Der Pflegebeitrag lag vor drei Jahren noch bei rund 3 Prozent. Bis zum Jahr 2035 wird er bei ungünstigen Rahmenbedingungen auf 5,2 Prozent ansteigen, der Gesamtsozialbeitrag kann 53 Prozent betragen. Arbeiten und Investieren werden dadurch zunehmend unattraktiv. Um die sozialen Kosten unserer alternden Gesellschaft zu finanzieren, brauchen wir aber gerade mehr davon. Was ist dann die Lösung? Mehr private Vorsorge.

Das setzt zweierlei voraus: zum einen genügend Netto vom Brutto und insofern eher sinkende als steigende Beiträge. Zum anderen Klarheit darüber, dass – anders als Politiker oftmals vorgeben – die Pflegeversicherung auch in Zukunft keine Vollversicherung sein wird. Wer sorgt sonst freiwillig vor? Die Einführung von Karenzzeiten würde auf beides einzahlen. Übergangsregeln und eine Staffelung der Karenzzeit nach Pflegegrad könnten die Einführung sozial abfedern. ■

STEFAN SCHÖNCKE ist Chefvolkswirt der arbeitgeberfinanzierten Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM).

Foto: Joanna Kosowska


NEIN.

Mit der sogenannten Pflegekarenzzeit hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einen menschenverachtenden Tiefpunkt im Umgang mit unserer alternden Gesellschaft erreicht. Das Wort „Pflegekarenzzeit“ könnte das Unwort des Jahres 2025 werden, meint es doch nichts anderes, als Tausenden von Menschen im ersten Jahr ihrer Pflegebedürftigkeit Hilfe zu verweigern und sie und ihre Angehörigen einfach im Stich zu lassen.

Was ist dabei das Kalkül der Arbeitgeber? Einsparungen durch den frühzeitigen Tod von Betroffenen? Von rund 200 000 Menschen im letzten Lebensabschnitt sind gut ein Fünftel zwischen einem und zwölf Monate lang pflegebedürftig. Mit der Pflegekarenzzeit der BDA würden sie alle keine Leistungen der sozialen Pflegeversicherung erhalten, obwohl sie jahrzehntelang Beiträge gezahlt haben. Nicht auszuschließen ist, dass die verweigerten Leistungen ihr Leben sogar verkürzen. Eine so zynisch kalkulierte Leistungskürzung muss die Pflegekommission der Bundesregierung mit aller Härte zurückweisen. Sie wäre ein schlechter Dank an all die Menschen, die mit ihrem lebenslangen Einsatz das Land nach dem Krieg für uns wieder aufgebaut haben.

Wer die Finanzierung der Pflege in Zukunft sichern will, sorgt besser dafür, dass alle Erwerbstätigen einzahlen, auch Spitzenverdiener, Selbstständige und neue Beamte. ■

ANJA PIEL ist DGB-Vorstandsmitglied.



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



ZÄHE AUFHOLJAGD

WIRTSCHAFT 35 Jahre nach der deutschen Einheit macht die ostdeutsche Wirtschaft Boden gut. Doch noch immer bleibt eine Lücke.

Von **Sophie Deistler, Kay Meiners und Andreas Molitor**

Produktion bei Vita Cola: Nach dem Ende der DDR verschwand die Marke aus den Regalen. Heute verkauft sie sich besser als der große Bruder Coca-Cola – zumindest in Thüringen.

Überholen ohne einzuholen“ – mit diesem Slogan wollte SED-Chef Walter Ulbricht in den 1950er Jahren die DDR-Wirtschaft an der Bundesrepublik vorbei katapultieren. Geklappt hat das nirgendwo – außer ausgerechnet bei einer Brause. Und auch erst sehr spät. In ihrer Heimatregion Thüringen verkauft sich die schwarze Limo der alten DDR-Marke Vita Cola heute auf dem freien Markt besser als das Produkt des Konkurrenten Coca-Cola aus Atlanta.

Ein reines Ost-Unternehmen ist Vita Cola allerdings schon lange nicht mehr. Seit 2004 gehört die Marke zur Hassia-Firmengruppe aus dem hessischen Bad Vilbel. Abgefüllt wird, offenbar nach Originalrezept, im thüringischen Schmalkalden, aber auch in Lichtenau in Sachsen und im mecklenburgischen Bad Doberan. Vita Cola präsentiert sich als junge Marke, die bundesweit präsent ist, und wirbt auf Instagram mit Skatern, Basketballern und jungen Frauen.

Die Geschichte des Getränks ist eine typische DDR-Story: Ende der 1950er Jahre beschloss die politische Führung eine bessere Versorgung mit alkoholfreien Getränken. An den VEB Chemische Fabrik Miltitz in Leipzig erging der Auftrag, ein Konkurrenzprodukt zur Weltmarke Coca-Cola zu entwickeln. Die Fachleute aus der Abteilung Essenzen experimentierten mit Zitrusöl

und Vanille, mit Kolanüssen, Koffein und Vitamin C. 1958 war der Grundstoff fertig. Das Getränk erhielt den Namen Vita Cola – und kam auf Anhieb gut an. Mit dem Ende der DDR verschwand Vita Cola zunächst für etliche Jahre vom Markt; DDR-Limo war out. Erst ab 1996 wurde sie in Ostdeutschland wieder flächendeckend angeboten.

Jens Löbel, in Jena geboren und heute Geschäftsführer bei der NGG in Thüringen, kennt das Getränk seit Kindertagen. Mit 17 Jahren erlebte er, wie schnell die Einheit die DDR hinwegfegte – zu schnell, wie er heute noch findet. Seine Bilanz nach 35 Jahren fällt zwiespältig aus: „Ich genieße das Reisen, habe meine Frau durch die Wiedervereinigung kennengelernt, und ich sehe, dass unsere Innenstädte heute saniert sind.“ Aber viele Freunde und Kollegen aus dem Osten „fühlen sich noch immer stiefmütterlich behandelt“.

Löbel spricht lieber über die Arbeitsbedingungen von heute als über einst vertane Chancen. Am liebsten über den langen Kampf gegen die Zweiklassenfirmenpolitik, den er gemeinsam mit dem Betriebsrat geführt hat.

Als die Thüringer Cola-Abfüller im Mai 2023 zum ersten Mal für eine Angleichung der Löhne an das Westniveau streikten und die

► Firmenzentrale entschieden abwinkte, waren alle Beschäftigten dabei. Es war eine Frage des Stolzes. Der Kampf hat sich gelohnt: Seit diesem Jahr bekommen die Beschäftigten der ostdeutschen Hassia-Werke in der wichtigen Facharbeiter-Lohngruppe 4, wo die meisten eingruppiert sind, endlich den gleichen Lohn wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Westen. Zwei Stunden länger arbeiten müssen sie allerdings immer noch.

Als wäre die Grenze noch da

Vita Cola ist eine Erfolgsgeschichte aus dem deutschen Osten. Und ein Beispiel, wie beharrliche Betriebsräte und Gewerkschafter dafür gesorgt haben, dass der Ertrag harter Arbeit nicht nur den Unternehmern zugutekommt. Es gibt sie, diese Erfolgsgeschichten: von der Rotkäppchen-Sektellerei im sachsen-anhaltinischen Freyburg etwa, die Anfang der 2000er Jahre sogar die westdeutschen Konkurrenzmarken Mumm und MM übernommen hat, wenngleich es auch hier noch Lohnunterschiede gibt. Es gibt Jenoptik aus Jena,

damals wie heute eine Hightechschmiede von Weltruf, oder die Leipziger Strombörse EEX. Solche großen und kleinen Leuchttürme sichern Jobs und Einkommen – und können eine ganze Region aus der Tristesse führen.

Doch in vielen Gegenden Ostdeutschlands muss man solche Erfolgsstorys auch 35 Jahre nach der Einheit immer noch lange suchen. Oder man sucht sogar vergeblich. Ökonomisch geht immer noch ein Riss durch Deutschland entlang der früheren Staatsgrenze. Egal welche Parameter man heranzieht – Wirtschaftsleistung pro Kopf, Einkommen oder Arbeitsproduktivität –, die ökonomische Leistungsfähigkeit der ostdeutschen Länder stagniert seit Jahren bei etwa 80 Prozent des Westniveaus.

Der Transformationsschock, vor allem der „Braindrain“ in den Jahren nach der Wende, wirkt nach: Zwischen 1989 und 2013 verließen fast zwei Millionen Menschen, überwiegend jung und gut ausgebildet, den Osten. Sie – und mittlerweile ihre Kinder – fehlen heute. Geblieben ist, so die Experten des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung in Halle (IWH), „eine im Osten Deutschlands stärker ausgeprägte Scheu, Risiken einzugehen“. Allerdings ist der Osten wirtschaftlich nicht überall gleich darben. Vor allem Sachsen und Thüringen können einige Boomregionen vorweisen. Die seien „wirtschaftlich leistungsfähiger als viele abgehängte Regionen im Westen der Republik“, analysiert IWH-Vizepräsident Oliver Holtemöller. Allerdings: „Für einen durchschlagenden Effekt auf den gesamten Osten bräuchten wir viel mehr solcher Leuchttürme, vor allem bei den Dienstleistungen.“

Der Boom mit Chips

Zu den wirtschaftlichen Kraftzentren des deutschen Ostens zählt Dresden. In der Hauptstadt von „Silicon Saxony“ ist seit Mitte der 1990er Jahre ein Ökosystem der Halbleiterindustrie herangewachsen mit Fabriken von Infineon, Bosch, TSMC und Global Foundries sowie einem Netzwerk aus Zulieferern und Forschungsinstituten. Heute liegt die Pro-Kopf-Wirtschaftsleistung von Dresden fast ein Drittel über dem ostdeutschen Durchschnitt.

NGG-Gewerkschafter Jens Löbel: „Dass es Vita Cola noch gibt, ist ein Glücksfall.“



Foto: Karsten Schöne



Foto: Karla Schröder

Betriebsratsvorsitzender Ralf Adam (links), Wafer aus der Herstellung von Global Foundries: Die Geschichte ist eine Erfolgsstory.

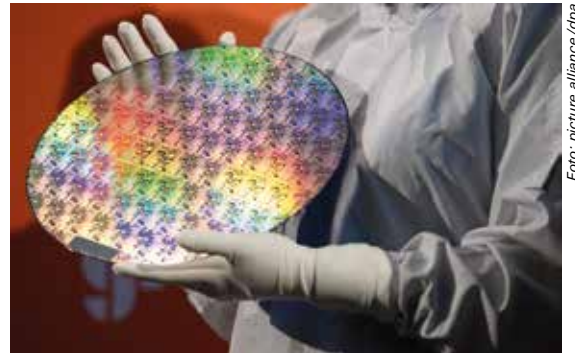


Foto: picture alliance/dpa

”

Ich gehörte sozusagen zur Erstaussstattung der Fabrik.“

RALF ADAM, Betriebsratsvorsitzender bei Global Foundries

Ein wenig hat auch die DDR-Vergangenheit den Boom der Chipindustrie befeuert. Dresden war in den 1970er und 1980er Jahren ein Zentrum der Chip- und Mikroelektronikforschung. Der Ein-Megabit-Chip wurde hier am VEB Forschungszentrum Mikroelektronik entwickelt. In Dresden gab es immer genug gut ausgebildete Leute, denen man nicht erklären musste, was ein Mikrochip ist.

Einer der großen Player an der Elbe ist heute der US-Konzern Global Foundries. Die Fabrik mit dem größten Reinraum Europas fertigt Chips vor allem für Automobilunternehmen und Smartphoneproduzenten. Damals noch unter der Firmenflagge von AMD, zählte die Fabrik schon in den 1990er Jahren zu den Chip-Pionieren an der Elbe. Allerdings, so erinnert sich Ralf Adam, Betriebsratsvorsitzender des Dresdner Werks, „war AMD stets der Underdog, die Nummer zwei hinter Intel“. In Zeiten flauer Nachfrage „fielen bei uns als Erstes die Aufträge weg“. Vor zehn Jahren erlebte er mit, wie 800 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren. Heute arbeiten wieder 3000 Leute in der Fabrik, die im kommenden Jahr für mehr als eine Milliarde Euro erweitert wird. Das wird hoffentlich neue Jobs bringen.

Ralf Adam kam 1997, als der Sog der Chipindustrie begann, als 25-Jähriger mit gerade abgeschlossenen Technikerstudium aus dem strukturschwachen Erzgebirgsvorland nach Dresden. „Ich gehörte sozusagen zur Erstaussstattung der Fabrik“, scherzt er. Vorher hatte der gelernte Elektromonteur auf der Baustelle gearbeitet, „44 Stunden die Woche für wenig Geld“. Und jetzt? „Wir wurden für acht Monate zum Training nach Austin in Texas und ►



Für Arbeitgeber ist Ostdeutschland immer noch die verlängerte Werkbank des Westens und Sachsen ein Billiglohnland.“

STEFAN FISCHER, Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Zwickau

► Sunnyvale in Kalifornien geschickt, Wohnung und Auto auf Firmenkosten, Topausbildung. Da habe ich gedacht: Kapitalismus kann ganz schön cool sein.“

Später, zurück in Dresden, stellte er fest, dass Kapitalismus auch uncool sein kann. 2011 zählte er zu den Initiatoren der Betriebsratsgründung. Der Arbeitgeber blockierte nach Kräften. „Wenn jetzt die Roten kommen“, agitierte die Geschäftsführung, „dann machen die Amis die Fabrik zu.“ Den Betriebsrat haben sie trotzdem gegründet. Für den vor zwei Jahren mit professioneller Unterstützung der IG BCE erkämpften Tarifvertrag mussten die Chip-Werker mehrfach streiken. Der Arbeitgeber lockte sogar mit Prämien für Streikbrecher. Heute wirbt das Unternehmen mit der Tarifbindung – so ändern sich die Zeiten.

Bei Global Foundries haben Betriebsrat und IG BCE es geschafft, doch in manchen Regionen Ostdeutschlands ist die Arbeitswelt fast mitbestimmungsfrei. Weniger als ein Drittel der ostdeutschen Beschäftigten arbeitet in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Höchste Zeit für gleiche Löhne

Im sächsischen Schneeberg kämpft die Belegschaft des Getriebemotorherstellers KEB Automation jetzt um einen Tarifvertrag, und die Geschäftsführung blockiert. Dabei zahlt das deutlich größere Schwesterwerk im nordrhein-westfälischen Barntrup freiwillig seit Jahren nach

Flächentarifvertrag. Die Beschäftigten in Schneeberg verdienen monatlich rund 1000 Euro weniger als in Barntrup. Anders als im Westen werden Weihnachts- und Urlaubsgeld in Schneeberg nur unregelmäßig und in geringerer Höhe gezahlt. Außerdem haben die ostdeutschen Beschäftigten drei Urlaubstage weniger als die westdeutschen. „Es ist ein Skandal, wie hier mit zweierlei Maß gemessen wird“, sagt Gewerkschaftssekretär Stefan Fischer von der IG Metall Zwickau. Er betreut noch andere Unternehmen, bei denen die Arbeitgeber nur im Westen nach Tarif zahlen. „Für sie ist Ostdeutschland offenbar immer noch die verlängerte Werkbank des Westens und Sachsen ein Billiglohnland.“

Der Gedanke an einen Tarifvertrag kam nach einem Streit über eine Betriebsvereinbarung auf, mit der die Geschäftsführung die Arbeitszeit in Ausnahmefällen von 38 auf 42 Stunden erhöhen wollte. „Viele sind wegen dieses Konflikts wieder in die Gewerkschaft eingetreten“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende Torsten Golde. Von den 130 Beschäftigten des Schneeberger Werks sind inzwischen rund 60 Prozent organisiert. Ziel ist ein Haustarifvertrag ungefähr auf dem Niveau des sächsischen Flächentarifvertrags. Außerdem fordern die Beschäftigten 30 Urlaubstage und vertraglich fixierte Sonderzahlungen.

Für KEB ist das Schneeberger Werk sehr wichtig: Das ostdeutsche Werk schreibe, so Golde, seit Jahren schwarze Zahlen, während der

Standort im Westen in Schwierigkeiten steckt. „160 Stellen wurden in diesem Jahr in Barntrup gestrichen“, sagt Golde. „Das Unternehmen ruht sich darauf aus, dass der Osten die Gewinne einfährt.“ Seit dem ersten Aktiventreffen im vergangenen Jahr gab es zwei Warnstreiks. Ende Juni bat die Belegschaft etliche Bundes- und Landespolitiker in einem offenen Brief um Unterstützung im Tarifkonflikt. Einige Politiker wollen nun mit der Geschäftsführung sprechen; so lange will die Belegschaft nicht streiken.

Sollten die Gespräche im Sande verlaufen, wollen die Schneeberger erneut für die Gleichbehandlung mit ihren West-Kollegen streiken. In ihrem Brief an die Politiker sagen sie es unmissverständlich: „35 Jahre nach der Wende ist es dafür allerhöchste Zeit!“

Betriebsratsvorsitzender Torsten Golde (rechts), Warnstreik vor dem Schneeberger Werk (unten): Zeit für gleiche Arbeitsbedingungen in Ost und West.



Foto: Karsten Schöne



Foto: IG Metall

Mission Mitbestimmung

GEWERKSCHAFT Erschließungsteams werben in Ost und West für Tarifverträge und für die Gründung von Betriebsräten. Längst nicht überall sind sie willkommen.

Von **Stefan Scheytt**

Im Bezirk Mitte der IG Metall vereinen sich Ost und West. Vom Saarland, ganz im Westen, bis nach Thüringen reicht das Einsatzgebiet von Sebastian Gasior. Der IG Metall-Sekretär leitet ein 14-köpfiges Team von sogenannten Erschließern. Sie besuchen Betrieb für Betrieb, sprechen mit Beschäftigten am Arbeitsplatz und vor dem Werkstor. Es geht um die Gründung von Betriebsräten, um den Kampf für einen Tarifvertrag und darum, Mitstreiter für die Gewerkschaft zu gewinnen. Dabei stellt Gasior vor allem eins fest: „Unsere Erschließungsarbeit hat immer den Dialog und die Beteiligung im Fokus. Das kommt in Ost oder West gleichermaßen gut an.“ Wenn er einen Unterschied zwischen Ost und West nennen sollte, wäre es dieser: „Die Skepsis gegenüber Politik und Institutionen – auch gegenüber Gewerkschaften – scheint im Osten ausgeprägter.“

”

Die Skepsis gegenüber Politik und Institutionen – auch gegenüber Gewerkschaften – scheint im Osten ausgeprägter.“

SEBASTIAN GASIOR, Gewerkschaftssekretär der IG Metall

In der Praxis zeigt sich diese Skepsis: Beim Autozulieferer ZF in Gotha beispielsweise dürfen die Erschließer nicht auf das Werksgelände. Und sie schlägt sich in der Statistik nieder. Die Tarifbindung im Osten, von der aktuell 42 Prozent der Beschäftigten profitieren, liegt deutlich unter den 50 Prozent im Westen, auch wenn sich der Abstand verkleinert hat (1998: 76 Prozent im Westen, 63 Prozent im Osten). Nur 34 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten wurden 2021 von einem Betriebsrat vertreten, im Westen waren es 39 Prozent. Zum Schwund bei den Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften tragen die östlichen Bundesländer kräftig bei.

Einen Grund dafür sieht Franziska Wolf, Bevollmächtigte bei der IG Metall in Jena, in der ausgeprägten Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsfeindlichkeit vieler Arbeitgeber im Osten. Die erinnere sie gelegentlich an Klassenkampf: „Ich habe in den letzten zehn Jahren keinen einzigen Betrieb erlebt, der unser Angebot zu Tarifverhandlungen nicht massiv abwehrte und erst nach Warnstreiks an den Verhandlungstisch kam.“ Die Folgen dieser aggressiven Haltung seien oft eingeschüchterte Belegschaften. Teilweise gebe es immer noch den vom Jenaer Soziologen Klaus Dörre beschriebenen Typus des „Arbeitsspartaners“, der in den Jahren nach der Wende so tief in den Abgrund blickte, dass er aus Sorge um seinen Job bis heute selbst miserable Arbeitsbedingungen erdulde. „Man darf nicht unterschätzen“, meint Wolf, „was 35 Jahre Neoliberalismus mit den Menschen gemacht haben“.

Auch Dennis Stihler, Noël Furchheim und Frank Röttger, drei Erschließer bei der Gewerkschaft IG BCE, sprechen von den Nachwirkungen des „kollektiven Traumas“, das Beschäftigte im

Osten nach 1989 erlebten. Mit Blick auf die nachwachsenden Belegschaften ist Franziska Wolf dennoch hoffnungsvoll: „Der gesellschaftliche Wandel vollzieht sich auch in den Betrieben, und die Jungen sagen sehr deutlich, dass sie nicht, wie ihre Eltern, 48 Stunden bei Mindestlohn schuften wollen, um dann in Altersarmut zu enden.“

Zwei weitere Effekte der zwei unterschiedlichen deutschen Geschichten beschreibt Gewerkschaftssekretärin Katja Barthold. Bevor sie zur Gewerkschaft Verdi nach Thüringen kam, arbei-

tete sie bei der IG Metall in Baden-Württemberg. Dort traf sie Beschäftigte mit Gewerkschaftsausweis, deren Eltern bereits Mitglieder, manche sogar im Betriebsrat waren. Sie erinnerten sich, wie sie als Kinder auf den Schultern der Eltern saßen, als für die 35-Stunden-Woche gestreikt wurde. „Das gab’s im Osten nicht“, sagt die aus Chemnitz stammende Barthold. Zudem, analysiert Barthold, gab es im Westen lange Zeit eine Rückkopplung zwischen Unternehmen und Politik: „In jedem größeren Betriebsrat saß ►

Das Team der IG Metall Mitte ist in vier Bundesländern unterwegs: Enya Hauptmann, Marie Grigo, Christian Hellfritsch und Kai Sarg (v. l. n. r.)



Foto: Frank Rumpenhorst

► mindestens ein SPD-Funktionär. Damit war klar: Wenn es der Arbeitgeber zu toll treibt, landet das auf der politischen Bühne. Im Osten ist das nicht so, hier können sich kommunale Arbeitgeber Dinge leisten, die im Westen kaum möglich wären.“

Barthold spielt auf Weimar an, wo sie im vergangenen Jahr während der Tarifrunde im öffentlichen Dienst ein Erschließungsprojekt in der Stadtverwaltung startete. Der Oberbürgermeister erteilte ihr Hausverbot, das er nach öffentlichem Druck wieder zurücknahm. Beschäftigte wurden wegen der Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen abgemahnt, berichtet Barthold. Wo es vor einem Jahr praktisch keine gewerkschaftlichen Strukturen gab, trifft sich jetzt eine aktive Betriebsgruppe von rund einem Dutzend Verwaltungsbeschäftigten, darunter neue Verdi-Mitglieder und jüngere Beschäftigte.

Solche Geschichten, die dem bundesweiten Trend zur nachlassenden Mitbestimmung entgegenstehen, gibt es in Ost und West. Katja Barthold erzählt von Nahverkehrsunternehmen KomBus, in dem Verdi einen inzwischen guten Tarifvertrag und einen Organisationsgrad von 60 Prozent erkämpfte. Metallerin Franziska Wolf nennt den Wärmetauscherhersteller Kelvion in Thüringen, bei dem ein Aufbauprojekt der IG Metall dazu führte, dass das Lohnniveau seit 2019 von 70 auf heute 100 Prozent des Flächentarifs stieg. Frank Röttger und Dennis Stihler (IGBCE) erzählen vom Schlauchhersteller Masterflex in Gelsenkir-

chen, der lange „heftigsten Widerstand“ gegen eine Betriebsratsgründung leistete; das Gremium sei inzwischen gewählt, inklusive arbeitgebernaher Betriebsräte. Es habe sich zusammengerauft und mache einen guten Job. Röttger: „Als wir als Dankeschön für die Betriebsratswahl mit dem IGBCE-Eiswagen vorfuhren, holte sich sogar die Personalleiterin ein Eis, die uns früher nur Steine in den Weg gelegt hatte.“

Dass die bundesweiten Zahlen bei allen Gewerkschaften nach unten gehen, sei dennoch Fakt und nicht zu beschönigen, findet Andreas Flach, der beim IG Metall Vorstand die Erschließungsarbeit verantwortet. Umso mehr gelte es, jetzt dagegenzuhalten und Menschen zu mobilisieren. Beteiligung und Transparenz hätten oberste Priorität, sagt Flach: „Wir dürfen nicht mit unseren Themen in den Betrieb kommen, sondern müssen die heißen Themen angehen, die die Beschäftigten umtreiben. Und wir dürfen nicht im Hinterzimmer verhandeln, um dann irgendwann ein Ergebnis zu verkünden. Die Menschen wollen beteiligt werden und erleben, dass sie Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen können.“ Die Ost-West-Thematik spiele dabei praktisch keine Rolle.

Nach 35 Jahren deutscher Einheit scheint das angebracht, zumal auch Arbeitgeber im Westen rücksichtslos agieren, wenn sich die Gelegenheit dafür bietet. IGBCE-Sekretär Röttger berichtet von einem Betrieb in Nordrhein-Westfalen, der ein „U-Boot“ in ein geheimes Gespräch über eine

Frank Röttger (Bild links) und Noël Furchheim (Bild rechts, zweiter von rechts, mit dem neu gegründeten Betriebsrat des Hannoveraner Unternehmens SMP) sind im Osten und Westen als Erschließung der IGBCE unterwegs.

Foto: Stephen Petrat



Foto: Frank Schinski – OSTKREUZ





Foto: Benjamin Jenak

Betriebsratsgründung einschleuste. Kurz darauf wurden drei Gründungswillige, die noch keine IG BCE-Mitglieder waren, entlassen. Ein anderes Unternehmen in Hessen, das ordentlich organisiert ist und nach Tarif bezahlt, verlegte Kapazitäten in einen kleineren Ableger ohne Betriebsrat und Tarifvertrag: „Die produzieren dasselbe zu Dumpinglöhnen“, sagt Röttger. „Der Ableger ist aber nicht im Osten, sondern in Nordrhein-Westfalen.“ Sein Kollege Noël Furchheim, gebürtiger Niedersachse und Organizer mit Fokus auf Sachsen-Anhalt und Sachsen, erzählt von einem Kosmetikhersteller in Baden-Württemberg, dessen arbeitgebernaher Betriebsrat ihm den Handschlag verweigerte. „Ja, es gibt immer noch historisch bedingte Unterschiede zwischen Ost und West“, meint Furchheim, „aber wenn man Gleiches mit Gleichem vergleicht – die Branche, die Rahmenbedingungen, das Verhältnis zwischen Belegschaft und Arbeitgeber –, dann sind die

Unterschiede heute marginal.“ Sie müsse oft den Kopf schütteln, sagt Metall-Sekretärin Franziska Wolf aus Jena, wenn sie verfolge, wie jetzt große Arbeitgeber in Westdeutschland Tarifverträge kündigten und die Sozialpartnerschaft grundsätzlich infrage stellten: „Zuerst denkt man: Das ist neu, das gab’s noch nie.“ Doch dann folge sofort der nächste Gedanke: „Doch, im Osten haben es schon viele erlebt, hier gab es für viele nie Sozialpartnerschaft und immer gleich auf die Mütze.“ Die Erkenntnis, dass Beschäftigte im Osten tiefgreifende Transformationsprozesse erlebten und erlitten, die jetzt auch Arbeitnehmern im Westen bevorstehen, führe zwangsläufig zur Überlegung, ob nicht auch der Westen vom Osten lernen könnte: „Wir sind gewissermaßen einen Schritt voraus und könnten das als Gewerkschaften und als Gesellschaft nutzen für neue Erfolgsgeschichten, die der Osten ja durchaus auch geschrieben hat.“ ■

Katja Barthold vor dem Rathaus in Weimar: „Im Osten können sich kommunale Arbeitgeber Dinge leisten, die im Westen kaum möglich wären.“

Wohin die Milliarden fließen

WIRTSCHAFT Auch 35 Jahre nach der Wiedervereinigung herrschen in Ost- und Westdeutschland noch unterschiedliche Voraussetzungen für private und öffentliche Investitionen in Unternehmen.

Von **Andreas Schulte** – Fotos **Picture Alliance**

Schauplatz Duisburg: Auf dem Gelände von Thyssenkrupp, im Schatten der alten Hochöfen, soll auf einer Baustelle die Zukunft des Stahls entstehen. Eine neue Anlage wird hier voraussichtlich ab 2027 Stahl mithilfe von umweltverträglichem Wasserstoff produzieren. Die Methode soll neue Marktanteile und damit Arbeitsplätze der kriselnden Stahlbranche sichern. Dafür investieren Unternehmen und Staat gemeinsam. Zusammen haben beide bereits drei Milliarden Euro für die neue Produktionsanlage gegeben.

Schauplatz Dresden: Der Chiphersteller TSMC baut im Dresdener Norden eine Chipfabrik. Lange war die Fläche dort unbebaut. Dann errichteten vor wenigen Jahren Bosch und Infineon neue Werke. Nirgendwo in Europa werden heute mehr Chips gefertigt als in Dresden. Zu den fünf Milliarden Euro, die TSMC mit der jüngsten Ansiedlung aufwendet, schießt der Staat die gleiche Summe hinzu.

Die beiden Beispiele zeigen: Wenn Staat und Unternehmen gemeinsam Geld in die Hand nehmen, unterscheiden sich die Investitionen in Ost- und Westdeutschland auch nach 35 Jahren. Ein Hauptgrund: „Große Gewerbeflächen, die erschlossen und frei sind, sind rar – und in Westdeutschland praktisch nicht existent“, lautet das Ergebnis einer Befragung der staatlichen Wirtschaftsförderungen durch das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW). In den östlichen Bundesländern rücken bei Investitionen daher großflächige Neuansiedlungen in den Fokus. „In Westdeutschland ist oft der Erhalt von Arbeitsplätzen in etablierten Branchen das Ziel“, sagt

Oliver Schweizer, Partner bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY und Experte für Immobilien und Infrastrukturprojekte.

So ist es auch in Papenburg. Gemeinsam mit dem Land Niedersachsen investiert der Bund rund 400 Millionen in die dortige Meyer Werft. Damit hält der Staat übergangsweise 80 Prozent der Anteile an der Werft und bürgt zudem für eine Summe von etwa einer Milliarde Euro. So sichert er Kredite für die Finanzierung der beauftragten Schiffsneubauten bis Ende 2027. „Dadurch werden nicht nur Tausende Arbeitsplätze gerettet, sondern wichtige Teile des Schiffbaus in ganz Deutschland“, sagte IG-Metall-Betriebsleiter Daniel Friedrich anlässlich des Staatseinstiegs.

In Ostdeutschland siedelten sich zuletzt der E-Autobauer Tesla im brandenburgischen Grünheide an und bei Dresden der weltgrößte Chiphersteller TSMC. Die großen Player schielen nicht nur auf ein verfügbares und möglichst günstiges Betriebsgelände. Eine große Ansiedlung kann einen Dominoeffekt auslösen. Denn der Investition in ein Unternehmen folgt bei größeren Projekten der Wohnungsbau für die Beschäftigten. Deshalb spielen auch Baupreise bei der Entscheidung über eine Ansiedlung eine Rolle. Sie sind in Ostdeutschland niedriger als im Westen und locken dringend benötigte Fachkräfte an.

Investitionen sichern Arbeitsplätze

Erst im Juli konkretisierte das Dresdner Unternehmen FMC seine Pläne für den Bau einer Chipfabrik bei Magdeburg auf einer Fläche in

Stahlwerk von Thyssenkrupp in Duisburg (oben), Baustelle für die TCSM-Chipfabrik in Dresden(unten): Im Westen fließen Investitionen eher in bestehende Werke.



der Größe von 140 Fußballfeldern. Drei Milliarden will das Unternehmen investieren und bittet den Staat um Hilfe, angeblich geht es um 1,3 Milliarden Euro. Diese öffentliche Subvention würde die Region langfristig anschieben. 3000 Arbeitsplätze sollen durch die neue Chipfabrik direkt bei FMC entstehen.

Doch ob in Ost oder West: Staatliche Hilfen für Unternehmen sind keine Selbstläufer. Eine Verteilung der Mittel je Bundesland variiert je nach Programm. Die sogenannte „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) beispielsweise soll nicht Ost oder West fördern, sondern Arbeitsplätze schaffen und wirtschaftliche Ungleichheiten ausgleichen. Unternehmen können sich durch sie bis zu 45 Prozent der Investitionskosten zuschießen lassen. Der Bund unterscheidet bei der Vergabe von Geldern nicht nach Ost und West. „Hohe Fördergelder fließen oft dort, wo Regionen vergleichsweise schlecht entwickelt sind“, sagt Schweizer.

Oft hängt die Höhe der staatlichen Beihilfen zudem vom Zustand der Infrastruktur ab. Wo sie nicht oder nur in Grundzügen existiert, fallen staatliche Förderungen daher oft höher aus. So erhielt TSMC für sein Vorhaben auf der grünen Wiese 50 Prozent der Gesamtinvestitionssumme vom Staat. Der Chiphersteller Infineon bekommt für sein neues Werk, das an bestehende Fabriken in Dresden angrenzt, hingegen nur 20 Prozent.

Experte Schweizer sieht trotz der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in Ost und West grundsätzlich kein allzu großes Gefälle. „Ich habe noch nicht davon gehört, dass ein größeres Unternehmen innerhalb von Deutschland den Standort von Ost nach West oder umgekehrt verlegt hätte. Letztlich muss es darum gehen, Arbeitsplätze in ganz Deutschland zu sichern und zu schaffen.“ ■

Die blaue Welle

POLITIK Die AfD legt in beiden Teilen Deutschlands zu. Dennoch ist der Osten anfälliger für Populisten, zeigt neueste Forschung.

Von **Guntram Doelfs**

Wieder verlassen Menschen Ostsachsen und wandern Richtung Westen ab – wie schon einmal in den Jahren nach der Wende. Dana Dubil beobachtet die Entwicklung mit Sorge. Während damals viele junge Menschen fortgingen, um eine wirtschaftliche Perspektive zu haben, gingen nun vermehrt gebildete junge Frauen „dorthin, wo das Leben kulturell vielfältiger ist.“ Dubil ist geblieben, auch wenn der Ton im gesellschaftlichen Miteinander in den vergangenen zehn Jahren spürbar schärfer geworden ist. Sie arbeitet hier, am südöstlichen Rand Deutschlands als DGB-Regionalgeschäftsführerin. Das Gebiet, für das Dubil zuständig ist, gilt als Herzland der AfD. Es grenzt im Osten an Polen, im Süden an Tschechien. Bis heute ist die Gegend stark ländlich geprägt, es gibt viel Postkartenidylle, aber keine Großstädte. Die Menschen, die hier wohnen, gelten in der Mehrheit als traditionell und konservativ.

Nach der jüngsten Bundestagswahl war bis auf wenige Ausnahmen ganz Ostdeutschland blau. Aber nirgendwo war das Blau so tief wie in diesem abgelegenen Zipfel der Republik. Zuletzt konnte die AfD hier ihren Zweitstimmenanteil auf fast 50 Prozent schrauben. Ganz vorne lag Dana Dubils Heimatwahlkreis Görlitz mit 46,7 Prozent, der Nachbarwahlkreis Bautzen mit 46 Prozent nur knapp dahinter. Beide gehören zu Dubils DGB-Region. Zu DDR-Zeiten wurde die Gegend ironisch das

„Tal der Ahnungslosen“ genannt, weil dort keine Westmedien empfangen werden konnten. Hat das Wahlverhalten vielleicht mit der DDR-Vergangenheit zu tun?

Auf den ersten Blick dagegen spricht, dass in Bayern, ein paar hundert Kilometer weiter westlich, Andreas Schmal mit ähnlichen Problemen kämpft. Er ist Geschäftsführer des DGB Niederbayern, ein Amtskollege von Dubil. Die beiden kennen sich. Seine Region ist das westdeutsche Pendant zu Ostsachsen. Im Wahlkreis Deggendorf erreichte die Partei 29,3 Prozent der Zweitstimmen. Nahezu 30 Prozent sind für westdeutsche Verhältnisse sehr viel. Es ist ein Wert, wie ihn die AfD bei den Kommunalwahlen ganz aktuell in der Ruhrgebietsstadt Gelsenkirchen erreichte.

Niederbayern oder das Ruhrgebiet sind trotzdem noch weit entfernt von den politischen Verhältnissen in Ostsachsen, wo die AfD-Dominanz längst zu einschneidenden Veränderungen auch in der Zivilgesellschaft führt. In diesem Teil der Bundesrepublik geht ohne sie nichts mehr. Sie wird von vielen akzeptiert, auch wenn der Landesverband Sachsen nach Einschätzung des Verfassungsschutzes „gesichert rechtsextremistisch“ ist. Doch auch Andreas Schmal macht sich Sorgen. In seiner Stimme schwingt ein leicht resignierter Unterton mit: „Es ist etwas ins Rollen gekommen. Die AfD ist längst enttabuisiert, der Widerspruch schwindet.“



Foto: picture alliance / dpa / Revierfoto

AfD-Wahlkampf in Oberhausen:
„Die Partei dringt in neue Schichten vor.“



Es ist etwas ins Rollen gekommen. Die AfD ist längst enttabuisiert, der Widerspruch schwindet.“

ANDREAS SCHMAL, Geschäftsführer des DGB Niederbayern

Andreas Hövermann vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung beobachtet die Entwicklung der Rechtsaußenpartei seit Jahren. „Die AfD dringt in neue Schichten außerhalb ihrer rechtsradikalen Kernwählerschaft vor und profitiert davon, dass sie zunehmend normalisiert wird“, sagt er. Thematisch verbinde alle AfD-Wähler das Thema Migration, mit weitem Abstand gefolgt vom stereotypen Vorwurf des Bürgergeldempfängers als „Sozialschmarotzer“.

Migration als zentrales Thema

Laut Andreas Hövermann besteht die AfD-Wählerschaft aktuell aus zwei nahezu gleich großen Gruppen: aus der Stammwählerschaft und den Neuwählern. Beide unterscheiden sich. In der Stammwählerschaft ist der Bildungsabschluss ein wichtiges Differenzierungsmerkmal, Menschen mit Abitur oder einem Hochschulabschluss sind unterrepräsentiert. Besonders stark ist die mittlere Alterskohorte vertreten sowie Männer. Die andere Gruppe, die Neuwähler, hält „häufiger als die etablierten Stammwähler auch politisch linke Positionen für wichtig“ – für den Wissenschaftler ein Indiz, dass diese Wähler „zuletzt auch stärker aus der gemäßigten Mitte kamen“. Ihnen sind im Vergleich zu den AfD-Stammwählern auch Themen wie der Mindestlohn, die Schuldenbremse oder Ungleichheit wichtiger. Doch auch hier sei das Interesse „stark überlagert durch das Thema Zuwanderungsbegrenzung“. Außerdem ist ►

► auffällig, dass die AfD zuletzt auch besser unter Frauen verfährt: Unter den jüngst zur AfD Gewechselten ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, während unter Stammwählern der AfD klar Männer dominieren.

Auch die Wählerwanderung ist gut erforscht und zeigt, wie die AfD zunehmend ehemalige Wähler gemäßiger Kräfte der politischen Mitte für sich gewinnen konnte. Knapp 22 Prozent derer, die sich 2025 neu für die AfD entschieden haben, wählten laut Hövermann zuvor FDP, knapp 21 Prozent sind von der Union gewechselt, rund 18 Prozent von der SPD, und 15 Prozent sind bisherige Nichtwähler. Mit Blick auf die gesamte Wählerschaft kann Hövermann zeigen, dass der überwiegende Teil der AfD-Wähler eher aus der Gruppe der Angestellten kommt, der Arbeiteranteil aber stetig zunimmt.

Abstiegsangst als Triebfeder

Zu den Triebfedern für ein AfD-Wahlvotum zählen außer Reaktionen auf jüngste Krisen wie die Coronapandemie oder hohe Inflationsraten vor allem Benachteiligungsgefühle und Abstiegsängste. Laut Hövermann fällt die Ablehnung von Geflüchteten und Bürgergeldbeziehern bei vielen AfD-Wählern mit dem Gefühl zusammen, von der Gesellschaft „systematisch vernachlässigt und benachteiligt“ zu werden. Wenn diese psychologische Eigenwahrnehmung dann noch auf die Realitäten eines harten wirtschaftlichen Strukturwandels treffen und sicher geglaubte Industriearbeitsplätze plötzlich verschwinden, erscheint die bislang als sicher geglaubte bürgerliche Existenz hochgradig bedroht.

Der Gewerkschafter Andreas Schmal registriert das im Moment bei organisierten Facharbeitern in der niederbayerischen Automobilindustrie. „Die haben im Moment auch am meisten zu verlieren. Und die demokratischen Parteien bieten bisher wenig an, was den Leuten das Gefühl vermittelt: Ich bring euch da durch.“ Manche Menschen reagieren darauf, indem sie sich einigeln, mit dem Beharren auf der vermeintlich guten alten Zeit. Wer weniger gebildet ist, schlecht verdient oder arbeitslos ist, wendet sich häufiger Parteien zu, die die vermeintlich sichere Vergangenheit geschickt instrumentalisieren, die billige fossile Energie versprechen, und dass alles

wieder so wird wie früher. Dass sich nichts ändert, wird so zur Alternative: „Die AfD schaffte es zuletzt, sich bei ihrer Klientel als einziger Heilsbringer zu positionieren, indem sie sich glaubhaft von etablierten politischen Kräften abgrenzt“, beschreibt Hövermann die Situation. Damit sehen viele Wähler in der AfD inzwischen mehr eine Chance für einen politischen Wandel als eine rechtsextreme und verfassungsfeindliche Gefahr für die Demokratie, die sie eigentlich darstellt.

Im Osten verfährt die Botschaft eher

Im Osten sind diese Effekte aufgrund der kürzeren demokratischen Tradition und den Erfahrungen nach dem Zusammenbruch der DDR ungleich stärker ausgeprägt. Die Parteien konnten nicht ansatzweise so viele loyale Bindungen aufbauen wie im Westen. Mit der Wende brach das gelernte DDR-Gesellschaftssystem zunächst ebenso zusammen wie der abgeschottete Arbeitsmarkt. In vielen Familien gibt es seitdem eigene biografische Erzählungen, die oft nicht zur offiziellen, vom Westen dominierten Geschichtsschreibung passen. Lange bediente die Linkspartei die DDR-Nostalgie, dann wurde die AfD immer stärker, versuchte, sich mit Verweis auf eine Ost-Identität im Bewusstsein zu verankern. Für Dana Dubil ist es vor allem die ostdeutsche Babyboomer-Generation, die nun die größten Probleme bereitet. „Diese Generation ist in einer Zeit aufgewachsen, in der der Staat quasi für sie alles gelenkt, entschieden und organisiert hat. Es wurde ihnen fast alles abgenommen“, schildert die Gewerkschafterin. Als Kinder und Jugendliche hätten diese Leute „gelernt, was man alles nicht sagen und tun darf. Aber dass man vorangeht, Verantwortung trägt und seine Meinung auch mal in einer Diskussion verteidigen muss, haben sie nie gelernt und nach der Wende wurde es auch nicht gefördert“, sagt sie. Diese Prägung, so glaubt sie, hätten sie an ihre eigenen Kinder weitergegeben.

Mit der Wende, sagt Dubil, sei zudem nicht nur das Gesellschaftssystem und der Arbeitsmarkt zusammengebrochen, sondern zunehmend auch das soziale Leben. „Quasi über Nacht sind über Jahrzehnte sicher geglaubte Jobs und sicher geglaubte Strukturen weggebrochen. Es war ein wirklich krasser Bruch“, erzählt sie und

Zum Weiterlesen

Andreas Hövermann:
**Die Verdopplung des
AfD-Elektorats –
Erkenntnisse aus dem WSI-
Erwerbspersonenpanel
2020–2025.** WSI Study
Nr. 42, Düsseldorf,
70 Seiten

erinnert daran, dass damals zahlreiche Familien zerbrochen sind, weil viele ihre Heimat verlassen mussten. Den Einwand vieler Westdeutscher, das sei doch nun 35 Jahre her und längst Geschichte, weist die Gewerkschafterin zurück. Bis zur Einführung des Mindestlohnes 2015 „haben wir hier die niedrigsten Entgelte und Löhne Deutschlands gehabt“, erklärt sie. Dazu kam ein extremer Arbeitskräfteüberschuss.

Die Folge: keine Tarifverträge, keine Mitbestimmung, ein Gefühl der Ausbeutung und extremen Unsicherheit bei Beschäftigten, die zu DDR-Zeiten alle Facharbeiter gewesen seien. „Von der sozialen Marktwirtschaft, die ihnen versprochen worden war, haben sie wenig gespürt.“ Stattdessen hätten sie den Kapitalismus in seiner krassen Form erlebt, mit Kosten- und Nutzendenken und mit viel Ellenbogen. Zudem hätten sie Zuwanderung schon früh als Bedrohung für ihre schwache Position auf dem arg umkämpften Arbeitsmarkt wahrgenommen: „Erst waren es die EU-Neubürger aus Polen, später zum Teil Geflüchtete“, sagt Dubil.

Misstrauen breitet sich aus

Bundesweit beobachtet Andreas Hövermann bei AfD-Wählern „eine enorme Enttäuschung, Wut und Misstrauen gegenüber den etablierten demokratischen Parteien“. Für reine Protestwähler hält er AfD-Wähler nicht. „Bezogen auf das Thema Zuwanderung, wissen sie genau, wofür die AfD steht. Und sie wollen das.“ Für ihn ist deshalb auch klar, dass die AfD nicht von selbst wieder verschwinden wird. „Die AfD ist gekommen, um zu bleiben.“

Andreas Schmal sagt, es fehle eine „eigene positive Zukunftserzählung, die glaubwürdig von den anderen Parteien getragen und umgesetzt wird“. Auch WSI-Wissenschaftler Hövermann fordert, der Negativrhetorik der AfD positiver entgegenzutreten. „Der Bedarf an Zuversicht in der Bevölkerung ist riesig. Aber die Menschen müssen von den Parteien auch tatsächlich abgeholt werden“, kritisiert er, mit Taten, nicht nur mit Worten.

Daneben braucht es ziviles Engagement und eine Debatte im Alltag. Dana Dubil geht dabei auch unkonventionelle Wege. Die Gewerkschafterin, die mit ihrer Familie in einem



Foto: Benjamin Jenak

Im Osten wandern
wieder junge
Menschen ab.
Dana Dubil bleibt.



Foto: Karsten Schöne

Gewerkschafter Andreas Schmal:
„Die Facharbeiter in der Autoindustrie
haben am meisten zu verlieren.“

Dorf lebt, trat neulich als erste Frau in die örtliche Volleyballmannschaft „Alte Herren“ ein, wo AfD-Fans deutlich in der Mehrzahl sind: „Mein Mann meinte, die Truppe könnte Widerspruch gebrauchen.“ ■



Von der sozialen Marktwirtschaft, die ihnen versprochen worden war, haben sie wenig gespürt.“

DANA DUBIL,
DGB-Regionalgeschäftsführerin

Kein Aufstieg Ost

CHANCENGLEICHHEIT In Spitzenpositionen sind Ostdeutsche immer noch seltener vertreten. Von alleine wird sich das nicht ändern.

Von **Fabienne Melzer**

In seinem privaten Umfeld überraschte Ernesto Klengel die meisten mit der Wahl seines Studienfachs. Wer, wie er, eine für die DDR typische Schule mit naturwissenschaftlichem Schwerpunkt besucht hatte, wählte nach dem Abitur meist ein Ingenieursstudium. Klengel entschied sich für Jura. „In ostdeutschen Familien gab es nicht diese Tradition von Juristen, und mit dem neuen Rechtssystem hatte noch niemand Berührung“, erinnert sich Klengel, der das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung leitet. „Jura, dachten viele, ist doch nur Gelaber.“

Eine Entscheidung, die der Wissenschaftler Lars Vogel Ostdeutschen zumindest im Hinblick auf Karrierechancen öfter empfehlen würde. Vogel forscht an der Universität Leipzig zu Eliten und der Frage, warum Ostdeutsche in Führungs- und Elitepositionen 35 Jahre nach der Einheit noch immer unterrepräsentiert sind. „Wer in Elitepositionen aufgestiegen ist, hat in der Regel Berufe ergriffen, in denen er Menschen leitet, strategische Entscheidungen trifft und Budgetverantwortung hat“, sagt Vogel. „Ein Jurastudium führt öfter dorthin als das Studium des Maschinenbaus.“

In der Justiz ist der Rückstand der Ostdeutschen besonders groß. Hier betrug ihr Anteil an Elitepositionen 2024 lediglich 2,4 Prozent. Schlechter sah es nur bei den 100 größten Unternehmen in Deutschland und beim Militär aus. In beiden Sektoren fand sich kein Ostdeutscher in einer Spitzenposition. Doch auch in der Wissenschaft, der Kultur und den Medien liegen die Anteile weit hinter dem Bevölkerungsanteil der Menschen aus der ehemaligen DDR. Lediglich

in der Politik entspricht der Anteil von gut 21 Prozent in etwa dem Anteil der Bevölkerung.

Angefangen hat alles, da sind sich die meisten einig, nach der Wende. Da im Osten neue Strukturen aufgebaut werden mussten, wurden Führungspositionen mit Westdeutschen besetzt. Das wirkt auch 35 Jahre später noch nach. So schieden zwar zwischen 2018 und 2023 knapp 60 Prozent der Spitzenkräfte aus, der Anteil Ostdeutscher erhöhte sich aber im gleichen Zeitraum nur leicht.

„Meist entscheiden Führungskräfte über ihre Nachfolge, und sie ziehen in der Regel Menschen nach, die ihnen selbst ähnlich sind“, sagt Vogel. Feine Unterschiede können entscheidend sein, etwa, wo man studiert hat. „Bei Heidelberg



Foto: Stephen Petrat



Foto: Benjamin Jenak

Mit der Wahl des Studienfachs Jura überraschte Ernesto Klengel (links) sein Umfeld im Osten.

Kathrin Mahler Walther (oben) bereitete die Montagsdemo am 9. Oktober 1989 in Leipzig mit vor. Die Altstipendiatin der Stiftung ist heute Geschäftsführerin der Nichtregierungsorganisation EAF Berlin.

kommen Westdeutsche schneller mit einem Bewerber etwa über die besten Studentenkneipen ins Gespräch, als wenn jemand in Murmansk studiert hat“, sagt Vogel.

Nun haben bei der Vergabe von Spitzenpositionen nicht nur Ostdeutsche das Nachsehen. Auch Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder aus Familien mit geringem Einkommen steigen deutlich seltener auf. Ein Teil der Benachteiligung, räumt Vogel ein, ist schichtspezifisch. Aber das erkläre nicht alles. „Selbst wenn Ostdeutsche das richtige Fach an der richtigen Uni studiert haben, steigen sie seltener auf“, sagt Vogel. Das gelte auch für jene Gruppe, die in den 1990er Jahren in den Westen gegangen ist. Einfluss auf Karrierechancen habe auch die Verga-

be von Stipendien. „Zwei bis drei Prozent aller Studierenden erhalten ein Stipendium“, sagt Vogel, „unter den Eliten wurde aber ein Viertel gefördert.“ Meist forderten Begabtenförderwerke zivilgesellschaftliches Engagement, dafür biete der Osten aber schlicht viel weniger Möglichkeiten.

Das hatte die Hans-Böckler-Stiftung schon 1990 erkannt und das Aufnahmeverfahren zunächst für Menschen aus dem Osten geändert. Wurden Stipendiatinnen und Stipendiaten im Westen von Gewerkschaften vorgeschlagen, konnten sich im Osten Menschen bewerben, die sich gesellschaftlich, vor allem in der Bürgerbewegung, engagiert hatten. Ralf Richter, der die Abteilung Studienförderung der Stiftung ►

► heute leitet, findet es sehr weitsichtig, wie die Verantwortlichen der Stiftung damals gehandelt haben. So richtete die Geschäftsführung in der Studienförderung ein neues Referat Ost ein und stellte als dessen Leiter Wolfgang Nitsche ein, der selbst aus der Bürgerbewegung der DDR kam.

Dank seiner DDR-Kenntnisse wusste Nitsche, wem er vertrauen konnte, und baute Kontakte in den neuen Bundesländern auf. Die ersten Studierenden aus dem Osten nahm die Stiftung bereits am 1. Oktober 1990 in die Förderung auf. Viele dieser Alumni tragen heute in der Gesellschaft Verantwortung.

Zu den Geförderten in den 1990er Jahren gehörte auch Kathrin Mahler Walther aus Leipzig. Schon früh hatte sie sich in Friedens- und Umweltgruppen engagiert. Sie bereitete die Montagsdemonstration am 9. Oktober 1989 mit vor und ermöglichte Fotografen der Ostberliner Umweltbibliothek an diesem Tag den Zugang zum Kirchturm der Reformierten Kirche in Leipzig. Heute ist sie Geschäftsführerin der EAF Berlin, einer Nichtregierungsorganisation, die sich für Demokratie und Chancengleichheit einsetzt, und engagiert sich als Zeitzeugin der Friedlichen Revolution.

Das Stipendium half ihr in mehrfacher Hinsicht. „Das war eine unheimlich wichtige Anerkennung meines politischen Engagements, die es nach der Wende in der DDR sonst nicht gab. Bei der Volkskammerwahl 1990 landeten die Bürgerbewegungen bei knapp über fünf Prozent“, erinnert sich Mahler Walther. Ihre persönliche Entwicklung verdanke sie auch dem Stipendium. Das Seminarangebot der Stiftung half ihr, in dem neuen Land anzukommen, in dem sie seit 1990 lebte. Aus ihrer Sicht hätte es mehr solcher Angebote geben müssen: „Man hat sich ganz viel um die wirtschaftliche Transformation gekümmert, aber das Ankommen in der Demokratie wurde sehr vernachlässigt.“

Sie selbst nennt sich heute „gesamtdeutsch“ und findet dennoch, dass es einen Unterschied mache, ob eine Führungskraft einen ostdeutschen Hintergrund habe. Ein Hindernis für Aufstiegskarrieren sieht sie unter anderem in der Wirtschaftsstruktur: „Kein einziger DAX-Konzern hat in Ostdeutschland seine Zentrale.“



”

Selbst wenn Ostdeutsche das richtige Fach an der richtigen Uni studiert haben, steigen sie seltener auf.“

LARS VOGEL, Politikwissenschaftler Universität Leipzig

Lars Vogel (links) von der Uni Leipzig kennt einige Gründe, warum Ostdeutsche seltener in Spitzenpositionen vertreten sind.

Ralf Richter (unten) findet die unterschiedlichen Erfahrungen aus Ost und West bereichernd.

Karrieren in der freien Wirtschaft beginnen oft mit einem Praktikum. „Wenn ich dafür schon das Bundesland wechseln muss, ist das eine Hürde, die Westdeutsche nicht haben“, sagt Mahler Walther. Auch bei Hochschulen spielt die Elitenmusik im Westen: „40 Prozent der Wirtschaftseliten haben an zehn Universitäten studiert, und die liegen alle in Westdeutschland“, sagt der Leipziger Wissenschaftler Vogel.

Einen anderen Unterschied stellt HSI-Direktor Ernesto Klengel fest. Er lebt seit einigen Jahren in einer Kleinstadt in der Nähe von Frankfurt am Main. Von der Größe sei der Ort mit seiner alten Heimatstadt Riesa vergleichbar, aber die Vereinskultur sei eine ganz andere. „In Riesa gibt es auch Vereine“, sagt Klengel, „aber hier im Westen gibt es mehr, und sie sind enger mit der Lokalpolitik verbunden.“

Eine lebendige Zivilgesellschaft findet auch die Soziologin Mahler Walther wichtig. Für Karrieren brauche es das Gefühl von Selbstwirksamkeit. Menschen in Führungspositionen wollen etwas bewegen. „Dazu muss ich mich ausprobieren und zum Beispiel im Ehrenamt erleben, dass ich andere anleiten kann“, sagt Mahler Walther.

In Ostdeutschland seien Vereine deutlich kleiner und hätten weniger Ressourcen. Da brauche es viel mehr Förderung.

Selbstwirksamkeit erprobte Ernesto Klengel als Schülersprecher während seiner Schulzeit in Riesa. „Ich habe gegen die politische Lethargie angekämpft, die damals viele im Osten befallen hatte, und gegen die immer stärker werdende Naziszene.“ Auch Jura studierte er, um etwas zu bewegen. Dass viele Menschen im Osten mit den Institutionen der Demokratie fremdeln, führt er auch auf den geringen Anteil von Ostdeutschen in Spitzenpositionen vor allem im Osten zurück.

Lars Vogel von der Uni Leipzig erklärt es so: „Die Leute fühlen sich nicht in gleicher Weise zugehörig zum politischen System, wenn sie merken, Angehörige ihrer Gruppe spielen da keine Rolle.“ Daraus entstehe das Gefühl des Bürgers zweiter Klasse. Das sei wiederum mit ein Grund, antidemokratische Parteien zu wählen. Die Unterrepräsentation einer Gruppe sei grundsätzlich ein Problem für die Demokratie und ihr Gleichheitsversprechen. Die Gesellschaft verschenke aber auch Potenzial. „Egal ob Ostdeutsche, Frauen oder Migrantinnen – jede Gruppe hat einen anderen Blick, und wenn der nicht berücksichtigt wird, könnten wir ineffiziente Entscheidungen treffen“, sagt Vogel.

Wie bereichernd unterschiedliche Erfahrungen sind, erlebt Ralf Richter von der Hans-Böckler-Stiftung in seiner Abteilung. Er wuchs selbst in der ehemaligen DDR auf. „Und ich bin nicht der einzige Ostdeutsche in der Abteilung“, sagt Richter. Der Sprung über Nacht von einem System ins andere 1990 sei eine enorme Leistung gewesen. Die Erfahrung helfe ihnen etwa bei der Betreuung Geflüchteter. „Was Geflüchtete heute erleben, haben auch Ostdeutsche teilweise erlebt. Man ist nicht immer mit offenen Armen empfangen worden“, sagt Richter.

Damit sich 35 Jahre nach der Einheit in den Elitepositionen etwas bewegt, plädiert der Politikwissenschaftler Lars Vogel für Sensibilisierung, denn 55 Prozent der westdeutschen Eliten glauben, dass sich das Problem von selbst erledigen werde. In einem ist sich Vogel aber sicher: „Wenn man glaubt, dass sich etwas von alleine löst, wird es sich garantiert nicht ändern.“ ■

Foto: Stephen Petrat



Gerechtigkeit auf dem Gehaltszettel

GLEICHSTELLUNG „Equal Pay“ auch in der Transformation: Von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekte bei den Berliner Wasserbetrieben und der Bundesdruckerei verhindern ungewollte Diskriminierung beim Entgelt.

Von Joachim F. Tornau

Aus den Worten von Jan Pedd spricht Stolz. „Wir haben bei uns den umfassendsten Check der Entgeltgleichheit in Deutschland durchgeführt“, sagt der Diversity-Beauftragte der Berliner Wasserbetriebe. Seit 15 Jahren gibt es ein systematisches Verfahren, um die Praxis der Bezahlung von Männern und Frauen in einem Unternehmen zu überprüfen. Es nennt sich Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de). Die Sozialwissenschaftlerinnen Andrea Jochmann-Döll und Karin Tondorf haben ihn entwickelt. Er ist aus einem Projekt der Hans-Böckler-Stiftung entstanden.

Der kommunale Ver- und Entsorger aus der Hauptstadt hat sich diesem Check bereits zum zweiten Mal gestellt – und dabei acht Entgeltbestandteile auf mögliche Diskriminierungen untersucht. „Üblich sind zwei oder drei Entgeltbestandteile“, sagt Jochmann-Döll. Doch es lohne sich, gerade bei Zuschlägen wie Leistungsprämien oder Erschwerniszulagen genauer hinzuschauen. „Darin kann eine Menge Potenzial für Willkür stecken.“

Bei den Berliner Wasserbetrieben hat Jochmann-Döll es mit einer 29-köpfigen Projektgruppe zu tun – auch das ein Rekord. Beteiligt waren unter anderem Personalrat, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung ebenso wie Führungskräfte und Personalabteilung. Gefördert wurde der siebenmonatige Prozess über die Förderlinie Transformation der Hans-Böckler-Stiftung.

Wie jedes Unternehmen verändern sich auch die Berliner Wasserbetriebe durch Digitalisierung und Dekarbonisierung. Personalvorständin Kerstin Oster ist überzeugt: Dieser Wandel kann nur gelingen, wenn ökologische, öko-

nomische und soziale Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen. Fairness und Transparenz gegenüber den Beschäftigten seien unverzichtbar. „Transformation beginnt nicht mit Technik, sondern mit Haltung“, sagt die Arbeitsdirektorin, die auch dem Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung angehört. Deshalb hat Oster die neuerliche Prüfung der Entgeltgleichheit angestoßen. „Gleichstellung darf kein Lippenbekenntnis sein“, sagt sie. „Sie muss spürbar sein, für alle.“

Beim eg-check geht es vor allem um das Aufspüren versteckter Diskriminierungen. Geprüft wird, wie Ermessensspielräume bei der Eingruppierung und bei der Zahlung von Zulagen genutzt werden: Wird neben der fachlichen Qualifikation auch zum Beispiel Sozialkompetenz angemessen gewürdigt? Zählen Erfahrung, Leistung oder Verantwortung immer gleich viel? Gibt es Erschwerniszulagen



Ich habe gelernt: Entgeltgerechtigkeit ist ein Prozess und niemals abgeschlossen.“

JAN PEDD, Diversity-Beauftragter



Foto: Ralf Rühmeier

Personalvorständin Kerstin Oster und der Diversity-Beauftragte Jan Pedd sorgen bei den Berliner Wasserbetrieben für mehr Gerechtigkeit.

nur bei körperlich anstrengender (und zumeist männlich dominierter) Arbeit oder auch für psychosoziale Belastungen, etwa im Kundenservice, wo mehr Frauen tätig sind?

Das dreistufige Verfahren beinhaltet die Auswertung anonymisierter Entgeltdaten, die kritische Überprüfung von tarifvertraglichen und unternehmensinternen Regelungen sowie „Paarvergleiche“, bei denen jeweils eine männlich und eine weiblich dominierte Tätigkeit gegenübergestellt werden. Bilanz bei den Berliner Wasserbetrieben: „Wir haben keine unmittelbaren Diskriminierungen festgestellt“, sagt Jochmann-Döll. Aber das bedeutet nicht, dass es nicht noch besser werden könnte.

Fünf Maßnahmen wurden am Ende beschlossen – unter anderem eine tiefere geschlechtersensible Analyse der Leistungsvergütung und eine stärkere Sensibilisierung von Führungskräften. „Ich habe gelernt: Entgeltgerechtigkeit ist ein Prozess und niemals abgeschlossen“, sagt Diversity-Beauftragter Pedd.

Nicht nur bei den Berliner Wasserbetrieben wird ungewollte Ungleichbehandlung durch vage Abgrenzungen zwischen den tarifvertraglichen Entgeltgruppen begünstigt. Wie ein Entgeltsystem aussehen kann, das frei ist von Diskriminierungen nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen den unterschiedlichen Tätig- ►



Foto: Berliner Wasserbetriebe

Die Berliner Wasserbetriebe versorgen rund 3,6 Millionen Menschen mit Trinkwasser.

Der von der Hans-Böckler-Stiftung entwickelte Entgeltgleichheits-Check wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angeboten:



Von den gut 4800 Beschäftigten der Berliner Wasserbetriebe ist knapp ein Drittel weiblich. In den technischen Berufen ist der Anteil geringer. Auf Führungspositionen im Unternehmen gibt es dagegen mehr Frauen als Männer.

Mit der 2022 aufgelegten Förderlinie Transformation unterstützt die Hans-Böckler-Stiftung die Gestaltung des sozial-ökologischen Wandels. Gefördert wird die Suche nach Lösungen für konkrete betriebliche oder regionale Herausforderungen – schnell, flexibel und praxisorientiert. Mehr als 40 Projekte wurden bereits finanziert.



Bei der Bundesdruckerei arbeiten heute rund 4000 Beschäftigte. Viele sind in der IT oder bei Innovation und Technology tätig. Neben Ausweisdokumenten stellt die Bundesdruckerei Banknoten, Postwertzeichen und elektronische Sicherheitsanwendungen her. Mehr als 3000 Beschäftigte sind Angestellte, knapp 1000 sind Arbeiter.

► keitsbereichen im Unternehmen, zeigt ein weiteres Projekt – diesmal bei der Bundesdruckerei. Es wurde durch die Förderlinie Transformation der Hans-Böckler-Stiftung ermöglicht und berücksichtigt auch veränderte Jobanforderungen durch die Transformation.

Bei der Bundesdruckerei entwickelte Projektleiterin Jochmann-Döll auf Initiative der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi und zusammen mit der betrieblichen Tarifkommission ein komplexes Arbeitsbewertungsverfahren. Es könnte als Grundlage dienen für einen neuen Rahmentarifvertrag für das digitale Zeitalter.

Verdi-Sekretär Oliver Hauser ist für das Staatsunternehmen zuständig. Nicht nur er findet den Namen „Bundesdruckerei“ mittlerweile ein wenig irreführend. Statt wie früher vor allem Banknoten oder Ausweise zu drucken, steht heute die Entwicklung sicherer IT-Lösungen im Vordergrund. „Die zum Teil mehr als 40 Jahre alten Rahmentarifverträge für die Druckindustrie passen da nicht mehr“, sagt Hauser. Einige Entgeltgruppen würden gar nicht mehr genutzt, im schnell wachsenden Angestelltenbereich herrsche ein Wildwuchs an individuellen Zulagen. „In der Belegschaft wird das als Willkür wahrgenommen.“ Mit dem neuen Arbeitsbewertungsverfahren soll sich das ändern. Es ist einheitlich für alle Beschäftigten,

Dazu wurden 72 repräsentativ ausgewählte Beschäftigte zu den Anforderungen ihrer Arbeit und den Veränderungen durch die Digitalisierung befragt. „Als Grundlage haben wir die Anforderungsarten genommen, die beim Paarvergleich aus dem eg-check berücksichtigt werden“,



Foto: Berliner Wasserbetriebe

sagt Projektleiterin Jochmann-Döll. Diesen bewährten Katalog, aufgeteilt in die vier Bereiche Wissen und Können, psychosoziale Anforderungen, Verantwortung und physische Belastungen, ergänzte die Projektgruppe um spezifische Anforderungen bei der Bundesdruckerei wie die Belastung durch Sicherheitsvorkehrungen.

All das mündete in ein Arbeitsbewertungssystem mit insgesamt 26 Kriterien in den vier Bereichen. Je nach Ausprägung und Gewichtung gibt es eine bestimmte Punktzahl. „Systematisch, nachvollziehbar, transparent und gerecht“ nennt das Jochmann-Döll. Was noch fehlt, ist die Übersetzung in Entgeltgruppen.

Anke Thorein von der tarifpolitischen Grundsatzabteilung bei Verdi bedauert, dass der Arbeitgeber sich bislang nicht beteiligte: „Wir hatten gehofft, dass er bei unserem Projekt mitmacht. Leider hat er sich dagegen entschieden, obwohl er grundsätzlich auch nach einem passenden neuen System sucht.“ Es muss also verhandelt werden. Die Tarifkommission der Bundesdruckerei ist dafür jetzt bestens gerüstet. ■

PRAXISTIPP

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung (I.M.U.) wertet regelmäßig Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus und veröffentlicht Themenmodule zu aktuellen Fragen der Arbeit von Interessenvertretungen. Mit der Reihe „Praxistipp“ stellen wir in jeder Ausgabe eine Auswertung oder Veröffentlichung vor.

Innovativ mitbestimmen

Der Fortschritt macht auch vor der Arbeit von Betriebs- und Personalräten nicht halt. Die Digitalisierung verändert die Kommunikation der Gremien mit den Beschäftigten, in globalen Unternehmen müssen sie längst über den Tellerrand des eigenen Standorts schauen, und in den Belegschaften treffen sie oft auf sehr unterschiedliche Erwartungen. Viele Gremien haben herausgefunden, wie sie mit digitaler Technik oder globalen und ökologischen Herausforderungen umgehen. Das I.M.U. hat Handlungsempfehlungen in fünf Modulen in der Toolbox „Innovative Betriebsratsarbeit“ zusammengestellt.

Bei „Neue Methoden“ der Betriebsratsarbeit geht es unter anderem um die Kommunikation mit Beschäftigten im Homeoffice. Einerseits erleichtern neue Medien beispielsweise Umfragen in der Belegschaft, andererseits stellen sich neue Fragen, wie die nach dem Datenschutz. Ein Blick in die Praxis zeigt, dass Betriebsräte die neuen Medien nutzen und kurze Videos und Podcasts über ihre Arbeit produzieren.

Mit dem Fortschritt wächst die Zahl an Aufgaben. Das kennen Betriebsräte genauso wie Beschäftigte. Unter dem Titel „Starke Beteiligungsorientierung“ hat die Toolbox Beispiele

zusammengestellt, wie Arbeitnehmervertretungen die Aufgabenflut bewältigen. So nutzt etwa der Betriebsrat der Pharmafirma Merck die Möglichkeit, Aufgaben an Arbeitsgruppen zu übertragen und sich so zu entlasten.

Neue Aufgaben erfordern auch andere Herangehensweisen. Dies zeigt das Modul „Erweitertes Selbstverständnis“. Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) wird am besten schon geregelt, bevor sie in Betrieb geht. Wie das gelingen kann, zeigt die KI-Rahmenbetriebsvereinbarung des IBM-Konzernbetriebsrats. Sie bindet das IT-Unternehmen an zentrale eigene Grundsätze und an die Ethikleitlinien der Europäischen Union. So bildet die Vereinbarung die Basis für jede Entscheidung über die Einführung von KI.

Das Modul „Instrumente für eine innovative Praxis“ führt Betriebs- und Personalräte durch das breite Unterstützungsangebot der Hans-Böckler-Stiftung. Verlinkt ist darin unter anderem die Förderlinie Transformation. Sie bringt wissenschaftliche Expertise und Praxis zusammen. „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“ stellt abgeschlossene Vereinbarungen vor. Und ebenfalls über einen Link finden Nutzerinnen und Nutzer direkt zu allen Beratungs- und Seminarangeboten der Stiftung. ■



Die Toolbox
gibt es unter



Weitere Fragen an
betriebsvereinbarung@boeckler.de

Mit Kalkül und Bauchgefühl

Als Teenager schaute Robert Kensbock bei Siemens vorbei – eigentlich nur, weil er schulfrei haben wollte. Heute sitzt er bei Siemens Energy im Aufsichtsrat.

Von Andreas Schulte – Foto Thomas Range

Robert Kensbock ruckelt sich im Lehnstuhl des schmucklosen Betriebsratsbüros zu-recht, lächelt und sucht Blickkontakt. „Darf man eigentlich gar nicht erzählen“, murmelt er. Aber dann erzählt er doch von seinem Karrierestart, den er als Jugendlicher ganz unbedarft lostrat. Damals, kurz vor Ende der Schulausbildung zum elektrotechnischen Assistenten, hatte er bereits einen Ausbildungsvertrag als technischer Zeichner in der Tasche. „Aber es gab für Bewerbungsgespräche schulfrei.“ Also schaute er für sein Alibi bei Siemens in Mülheim an der Ruhr vorbei. Unverhofft machte Siemens einen guten Eindruck auf ihn – und er auf Siemens. „Letztlich habe ich bei Siemens angefangen, weil der Weg zu deren Berufsschule kürzer war als der andere“, gibt er zu.

Die Anekdote steht exemplarisch für die Laufbahn des 54-Jährigen. Auch später hat Kensbock mit einem sicheren Gespür für das Richtige zielstrebig zugegriffen, wenn sich Gelegenheiten boten – für sich, aber vor allem dazu, die Interessen von Beschäftigten zu vertreten. Heute ist er Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei Siemens Energy, stellvertretender Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Mit der Ausbildung wird er gleich als Vertrauensmann der IG Metall und in der Jugendauszubildendenvertretung (JAV) aktiv. 1996 wird er zum Betriebsratsmitglied in Mülheim gewählt. „Das war nicht mein Ziel, aber der Schritt lag nach den Jahren in der JAV nahe.“

Kensbock erhält im Jahr 2000 das Angebot, als Weiterbildungsleiter in die Personalabteilung zu wechseln. 2004 bietet Siemens ihm die Chance für einige Jahre in die USA zu gehen. Schon

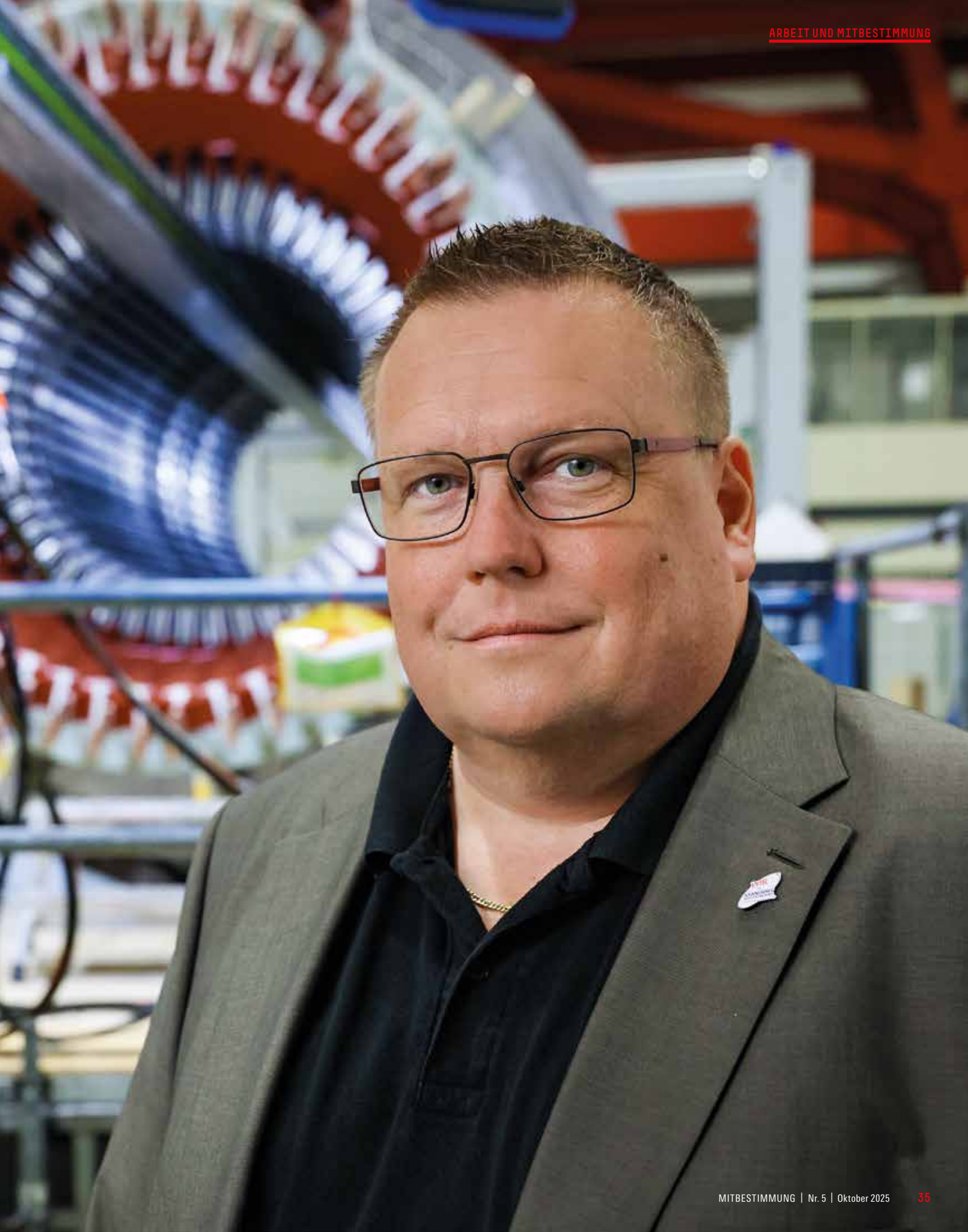
am nächsten Tag sagt er instinktiv zu. „Ich verlasse mich oft auf mein Bauchgefühl und habe oft Glück gehabt“, sagt er.

Doch ohne Kalkül geht es nicht. Als Betriebsrat sei er ein Taktiker, einer, der tausend Schritte im Voraus berechnet, verrät eine Kollegin. So wie 2021, als das Geschäft mit den Gasturbinen ins Stocken gerät. Die erst im Vorjahr ausgegründete Siemens Energy schreibt rote Zahlen. Tausende Mitarbeiter sollen entlassen werden. Viele unterschreiben Aufhebungsverträge. Doch Kensbock warnt vor dem Aderlass und weist auf das langfristige Geschäftspotenzial mit dieser Technik hin. Der Arbeitgeber will davon nichts wissen. „Heute fehlen uns diese Fachkräfte“, sagt Kensbock.

2013 wird er in den Aufsichtsrat der Siemens AG gewählt. Um sich das nötige Rüstzeug für die Aufgabe zuzulegen, habe er die eine oder andere Schulung besucht – auch bei der Hans-Böckler-Stiftung. Aktuell ist er stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bei Siemens Energy. Die dortige Arbeit beschreibt er als ein sehr konstruktives Miteinander. „Die hören uns gut zu“, sagt er über den Vorstand.

Gemeinsam mit einem Vertreter der Arbeitgeberseite bildet er den Monitoring-Ausschuss. Das Gremium widmet sich den Herausforderungen von Siemens Gamesa. Die Windsparte hat Siemens Energy aufgrund von technischen Mängeln bei Turbinen schon 2023 einmal in Schiefelage gebracht. Kensbock will nicht, dass sich dies wiederholt. Zur Vorbereitung der Ausschüsse und von Aufsichtsratsitzungen durchforstet er oft Hunderte Seiten an Text – oft am Wochenende. Sein Pensum? Ein bisschen mehr als 40 Stunden pro Woche, untertreibt er. ■







Janusz Eichendorff steht dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz bei Hymer offen gegenüber – solange die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben und keine Jobs verloren gehen.

Gute Reise mit KI

BETRIEBSRÄTEPREIS Der Konzernbetriebsrat beim Wohnmobilerhersteller Hymer hat eine preisverdächtige Betriebsvereinbarung zu Künstlicher Intelligenz (KI) ausgehandelt. Gleichzeitig gibt es Konflikte mit dem Arbeitgeber.

Von **Stefan Scheytt** – Foto **Felix Kästle**

Der Marketingchef des Wohnmobilerherstellers Hymer ließ sich mit den Worten zitieren: „Ich hätte nicht gedacht, dass ich unsere alten Modelle noch mal so erleben kann.“ Anlass waren Bilder, die Hymer-Oldtimer und brandneue Modelle in einer Reihe zeigten, obwohl sie nie nebeneinander gestanden hatten. Doch Fotos von den alten Fahrzeugen im Verbund mit Künstlicher Intelligenz (KI) machten

dies möglich. Nicht nur für Marketingzwecke nutzt das Unternehmen aus dem Oberschwäbischen KI. In der Verwaltung und der Entwicklung ist sie auch längst angekommen, etwa als KI-gestützte Assistenz in der Firmensoftware.

Der Konzernbetriebsratsvorsitzende Janusz Eichendorff findet das grundsätzlich gut. „KI ist eine Chance, sie kann Menschen und Unternehmen dienen.“ Aber er wolle sicherstellen, dass KI

”

So eine Vereinbarung bekommt man nicht durch Lächeln.“

JANUSZ EICHENDORFF, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats

„niemals Menschen schadet, ihre Jobs gefährdet oder Macht über relevante Entscheidungen bekommt“. So sollen auch Jobs gesichert bleiben, an die KI noch nicht herankommt, wie etwa in der Hymer-Produktion. „Dort bauen hoch qualifizierte Beschäftigte Möbel in Fahrzeuge. Sie kleben, nieten, verkleiden, nähen Lederpolster – es gibt keine Roboter, die das machen“, sagt Eichendorff.

Daher hat der Betriebsrat frühzeitig mit dem Arbeitgeber eine Übereinkunft zu KI-Systemen geschlossen. Für die Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung wurde das Gremium nun für den Deutschen Betriebsrätepreis 2025 des Bund-Verlags nominiert, der beim Deutschen Betriebsräte-tag im November vergeben wird.

Prominente Hilfe

Beraten wurde Eichendorff von Wolfgang Däubler. Über die Vereinbarung sagt der bekannte Arbeitsrechtler: „Sie begnügt sich nicht mit abstrakten Verlautbarungen, sondern bringt konkrete Rechte.“ So sind KI-Systeme zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten grundsätzlich verboten. Eine hohe Hürde für KI baut die Vereinbarung auch in der Personalabteilung auf: Sie darf KI bei der Auswahl und der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie bei Entscheidungen über Arbeitsverhältnisse oder Beförderungen nur dann einsetzen, wenn der Betriebsrat zugestimmt oder eine Einigungsstelle so entschieden hat.

Zudem muss das Unternehmen vor jeder Einführung eines KI-Systems und auch vor jeder Änderung einen umfangreichen Fragenkatalog beantworten. „Das klingt zunächst harmlos“, sagt Arbeitsrechtler Däubler, „aber so erzwingt man umfassende Informationen darüber, wofür ein KI-System eingesetzt werden soll, und wo seine Risiken liegen.“ Und weil dann immer noch Fragen offenbleiben können, darf der Betriebsrat KI-Sachverständige hinzuziehen – im Einzelfall sogar noch länger als die vereinbarten 180 Stunden pro Jahr.

Die Vereinbarung sieht bei Bedarf auch einen paritätisch besetzten Ausschuss für KI-Themen vor. Dies entlastet den Betriebsrat von allzu kleinteiligen Entscheidungen. Und schließlich sichert Hymer zu, die KI-Kompetenz der Beschäftigten

durch Schulungen zu gewährleisten und Beschäftigte mit Behinderungen durch KI zu unterstützen, etwa durch Assistenzsysteme wie Lesehilfen. Das alles gehe weit über das hinaus, was in anderen Betrieben durchsetzbar sei, sagt Arbeitsrechtler Däubler.

„Dafür loben wir den Arbeitgeber ausdrücklich“, sagt Eichendorff, der ansonsten keinem Konflikt mit der anderen Seite aus dem Weg geht. „So eine Vereinbarung bekommt man nicht durch Lächeln.“ Der 55-jährige verweist auf die kampferprobte und stark organisierte Belegschaft des Unternehmens.

Seit 2019 ist Hymer eine 100-prozentige Tochter des US-amerikanischen Branchenriesen Thor Industries. Als solche steuerte die Erwin Hymer Group im Finanzjahr 2023/24 mit knapp 8900 Beschäftigten und rund 55 000 verkauften Fahrzeugen drei Milliarden Euro zum Gesamtumsatz bei. Damit erzielte das Unternehmen den höchsten Umsatz seiner Unternehmensgeschichte. Zuletzt allerdings waren in der Branche wieder Rückschläge zu verkraften – der Corona-Boom flaut ab.

Eine Konfliktpartnerschaft

Nicht immer geht es harmonisch bei Hymer zu. Laut IG Metall gab es schon mehrere Gerichtsverfahren in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Zu den bekanntesten zählt eines um Janusz Eichendorff selbst: Vor zwei Jahren gruppierte ihn das Unternehmen um fast 50 Prozent ab; Hymer stufte ihn in die Lohngruppe zurück, in der er bis zu seiner Wahl als Betriebsrat 2006 noch als Wohnmobilmobler gearbeitet hatte. Anfang dieses Jahres stimmte Eichendorff schließlich einem Vergleichsvorschlag des Landesarbeitsgerichts zu.

„Die wollen mich loshaben. Der Druck ist enorm, aber ich lass mich nicht verjagen“, sagt Eichendorff, der als junger Kunsthandwerker aus Schlesien vor 35 Jahren zu Hymer kam. Umso bemerkenswerter ist sein bereits preisgekrönter Einsatz als SE-Betriebsratsvorsitzender für die Geschlossenheit der europäischen Hymer-Werke in fünf Ländern und für die KI-Vereinbarung, die jetzt auf der Shortlist zum Betriebsrätepreis steht. „Darauf sind wir mächtig stolz“, sagt Janusz Eichendorff. ■

Alle stehen auf der Bremse

UNTERNEHMENSFÜHRUNG Die EU und die Bundesregierung sind dabei, die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Eis zu legen. Der DGB schlägt Alarm.

Von Kay Meiners

Welches Unternehmen würde öffentlich sagen, es wäre nicht dabei? „Nachhaltigkeit“ ist ein Begriff, zu dem sich alle eifrig bekennen – besonders, wenn sie mit ein paar Hochglanzbroschüren davonkommen. Hinter den Kulissen arbeiten Lobbygruppen daran, eine härtere Regulierung und erweiterte Berichtspflichten zu verhindern. Sie warnen vor Bürokratiekosten, vor der angeblichen Komplexität der Standards, verweisen auf die angespannte Wettbewerbsslage.

Aktuell scheint es, als hätten sie damit Erfolg. Regierungen treten auf die Bremse. „Das Thema Nachhaltigkeit hat an Strahlkraft verloren. Insbesondere die Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wird vielfach als Bürokratiemonster missverstanden“, sagt Alexandra Schädler, Referatsleiterin am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) und Expertin für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Zwar ist die zentrale EU-Richtlinie zum Thema, die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), schon seit Januar 2023 in Kraft. Sie sollte ursprünglich große Unternehmen und bestimmte kapitalmarktorientierte KMU dazu verpflichten, über ihr Engagement für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung – auf Englisch „Environmental, Social and Governance“ (ESG) – zu berichten.

Doch passierte einiges, was das Projekt nicht gerade befördert hat. Der erste deutsche Versuch, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen,

scheiterte am Bruch der Ampelkoalition. Und jetzt hat das Bundesjustizministerium unter Leitung von Stefanie Hubig im Juli einen neuen Referentenentwurf vorgelegt. Zugleich wird die EU-Richtlinie unter dem Vorwand der „Entbürokratisierung“ im Rahmen einer Omnibus-Initiative noch einmal überarbeitet.

Auch auf der EU-Ebene weist alles darauf hin, die Startzeitpunkte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach hinten zu verschieben. Im April wurde dazu eine neue EU-Richtlinie, die sogenannte „Stop the Clock“-Richtlinie verabschiedet. Sie gibt Unternehmen mehr Zeit. Dazu ist, gerade in den USA, aber teilweise auch in Europa, ein wahrer Kulturkampf über das vermeintlich linke oder „woke“ Thema ESG entbrannt.

Unzureichender Gesetzentwurf

Den meisten Unternehmen dürfte die neue Langsamkeit hierzulande nur recht sein. Doch beim DGB stößt der Gesetzentwurf der neuen Bundesregierung auf massive Kritik. Vor allem, weil der Gesetzentwurf vorsieht, dass Unternehmen mit weniger als 1000 Beschäftigten für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 nicht mehr berichtspflichtig sind. Die Folge, zumindest in der nahen Zukunft, wäre eine Reduzierung der berichtspflichtigen Unternehmen um ganze 80 Prozent.

Der DGB sieht die Ziele der Nachhaltigkeitsrichtlinie im nationalen Gesetzentwurf nur teilweise umgesetzt. In einer öffentlichen Stellung-



nahme resümiert der Gewerkschaftsbund: „Eine sozialökologische Transformation der Wirtschaft kann nicht allein durch wenige Großunternehmen vorangetrieben werden.“ Der Anwenderkreis sei zu klein, argumentiert auch Nachhaltigkeitsexpertin Schädler.

Das Gezerre um die Frage, wann es denn endlich losgeht, wirkt fast so wie in dem Popsong „Nur kurz die Welt retten“ von Tim Bendzko, in dem es heißt: „Ich wär so gern dabei gewesen, doch ich hab viel zu viel zu tun.“ Dabei ist die Idee, dass Unternehmen Ressourcen schonen und sozialverträglich handeln, zutiefst ökonomisch. Aber in einer harten Wettbewerbssituation liegen die langfristigen Vorteile solcher Strategien nicht mehr auf der Hand. Nachhaltigkeit ist dann lästig.

Alexandra Schädler beschreibt einen schwierigen Spagat: „Natürlich muss die Wirtschaft laufen, damit die Ressourcen für die Transformation vorhanden sind.“ Doch sie lässt sich nicht beirren und setzt sich für eine solide Berichterstattung mit guten Standards ein: „Unsere Spielräume in Zukunft schrumpfen, wenn wir heute nicht handeln. Es treten dann Risiken ein, die enorm teuer werden und nicht mehr versicherbar sind.“ Jetzt von Nachhaltigkeitszielen abzurücken, fände sie fatal: „Geschäftsmodelle, die heute noch funktionieren, werden zukünftig nicht mehr funktionieren, wenn sich nichts ändert“, sagt sie.

Verschläft man die Chancen, sieht Schädler die zusätzliche Gefahr, dass andere Länder



Nachhaltigkeitsberichte großer Unternehmen: Die Regierung will weniger Firmen zu solchen Berichten verpflichten als ursprünglich geplant.

Deutschland oder die EU beim Thema Nachhaltigkeit überholen könnten. China etwa, das heute zwar noch als Umweltsünder gelte, aber Entscheidungen aufgrund seines politischen Systems schneller ausführe.

Unterdessen hat zwischen dem Gesetzgeber und den einzelnen Interessengruppen der Kampf um die Formulierungen im Gesetzentwurf begonnen. Der DGB kritisiert auch, Arbeitnehmervertreter würden nicht ausreichend adressiert. Sie müssten verpflichtend einbezogen werden, sobald die Nachhaltigkeitsberichte verfasst werden, heißt es. Die Beteiligung zu einem Zeitpunkt, zu dem alles fertig sei, lasse „kaum Raum für wirksame Einflussnahme“.



Trainingscamp für junge Verhandlungsführer

SOMMERAKADEMIE Stipendiatinnen und Stipendiaten spielen eine Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie durch.

Von **Stefan Scheytt** – Fotos **Andreas Zierhut**



Empört verlassen die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer den Konferenzraum. „Fünf Jahre Schweinerei – wir sagen Nein!“, rufen sie und drohen einen Warnstreik an. Denn das Angebot der Arbeitgeber brüskiert sie. Die Gegenseite bietet einen Tarifvertrag mit fünfjähriger Laufzeit bei einer Lohnerhöhung, die nur die Inflation wettmacht. Die Tarifverhandlungen sind fürs Erste geplatzt.

So geschehen im vergangenen August in Heidelberg. Doch die Szene hat keinen Einfluss auf Löhne und Gehälter. Sie ist Teil eines Spiels, eines Planspiels. Ins Leben gerufen haben es die Hans-Böckler-Stiftung und die Stiftung der Deutschen

Wirtschaft (sdw) als Beitrag zur fünftägigen Sommerakademie 2025. Dort trafen sich 140 Stipendiatinnen und Stipendiaten aus 14 Begabtenförderungswerken. 13 „Stips“ entschieden sich für das Planspiel und simulierten zwei Tage lang Tarifverhandlungen.

Am Vorabend wurden sie dafür von zwei erfahrenen Verhandlern der IG Metall und vom Arbeitgeberverband Südwestmetall für die Gespräche fit gemacht. Unterstützung kam während des Spiels von zwei Journalistinnen, die bereits einige Tarifverhandlungen begleitet haben.

Die Arbeitnehmervertreter fordern acht Prozent mehr Lohn im nächsten Jahr sowie ►

Die Arbeitgeber (rechts) bleiben hart. Bei der Sommerakademie spielten Stipendiatinnen und Stipendiaten eine Tarifrunde durch. Für manche eine neue Erfahrung, was es mit Verhandlungen macht, wenn Arbeitgeber sich stur stellen.



► eine Einmalzahlung von 700 Euro. Die Arbeitgeber antworten mit einem Klagelied über das nahende Ende der deutschen Automobilbranche und überhaupt den Niedergang des Landes. Den Forderungen stellen sie einen „gemeinsamen Transformationsplan“ entgegen und bieten, im Erfolgsfall eine „ordentliche“ Prämie in fünf Jahren – ohne eine Zahl zu nennen.

Zwischen den Treffen beraten sich die Parteien in ihren separaten Rückzugsräumen, sie recherchieren an ihren Tablets nach Renditen, Vorstandsboni, Dividenden, Lohnsummen oder früheren Tarifabschlüssen. Diese Informationen fließen in die Argumentation ein. Bei jeder neuen Zusammenkunft beharken sich die Verhandler. Dennoch: Am ersten Abend um 22:42 Uhr verkünden Sprecherinnen beider Seiten vor der Presse gemeinsam den Durchbruch – voreilig, wie sich zeigt. Denn am nächsten Morgen verheddern sich die Parteien wieder in Details um Prozente, Einmalzahlungen und Fristen. Man streitet über scheinbar längst Geklärtes, die Verhandlung gerät zum Basar.

Weil die Zeit davonläuft, soll es am Ende eine Viererrunde richten, bei Schweigegebot für alle Unterhändlerinnen und -händler. Auf einem Flipchart stehen bald neue Zahlen und Termine für einen vierjährigen Tarifvertrag, der dann zwei Minuten vor der drohenden Schlichtung Zustimmung findet. Aber was im Detail beschlossen wurde und was er wirklich für beide Seiten bedeutet, könnte zu dem Zeitpunkt wohl keiner mehr genau erklären.

Trotz des vagen Ergebnisses: Viele Stipendiatinnen und Stipendiaten lobten die hohe Lernkurve des Planspiels. Jurastudent Felix Moskalev hatte die Rolle des Chefverhandlers der IG Metall

übernommen: „Es war krass, zu erleben, was es mit Verhandlungen macht, wenn sich eine Seite stur stellt, und wie sehr man mit Absicht um den heißen Brei herumreden kann“, sagte der Stipendiat der Konrad-Adenauer-Stiftung.

Womöglich meinte er damit Kleon Dingeldein. Der Mechatronikstudent ist Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung und Verdi-Mitglied. Doch diesmal machte er sich ausnahmsweise für die Arbeitgeberseite stark. „Auch wenn es meinem Gerechtigkeitsempfinden widerspricht, für Einmalzahlungen zu streiten anstatt für tabellenwirksame Lohnerhöhungen: Es hat Spaß gemacht, diese Rolle mal hart durchzuspielen.“ Jurastudentin und Böckler-Stipendiatin Greta Schößler verrät: „Ich nehme mit, dass ich voreingenommener bin, als ich dachte. Das Wichtigste ist, wach zu bleiben und trotz manch vorschneller Schlüsse nachzufragen. Das ist für mich der größte Take-away von der Sommerakademie.“

Die Verhandlung heizt sich zunehmend auf. Doch dann, kurz vor einer drohenden Schlichtung, können sich beide Seiten doch noch einigen.

Wir schaffen das nur gemeinsam

INTEGRATION 2015 kamen Hunderttausende Geflüchtete nach Deutschland. Zehn Jahre später sind drei Viertel von ihnen auf dem Arbeitsmarkt angekommen – auch dank vieler Betriebsräte und Gewerkschaften.

Von Jeannette Goddar



Foto: Jens Völle

Alireza Chavdarian, Betriebsrat bei Bosch in Reutlingen: „Arbeit ist der Schlüssel zur Integration.“

Khaled Alhaj Sarhan hat einen vollen Terminkalender. Neben seiner Vollzeitstelle bei Siemens in Leipzig besucht er an zwei Nachmittagen in der Woche und samstags eine Weiterbildung. Binnen vier Jahren will er sich zum staatlich geprüften Techniker für Elektrotechnik qualifizieren. In Syrien hat er eine Ausbildung in Informatik absolviert, doch der Abschluss wurde in Deutschland nicht anerkannt. Seit er sich 2015 allein nach Deutschland durchschlug, hat er fließend Deutsch gelernt und, nach einer Einstiegsqualifizierung zur Integration geflüchteter Menschen, im Siemens-Werk für Niederspannungsschaltanlagen und -systeme in Leipzig eine Ausbildung zum Industrieelektroniker gemacht. Auch in die IG Metall trat er gleich ein. „Dazu hat mir der Micha geraten“, sagt Sarhan.



Foto: Benjamin Jenak

Khaled Alhaj Sarhan:
Er schlug sich 2015
allein nach Deutsch-
land durch. Im Leip-
ziger Siemens-Werk
hat er inzwischen
beruflich Fuß gefasst.

Micha heißt mit vollständigem Namen Michael Hellriegel. Er ist Betriebsrat im Siemens-Werk in Leipzig, und in seinem Büro hängt noch immer ein Foto von 17 Geflüchteten, die als Erste bei Siemens eine Einstiegsqualifizierung gemacht haben. Auf dem Höhepunkt der Fluchtbewegung hatte Hellriegel sehr früh die Initiative ergriffen. „Es gab ja schon damals nicht überall Willkommenskultur. Was manche über Flüchtlinge sagten, hat mich geärgert“, sagt er. „Ich wollte handeln.“ Noch bevor die siemensweit angebotene Einstiegsqualifizierung startete, schuf das Leipziger Werk Praktikumsplätze: „Ziel war zu schauen, was sie können.“

Als 2015 Hunderttausende Menschen vor allem aus Syrien, Afghanistan und dem Irak nach Deutschland kamen, wurden bundesweit auch Betriebsräte und Gewerkschafter aktiv. Metaller Alireza Chavdarian erinnert sich, wie im Spätsommer 2015 mehr Menschen als sonst zum „Arbeitskreis Migration“ der IG Metall Reutlingen kamen: „Normalerweise sind wir um die zehn Leute. Damals waren wir sicher doppelt so viele. Jeder überlegte: Was kann ich tun?“

Chavdarian, Betriebsrat bei Bosch, setzte beim Personalchef durch, dass vier Geflüchtete schnell Helferjobs an den Maschinen bekamen. „Zwei sind immer noch da, einer arbeitet heute in der Mikrochipherstellung, ein anderer in der Anlagenbedienung“, sagt Chavdarian. Von den anderen beiden zog einer nach Dänemark, und der andere begann ein Studium. Dem Betriebsrat, der selbst einst aus dem Iran flüchtete, ist wichtig, dass man die neuen Mitarbeiter stets in einen fairen Wettbewerb geschickt habe: „Wir wollten keinen Sonderstatus für die Geflüchteten. Im Betrieb wussten die meisten gar nicht, dass Asylbewerber neben ihnen arbeiten.“ Einstiegsangebote wie bei Bosch zählen für Chavdarian zu den wichtigsten Instrumenten. Denn der Betriebsrat ist überzeugt: „Arbeit ist der Schlüssel zur Integration.“

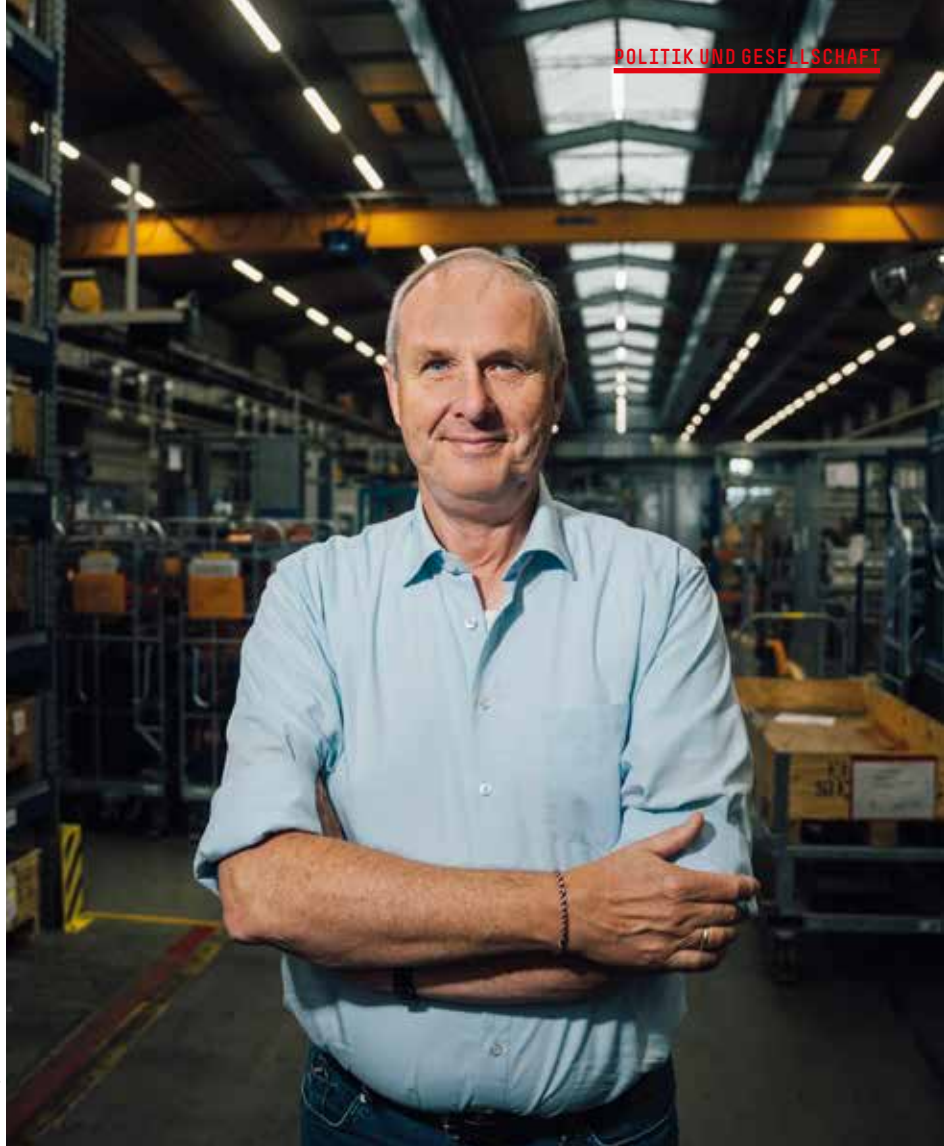
Dieser Schlüssel wurde weit häufiger erfolgreich gedreht, als die öffentliche Debatte vermuten lässt: Laut einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren 2024 rund 64 Prozent der vor zehn Jahren zugezogenen Schutzsuchenden im Alter von 18 bis 64 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt; in der Gesamtbevölkerung sind es 70 Pro-

zent. Bei geflüchteten Männern liegt die Beschäftigungsquote mit 76 Prozent sogar vier Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der männlichen Bevölkerung in Deutschland.

Bei der Qualifikation ist allerdings noch Luft nach oben: Etwa die Hälfte arbeitet in Helfertätigkeiten, die andere Hälfte als Fachkräfte. Vor der Flucht hatten laut IAB 73 Prozent Erfahrungen gesammelt in Berufen, die in Deutschland Ausbildungsberufe sind. Die Anerkennung von Berufs- oder Studienleistungen erlebten auch viele Betriebsräte als Problem. Zwar sollte das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Anerkennung ausländischer Qualifikationen erleichtern, doch die Praxis sieht noch immer anders aus. Chavdarian: „Ich habe erst neulich eine Ärztin getroffen, die bei uns als Reinigungskraft die Mülleimer leerte. Mithilfe der IG Metall haben wir ihre Zeugnisse angeschaut. Jetzt ist sie weg und arbeitet hoffentlich bald auch in Deutschland in einem medizinischen Beruf.“

Für solche Fälle hat der Migrationsexperte Philip Anderson, bis vor wenigen Monaten Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung, eine Erklärung: „Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse bleibt ein mühsames Geschäft ▶

Foto: Benjamin Jenak



”

Es gab ja schon damals nicht überall Willkommenskultur. Was manche über Flüchtlinge sagten, hat mich geärgert.“

MICHAEL HELLRIEGEL, Betriebsrat im Siemens-Werk in Leipzig

”

Ohne gesicherten Aufenthaltsstatus ist es kaum möglich, eine langfristige Perspektive zu entwickeln.“

INGE HENNINGSSEN, Stiftung Bahn-Sozialwerk

► mit hohen Hürden. Antragsteller müssen sich mit Begriffen wie Referenzberuf, Teilerkennung und Nachqualifizierung auseinandersetzen. Dafür braucht es Profis.“ Anderson, der über Jahre die Ausbildungswege junger Geflüchteter in Bayern wissenschaftlich begleitet hat, weist auf die „wichtige strukturelle, integrationsfördernde Rolle“ hin, die Betriebe und Betriebsräte spielen können. „Gerade weil unterstützende Strukturen oft rar sind, braucht es viele Helfer – bei Gängen zu Behörden, bei der Suche nach Plan B, beim Anfordern von Dokumenten.“

„Es braucht einen Buddy“, bestätigt der Leipziger Betriebsrat Hellriegel, der einen jungen Afghanen bis heute begleitet. Er half ihm, sich für einen Schulabschluss anzumelden, begleitete beim Führerschein, bei der Wohnungssuche, bei Gängen zu den Ämtern – und seit November 2022 auch beim Einbürgerungsantrag. Hellriegel ruft die Website der Leipziger Ausländerbehörde auf, auf der sein Schützling regelmäßig nachschaut. Derzeit würden Anträge aus Mai 2022 bearbeitet, heißt es dort. „Fast drei Jahre keine Antwort – es ist zum Haare raufen“, sagt Hellriegel. „Das ist keine Wertschätzung.“

Wie groß der Bedarf an Beratung und Unterstützung immer noch ist, weiß auch Inge Henningsen. Die Juristin leitet das Programm „Soziale und kulturelle Integration“ (SUKI) bei der Stiftung Bahn-Sozialwerk. Auf den Weg gebracht wurde SUKI auf Initiative der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Der damalige Vor-

sitzende Alexander Kirchner setzte sich für einen runden Tisch in der Bahnbranche ein. Dort einigte man sich, dass der DB-Konzern den beruflichen Teil der Integration übernimmt, die EVG das soziale Begleitprogramm anschiebt. „Bis 2022 hat die EVG einen großen Teil finanziert, seit 2023 liegt es ganz bei uns“, sagt Henningsen. Die Stiftung bietet ausländischen Beschäftigten im Bahnbereich eine Hotline, ein betriebsinternes Lotsenprogramm und Workshops zur interkulturellen Kompetenz an. Fragt man Henningsen, wo sie die größten Probleme sieht, verweist sie auf die vielen seit 2015 geflüchteten Menschen, die immer noch nicht wissen, ob sie dauerhaft in Deutschland bleiben können: „Ohne gesicherten Aufenthaltsstatus ist es kaum möglich, eine langfristige Perspektive zu entwickeln.“

Ähnlich argumentiert Peter Bremme, bis März Leiter des Fachbereichs Besondere Dienstleistungen bei der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi in Hamburg. Schon 2008 half er beim Aufbau einer gewerkschaftlichen Anlaufstelle für Menschen ohne gesicherten Aufenthalt. „Ob in

Foto: Frank Rumpenhorst



Oben: Inge Henningsen leitet bei der Stiftung Bahn-Sozialwerk das Programm „Soziale und kulturelle Integration“, das bis 2022 von der EVG finanziert wurde.

Rechts: Verdi-Gewerkschafter Peter Bremme an dem Platz in Hamburg, wo bis 2020 das Zelt der Gruppe „Lampedusa in Hamburg“ stand.

privaten Haushalten, in der Pflege, im Hafen oder auf dem Bau: Je weniger Rechte jemand hat, desto mehr ist der Ausbeutung Tür und Tor geöffnet.“ 2015 initiierte er eine Muster-Betriebsvereinbarung zur „Integration von Flüchtlingen in das Arbeits- und Betriebsleben“. Darin wurden unter anderem Möglichkeiten geschaffen, Beschäftigte für Integrationsarbeit freizustellen. „Ziel war, denen den Rücken zu stärken, die sich engagieren“, erzählt er. Im Vorwort der Betriebsvereinbarung heißt es: „Wir schaffen das“ – dieses viel zitierte Wort der Kanzlerin – kann nur mit eurem Mitwirken Wirklichkeit werden. Ohne das Engagement von Vertrauensleuten, Betriebsrätinnen und anderen Aktiven bleibt der Anspruch sonst ein wirkungsloser Appell auf dem Papier.“ ■

Projekte der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung hat ihre Studien- und Promotionsförderung seit 2015 verstärkt für Menschen mit Fluchtgeschichte geöffnet. Nach fünf Jahren, 2020, hatten sechs Prozent der Stipendiatinnen und Stipendiaten einen Fluchthintergrund. Einen Migrationshintergrund haben mehr als 40 Prozent.

Insgesamt unterstützt die Stiftung jährlich rund 2500 Studierende und 400 Promovierende, die meist als Erste in ihrer Familie einen akademischen Bildungsweg eingeschlagen

und/oder ihren Hochschulzugang auf dem zweiten Bildungsweg erworben haben.

Außerdem förderte die Hans-Böckler-Stiftung in den zurückliegenden Jahren zwei Promotionskollegs zum Thema Flucht:

- „Psychosoziale Folgen von Migration und Flucht – generationale Dynamiken und adoleszente Verläufe“ und
- „Vernachlässigte Themen der Flüchtlingsforschung“



Foto: Cordula Kropke

„Es fehlen Spielräume für Investitionen“

POLITIK Sebastian Dullien hilft mit, die Schuldenregel des Grundgesetzes zu modernisieren. Im Interview spricht der IMK-Direktor über die Ziele der neuen Kommission und über seine Berufung durch Finanzminister Lars Klingbeil.

Wie wird man Mitglied einer Kommission, die Vorschläge dazu machen soll, wie sehr der Staat sich verschulden darf?

Ich habe einen Anruf aus dem Finanzministerium bekommen, ob ich bereit wäre, dort mitzuarbeiten. Ich habe mich sehr darüber gefreut und gesagt, dass ich das gerne machen würde. Später ist dann ein Ernennungsschreiben von Finanzminister Lars Klingbeil gekommen.

Dass es so eine Kommission geben soll, steht im Koalitionsvertrag. Haben Sie gehofft, berufen zu werden?

Unser Institut hat die Debatte um die Schuldenbremse sehr lange betrieben. Wir haben sehr intensiv dazu geforscht und sind sehr gut aufgestellt. Ich habe schon gehofft, dass das auch anerkannt wird. Aber man weiß nie vorher, was kommt.

Es heißt, die SPD habe auf eine solche Kommission gedrängt.

Ich war bei den Verhandlungen nicht dabei. Aber es ist ja kein Geheimnis, dass es in der SPD große Mehrheiten gibt, die Schuldenbremse zu reformieren, und es in der Union nicht unbedingt das Hauptthema war.

Im März hat der Bundestag die Schuldenbremse gelockert. Warum reichen die Beschlüsse nicht aus?

Was wir jetzt haben, ist eine Frankenstein-Version der Schuldenbremse. Das bedeutet: Man kann so viele Kredite für Rüstung aufnehmen, dass die Schuldentragfähigkeit gefährdet wird. Aber gleichzeitig gibt es keine dauerhaften Spielräume für Investitionen.

Finanzminister Klingbeil hat erklärt, die Kommission solle den langen Streit um die

Schuldenbremse beenden. Das klingt nach einem Kompromiss.

Ich hoffe auf einen guten Kompromiss, der ausreichend Spielräume schafft und zugleich Grenzen setzt. Alles andere wird zu nichts führen. Denn am Ende braucht man eine Zweidrittelmehrheit im Bundestag und Bundesrat. Kein politisches Lager allein hat diese Mehrheiten.

Foto: Stephan Pramm



Welche Position wird das IMK einbringen?

Wir argumentieren für eine goldene Regel, die Kredite für Investitionen erlaubt. Zum anderen sagen wir, dass man im Grundgesetz gar keine Regel braucht, wenn man vernünftige europäische Regeln hat, die auch durchgesetzt werden. Man braucht auch nicht zwei Gurte an einem Autositz.

In der 15 Köpfe starken Kommission gibt es sehr unterschiedliche wissenschaftliche Positionen. Könnte es sein, dass es am Ende ein Minderheitenvotum gibt?

Es wäre zu hoffen, dass wir eine Mehrheit für eine wachstumsfreundliche Lösung finden, die gleichzeitig die Schuldentragfähigkeit

garantiert. Wenn die Kommission wirksam sein möchte, dann sollte sie sich auf eine gemeinsame Position einigen. Minderheitsvoten sind möglich, sollten aber nicht die Regel sein.

Es soll auch über den Stabilitäts- und Wachstumspakt (SWP) der EU gesprochen werden, der die Staatsschulden auf 60 Prozent des BIP begrenzt. Ist damit nicht eine Grenze gesetzt?

Der SWP gilt für Deutschland, egal was wir ins Grundgesetz schreiben. Das Problem ist nur, dass seine Regeln und die Regeln im Grundgesetz inkompatibel sind. Es gibt Ausgaben, die sind nach dem einen Regelwerk erlaubt, nach dem anderen verboten. Eine der Vorgaben für die Arbeit der Kommission lautet, dass die Vorschläge transparent und einfach sein sollen. Die Kombination aus zwei Regelsystemen, die wir heute haben, ist eines nicht: transparent und einfach.

Wie könnte man das Problem lösen?

Man könnte mit den deutschen Regeln innerhalb des europäischen Rahmens bleiben. Oder aber man probiert, beide Regelwerke nach einem ähnlichen Prinzip zu gestalten. Das kann man entweder tun, indem man sich den europäischen Regeln annähert, oder indem man die europäischen Regeln noch einmal anpasst.

Wann wird es einen Endbericht geben?

Aktuell ist der Stand, dass im Januar 2026 ein Endbericht vorgelegt werden soll. Ich halte das für einen ambitionierten Zeitplan. Die Mitglieder der Kommission haben alle auch andere Verpflichtungen. Der zeitliche Rahmen ist extrem kurz, um ein so komplexes Thema mit so vielen Nuancen abschließend zu behandeln. Möglicherweise wird es also länger dauern.

Das Gespräch führte Kay Meiners.

BIBLIOTHEK

Spannende Aufgabe

Foto: Stephen Petrat



Victoria Faupel

Die Digitalisierung schreitet voran, doch auch das gedruckte Buch bleibt wichtig. Die Bibliothek der Stiftung weiterzuentwickeln, ist eine spannende Aufgabe für Victoria Faupel als neue Leiterin. Die Fachfrau für Medien- und Informationsdienste gehört seit 2021 zum Team und war ursprünglich für die Zeitschriften verantwortlich. Demnächst schließt sie ihr Studium zur Bibliothekarin ab. „Ich will Bewährtes weiterführen und zugleich neue Ideen einbringen“, sagt sie. Victoria Faupel folgt damit auf Monika Reinke, die nach mehr

als 30 Jahren in den Ruhestand eintritt. ■

FREIWILLIGES SOZIALES JAHR

Fließender Übergang

Sonja Bonhage hat in ihrem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) in der Stiftung „superviel“ gelernt, wie sie selbst sagt. „Gewerkschaften sind viel bedeutender und präsenter, als ich gedacht hatte.“ Das FSJ endete im Sommer. Sie wird nun Politik und Wirtschaft studieren, bleibt dem Haus aber erhalten, indem sie bei Bedarf in der Veranstaltungsorganisation aushilft. ■



Foto: Benjamin Jenak

PREISVERLEIHUNG

Nachträgliche Ehre

Den Hans-Böckler-Preis der Stadt Köln erhält in diesem Jahr posthum der Jurist Ulrich Preis. Der ehemalige Direktor des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht an der Uni Köln gehörte zu den führenden Köpfen des Arbeitsrechts in Deutschland. Er starb am 24. April dieses Jahres. ■



Foto: picture alliance/Christophe Gateau

KURZ GEMELDET

Aufsichtsräte unterstützen

Foto: Stephen Petrat



Gina Ende unterstützt das I.M.U. Die Referentin für Unternehmensrecht hat in Düsseldorf Jura studiert und in einer Wirtschaftskanzlei gearbeitet. Seit August widmet sich die Rheinländerin der Aufsichtsratsberatung und der Unternehmensmitbestimmung. ■

Beschäftigte schützen

Foto: Stephan Pramme



Wie versuchen Arbeitgeber, die Rechte von Beschäftigten zu beschneiden? Dieser Frage geht **Mirjam Junk** nach. Seit September ist sie als Wissenschaftliche Referentin im Projekt „Arbeitgeberstrategien zur Entrechtung von Beschäftigten“ am Hugo Sinzheimer Institut beschäftigt. ■

Abläufe organisieren

Foto: Stephen Petrat



Im August hat **Niklas Weikum** seine duale Ausbildung in der Stiftung begonnen. Er strebt damit den Beruf des Kaufmanns für Büromanagement an. Niklas wird Abläufe organisieren, Termine koordinieren und Schriftverkehr bearbeiten. ■

Abteilungen kennenlernen

Foto: Stephen Petrat



Akua Franziska Agyepong absolviert ihr Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) in der Hans-Böckler-Stiftung. Sie wird in den kommenden Monaten verschiedene Abteilungen und Institute kennenlernen. ■

Thema: Ostdeutschland

STIFTUNG Was lässt sich aus der Transformation der ostdeutschen Wirtschaft lernen? Wie verteilen sich Armut und Reichtum in Ost und West? Und wo haben Frauen mehr Chancen und Rechte? An diesen und anderen Fragen arbeiten Menschen in der Stiftung.

Von **Fabienne Melzer**

MICHAELA KUHNHENNE hat in der Forschungsförderung im Rahmen des Forschungsverbunds Wendezeiten verschiedene Projekte zu Ostdeutschland betreut und unter anderem den daraus entstandenen Sammelband zu „Gewerkschaften und ostdeutsche Transformation“ mit herausgegeben.



TORBEN SCHWUCHOW organisiert in der Studienförderung in der Gruppe Ost ein Alumnitreffen für Ende November in Chemnitz zum Thema „Perspektiven auf (De-)Industrialisierung“ und baut ein neues Netzwerk Nord-Ost auf.



EIKE HEBECKER hat in der Studienförderung die Auswahl und Einrichtung eines Promotionskollegs und einer Nachwuchsforschungsgruppe an ostdeutschen Hochschulen begleitet.



NICOLA VOSS organisiert mit ihren Kolleginnen im Referat Arbeit der Zukunft der Forschungsförderung die Konferenzreihe Labora. Ostdeutsche Perspektiven auf die Transformation bilden dort jedes Jahr einen Programmschwerpunkt.



ROBERT SCHOLZ arbeitet am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung unter anderem mit den Mitbestimmungsindex. Scholz verantwortet Analysen zur Mitbestimmung in Ost und West.

Fotos: Karsten Schöne (1), Gerngross-Glowinski (2), privat (3, 5), Oliver Bellendir (4), Fionn Grosse (6), Ulrich Baatz (7, 8)

BETTINA KOHLRAUSCH, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), forscht unter anderem zu Einstellungen zur Demokratie in Ost- und Westdeutschland.



6

ANDREAS HÖVERMANN beschäftigt sich am WSI mit sozialen Lebenslagen und demokratischer Integration. In einer aktuellen Studie hat er den Aufstieg der AfD beleuchtet, die in Ostdeutschland besonders große Erfolge erzielt.



7

YVONNE LOTT arbeitet am WSI unter anderem zu Gleichstellungsfragen und hat sich dazu auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Ost- und Westdeutschland angeschaut.



8

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

VERÖFFENTLICHUNGEN

Gerechtere Chancenverteilung im Osten

In Sachen Gleichberechtigung haben Frauen in den vergangenen Jahren aufgeholt. In Ostdeutschland ist der Abstand zwischen Männern und Frauen bei 15 von 22 Indikatoren sogar deutlich kleiner als im Westen. Das gilt unter anderem für formale Bildungsabschlüsse, Teilzeit und Erwerbsbeteiligung. Mehr dazu im Report:

Svenja Pfahl/Eugen Unrau/Maike Wittmann/Yvonne Lott: **Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland?** WSI-Report Nr. 88, September 2023



Reicher Westen, armer Osten

Die Lebensverhältnisse im Osten haben sich zwar verbessert, angeglichen haben sie sich in einigen Bereichen allerdings noch nicht. Der Großteil der Einkommensreichen lebt im Westen. Aber 39 Prozent der Menschen, die weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens haben, leben im bevölkerungsärmeren Osten. Mehr zur sozialen Situation in Ostdeutschland unter:

Hans-Böckler-Stiftung: **Die ökonomischen, sozialen und politischen Unterschiede zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland.**



Umbruch Ost

Nach der Wende wurden in ostdeutschen Betrieben neue Mitbestimmungsstrukturen aufgebaut. Eine Studie zeigt beispielhaft an einem Stahlwerk, wie Vertretungsstrukturen entstanden und welche Rolle sie bei der Privatisierung durch die Treuhänder spielten. Mehr dazu unter:

Jakob Warnecke: **Wandel gewerkschaftlicher Praxis im ostdeutschen Betrieb.** Ostdeutsche Transformationsprozesse in den Jahren 1989–1994 am Beispiel des Stahlwerks Hennigsdorf. Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 489, Düsseldorf





Tanja Carstensen:
Die Arbeitssoziologin
erforscht Narrative.

Die Arbeitssoziologin

Als Modems noch krächzten, ahnte Tanja Carstensen schon: Das sagenumwobene Internet wird das Berufsleben umkrempeln. Heute klärt die Professorin Studierende über digitale Arbeit auf.

Von Jeannette Goddar – Foto Benjamin Jenak

Das Internet war in den 1990er Jahren nur über ein fiependes Modem erreichbar, Tanja Carstensen war 25 Jahre alt und hatte sich gerade ihren ersten PC geleistet. Im Seminar zu Technikgeschichte entwarf sie im letzten Referat des Semesters an der Universität Hamburg ein Szenario, wie der Computer unser Leben verändern würde. „Ein faszinierender Gedanke“, sagt sie, „und einer, der Weichen stellte.“

Nun ist bereits die Frage, wie Technik den Alltag prägt, für eine angehende Soziologin eine große. Tanja Carstensen blickte schon bald hinter den nächsten Vorhang: Wie glauben Menschen, Medien und Experten, dass sich Alltag und Arbeitswelten verändern werden? Sind Computer und Internet für die Menschheit ein Riesenschritt nach vorn – oder Quelle massiver Spaltung und Ungleichheit?

„Schon damals wurden beide Positionen schnell vertreten, oft verknüpft mit enormer Mythifizierung, ähnlich wie wir es heute beim Thema Künstliche Intelligenz erleben“, sagt Tanja Carstensen. In ihrer Dissertation, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde, untersuchte sie die damalige Diskussion dazu in Gewerkschaftszeitungen. „Schon als Nebenjobberin im Kino, während meines Studiums, bin ich in die damalige IG Medien eingetreten. Meine Nähe zur Gewerkschaft war immer groß“, sagt sie.

Nach der Dissertation führte die Soziologin ihr Weg über verschiedene Hochschu-

len schließlich nach Chemnitz. Eine Stadt, die sich in diesem Jahr einerseits als kreative und vielfältige europäische Kulturhauptstadt präsentiert, in der andererseits bei Montagsdemos Menschen zur deutschen Nationalhymne durch die Straßen ziehen, gegen Migration wettern und Fahnen rechter Gruppierungen schwenken. „Chemnitz ist eine Stadt voller Ambivalenzen. Auf den zweiten Blick ist Chemnitz eine wirklich spannende Stadt“, sagt Carstensen.



Foto: privat

Tanja Carstensen ca. 1997

Seit 2024 hat sie an der TU Chemnitz eine Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Wirtschaft und Organisation inne. 8000 Studierende zählt die Uni. In Hochschulrankings äußern sie sich überwiegend zufrieden. „An eine technische Universität zu kommen, die einen Masterstudiengang Digitale Arbeit anbietet, war immer mein Traum.“

Worum es in dem Studium geht, erklärt die Uni so: „Arbeit mit digitalen Tech-

nologien, Arbeit an digitalen Technologien, Arbeit in digitalen Räumen, Arbeit, die von digitalen Technologien ausgeführt wird“.

Bis 2022 leitete die Arbeitssoziologin das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt „Gender, Künstliche Intelligenz und die Arbeit der Zukunft“. Darin widmete sie sich der Frage, wie KI mit Blick auf Geschlechterfragen in der öffentlichen Debatte dargestellt wird. „Auch hier gibt es zu vielen Narrativen Gegenarrative“, so die Soziologin. Ein Beispiel: Einerseits heißt es, KI bietet Potenziale für Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und gute Arbeitsbedingungen. Andererseits wird befürchtet, dass zuerst Frauenarbeitsplätze durch KI ersetzt werden und sich Diskriminierung verschärft.

Umso wichtiger, dass die Arbeitswelt gestaltet wird, etwa durch Betriebsvereinbarungen. Die Vielfalt der Bedürfnisse zu berücksichtigen, ist indes nicht einfach: „Jedes Gespräch im Bekanntenkreis zeigt ja, wie unterschiedlich die Haltungen etwa zu mobiler Arbeit und Homeoffice sind“, erzählt sie. „Dem gerecht zu werden, ist eine Herausforderung“. Hier „handlungsrelevantes Wissen bereitzustellen“, beschreibt die 53-Jährige als ihre Aufgabe. Dass sie das immer wieder zur Stiftung führt, für die sie auch Vertrauensdozentin ist, ist nicht nur ihrem Alumna-Dasein geschuldet. „Die Stiftung bietet der Arbeitssoziologie einen exzellenten Rahmen, um sich zu vernetzen. Da fühle ich mich gut aufgehoben.“ ■

Foto: Peter Rossner



Endspurt in Chemnitz

Noch bis zum ersten Advent dieses Jahres trägt Chemnitz den Titel der Kulturhauptstadt Europas 2025. Bis dahin werden gut eintausend Projekte und Veranstaltungen stattgefunden haben. Das bisherige Zwischenfazit ist zugleich die beste Werbung für einen Besuch, noch bevor in Chemnitz wieder der Alltag einkehrt.

Denn Chemnitz, Zwickau und die umliegende Region haben maßgeblich zur industriellen Entwicklung Deutschlands beigetragen, insbesondere durch den Maschinenbau, die Textilbranche und das Kunsthandwerk. Dieser Tradition folgend, wartet Chemnitz noch bis zum Ende seiner Rolle als Kulturhauptstadt mit einigen Höhepunkten auf.

Die Ausstellung „Ode an das Handwerk“ etwa zeigt filmisch, wie Menschen traditionelle Handwerkskunst erhalten. Das Fashiontex-Festival stellt zwei Tage lang die Mode- und Textilbranche in den Mittelpunkt. Es bringt Unternehmen, Start-ups, Studierende, Forschende, Lehrende aus elf Universitäten und Modebegeisterte zusammen. Und beim „Maker-Advent“ öffnen Künstler und Kreative ihre Ateliers für Besucher und teilen ihre Leidenschaft fürs Handwerkliche, Künstlerische und Kulinarische. ■

**Bis Ende November 2025
in Chemnitz**



Wenn Frauen streiken

„Ein Tag ohne uns“, riefen 1975 Frauen in Island. Mit einem feministischen Streik am 24. Oktober legten sie das Land lahm und forderten Gleichberechtigung. Was ist 50 Jahre später davon geblieben? Welche Spuren

hat das offizielle „Jahr der Frau“ der Uno 1975 hinterlassen? Die Hans-Böckler-Stiftung und der Förderverein des Instituts für soziale Bewegungen widmen sich diesen und weiteren Fragen am 23. Oktober 2025.

Am 23. Oktober in Bochum

Michaela Kuhnhenne, Forschungsförderung
michaela-kuhnhenne@boeckler.de



Gute Jobs

Gute Arbeit bleibt das Ziel, gerade wenn sich die Arbeitswelt wandelt. In der „Werkstatt Gute Arbeit“ stellen erfahrene Experten ihre Herangehensweisen für die anstehenden Konflikte vor. Welche Rolle spielt das Thema Arbeitszeit für Gewerkschaften? Welche Erkenntnisse liefert der DGB-Index Gute Arbeit?

Vom 6. bis 7. November 2025 in Berlin

Anmeldung unter:
Kathrin Neuendorf, Verdi
Telefon: 030/69 56-13 61
kathrin.neuendorf@verdi.de



Agile Welten

Agile Arbeit verspricht unter anderem nachhaltigere Geschäfts- und Beschäftigungsmodelle. Im Fokus stehen teambasierte Selbstorganisation und Ergebnissteuerung. Aber was kann agile Arbeit tatsächlich leisten? Und wie können Beschäftigte von mehr Autonomie profitieren? Die Veranstaltung stellt Ergebnisse von zwei Projekten vor, die Leistungssteuerung und Vergütung agiler Arbeit untersucht haben.

Am 18. November 2025 in Bochum

Auréli Roeling,
Veranstaltungsorganisation
veranstaltungen@boeckler.de



Verkannte Werte

Sich um andere Menschen sorgen, sie zu pflegen und zu erziehen, das wird als Care-Arbeit bezeichnet. Sie ist aufwendig, wird aber selten als reguläre Arbeit anerkannt. Das Museum der Arbeit widmet der Care-Arbeit eine kulturgeschichtliche und interaktive Ausstellung.

Ab dem 29. Oktober 2025 in Hamburg

Museum der Arbeit
Telefon: 040/428 133-0
info@mda.shmh.de



Engagierte Jugend

„Mach doch mit uns Zukunft“ lautet das Motto der 22. Ordentlichen Bundesjugendkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Die Delegierten der acht Einzelgewerkschaftsjugenden des DGB stellen im Hotel Andel's in Berlin die Weichen für ihre Arbeit in den nächsten vier Jahren.

Vom 21. bis 23. November 2025 in Berlin

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: Frank Rumpenhorst



Soziale Dimension des ökologischen Umbaus scheitert nicht am Beihilferecht

ERNESTO KLENGEL über den Vorschlag, Subventionen an gute Arbeitsbedingungen zu knüpfen

Die Summen stoßen in eine neue Dimension vor: Zwölf Milliarden Euro an Unterstützung bewilligte der deutsche Staat für den Bau der neuen Chipfabrik des Herstellers Intel. Auch wenn das Projekt kürzlich geplatzt ist, auch an Stahlwerke, Batteriefabriken und Werften gehen derzeit beträchtliche Förderungen. Im Zuge der Krisenbewältigung, der Förderung des Wirtschaftswachstums und von Transformationsvorhaben übernimmt der Staat wieder eine aktive Rolle. Das 500 Milliarden Euro schwere Sondervermögen des Bundes dürfte diese Entwicklung weiter forcieren.

Doch wie wirken sich staatliche Beihilfen dieser Größenordnung auf die Arbeitsbedingungen aus? Darüber wurde bislang kaum öffentlich diskutiert. Windräder, Chipfabriken oder klimafreundliche Infrastruktur werden nicht von Haushaltsmitteln gebaut, sondern von Menschen. Um es auf den Punkt zu bringen: Heute werden die Weichen dafür gestellt, ob auch in neuen Sektoren der Wirtschaft soziale Grundsätze gelten – etwa faire Entlohnung, Tarifverträge und Mitbestimmung. Unternehmen wie Tesla sind bekannt für ihre Geringschätzung des Arbeitsrechts und umschiffen es, wo möglich.

Dabei ist klar: Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte sind Ausdruck der Werte

unserer Gesellschaft. Die Tarifautonomie ist ein Gut von überragendem öffentlichem Interesse. Staatliche Milliarden dürfen der Aushöhlung der sozialen Sicherheit am Arbeitsplatz keinen Vorschub leisten. Darüber ist sich die Gesellschaft einig. Dies bestätigen Umfragen. Erstaunlicherweise ist dennoch weitgehend ungeklärt, welche Rolle Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechte für die Gewährung staatlicher Beihilfen spielen sollen.

Einen ersten Schritt hat die EU gemacht. Anfang 2025 wurde die „soziale Konditionalität“ in der gemeinsamen Agrarpolitik eingeführt. Kurz gesagt bedeutet das: Landwirte, die EU-Zuschüsse erhalten, müssen gewisse Mindestarbeitsstandards einhalten. Dazu zählen etwa der Arbeitsschutz und einige Transparenzvorschriften. Die Arbeitsbedingungen müssen dokumentiert werden. Der Arbeitsbeginn muss mit einer angemessenen Frist angekündigt werden.

Wäre eine solche soziale Bindung von staatlichen Geldern auch für Transformationsbeihilfen denkbar? Als größtes Hindernis hierfür wurde bislang vor allem das Unionsrecht angesehen. Denn im Interesse eines unverfälschten Wettbewerbs gilt hier noch immer als allgemeiner Grundsatz, dass staatliche Beihilfen für Unternehmen verboten

sind. Wolfram Cremer, Professor an der Ruhr-Universität Bochum, hat daher im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts das Beihilfenrecht danach untersucht, inwiefern soziale Standards in staatliche Förderpolitik einfließen können.

Die Studie ist in der HSI-Schriftenreihe erschienen. Sie zeigt, dass sich auch das EU-Recht verändert hat. Mit dem EU-Vertrag von Lissabon aus dem Jahr 2009 haben verstärkt soziale Grundsätze in die Grundlagenverträge Einzug gehalten. Im europäischen Beihilfenrecht finden sich laut Cremer verschiedene Hebel für soziale Kriterien wie Standortsicherung, eine gute Bezahlung oder Tarifbindung. Kriterien wie diese können Beihilfen sogar erst „genehmigungsfähig“ machen. Wenn es nach der Studie von Wolfram Cremer geht, wird die soziale Dimension des ökologischen Umbaus der Wirtschaft jedenfalls nicht am Beihilfenrecht scheitern. ■

ERNESTO KLENGEL ist Direktor des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung.

Bis heute ein Tabu

ARBEITSWELT Gewalt am Arbeitsplatz ist schwer zu erforschen. Ein neuer Sammelband widmet sich dem heiklen Thema dennoch.



„Haben Sie heute gar keinen BH an?“ Mit dieser Frage sah sich Ende der 1970er Jahre eine Lokalredakteurin am Arbeitsplatz konfrontiert. Über den Vorfall berichtet sie in der damals neu gegründeten feministischen Frauenzeitschrift Emma. In der Kolumne „Mein Beruf“ schrieben Frauen offen über Diskriminierung, fehlende Aufstiegschancen, den Spagat zwischen Beruf und Familie, sexistische Sprüche und Machtmissbrauch. Die Texte sollten Mut machen und helfen, auch durch Hinweise auf gewerkschaftliche Organisation als möglichen Ausweg. Sie benannten Probleme, die wir heute „sexualisierte Gewalt“ nennen, oft, ohne das Wort „Gewalt“ zu benutzen. Die Historikerin Sophia Kuhnle hat solche Texte aus der Emma und der Zeitschrift Courage für den Sammelband „Verschwiegener Alltag“ untersucht. Das Thema hält die Autorin trotz eines Bewusstseins und neuer Gesetze für „weiterhin aktuell“.

Gewalt, die von unangemessenen Kommentaren bis zu körperlichen Übergriffen reicht, ist immer Ausdruck bestehender Machtverhältnisse – das gilt für sexualisierte Gewalt ebenso wie für Gewalt von Vorgesetzten oder gegen Vorgesetzte, Gewalt unter Kollegen, aber auch Gewalt durch Kunden. Sie alle werden bis heute verharmlost oder tabuisiert. Die unterschiedlichen Beiträge in dem Sammelband, der aus einer gemeinsamen Tagung des Kooperationsprojektes „Jüngere und jüngste Gewerkschaftsgeschichte“ der Hans-Böckler- und der Friedrich-Ebert-Stiftung hervorgegangen ist, geben einen Einblick in Wandel und Kontinuitäten und in die gesellschaftlichen Verhältnisse, die Gewalt ermöglichten und ermöglichen. Es wird deutlich, dass sich Gewaltformen, ihre Wahrnehmung und ihre Rahmenbedingungen seit dem 19. Jahrhundert verändert haben.

In die Gegenwart führen unter anderem die Aufsätze von Pierre Pfütsch und Christoph Lorke, die sich mit Gewalt in Pflegeheimen oder Gewalt gegenüber Erntehelfern auseinan-

dersetzen. Die Daten, die Pierre Pfütsch vorliegen, lassen vermuten, dass Gewalt bis heute ein Alltagsphänomen in Pflegeeinrichtungen ist – auch wenn der Autor eingestehen muss, dass es nicht möglich ist, verlässliche Angaben zur Häufigkeit zu machen. Christoph Lorke berichtet in seinem Beitrag über extreme Gewalt gegen osteuropäische Erntehelfer und vermutet auch hier „tiefergehende strukturelle Problemlagen“. Bei seinen eigenen Gesprächen mit Erntehelfern aus Bulgarien werden ihm von den Interviewten dann keine tätlichen Angriffe geschildert, aber doch Verhältnisse, die sie für „unvorstellbar in Deutschland“ hielten. Beide Aufsätze widmen sich Tabuzonen der Gesellschaft, zeigen aber auch, wie beschränkt Forschung ohne valide Daten ist.

Zur Gewaltgeschichte am Arbeitsplatz gehört schließlich auch das Verhältnis der Beschäftigten oder der Gewerkschaft zu politisch motivierter Gewalt bis zur Revolution. Diskussionen dazu, die in den 1970er Jahren in Italien geführt wurden, analysiert der Historiker Jacopo Ciammariconi. Er zeichnet nach, wie sich damals die große, von der katholischen Soziallehre geprägte Metallgewerkschaft FIM-CISL zur Gewalt positionierte, mitten in einer politisch aufgeladenen Zeit. Die Gewerkschaft grenzte sich damals von radikalen Gruppen ab, die mit Gewalt eine Revolution der Arbeiterklasse anstrebten. Stattdessen setzte sie auf Dialog – und auf die klare Unterscheidung zwischen gewerkschaftlichem Konflikt und terroristischer Gewalt. Damit nahmen, so der Autor, „die Gewerkschaften eine zentrale Rolle im kulturellen Diskurs und in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit der Gewalt ein“.

Von **Marius Ochs**

Mareen Heying/Alexandra Jaeger/Nina Kleinöder/Sebastian Knoll-Jung/Sebastian Voigt (Hrsg.): **Verschwiegener Alltag.** Gewalt am Arbeitsplatz seit dem 19. Jahrhundert. Bonn, Verlag J.H.W. Dietz Nachf. 2025. 240 Seiten, 38 Euro

Fazit

EINBLICKE IN EINE VERBOTENE ZONE

Ohne Freiheit ist alles nichts



Der Schriftsteller Marko Martin, Fürsprecher von Dissidenten weltweit, sorgt sich in seinem neuen Buch um die fragile Freiheit im eigenen Land: Rechtsruck im Osten, Verzagtheit im Westen – als gebürtiger Sachse, noch vor der Wende ausgebürgert, in Ost und West sozialisiert, kann Martin sich in ganz verschiedene Denkweisen einfühlen. Sein Essayband ist ein Plädoyer für unbedingte und unbequeme Freiheit, eine Antithese gegen Lockrufe nach autokratischer Entmündigung. Die

Freiheit ist dabei niemals umsonst zu haben. Den Überfall Russlands auf die Ukraine beschreibt der Autor als Menetekel für alle Gefahren, denen auch wir ausgesetzt sind. Der Buchtitel „Freiheitsaufgaben“ steht dafür, dass Freiheit zuerst Verantwortung bedeutet. Nach diesem Prinzip zu handeln, kann glücklich machen. Martin kann davon wie kaum ein Zweiter erzählen. ■

Von **Kay Meiners**

Marko Martin: **Freiheitsaufgaben**. Stuttgart, Klett-Cotta 2025. 176 Seiten, 20 Euro

So wird KI klug geregelt



Das neue Praxishandbuch „KI im Betrieb“ aus dem Bund-Verlag ist eine gute Wahl für alle, die mit KI-Anwendungen befasst sind. Der Band, der von den Arbeitsrechtlern Wolfgang Däubler und Ernesto Klenkel herausgegeben wird, beantwortet relevante Einzelaspekte des Einsatzes von KI im Betrieb („Lässt sich das Weisungsrecht des Arbeitgebers auf eine KI übertragen?“), gibt aber auch Gestaltungshinweise für die Interessenvertretungen der Belegschaften. So wird unter der Kapitelüberschrift „Worauf Betriebsrat und Personalrat achten müssen“ aktuelles Erfahrungswissen aus Verhandlungen über KI-Vereinbarungen aufbereitet. ■

Von **Dirk Mantén**

Wolfgang Däubler/Ernesto Klenkel (Hrsg.): **KI im Betrieb**. Handbuch für die Praxis in Betrieben und Behörden – mit Empfehlungen, Musterformulierungen und Checklisten. Frankfurt, Bund-Verlag 2025. 317 Seiten, 49 Euro

DREI FRAGEN AN PETER SEIBERT

Foto: Christian Liepe Fotografie



Peter Seibert ist Autor eines Buches über die Bauernkriege.

Die Bauernkriege vor 500 Jahren waren auch ein Kind des Buchdrucks. Erlebten die Menschen eine Medienrevolution?

Ja, es gab einen Medienumbruch, ähnlich wie heute. Mit einem Unterschied: Damals drängten die Kräfte, die den Buchdruck für ihre Forderungen nutzten, auf einen Sturz von Autoritäten und Herrschaft. Sie setzten auf eine soziale und rechtliche Verbesserung der Situation des „arm gemein Mannes“. Neue Medien wie illustrierte Flugblätter begleiteten die Aufstände.

Wieso wurden die Fürsten im Jahr 1525 dermaßen gewalttätig?

Erst kurz zuvor hatte der Ewige Landfrieden eine Art Gewaltmonopol des Staates begründet, um das Fehdewesen und Raubrittertum des Mittelalters zu überwinden. Als es nun zu sozialen Unruhen kam, glaubten die Obrigkeiten, eine rechtliche Grundlage für Massenmord und grausame Strafverfolgungen zu haben. Als „Landfriedensbrecher“ hatten die Aufständischen ihr Leben verwirkt.

Was wäre, wenn sich die Bauern durchgesetzt hätten?

Jede Antwort wäre spekulativ. Sicher ist: Die deutsche Gesellschaft erwies sich nach der ideologischen und militärischen Niederlage von 1525 als nicht mehr in der Lage, einen Weg zu Freiheit und Demokratie einzuschlagen. ■

Die Fragen stellte **Jürgen Kiontke**.

Gewerkschaften in der Wendezeit



Die Rolle der Gewerkschaften während der Wiedervereinigung ist nicht abschließend erforscht. Jetzt ist aber ein neuer Sammelband erschienen, dessen Beiträge eine Aufarbeitung fördern. Die Bilanz könne „nur ambivalent“ ausfallen, schreiben der Historiker Detlev Brunner und Michaela Kuhnhenne von der Hans-Böckler-Stiftung, die das Werk

unter dem Titel „Gewerkschaften und ostdeutsche Transformation“ herausgeben. Am Anfang des Bandes stand ein Ideenwettbewerb der Hans-Böckler-Stiftung, aus dem sechs Forschungsprojekte unter dem gemeinsamen Titel „Wendezeiten“ hervorgingen. Ihre Ergebnisse sind hier zusammengefasst.

Brunner und Kuhnhenne erinnern an die Erschütterung, die der Mauerfall bedeutete: „Die Grundsätze der sozialistischen Zentralplanwirtschaft und die Selbstverständlichkeit eines Arbeitsplatzes waren hinfällig.“ Für die historisch einmalige Aufgabe, wieder eine Marktwirtschaft einzuführen, hatte niemand Patentrezepte in der Schublade. Die Gewerkschaften blieben aber nicht untätig. Der DGB-Vorsitzende Ernst Breit forderte ein Sofortprogramm für die ostdeutschen Arbeiter, das von Bundeskanzler Helmut Kohl aber abgelehnt wurde. Die IG Metall schlug mit den Darmstädter Thesen strukturelle Ziele vor und die Gründung einer Treuhand-Industrieholding als Kern einer offensiven Industriepolitik. Der Band schildert diese Ideen. Einen wichtigen Platz im Sammelband nehmen die Konstruktion und Politik der Treuhandanstalt ein, die die Privatisierung der DDR-Staatsbetriebe regelte.

Die einzelnen Beiträge erzählen Erfolge, aber auch Niederlagen der Gewerkschaften: Abgeschlossene Tarifverträge wurden unterlaufen, die Lohnangleichung zwischen Ost und West verlief schleppend. Andererseits wurden auch Arbeitsplätze erhalten. In der Zusammenschau wird deutlich, wie die Gewerkschaften in einer historisch einmaligen Umbruchphase einen Beitrag zur sozialen Stabilität und damit zur Demokratie in Deutschland leisteten. ■

Von **Marius Ochs**

Detlev Brunner/Michaela Kuhnhenne (Hrsg.): **Gewerkschaften und ostdeutsche Transformation**. Mitgestaltung – Mitbestimmung? Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bielefeld, Transcript Verlag 2025. 246 Seiten, 39 Euro

Soziale Kriterien bei Staatshilfen möglich



Staatliche Subventionen für Unternehmen sind im EU-Wettbewerbsrecht nur in Ausnahmen möglich. Sie müssen von der EU-Kommission genehmigt werden. Dürfen Staaten solche Subventionen an soziale Bedingungen knüpfen? Ja, sagt Wolfram Cremer, Professor für Europarecht an der Universität Bochum, in einem Gutachten im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts. Laut seiner Analyse sind soziale Kriterien bei Beihilfen möglich – wie Tarifverträge oder die Sicherung von Standorten. Cremer begründet das mit den sozialen Zielen, die in den EU-Verträgen festgehalten sind. ■

Von **Marius Ochs**

Wolfram Cremer: **Soziale Kriterien und EU-Beihilfenrecht**.

Zugleich zur sozialen Dimension der EU-Verträge. HSI-Schriftenreihe Nr. 58, 2025. 64 Seiten, Download unter www.boeckler.de

Impulse, Reports, Kommentare



Weitere Veröffentlichungen aus der Stiftung
boeckler.de



Wer arbeitet, hat mehr Geld



Der Lohnabstand zwischen Arbeitenden und Bürgergeldempfängern ist das Thema dieser Studie von Eric Seils. Der Ökonom am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat die Einkommen für einen männlichen Singlehaushalt, eine alleinerziehende Mutter und eine vierköpfige Familie mit erwerbstätigem Vater berechnet. Er geht von Vollzeitarbeit zum Mindestlohn und von einer Durchschnittsmiete aus. Zudem bezieht er Sozialleistungen ein. Sein Fazit: Arbeit lohnt sich gegenüber dem Bürgergeld immer. ■

Von **Marius Ochs**

Eric Seils: **Lohnt sich Arbeit in Deutschland noch?** WSI Policy Brief 90, 2025. 20 Seiten, Download unter www.boeckler.de

DAS POLITISCHE LIED



Wir sind des Geyers schwarzer Haufen (1919)

Wir sind des Geyers schwarzer Haufen, heio-heio
Und wollen mit Tyrannen raufen, heio-heio
Spieß voran, drauf und dran
Setz auf's Klosterdach den roten Hahn!

EIN HELD FÜR JEDE WELTANSCHAUUNG

Am Ostermontag 1525 lassen aufständische Bauern den Grafen Ludwig von Helfenstein und seine Begleiter vor den Toren der Stadt Weinsberg durch die Spieße laufen. Die „Weinsberger Bluttat“, ein Höhepunkt des Bauernkriegs, zieht die Rache des Adels nach sich.

Seit Bauernvertreter in Memmingen in zwölf Artikeln Religionsfreiheit, das Jagdrecht und die Abschaffung der Leibeigenschaft gefordert haben, erobern Bauernheere in Süddeutschland, der Schweiz und Tirol Klöster und Burgen – angestachelt auch durch Flugschriften, die der noch junge Buchdruck ermöglicht. Bis zur Französischen Revolution wird es keinen größeren Volksaufstand geben.

Der an der Weinsberger Bluttat beteiligte Anführer Florian Geyer entstammt einer reichen Familie aus dem unterfränkischen Giebelstadt. Der kriegserfahrene Adlige unterstützt dennoch die Bauern. Er hat die Mittel, eine eigene Streitmacht aufzustellen und auszubilden. Sie ist von Weitem an ihrer schwarzen Kleidung zu erkennen.

Von ihm berichtet das Lied „Wir sind des Geyers schwarzer Haufen“ in bis zu 13 ziemlich brutalen Strophen. Als es geschrieben wird, ist Geyer fast 400 Jahre tot – und längst

mythisch überhöht. Es entsteht 1919 im Umfeld der Bündischen Jugend, der überwiegend völkisch-national eingestellten Jugendbewegung, die aus Pfadfindern und Wandervogelgruppen hervorgegangen war.

Der Text der ist aus mehreren Quellen zusammengetragen. Der größte Teil leitet sich aus dem Gedicht „Der arme Kunrad“ des dichtenden Offiziers Heinrich von Reder aus dem Jahr 1888 ab. Die Zeilen „Als Adam grub und Eva spann/Wo war denn da der Edelmann?“ stammen aus dem englischen Bauernaufstand von 1381 und tauchen auch in anderen Liedern auf. Die Passage „Wir wollen's Gott im Himmel klagen, dass wir die Pfaffen nicht dürfen totschiessen“ wird Niklas Böhm zugeschrieben, einem Viehhirten, der 1476 die Menschen zur Wallfahrt aufrief, ihnen Ablass von ihren Sünden versprach und mutig die soziale Gleichheit der Menschen verkündete.

Im 19. Jahrhundert beginnen die Deutungskämpfe um den Bauernkrieg. Friedrich Engels erklärt ihn zum Klassenkampf, Geyer ist für ihn ein Vorläufer des proletarischen Revolutionärs. Im 20. Jahrhundert vereinnahmen die Nazis Geyer. Der Bauernstand ist nach völkischer Lehre eine der Urkräfte des

deutschen Volkes, da lässt sich ein solcher Held gut einbauen. Die wohl bekannteste Fassung des Liedes und seine Melodie stammen vermutlich von Fritz Sotke. Der Lehrer und Autor veröffentlicht „Des Geyers schwarzer Haufen“ 1922 in einem seiner Liederbücher. Ein gutes Jahrzehnt später zählt er zu den führenden Köpfen der Hitlerjugend.

In der DDR sieht man in Geyer einen Kämpfer gegen den Feudalismus, benennt Straßen, landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften (LPGs) und ein Grenzregiment nach ihm. „Wir sind des Geyers schwarzer Haufen“ steht in Liederbüchern der Nationalen Volksarmee.

Der kommunistische Sänger Ernst Busch singt es genauso wie später im Westen Heino, der Volkssänger der bundesrepublikanischen Konservativen. Heute gibt es auch Versionen von Metal- und Mittelalter-Bands aller Couleur. ■

Von **Martin Kaluza**

Das Lied (in einer Version von Ernst Busch) hören:



DURCHGEKLIKT

Fakten gegen Rassismus



Deutsches Zentrum
für Integrations- und
Migrationsforschung

<https://www.dezim-institut.de>

Die Fluchtbewegungen nach Deutschland im Spätsommer 2015 waren der Anstoß für die damalige Bundesregierung, das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, kurz DeZIM, zu gründen. Plötzlich stand das Thema Migration im Mittelpunkt öffentlicher Debatten. Mit der Gründung des Instituts 2017 sollte die Migrations- und Integrationsforschung gestärkt werden. Hauptzweck des Instituts ist, empirische und theoretische Grundlagen für die Integrationspolitik zu schaffen und Politikberatung für den Bund und die Länder zu leisten.

Das DeZIM forscht selber, vergibt aber auch Forschungsaufträge und kooperiert über seine Forschungsgemeinschaft mit anderen Institutionen und Wissenschaftseinrichtungen.

Der „Rassismusmonitor“ berichtet über die Ursachen, das Ausmaß und die Folgen von Diskriminierung und Rassismus in Deutschland. Das DeZIM möchte „dazu beitragen, die Diskurse um Integration, Migration, Diskriminierung und Rassismus zu versachlichen“, heißt es auf der Eingangsseite.

Der „Faktencheck Integration“ stellt weit verbreitete Aussagen auf den Prüfstand. Etwa den Satz: „Menschen, die nach Deutschland einwandern, wollen sich nicht integrieren.“ Quantitative Erhebungen widersprechen dem: 82 Prozent der Eingewanderten und ihrer Nachkommen haben deutschstämmige Freunde, 83 Prozent empfinden „ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu Deutschland“.

Verbessern könnte das Institut die Sprache auf der Seite. Die Fachgruppe Demokratieförderung stellt sich etwa so vor: „Exploration des Themenfeldes Vielfaltgestaltung und der zugehörigen Stakeholder mit dem Ziel der Etablierung der Fachgruppe als Ansprechpartnerin zu Fragen von Vielfalt und Demokratie.“ Das ginge sicherlich in einfacheren Worten.

Von Gunnar Hinck

Fazit

**WICHTIGE INSTITUTION IN
ZEITEN DER POLARISIERUNG**

MEDIATHEK UND PODCASTS

Magazin für die DGB-Jugend

Die DGB-Jugend hat seit einem Jahr wieder ein Printmagazin: Soli:mag. Das ansprechend und modern gemachte Heft kann auch kostenlos als PDF heruntergeladen werden. Es berichtet über Themen, die junge Gewerkschaftsmitglieder und Beschäftigte bewegen. In einem lesenswerten Interview zum Thema AfD-Wähler in der Arbeiterschaft erklärt der Soziologe Andreas Hövermann vom WSI der Hans-Böckler-Stiftung, dass die Kategorie „Arbeiter“ bei Wählerbefragungen problematisch ist. „Arbeiter“ sei lediglich eine Selbstbeschreibung. Auch Personen, die keinem Arbeiterberuf nachgehen, geben ihn an. ■■



Podcast für junge Metaller

Die IG Metall Jugend hat mit „edelmetall“ einen eigenen, monatlichen Podcast, der mit Expertinnen und Praktikern sehr lebensnah die großen Themen bespricht, die junge Beschäftigte bewegen: Was ist eigentlich ein Tarifvertrag? Wie kämpft man darum im Betrieb? Was steht im Berufsbildungsgesetz? Warum ist es für Auszubildende wichtig? Jan Wichmann vom Göttinger Medizintechnikanbieter Sartorius erzählt in einer aktuellen Folge, wie er einen Jugendzweig unter Vertrauensleuten aufgebaut hat und was dieser Erfolg für junge Beschäftigte bedeutet. Dazu gibt es regelmäßig Berichte über aktuelle Arbeitskämpfe. Sehr hörenswert! ■■



AUS DER STIFTUNG

Videos für mehr Chancengleichheit

Die Hans-Böckler-Stiftung möchte mit ihren Stipendien zu gerechteren Bildungschancen beitragen. Denn immer noch spielt für den Bildungserfolg die soziale Herkunft eine zu große Rolle. „Damit Talente nicht auf der Strecke bleiben“, lautet die Überschrift der aktuellen Kampagne der Stiftung. In Kurzvideos erzählen Stipendiatinnen und Stipendiaten darin ihre ganz persönliche Geschichte. Wilhelm ist einer von ihnen. Seine Eltern wanderten einst als Russlanddeutsche ein. Er selbst besuchte zunächst die Hauptschule, seine Lehrkräfte trauten ihm wenig zu. Und sie irrten gewaltig. Heute studiert Wilhelm Künstliche Intelligenz. „Das Stipendium ist das größte Glück bis jetzt für mich“, sagt er heute. ■■



Foto: Spargo/Drop Out Cinema



**„Ohne Chefs.
Demokratie bei der Arbeit“.**
D 2025.
Regie: Mario Burbach.
Kinostart: 6. November 2025

FILMTIPP

Chefs müssen draußen bleiben

Der Chef sagt dies, der Chef sagt das ... Wäre es nicht besser, es gäbe niemanden, der einem bei der Arbeit ständig Anweisungen erteilt? Viele Menschen wollen sinnvolle Arbeit leisten, aber nur eben nicht auf die herkömmliche Weise: Einer kommandiert, man hat zu folgen.

Leute, die mit ihrem Arbeitsleben etwas zufriedener zu sein scheinen, porträtiert Mario Burbach in seinem Dokumentarfilm „Ohne Chefs“. Er findet seine Protagonisten in Kollektivbetrieben, Kooperativen und Genossenschaften. So wie Katarina vom Kaffeekollektiv. Das ist eine Betriebsstruktur mit flacher Hierarchie. Wer hier röstet, ist zugleich auch Betriebseigner. Katarina findet die Arbeit schön. Das Problem: Wenn kein Chef da ist, „kann man auf niemanden sauer sein“. Jeder muss sich für alles verantwortlich fühlen, kann aber nicht jede Aufgabe erledigen. „Mich ereilt wahrscheinlich ein früher Herztod, aber ich sterbe glücklich“, sagt sie mit einem Augenzwinkern.

Im „Schicksaal“, einem kollektiv geführten Hostel-Betrieb in Freiburg fallen Überstunden an – auch ohne Chef. Der schnöde Kapitalismus setzt hier die Regeln. Die Betreiber müssen höhere Preise verlangen, als sie wollen, und haben manchmal einen 16-Stunden-Tag. Außerdem schleichen sich informelle Strukturen ein, wenn man ohne Hierarchie werkelt. Entscheidungen können so intransparent werden.

Über Für und Wider der Kollektivarbeit klärt Rupay Dahm auf. Der Arbeitsrechtler ist Experte für teamgeführte Projekte. Wertegeleitetes Arbeiten mit Wohlfühlcharakter sei möglich, könne aber anstrengend werden. Die Arbeit ruhe nicht unbedingt mit Dienstschluss. Dass diese Arbeitsform eine lange Tradition hat, zeigt ein Blick in die Geschichte. Schon zu Beginn der industriellen Revolution war gemeinwohlorientierte Produktion im Gespräch.

Burbach setzt auf rasche und komprimierte Information: Sein gut komponierter Film dauert gerade mal 52 Minuten, spricht dabei aber viele Aspekte der Selbstverwaltung an. ■■

Von Jürgen Kiontke

Foto: Bundesarchiv/Filmarchiv



RÄTSEL 1925 treffen sich in Frankfurt am Main Sportler und Sportbegeisterte zur ersten Arbeiterolympiade. Wilhelm Prager bannt das Massenspektakel auf Film. Sein Werk feiert zeittypisch die proletarische Variante des Körperkults.

Von Guntram Doelfs

Wo immer der Film „Die neue Großmacht“ vorgeführt wird, drängt sich die praktische Frage auf: Haben wir ein Grammophon und Platten mit Arbeiterliedern? Beides würde die Eindrücke des Films verstärken, denn der Streifen ist ein Stummfilm. Er dokumentiert ein heute fast vergessenes Großereignis: die erste „Arbeiterolympiade“, die im Sommer 1925 in Frankfurt am Main stattfindet. Fast 100 000 Menschen nehmen daran teil, darunter 3000 Sportler aus zwölf Ländern. Sie ist als Gegenentwurf zu den olympischen Spielen angelegt, die Pierre de Coubertin 1896 wiederbelebt hatte, denn Teile der Arbeiterbewegung empfinden diese Spiele als bürgerlich, militaristisch und nationalistisch.

Dass die Gegenveranstaltung in Deutschland ausgetragen wird, mag auch damit zusammenhängen, dass der Kriegsverlierer Deutschland bis 1928 von olympischen Spielen ausgeschlossen bleibt. Die Organisatoren der Luzerner Sportinternationale wollen die Arbeiterolympiade populär in Szene setzen. Da passt das junge Medium Film perfekt.

Die Wahl fällt auf den Dokumentarfilmer Wilhelm Prager, der im gleichen Jahr mit „Wege zur Kraft und Schönheit“ einen enormen Erfolg feiert. Der Film idealisiert Körperkultur, Sport und gesunde Lebensweise. Die ästhetisierenden Darstellungen von gymnastischen Übungen, Schwimmen und Tanz, die freizügig und mit rhythmischen Montagen inszeniert werden, weisen Prager als idealen Kandidaten aus. Er macht sich ans Werk und spart nicht mit Pathos. „Die neue Groß-

macht“ beginnt damit, dass Sportler, nur mit kurzen Hosen bekleidet, vor einer Industrielandschaft mit der Fahne der jungen Republik durch das Bild ziehen. Weitere Szenen zeigen die überfüllten Straßen Frankfurts, die unzähligen Turn- und Radfahrvereine mit ihren Fahnen, Menschen, die Häuserfassaden erklettert haben. Zwischen den Wettkämpfen im Hürdenlauf, Speerwerfen und vielen anderen Disziplinen tauchen Botschaften auf wie „Lass die Kneipe! Komm mit zum Sportplatz!“

Die Gegenolympiade und der Film setzen auf eine neue Allianz von Sport, Bildung und politischem Bewusstsein. Die Kameraführung ist noch statisch, aber es gibt einige Raffinesen wie Luftaufnahmen des Frankfurter Waldstadions oder die Zeitlupe beim Stabhochsprung. Vor allem aber will Prager die weihevollen Stimmung einfangen, die dieses Spektakel als Fest der Arbeiterklasse und der jungen Republik begleitet.

Die Ästhetik des Films selbst mit seinen Charakterstudien einzelner Sportler und dem Feiern eines gesunden, starken Körpers erinnert dabei stark an die späteren Massenveranstaltungen der Nationalsozialisten. Wilhelm Prager beschäftigt eine ganz spezielle Regieassistentin, Leni Riefenstahl, die später einige der wirkungsvollsten Propagandafilme des NS-Regimes drehen wird, darunter auch den Olympiafilm „Fest der Völker“ von 1936. Beim Film „Die neue Großmacht“ sind die ideologischen Botschaften noch andere. Auf einem der Zwischentitel steht: „Die Kraft ist das Kapital des arbeitenden Menschen.“ ■

Rätselfragen

1925 gab es auch eine Arbeiter-Winterolympiade. Diese fand im damals deutschen Wintersportort Schreiberhau in Niederschlesien statt. Der Ort liegt am Nordhang eines Gebirges in Polen. Wie lautet dessen deutscher Name?

Die für 1943 geplante vierte Arbeiterolympiade musste wegen des Zweiten Weltkrieges abgesagt werden. In welcher europäischen Hauptstadt sollte sie stattfinden?

Am 17. Januar 1929 feierte der Tonfilm mit „Ich küsse Ihre Hand, Madame!“ in Deutschland Premiere. Er machte eine bis dahin unbekannte Schauspielerinnen zum Star, die später Hollywood eroberte. Von wem ist die Rede?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum **16.11.2025** 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 4/2025

Willy Brandt / Eins, Zwei, Drei / CDU

Der 1. Preis geht an Yasemin Arpacı aus Ulm. Die weiteren Preise gehen an: Rainer Thierbach aus Neubiberg, Michaela Burfeind aus Berlin und Viktor Kalla aus Frankfurt.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



**ZUM BEITRAG „ZWISCHEN
SINNSUCHE UND SYSTEM-
KRITIK“ ÜBER GEWERKSCHAFT-
LICHEN NACHWUCHS IN
AUSGABE 04/2025**

Stark

Ha.le.mar kommentiert auf Instagram:

„Starke Stiftung, starker DGB und starke Gewerkschaften.“

Chance verdient

Angelika Griesmeier schreibt per E-Mail:

„Ich bin im Rentenalter und habe eine halbe Stelle bis zum Jahresende. Unsere Azubis erhalten eine Absage nach der anderen. Tenor: Anfängerkram kann Künstliche Intelligenz besser. Ich halte das für

kurzsichtig. Wo sollen in zehn Jahren die Experten herkommen?“

Tolle Leute

Johanna Wenckebach, Justiziarin beim Bundesvorstand der IG Metall schreibt:

„Tolle Leute.“

**ZUM NACHRUF AUF DEN
FRÜHEREN DGB-VORSITZENDEN
MICHAEL SOMMER IN AUSGABE
4/2025**

Ausnahme- erscheinung

Klaus Pauli aus Landshut schreibt auf Facebook:

„Michael war eine Ausnahmeerscheinung, eigentlich in allem. Es war schön, ihn gekannt zu haben und ein Stück weit einen gemeinsamen Weg gehabt zu haben.“

IMK war richtig

Franz Gall schreibt auf Facebook:

„Die Gründung des IMK war die richtige Entscheidung nach der damaligen Neoliberalisierung des DIW.“

**ZU „DER BÖCKLER-COMIC ALS
ANIMATION“ IN AUSGABE
04/2025**

Gefällt mir sehr

Marianne Peter, Betriebsrätin bei der Beiersdorf AG, schreibt auf LinkedIn:

„Gefällt mir sehr gut. Das Comic-Format würde auch gut passen, um die Wahlerfolge und Machenschaften der AfD offenzulegen.“

Sehr gelungen

Lino Schneider-Bertenburg von der Nationalen Kontaktstelle für den Europäischen Verteidigungsfonds (NKS EVF) schreibt auf LinkedIn:

„Sehr gelungene Umsetzung, wie ich finde.“

Freude an den Details

Michaela Mader schreibt auf LinkedIn:

„Wie schön! Ich als Fürtherin habe auch besondere Freude an den Details am Anfang gehabt.“

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

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

Titelfotos: Benjamin Jenak, Felix Kästle, Jens Volle
Verlag: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main,
kontakt@bund-verlag.de

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 2025

Wirtschaftsstandort Deutschland

Krisenstimmung herrscht zurzeit in vielen Branchen. Kaum eine Woche vergeht, in der nicht ein großer Industriebetrieb den Abbau von Arbeitsplätzen ankündigt. Die deutsche Autoindustrie kämpft schon lange mit der Wende zum elektrischen Antrieb. Im Zuge dieser Veränderungen müssen sich auch Zulieferer in der Metall-, aber auch in der Chemieindustrie anpassen. Zum Schutz des Klimas müssen Branchen wie die Stahlindustrie ihre Produktion CO₂-frei machen und geraten hierbei unter Druck. Hohe Energiekosten und eine marode Infrastruktur belasten die Wirtschaft. Andererseits fehlen in vielen Dienstleistungsbereichen Fachkräfte. Die Bundesregierung will den Wirtschaftsstandort wieder stärken, in Digitalisierung investieren und Innovationen fördern. Doch was braucht es, um den Wirtschaftsstandort zu stärken? Was muss der Staat, was müssen Unternehmen tun, und wie kommen die Beschäftigten gut durch?

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



BUNDES- POLIZEI- INSPEKTION, BAHNHOF- PLATZ 3, 52064 AACHEN

Sven Geilus (35)
lebt in Eschweiler bei Aachen.

Von **Andreas Schulte**
Foto **Stephen Petrat**

„Als Polizist erfülle ich mir einen Kindheitstraum: Ich wollte immer eine Tätigkeit, bei der kein Tag dem anderen gleicht. Ich arbeite heute als Bundespolizist im Dreiländereck zwischen Deutschland, Belgien und den Niederlanden.“

Zuvor habe ich die Bundesbereitschaftspolizei unterstützt, oft mit Einsätzen an Wochenenden, etwa bei Fußballspielen und Demonstrationen. Ich wollte aber recht schnell wieder in Heimatnähe arbeiten. Deshalb habe ich mich vor einigen Jahren bei der Bundespolizeiinspektion Aachen beworben. Ich bin Reviergruppenleiter und verantwortlich für die Koordination von Einsätzen an den Grenzen zu den Niederlanden und Belgien. Wir arbeiten im Drei-Schicht-Modell. Etwa zwei Drittel der Zeit bin ich auf der Wache, den Rest der Zeit an der Grenze. Die operative Arbeit dort gefällt mir besonders, wenngleich Dokumentationen zuletzt auf-

wändiger geworden sind. Seit der Wiedereinführung der Grenzkontrollen im vergangenen Jahr greifen wir mehr Straftäter auf. Die Arbeitsbelastung ist hoch, aber ich halte die verstärkten Kontrollen für notwendig. Unerlaubte Grenzüberschreitungen und Schmuggel bleiben wichtige Themen. Wenn wir Verdächtiges feststellen und der Fall sich nicht vor Ort klären lässt, nehmen wir die Personen mit zur Dienststelle. Dort erfolgt zur Feststellung ihrer Identität eine erkennungsdienstliche Behandlung, es werden also Fotos gemacht und Fingerabdrücke genommen.

Von den Bürgern wünsche ich mir manchmal mehr Verständnis für unsere Arbeit. Einzelne Reisende hinterfragen kritisch die neuen Grenzkontrollen. Sie fühlen sich in ihrer Reisefreiheit eingeschränkt. Doch ein Großteil der Reisenden äußert sich positiv. Dabei wird uns Wertschätzung und häufig Dank entgegengebracht. Die positiven Rückmeldungen bestätigen mich in meiner Arbeit.“

#BR26

Deutschlands wichtigstes Betriebsratsforum

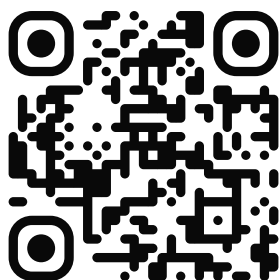
16.–17.09.2026
Berlin

Das wichtigste Treffen für Betriebsräte in 2026

Unsere Betriebsräte gestalten die Wirtschaft von heute und morgen. Auf dem #BR26 in Berlin geben wir ihnen die Bühne, die sie verdienen.

Zwei intensive Tage voller Infos, Impulse und Austausch, die Dich in Deiner Betriebsratsarbeit nach vorne bringen. Ein Höhepunkt: die Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises 2026.

Wir sehen uns in Berlin!



Jetzt Termin eintragen: www.br26.berlin

EINE VERANSTALTUNG DER BR-VERANSTALTUNGS GMBH UND EINE INITIATIVE VON:



Hans Böckler
Stiftung 



WSI-HERBSTFORUM 2025

12.-13. NOVEMBER 2025
SPREESPEICHER BERLIN

KRISEN, KÄMPFE, LÖSUNGEN: TRANSFORMATIONSKONFLIKTE IM SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN WANDEL

Der sozial-ökologische Wandel verunsichert viele Menschen und führt zunehmend zu gesellschaftlichen Konflikten. Dabei geht es vor allem um die Frage, wie Wohlstand, sozialer Schutz und ökologischer Umbau der Wirtschaft gegeneinander abgewogen und miteinander in Einklang gebracht werden können. Auf dem WSI-Herbstforum diskutieren darüber unter anderem Andrea Nahles (Bundesagentur für Arbeit), Miriam Rehm (Universität Duisburg-Essen), Bettina Kohlrausch (WSI der Hans-Böckler-Stiftung), Andreas Hövermann (WSI

der Hans-Böckler-Stiftung), Simon Schaupp (Technische Universität Berlin) und Linus Westheuser (Humboldt-Universität Berlin).

Die Veranstaltung findet in Berlin statt. Einzelne Programmpunkte werden digital übertragen. Eltern steht eine Kinderbetreuung zur Verfügung.



Ein ausführliches Programm und Anmeldung unter: