

85. UND 86. LEHRGANG

JAHRBUCH

EUROPÄISCHE AKADEMIE DER ARBEIT IN DER UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

DOPPELAUSGABE 2021/22 ZUM 100-JÄHRIGEN BESTEHEN



WWW.AKADEMIE-DER-ARBEIT.EU

Inhalt

Jahrbuch 2020/21 und 2021/22

**Geleitwort des Direktors und Leiters
der Europäischen Akademie der
Arbeit** 2

PROF. DR. MARTIN ALLESPACH

**100 Jahre Europäische Akademie der
Arbeit** 4

Eröffnung des 85. Lehrgangs 8

**Der 85. Lehrgang – Studieren im
Zeichen von Corona** 10

Gründung der University of Labour 11

Solidarität in Zeiten der Krise 12

DR. HILDE WAGNER

**Virtuelle Studienreise des 85.
Lehrgangs nach Brüssel** 16

DR. ZEYNEP NETTEKOVEN

**Neue Normalität beim
Arbeitsschutz** 18

DR. ANDREAS ENGELMANN

Veröffentlichungen 21

Abschlussfeier des 85. Lehrgangs 22

University of Labour 24

Feier zum 100-jährigen Bestehen 26

**Demokratisierung der Wirtschaft –
Aktualität in der Transformation** 28

DR. JOACHIM BEERHORST

Der 86. Lehrgang 32

**Die Auswirkungen der Covid-19-
Krise auf Betriebe und
Beschäftigte** 33

DR. DANIEL FACKLER

**Studienfahrt des 86. Lehrgangs nach
Brüssel** 36

Sommerfest 2022 37

Abschlussfeier des 86. Lehrgangs 38

**Nachruf auf Prof. Dr. Otto Ernst
Kempen** 40

Teilnehmer*innen 85. Lehrgang 42

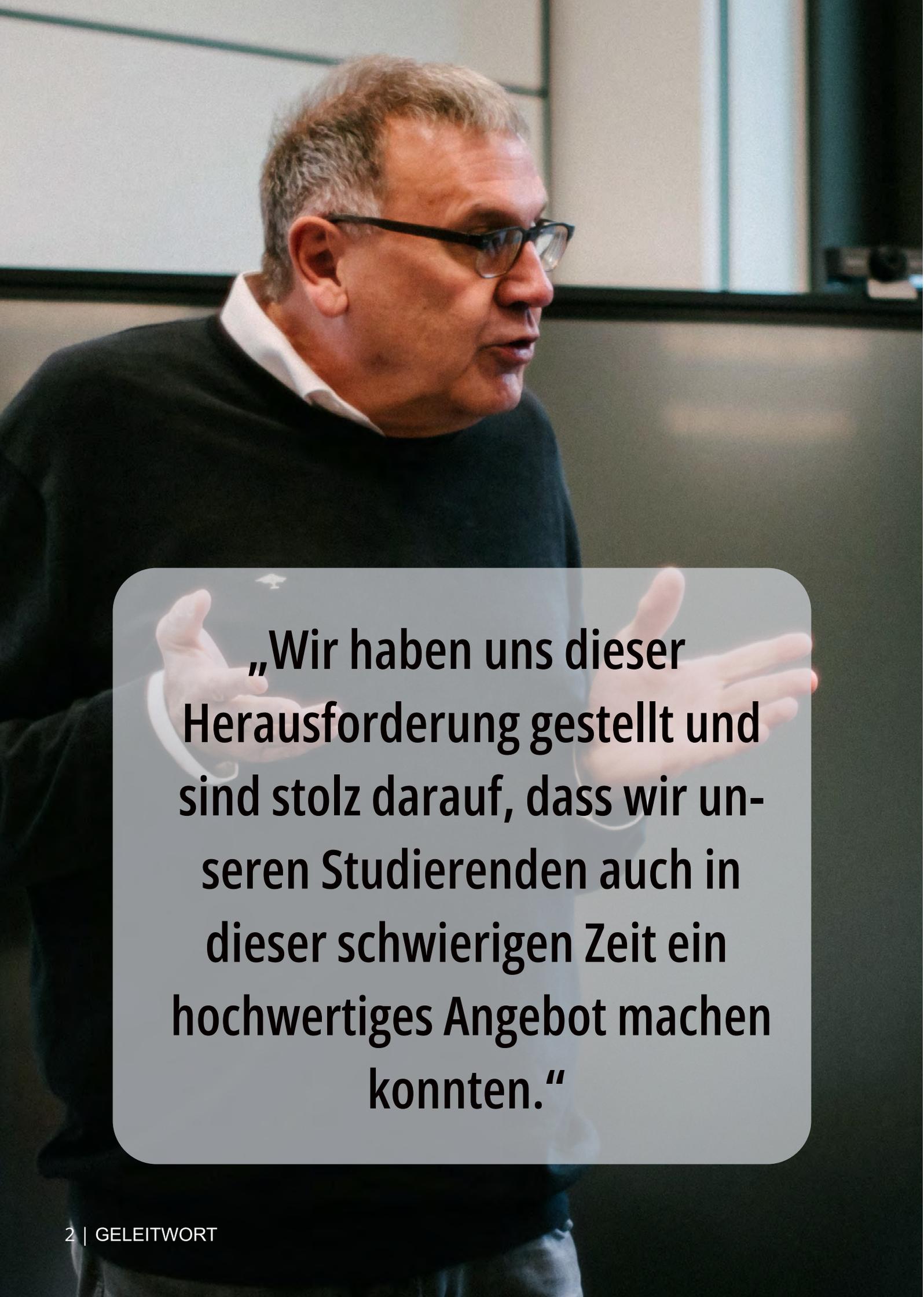
Teilnehmer*innen 86. Lehrgang 43

LEHRGEBIETE 85. Lehrgang 44

LEHRGEBIETE 86. Lehrgang 45

Kuratorium 46

**Verein der Freunde und Förderer der
Europäischen Akademie der Arbeit** 47

A man with short, graying hair and glasses is shown in profile, speaking. He is wearing a dark sweater over a white collared shirt. His hands are raised in a gesture of explanation or emphasis. The background is a blurred indoor setting, possibly a lecture hall or office.

„Wir haben uns dieser Herausforderung gestellt und sind stolz darauf, dass wir unseren Studierenden auch in dieser schwierigen Zeit ein hochwertiges Angebot machen konnten.“

Prof. Dr. Martin Allespach

Leiter und Direktor

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Freundinnen und Freunde der Europäischen Akademie der Arbeit,

2021 war das Jahr des 100-jährigen Bestehens der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main. Deshalb haben wir uns entschieden, in dieser Ausgabe unseres Jahrbuchs zwei Lehrgänge zusammenzufassen.

Der 85. Und der 86. Lehrgang fallen beide in das Jahr des 100-jährigen Jubiläums der im Jahr 1921 gegründeten Akademie der Arbeit. Im Sendesaal des Hessischen Rundfunks durften wir am 4. Oktober 2021 zusammen mit zahlreichen Gästen und prominenten Gastrednern ein großes Fest feiern.

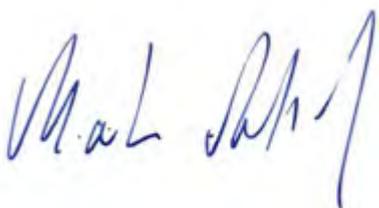
Doch dies war nicht der einzige Anlass zum Feiern im Jahr 2021. Denn bereits im April hatte das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst die University of Labour als Hochschule anerkannt. Der gut zweijährige Gründungsprozess war vollbracht und das House of Labour hatte eine weitere Säule dazugewonnen.

Dass diese beiden Ereignisse – die Gründung der University of Labour und das 100-jährige Jubiläum der Akademie der Arbeit – zusammengefallen sind, ist wahrlich kein Zufall. Seit wir uns zu umfassenden Investitionen in die Zukunft der Akademie entschieden und 2015 das House of Labour ins Leben gerufen haben, arbeiten wir kontinuierlich am Ausbau der arbeitnehmerorientierten Aus- und Weiterbildung.

Wie bereits gesagt, wir haben zwei Jahrgänge in diesem Heft zusammengefasst – und diese zwei Jahre waren wohl für alle eine große Herausforderung – vor allem aber auch für uns als Bildungseinrichtung. Die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie haben uns gezwungen, unsere Akademie ganz neu zu denken und unser Angebot anzupassen. Wir haben uns dieser Herausforderung gestellt und sind stolz darauf, dass wir unseren Studierenden auch in dieser schwierigen Zeit ein hochwertiges Angebot machen konnten.

Wir haben die Corona-Pandemie zum Anlass genommen, unsere Dozierenden zu bitten, Beiträge für das Jahrbuch einzureichen, in denen sie sich aus verschiedenen Perspektiven mit dem Thema „Solidarität in der Krise“ auseinandersetzen. Die Beiträge von Joachim Beerhorst, Andreas Engelmann, Daniel Fackler und Hilde Wagner akzentuieren das Selbstverständnis einer Akademie, die aus der Krise geboren wurde und die sich daher wie kaum eine andere Institution berufen fühlt, gesellschaftliche Solidarisierungsbewegungen voranzutreiben.

Ich bin mir bewusst, dass die Situation auch weiterhin schwierig bleibt und wir noch vieles verbessern können. Aber ich sehe mit Hoffnung in die Zukunft. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam aus dieser Krise gestärkt hervorgehen werden – und dass die Europäische Akademie der Arbeit auch weiterhin eine wichtige Rolle in Deutschland und Europa spielen wird.



1000 Jahre

Europäische Akademie
der Arbeit
in der
Universität
Frankfurt





Hugo Sinzheimer

Theodor Thomas

SCHE

EADA

Die Akademie der Arbeit
Universität Frankfurt am Main

100 Jahre Europäische Akademie der Arbeit

Die Europäische Akademie der Arbeit, die zur Zeit ihrer Gründung noch Akademie der Arbeit geheißen hatte, also noch nicht das Attribut „europäisch“ im Namen trug, wurde 1921 gegründet. Deshalb ist es uns ein Anliegen, an dieser Stelle kurz über Gegenwart und Zukunft dieser Institution nachzudenken.

Initiatoren der Akademie der Arbeit, das waren unter anderem der deutsche Rechtswissenschaftler und SPD-Politiker Hugo Sinzheimer (1875–1945) und der Professor für Betriebswirtschaft Ernst Pape (1876–1945), die Anfang 1920 eine Denkschrift für die sozialdemokratische Fraktion der Frankfurter Stadtverordnetenversammlung mit dem Titel „Eine Arbeiter-Akademie in Frankfurt am Main“ verfasst hatten, sowie selbstverständlich auch der Gewerkschafter Theodor Thomas (1876–1955), der seit 1916 Erster Vorsitzender des Zentralverbandes der Dachdecker und SPD-Stadtverordneter in Frankfurt am Main war.

Die junge Weimarer Republik benötigte dringend Menschen, die für die demokratische Mitwirkung in Staat, Gesellschaft und Unternehmen ausgebildet waren. Die finanzielle Unterstützung für die nach der Revolution von 1918/19 auf staatliche Hilfen angewiesene Frankfurter Universität wurde daher von der Einrichtung einer ihr angegliederten „Arbeiterakademie“ abhängig gemacht.

Dass eine solche Institution im Nationalsozialismus keinen Bestand haben konnte liegt auf der Hand und in der Tat erfolgte bereits am 31. März 1933 ihre gewaltsame Schließung durch SA und Kriminalpolizei.

Hugo Sinzheimer, dessen Andenken in der Europäischen Akademie der Arbeit noch heute gewahrt wird, erlebte die Wiedereröffnung der Akademie im Jahr 1947 nicht mehr, er starb wenige Monate nach der Befreiung an den Folgen eines Lebens in der Illegalität in den Niederlanden.

Er steht auch Stellvertretend für eine große Zahl ehemaliger Studierender und Dozierender die dem NS-Terror zum Opfer fielen.

Den 15 Jahren der erzwungenen Schließung ist es geschuldet, dass wir in dieser Ausgabe unseres „Jahrbuchs“ unser 100-jähriges Bestehen behandeln, obwohl es den 85. und 86. Lehrgang abdeckt.

Die mit dem Studium an der Europäischen Akademie

der Arbeit einhergehende Reflexion der demokratischen Ideale stärkt nicht zuletzt auch die persönliche Integrität der Studierenden, und so hat die Akademie in der Vergangenheit nicht nur das Denken und Handeln vieler späterer Vertreter*innen der Führungsgremien der deutschen Gewerkschaften nachhaltig geprägt, auch eine ganze Reihe Politiker*innen der großen deutschen demokratischen Parteien haben hier eine akademische Ausbildung erhalten.

Folgerichtig stellte sich vor einigen Jahren die Frage,



Eingang des ehemaligen Akademiegebäudes in der Mertonstraße (1968)

wie dieses Modell, das sich auf der Welt so wohl kein zweites Mal findet, für weitere Personenkreise geöffnet werden könne.

Im Jahr 2013 begannen die IG Metall, der DGB, das Land Hessen und die Goethe-Universität auf der Grundlage dieser Erwägungen ein Konzept zur Integration der Europäischen Akademie der Arbeit in ein neu zu schaffendes House of Labour zu entwickeln. Bereits im Jahr 2019 konnte die Akademie der Arbeit zusammen mit ihrer neuen Schwesterorganisation, der Academy of Labour dieses Haus am Campus Westend der Goethe-Universität in Frankfurt beziehen.

Die Academy of Labour stand nun Arbeitnehmer:innen mit einer Vielzahl weiterer Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten offen und sprach somit bereits viele Menschen an, für die ein 11-monatiges Vollzeitstudium an der Akademie der Arbeit – sei es aus beruflichen, privaten oder anderen Gründen – nicht in Frage kam.

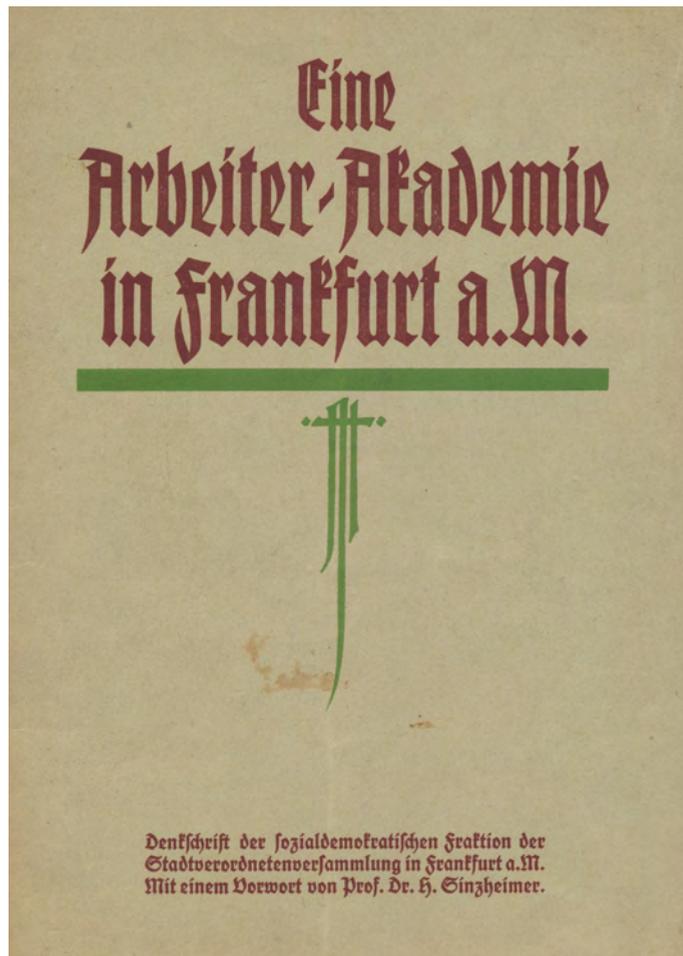
Was jedoch zu diesem Zeitpunkt in der deutschen Bildungslandschaft noch immer fehlte, war eine Institution mit dem Kernziel der akademischen Qualifikation zentraler Mitbestimmungsakteure auf Hochschulniveau.

Eben diese Lücke konnte im Jahr 2021 mit der Gründung der University of Labour als dritter ideeller Säule des House of Labour geschlossen werden.

Heute erlaubt das House of Labour durchgängige Bildungswege vom Abschluss der Europäischen Akademie der Arbeit, bis zum Masterabschluss an der University of Labour.

Mit einigem Stolz wagen wir es, von uns zu behaupten, dass wir so die Ideale unserer Gründungsgeneration wahren, indem wir uns beständig weiterentwickeln. Wir werden auch weiterhin bestrebt sein, unsere Bildungsangebote für weitere Personengruppen zugänglich zu machen, während wir gleichzeitig auch unseren Absolvent*innen für eine beständige Weiterqualifikation im Sinne des lebenslangen Lernens offenstehen.

Menschen, die sich für die Geschichte der Akademie der Arbeit interessieren sei das Buch von Martin Allespach, Rainer Fattmann und Rainer Gröbel: *100 Jahre Europäische Akademie der Arbeit. Eine Institution für Lehre, Forschung und Mitbestimmung*, empfohlen.



Denkschrift der Sozialdemokratischen Fraktion der Stadtverordnetenversammlung in Frankfurt (1921)



6. Lehrgang (1926/27)



Eröffnung des 85. Lehrgangs



Am 1. Oktober 2020 hat der 85. Lehrgang an der Europäischen Akademie der Arbeit begonnen.

Wie in jedem Jahr kamen die Teilnehmer*innen aus allen Teilen Deutschlands.

29 junge Menschen jeden Alters haben sich der Corona-Krise zum Trotz zusammengefunden. Die Bilder von der Eröffnungsfeier vom 6. Oktober 2020 zeigen bereits, dass auch dieser Lehrgang stark von den Auswirkungen der Krise betroffen war.

Und trotzdem hatten die Studierenden den Mut, sich als Mitglied einer DGB-Gewerkschaft, oder als Mitarbeiter*innen der Stadt Frankfurt auf ein anspruchsvolles Studium einzulassen.

In den letzten Jahren haben sich die Schwerpunkte der Akademie verstärkt auf die Themen soziale Nachhaltigkeit, europäische Integration und demokratische Teilhabe ausgerichtet.

In diesem Kontext bietet die Akademie ein umfassendes

wissenschaftliches Bildungsprogramm für Nachwuchskräfte aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung an, das auf die Herausforderungen der globalisierten Welt abgestimmt ist. Ziel des Studiums an der Europäischen Akademie der Arbeit ist es, die Teilnehmer*innen mit den aktuellen Herausforderungen auf dem Gebiet der Arbeitbeziehungen und der Interessenvertretung vertraut zu machen.

In den kommenden 11 Monaten erwartete den 85. Lehrgang daher ein vielfältiges und herausforderungsreiches Programm. Heute sind die Teilnehmer*innen mit neuen Instrumenten und Methoden vertraut und können sie in ihrer täglichen Arbeit einsetzen. Sie können Probleme lösen, indem Sie diese Theoretisch einordnen und daraus wirksame Maßnahmen ableiten.

Lehrgangsassistentin wurde Hanna Winter aus dem 84. Lehrgang.





Der 85. Lehrgang

Studieren im Zeichen von Corona

Das Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit war schon immer eine Herausforderung. Die Einschränkungen, die durch die Corona-Pandemie bedingt sind, machen ein solches Studium noch schwieriger.

Der 85. Lehrgang an der EAdA war wohl derjenige, der am stärksten von der Corona-Pandemie getroffen wurde und so mussten sich die Studierenden an besonders gravierende Einschränkungen gewöhnen. Alle Feste, Veranstaltungen oder Exkursionen, die das Studium an der Akademie sonst ausmachen fielen aus oder mussten in ein Onlineformat überführt werden. Es gab keine Weihnachtsfeier, kein Sommerfest und auch Eröffnung des Lehrganges und Abschlussfeier konnten nur unter besonderen Sicherheitsvorkehrungen stattfinden.

Vor allem die Präsenzveranstaltungen mussten zeitweise fast vollständig durch Online-Veranstaltungen ergänzt beziehungsweise ersetzt werden. Beispielhaft sei an dieser Stelle die Studienreise nach Brüssel genannt, die nur virtuell durchgeführt werden konnte.

All dies sind für EAdAist*innen besonders große Einschränkungen, lebt doch das Studium von der lebendigen Diskussion. Es gewinnt unglaublich viel durch den Austausch von Menschen mit unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien.

Für einige unserer Studierenden wurde das Studienjahr auch begleitet von großen persönlichen Rückschlägen, von Zeiten der Trauer und dem Verlust von Vertrautem. Es war eine anstrengende Zeit, die uns allen noch lange im Gedächtnis sein wird.

Die EAdA hat alles getan, um ihren Studierenden in dieser schwierigen Situation die bestmögliche Unterstützung zu bieten. So konnten wir unsere Präsenzlehre auf Online-Lehre umstellen und unsere Lehrenden wurden mit den notwendigen technischen Mitteln ausgestattet.

Auch die Betreuung unserer Studierenden durch unsere Mitarbeiter*innen lief weiterhin reibungslos – online oder vor Ort im House of Labour.

Ein Studium während der Corona-Pandemie ist wie ein Hürdenlauf. Jeden Tag stehen neue Hindernisse auf dem Weg, die es zu überwinden gilt. Mal ist es eine technische Schwierigkeit, die es zu bewältigen gilt, mal ist es eine Herausforderung, die Motivation aufrechtzuerhalten.

Doch unsere Studierenden zeigten große Einsatzbereitschaft und wollten das Beste aus der Situation machen. Und trotz der Pandemie konnte ein reger Austausch unter den Studierenden, sowie zwischen Studierenden und Dozierenden stattfinden. Es bedarf einer gewissen Übung, doch auch online lässt es sich trefflich diskutieren.

Wir haben erhoben, wie gut sich die Studierenden nach ihrem Abschluss auf ihre nun anstehenden Tätigkeiten vorbereitet fühlen. Die überwiegende Mehrheit gab an, die EAdA „gut vorbereitet“ zu verlassen. Dies sehen wir als Bestätigung, dass unsere Mühen, den Studienbetrieb trotz aller Widrigkeiten stets aufrechtzuerhalten fruchtbar waren und wir den Studierenden einiges auf ihren weiteren Weg mitgeben konnten.

Gründung der University of Labour

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat die University of Labour als Hochschule anerkannt.

Der Gründungsbereit wählte Prof. Dr. Martin Allespach, langjähriger Leiter und Direktor der Europäischen Akademie der Arbeit, als Präsidenten der Hochschule. Als Kanzler wurde Rainer Gröbel, Kuratoriumsvorsitzender der Europäischen Akademie der Arbeit, gewählt.

Der Gründung vorausgegangen war ein knapp zweijähriges Verfahren, das in der Stellung des „Antrags auf Konzeptprüfung der University of Labour“ beim Wissenschaftsrat im Juli 2020 mündete. Die Anerkennung als Hochschule erfolgte dann durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst am 19. April 2021.

Was vor 100 Jahren mit der Gründung der Akademie der Arbeit begann, soll heute zukunftsgerichtet mit der University of Labour fortgeführt werden. Die Lehr- und Forschungsschwerpunkte liegen in den Wirtschafts-,

Rechts-, Sozial- und insbesondere Arbeitswissenschaften – immer mit einem Fokus auf Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen. Im Wintersemester 2021 startete die Hochschule mit zwei Bachelorstudiengängen: Business Administration sowie Berufspädagogik - Bildung, Arbeit, Organisation. Die University of Labour bietet laufend neue berufsintegrative und interdisziplinäre Studiengänge aus den Wirtschafts-, Sozial-, Bildungs-, und Rechtswissenschaften an.

Die inhaltliche Ausrichtung ist neben der berufsintegrativen Gestaltung absolutes Alleinstellungsmerkmal. „Die betrieblichen Erfahrungen der Studierenden werden zum Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtungen und Verallgemeinerungen gemacht. Und umgekehrt werden die Studierenden das, was sie im Studium wissenschaftlich bearbeiten, in Form konkreter Projekte in ihre Unternehmen und Institutionen zurücktragen“ betonte Prof. Dr. Martin Allespach. „Somit entsteht ein echter Mehrwert für die Studierenden und auch für die Unternehmen.“



Solidarität in Zeiten der Krise

Dr. Hilde Wagner

Forderungen nach Solidarität haben insbesondere durch die Corona-Pandemie eine unerwartete Renaissance erlebt. Solidarität ist (zumindest) als Thema in der Öffentlichkeit, in der (Sozial)Wissenschaft (jüngere Veröffentlichungen), in den Gewerkschaften (Motti in Tarifrunden) und Teilen der Politik wieder da. Das hat viele überrascht. Auch deshalb hier zunächst ein kurzer Blick zurück.

Forderungen nach Solidarität haben insbesondere durch die Corona-Pandemie eine unerwartete Renaissance erlebt. Solidarität ist (zumindest) als Thema in der Öffentlichkeit, in der (Sozial)Wissenschaft (jüngere Veröffentlichungen), in den Gewerkschaften (Motti in Tarifrunden) und Teilen der Politik wieder da. Das hat viele überrascht. Auch deshalb hier zunächst ein kurzer Blick zurück.

Solidaritätslied: „Vorwärts, und nicht vergessen, / worin uns' re Stärke besteht/ beim Hungern und beim Essen, / vorwärts und nicht vergessen / die Solidarität“
(Bertold Brecht)

Dieses Solidaritätslied verweist auf eine Tradition, in der die politische Kraft der Solidarität beschworen wurde: Arbeiter*innen, Arbeitslose, Abgehängte sollten in der Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er Jahre füreinander einstehen.

Für die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung war Solidarität seit jeher „ein, wenn nicht *der* normative Kern...und die Institutionen der Industriellen Beziehungen (Koalitionsvertrag, Tarifvertrag, betriebliche Interessenvertretung, Sozialstaat) sind ohne Bezug auf sie nicht vorstellbar“ (Becker et al 2018 S.393, Hervorh. im Original). Kaum jemand stellt dies in Zweifel. Dennoch wurde der Begriff der Solidarität im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts für antiquiert erklärt. Künftig sollte der „Markt“ alles richten – möglichst ohne Einschränkungen. Privatisierungen, nicht zuletzt im Gesundheits- und Krankenhaussystem, waren angesagt. Unter neoliberalen Vorzeichen wurde Solidarität der Frühzeit der Großkollektive der Arbeiterbewegung zugeschrieben, in Zeiten der Individualisierung sei dafür keine Grundlage und keine Notwendigkeit mehr gegeben.

Auch wenn diese Sichtweise keinesfalls geteilt werden kann, ist nicht in Abrede zu stellen, dass sich im 20. Jahrhundert und auch seit den Nachkriegsjahrzehnten bis heute Grundlegendes in Gesellschaft und Arbeitswelt verändert hat. Einige der prägenden Entwicklungen sollen kurz benannt werden. Seit der Wirtschaftskrise in den 1970er Jahren, spätestens aber seit den 1990er Jahren verstärkten sich unter den Vorzeichen des sozio-ökonomischen Umbruchs Konkurrenzdruck und Wettbewerbsorientierung der Unternehmen. Über neue Formen der Unternehmenssteuerung gaben diese die (interpretierten) Marktanforderungen unmittelbar an die Belegschaften und einzelne Beschäftigte weiter - diese wurden immer direkter der Konkurrenz ausgesetzt. „Rentier ich mich noch?“ – diese Frage beschäftigt seither einzelne Arbeitnehmer*innen und ganze Belegschaften (drohende Auslagerung, Desinvestment u.ä.), sie bringt zugleich die Umwälzung der Verhältnisse auf den Punkt (Wagner 2005). Dabei wurden einem wachsenden Teil der Beschäftigten immer mehr Autonomiespielräume in der Arbeit zugestanden, nach dem Motto: „Tu, was Du selber willst, aber sei profitabel“ (Glißmann). Zeitgleich wurden die Beschäftigtenstrukturen immer heterogener. Dienstleistungsbereiche in und außerhalb der Industrie nahmen an Bedeutung zu, die Erwerbsbeteiligung von Frauen stieg, es kam zu einer Pluralisierung von Berufsbildern. All dies blieb nicht ohne Folgen für das Verständnis von Solidarität als Basiskategorie für Arbeitnehmeridentität.

Mit Blick auf die Auflösung vormals ähnlicher Lebensformen beschreiben auch Demirovic/ Allespach/ Wentzel, dass sich die Bedingungen für Solidarität

gegenüber früheren Zeiten der Arbeiterbewegung wesentlich verändert haben: „Tatsächlich hat die traditionell über ähnliche Lebensformen und Milieus vermittelte Solidarität heute an Bedeutung verloren. Die nicht zuletzt aufgrund gewerkschaftlicher Erfolge möglich gewordenen vielfältigen Lebensformen sind mit starken Wünschen nach Freiheit, nach individueller Differenz und Lebensgestaltung, nach höherer Qualifikation, nach sinnvoller und guter Arbeit oder neuen Formen der Beziehung zwischen Geschlechtern und der Arbeitsteilung zwischen ihnen verbunden. Solidarität nimmt damit einen anderen Charakter an. Sie entsteht nicht mehr quasi naturwüchsig aus gemeinsamen Lebensverhältnissen, sondern muss viel stärker in politischen und kulturellen Praktiken und Diskursen hergestellt werden.“ (Demirovic/ Allespach/ Wentzel 2011 online).

Für die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer*innen blieben diese Veränderungen nicht folgenlos. Differenzierte Arbeits- und Lebensverhältnisse und Beschäftigte mit pluralen Ansprüchen an Arbeit und Leben sowie höheren Autonomiewünschen sind mit herkömmlichen kollektiven Regulierungspraxen schwerer zu erreichen, herkömmliche stellvertretende Vorgehensweisen der Interessenvertretung geraten an Grenzen. Mehr Verständigung, mehr Diskurs, mehr demokratische Beteiligung – und Raum und Zeit dafür – sind notwendig. Verstärkt durch Prozesse der Digitalisierung stellen diese Entwicklungen die Gewerkschaften bis heute vor die Herausforderung, Solidarität neu zu begründen. Das von vielen jahrzehntelang bereits verabschiedete Thema Solidarität ist seit den multiplen Krisenerscheinungen des 21. Jahrhunderts – der Finanzmarktkrise, der Umweltkrise, der Transformationskrise und vor allem seit der Corona-Krise – gleichwohl mit Macht wieder zurückgekehrt. In der Corona-Krise wurde und wird Solidarität mit den „Held*innen der Arbeit“, die „das Land am Laufen halten“, Solidarität zwischen Jung und Alt und solidarisches Verhalten im Hinblick auf die Gesundheit aller eingefordert. Bei diesen Solidaritätsappellen überwiegt der Tenor: es gilt, die Krise zu überstehen und in Notzeiten zusammenzustehen. Doch schnell hat sich gezeigt, dass solidarisches Verhalten – bei aller Hilfestellung und Unterstützung, die in der Corona-Krise (etwa in Form von Nachbarschaftshilfe) geleistet wurde – nicht einfach vorausgesetzt werden

„In der Corona-Krise wurde und wird Solidarität mit den *Held*innen der Arbeit, die das Land am Laufen halten, Solidarität zwischen Jung und Alt und solidarisches Verhalten im Hinblick auf die Gesundheit aller eingefordert.*“

kann (Mayer-Ahuja/Detje 2020) und dass Corona-Solidarität durchaus auch eine exklusive, ausschließende ist (Lessenich 2020).

Dies verweist auf zweierlei: Erstens ist Solidarität im Kapitalismus, dessen Dynamik auf Konkurrenz und Differenz beruht, eben nicht selbstverständlich, Solidarität entsteht im Prozess und muss immer wieder neu hergestellt werden. Zweitens: Es gibt verschiedene Verständnisse solidarischen Handelns und verschiedene Ansätze/Konzeptionen von Solidarität, die es zu unterscheiden gilt.

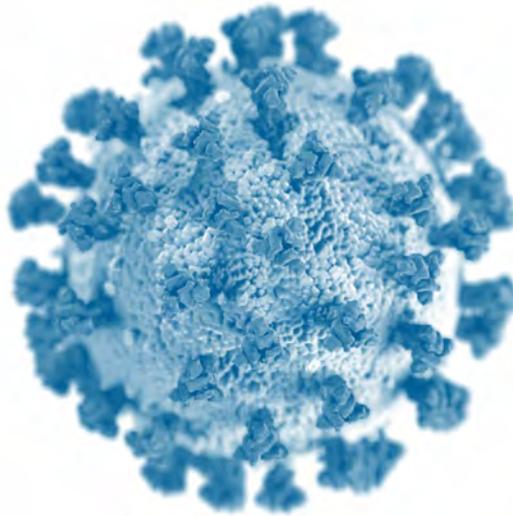
Zunächst einmal ist Solidarität etwas anderes als Hilfsbereitschaft oder Wohltätigkeit. Solidarität bedeutet „ein gemeinsames Einstehen für geteilte Interessen...“, wobei die Voraussetzung dafür die emotionale Verbundenheit der Handelnden ist bzw. ihre Wahrnehmung, dass sie etwas miteinander teilen“ (Lessenich o.J. online). Dreh- und Angelpunkte eines solchen Solidaritätsverständnisses ist demnach das Vertrauen auf Wechselseitigkeit, die gemeinsame Logik, meist auch gemeinsame Ziele. Hilfsbereitschaft und Wohltätigkeit sind dagegen nicht auf gemeinsame Interessen oder Ziele angewiesen. Hilfsbereitschaft und Wohltätigkeit sind hierarchisch, sie sind wirksam von stark zu schwach, letztere auch von reich zu arm. Gebende und Nehmende agieren nicht mit- oder füreinander.

„Füreinander eintreten“ und „gemeinsam für etwas eintreten“ bezieht sich auf eine gemeinsame Einheit, eine Gruppe und kann als „inklusive Solidarität“ gefasst werden, die sich allerdings immer auch nach außen abgrenzt. „Solidarität ist in diesem Sinne immer (auch d.V.) exklusiv: Sie hat ein Gegenüber, noch stärker ausgedrückt einen Gegner, gegen den man sich gemeinsam stellt und der an der innerhalb der Gruppe geübten Solidarität gerade nicht teilhat und auch nicht teilhaben soll. Bei der klassischen Arbeitersolidarität liegt das auf der Hand...Ihr Gegenüber ist ‚das Kapital‘, ...dem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen – höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten, mehr Arbeitsschutz – im Arbeitskampf abgetrotzt werden muss“ (ebd.). In anderen Worten: Die Arbeitswelt ist ein Ort interessenpolitischer und sozialer Antagonismen und Solidarität entsteht dort in der Praxis aus realen Gegensatzerfahrungen und ihrer Verarbeitung. Aber auch in der Corona-Krise, allerdings weniger offensichtlich, gibt es ein

„Wir“ des solidarischen Zusammenhalts, das Grenzen hat, und ein Außen, gegen das sich die innere Gemeinschaft abschottet und richtet.

Welche Bedeutung hat also Solidarität in Krisenzeiten? Was bedeutet Solidarität, wenn sich in der Krise Spaltungslinien in der Gesellschaft und den Betrieben vertiefen und Konfliktlinien verschärfen? Gibt es entgegenwirkende Ansatzpunkte für Solidarität, neue Solidaritätsressourcen? Gibt es neue, nachhaltige Erkenntnisprozesse und/oder neue solidarische Praxen, die Ansatzpunkte bieten für eine solidarische und emanzipatorische Politik in der Arbeitswelt und der Gesellschaft?

Bereits vor der Corona-Krise dominierte bei vielen Beschäftigten infolge ständiger Arbeits- und Leistungsverdichtung, permanentem Stress und Unsicherheit die Sicht: „Krise ist immer“. Diese Erfahrung erhärtete sich in der Corona-Krise (Detje/Sauer 2021). Zugleich vertieften sich gesellschaftliche und arbeitsweltliche Spaltungsprozesse. Was in den Appellen zum Zusammenstehen in der Corona-Krise untergeht ist: Die Krise trifft nicht alle gleich. Dies fängt bereits damit an, dass die Vorerkrankungen und damit Risiken für schwere Covid-19-Krankheitsverläufe nach sozio-ökonomischen Unterschieden höchst ungleich verteilt sind. Auch Wohnraum, großzügig oder beengt, ist höchst ungleich verteilt. Von den Privatisierungen breiter Bereiche der Daseinsvorsorge und vom „Kaputtsparen des Gesundheitswesens“ sind Menschen mit geringem Einkommen in der Krise erheblich härter betroffen. Auch in der Arbeitswelt gibt es höchst unterschiedliche Krisen-Betroffenheiten. So sichert Kurzarbeit auf der einen Seite Beschäftigung, erhöht aber auf der anderen Seite auch Armuts- und Prekaritätsrisiken (Detje/Sauer 2021 S. 121). Homeoffice wurde in der Krise zum zentralen Instrument der Absicherung von Beschäftigten jenseits der unmittelbaren Produktion. Dies führte oftmals zu betrieblichen Konflikten, weil Produktionsbeschäftigte weiterhin höheren Gesundheitsrisiken im Betrieb ausgesetzt waren und/oder in Kurzarbeit mit Einkommenseinbußen arbeiteten, während die Angestellten zuhause in Vollzeit weiterarbeiten konnten. Aber auch letztere haben Zumutungen erlebt, die aus verwischenden Grenzen zwischen Arbeit und privaten Lebensanforderungen erwachsen, vor al-



lem Frauen waren davon in höherem Maße betroffen. Das Thema Zeitsouveränität (in unterschiedlichen Formen) hat in der Krise für alle Beschäftigtengruppen weiter an Bedeutung gewonnen.

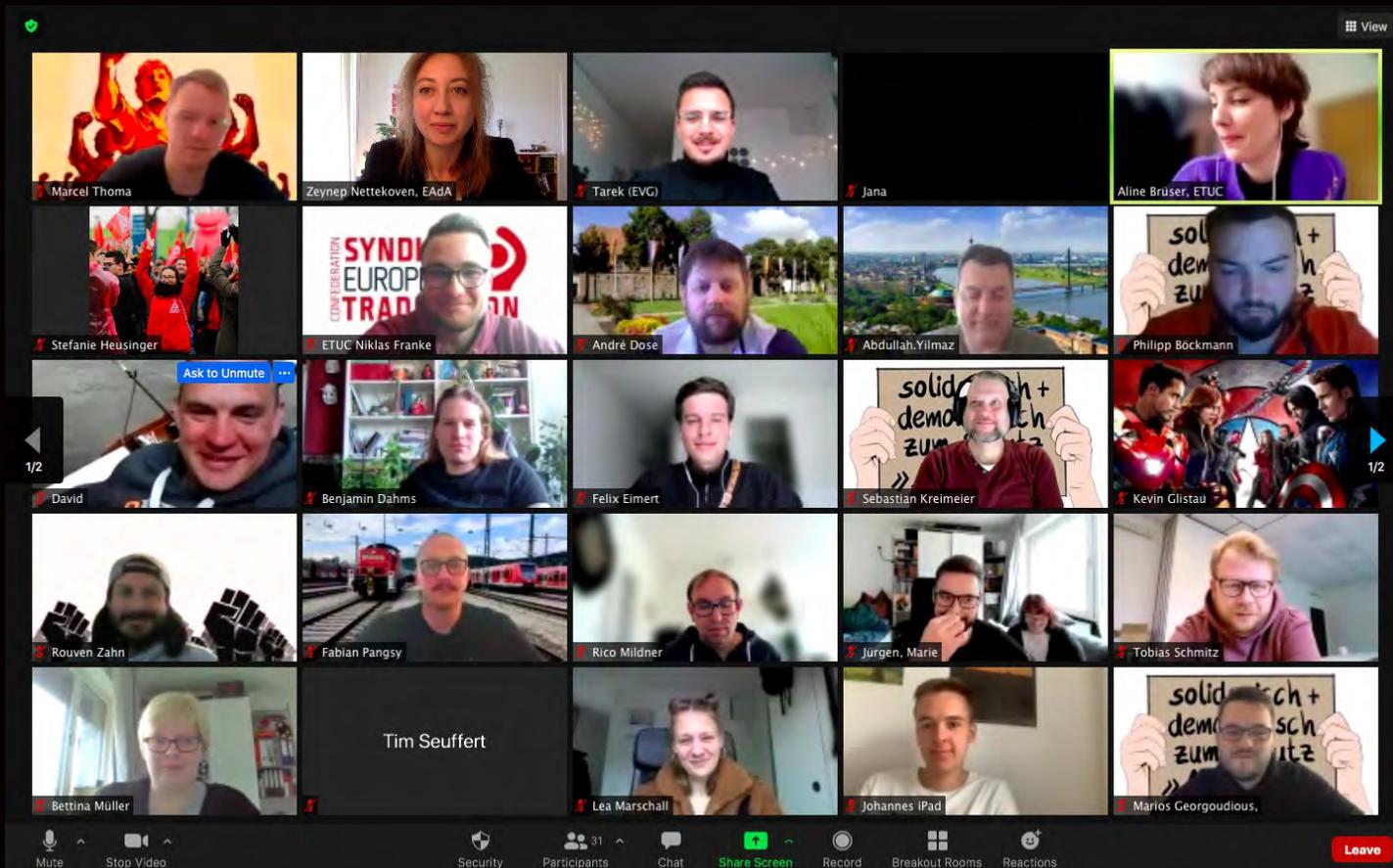
Dass in dem Feld der Arbeitszeitpolitik ein hohes Solidarisierungspotential liegt, haben die Arbeitszeitkampagnen der Gewerkschaften, die beeindruckende Beteiligung der Beschäftigten an den Kämpfen für mehr Wahlmöglichkeiten und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und die erzielten arbeitszeitpolitischen Tarifergebnisse (EVG, IGM, IGBCE, ver.di) gezeigt. Trotz höchst unterschiedlichen Arbeitszeitrealitäten (zwischen Vollzeitbeschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigten, zwischen Schichtarbeiter*innen und Beschäftigten in Forschungs- und Entwicklungsbereichen etc.) wurde der Kampf um mehr Zeit, der sich beispielsweise im Bereich der Metall- und Elektroindustrie in der Tarifbewegung 2018 - neben weiteren Forderungen - auf mehr Wahlrechte zwischen Geld und Zeit für Beschäftigte mit Kinderbetreuung oder mit Pflegeaufgaben sowie Belastungsausgleiche für Schichtbeschäftigte bezog, beeindruckend breit getragen und unterstützt (Wagner 2020).

Auch in der Corona-Krise gab es Kollegialitäts- und Solidaritätserfahrungen auf verschiedenen Ebenen. So berichten beispielsweise Pflegekräfte nicht nur über „Heuchelarien“, sondern haben - neben Fällen von Freiwilligenarbeit - auch eine neue Wertschätzung der Kooperation untereinander und über Hierarchien hinweg erfahren. „In einer Ausnahmesituation werden kollegialer Zusammenhalt und gemeinsame Sinnstiftung erlebt, Arbeit als sozialer Zusammenhang erfahren“ (Detje/Sauer 2021 S.127). Diese Solidaritätserfahrung verbindet sich bei den Pflegekräften mit dem Wissen um die Bedeutung, die ihre Tätigkeit für das Überleben von Mensch und Gesellschaft hat und stärkt dadurch ihr Selbstbewusstsein. Doch dies bricht sich, wie Detje/Sauer ausführen, „an der strikten Unterordnung in ein autoritäres Betriebssystem, das durch die pandemische Notallsituation noch verstärkt wird. In unseren Interviews ist die Nachdenklichkeit über diese Diskrepanz deutlich geworden.“ (ebd. 134) Was sich aus dieser Nachdenklichkeit entwickelt, wird nicht zuletzt davon abhängen, ob es den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ge-

lingt, diese neuen Erfahrungen und Verarbeitungsweisen der Beschäftigten in ihre Strategien einzubauen. Eine in der Pandemie-Krise gewachsene Erkenntnis ist, dass nicht die Kräfte des Kapitals oder die Banken „systemrelevant“ sind, sondern die konkret nützliche Arbeit und das System der gesellschaftlichen Arbeit im Allgemeinen. Nicht die Kräfte des Kapitals, sondern Arbeit hat sich in der Krise als entscheidend für die individuelle und gesellschaftliche Reproduktion erwiesen. Lernen aus der Corona-Krise hieße deshalb: konsequente Aufwertung der bisher oft prekären Beschäftigungsfelder der „Held*innen der Arbeit“ und Eindämmung der Lohnspreizung. Es hieße: Ausweitung der Mitbestimmung und Beteiligung, um den Kräften der Arbeit gebührende Einflussmöglichkeiten auf den weiteren Gang der Entwicklung zu ermöglichen. Dafür gibt es Rückenwind, denn gerade in Zeiten hoher Unsicherheit existiert eine tiefe Sehnsucht nach mehr Einfluss auf die Bedingungen des eigenen Lebens und der eigenen Arbeit. In der Auseinandersetzung um Arbeitszeit hat sich gezeigt, mit welchem hohem solidarischen Engagement der Belegschaften gerechnet werden kann, wenn um Felder gekämpft wird, die die Interessen der Beschäftigten unmittelbar berühren. Die Forderungen müssen von den Beschäftigten getragen werden und dies ist umso mehr der Fall, je stärker sie zuvor von ihnen selbst mitdefiniert wurden. Zu ergänzen wäre dies um solidarische Politikansätze, die Privatisierungen zurückführen, soziale Infrastruktureinrichtungen und das öffentliche Gesundheitswesen ausbauen und dies sozialpolitisch flankieren durch eine Erwerbstätigenversicherung für alle Beschäftigtengruppen. Die Erschütterungen durch die Krise haben nicht nur vormals scheinbar eherne Grundsätze ins Wanken gebracht (Aussetzen der Schuldenbremse etc.), sie haben auch zur Erkenntnis geführt, dass die Profit- und Marktlogik dieses Wirtschafts- und Gesellschaftssystems angesichts der Pandemie ihren Dienst versagt. Wenn steigende Ansprüche an mehr Selbstbestimmung und Teilhabe sowie an ein gesundes Leben sich an den Restriktionen fremdbestimmter Herrschaft und ungenügender Rahmenbedingungen der Arbeit brechen, könnten daraus durchaus neue Potentiale für Solidarität erwachsen. Vor allem die Aufwertung von Arbeit, ihre offenkundige Zentralität („Systemrelevanz“) eröffnet neue Handlungsfenster für solidarische Politik – und es wird darauf ankommen, ob und wie diese genutzt werden.

Literatur:

- Becker, K./ Brinkmann, U./ Voswinkel, S. (2018)* Editorial. In: Industrielle Beziehungen, Schwerpunktheft „Solidarität in der Arbeitswelt“, Jg. 25, Heft 4, S.393-399.
- Demirovic, A./Allespach, M./ Wentzel, L. (2011)*: Freiheit weiter denken. Wofür sehen die Gewerkschaften? In: DGB Gegenblende 28.11.2011, <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++68cc86a8-0955-11e1-7e52-001ec9b03e44> (abgerufen 2.8.2022).
- Detje, R. /Sauer, D. (2021)*: Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen, Hamburg.
- Lessenich, S. (2020)*: Grenzen der Solidarität. In: WSI Blog-Serie zu den Folgen der Pandemie Nr.12. <https://www.wsi.de/de/blog-17857-grenzen-der-solidaritaet-covid-19-und-die-strukturen-globaler-sozialer-ungleichheit-28154.htm> (abgerufen 31.07.2022).
- Lessenich, S. (o.J.)*: Interview: Solidarität in Zeiten der Krise, Interviewreihe Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://www.fes.de/akademie-management-und-politik/veroeffentlichungen/mup-interviews/solidaritaet-in-zeiten-der-krise> (abgerufen 02.07.2022).
- Mayer-Ahuja, N./Detje, R. (2020)*: „Solidarität“ in Zeiten der Pandemie: Potentiale für eine neue Politik der Arbeit? In: WSI-Mitteilungen 6/2020, Düsseldorf, S.493-500.
- Wagner, H. (2005)* (Hrsg): Rentier´ ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg.
- Wagner, H. (2020)*: Der Kampf um eigenbestimmte Zeit. Die neuen Arbeitszeitvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie und ihre Weiterentwicklung. In: Sozialismus 6-2020, Hamburg, S. 56-68.



Virtuelle Studienreise des 85. Lehrgangs nach Brüssel

Dr. rer. pol. Zeynep Nettekoven

Wegen der Covid-19 Pandemie musste die Exkursion des 85. Lehrganges zu den europäischen Institutionen virtuell stattfinden. Während der virtuellen Europawoche haben die Teilnehmer*innen sich mit mehreren Institutionen in Brüssel und Straßburg getroffen, um die Ziele, Funktionen und die aktuellen Themen dieser Institutionen näher kennenzulernen.

In dem ersten zwei Tagen der Exkursion, dem 3. und 4. Mai, haben die Teilnehmer*innen sich mit den Politik-Experten des Europarats, der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlament getroffen.

An der Veranstaltung mit dem Europarat am Montag, dem 3. Mai hat Frau Caterina Bolognese, die Leiterin der Abteilung für Gleichstellung der Geschlechter im Europarat Einblicke in die Themen Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft in Europa eröffnet. Die Teilnehmer*innen haben Erkenntnisse über die Konventionen des Europarats gewonnen. Eines der Hauptthemen, die von den TeilnehmerInnen in der Diskussion hervorgehoben wurden, war der berüchtigte Abbruch der Istanbul-Konvention durch die Türkei.

Am nächsten Tag, dem 4. Mai haben die TeilnehmerInnen sich mit zwei Experten von der Europäischen Kommission getroffen. Christof Cesnovar (Second Official Generaldirektion) hat über die Sozial- und Beschäftigungspolitik der EU berichtet. Die Themenschwerpunkte, die in seiner Präsentation und in der Q&A Diskussion mit den TeilnehmerInnen hervorgehoben wurden, waren Mindeststandards in der Europäischen Union (EU), Koordinierung der Sozialversicherung in der EU, Crisis & Recovery and Resilience Facility, Wiederaufbaufond, Europäischer Sozialfond sowie die Ziele der neu-gegründeten Europäischen Arbeitsagentur (European Labour Authority). Der zweite Vortrag, der von Barbara Steffner (Policy Officer Generaldirektion) gehalten wurde, ging auf das heiße Thema „European Green Deal“ ein. Die Frage der Transformation zur Elektromobilität war einer der Höhepunkte in der Präsentation und der Diskussion.

Am Nachmittag haben die TeilnehmerInnen sich mit Özlem Demirel, ein Mitglied des Europäischen Parlaments und der Partei „Die Linke“ getroffen. Frau Demirel informierte die TeilnehmerInnen über die Themenschwerpunkte ihrer politischen Agenda und ihre kritische Perspektive auf die Politik in der EU wie zum Beispiel die Themen Mindestlohn, Grenzschutzsi-

tuation der EU und Erwerbstätigenarmut. Sie antwortete auf die Fragen der TeilnehmerInnen, z.B. wie Arbeitskämpfe auf europäischer Ebene gestärkt werden können.

Am dritten Tag, den 5. Mai haben sich die TeilnehmerInnen mit den Experten von EGB am Vormittag und DGB am Nachmittag getroffen. Aline Brüser und Niklas Franke vom EGB berichteten über die Ziele und Aktivitäten sowie die umstrittenen Themen des sozialen Dialogs und Arbeitsmarkt in der EU aus gewerkschaftlicher Perspektive. Die TeilnehmerInnen haben Einblicke insbesondere in die Themenschwerpunkte wie die Europäische Säule der sozialen Rechte, Gender-Pay-Gap und Gleichberechtigung im Wiederaufbau sowie Demokratie am Arbeitsplatz gewonnen. Am Nachmittag folgte die Präsentation von Herr Stefan Gran, der Leiter des DGB EU Liaison Office, wobei er die gewerkschaftliche Perspektive auf die Themen wie z. B. europäischer Mindestlohn und Mitbestimmung präsentiert hat.

Die Europawoche ging weiter am folgenden Donnerstag, den 6. Mai mit der World Employment Confederation, wobei Dr. Michael Freytag (European Public Affairs Manager) über die spannenden Themen wie z. B. europäischer, sektoraler sozialer Dialog und soziale Innovation in der Zeitarbeit, europäisches Arbeitsrecht und die Mindestlohnrichtlinie, sowie die EU Sozialpolitik in Verbindung mit der Corona-Krise berichtete.

An dem letzten Tag der virtuellen Europawoche haben die TeilnehmerInnen mit Michael Stiefel von BDA-Brüssel getroffen, um mehr über die Perspektive der Arbeitgeber auf europäischer Ebene zu erfahren. Sein informativer Vortrag handelte von Aktivitäten des DBA-Brüssels wie z.B. Monitoring von beruflicher Bildung und Tarifverträge auf EU-Ebene. Er diskutierte mit den Teilnehmer*innen über die aktuellen Probleme der Tarifverhandlungen auf EU-Ebene, wie dem unterschiedlichen Verständnis von Sozialpartnerschaft in Europa.

Abschließend hatten die Studierenden die Chance, vieles über die Arbeitsmarktpolitik, sozialen Dialog und soziale Rechte auf der europäischen Ebene zu erfahren. Sie konnten ihre Fragen direkt an den Experten stellen und ihre Kritik zu diesen Themenschwerpunkten äußern.

Neue Normalität beim Arbeitsschutz?

Gegen eine Absenkung von Schutzstandards helfen Wissen, Tatkraft und Solidarität

Dr. Andreas Engelmann

Die zweijährige Phase der Pandemie wurde häufig unter das Banner der Solidarität gestellt – die Gefährdeten schützen, die Betroffenen finanziell abfedern und gemeinsam sicher durch die Pandemie kommen. Für viele Beschäftigte hieß das: Arbeiten von zuhause, Kinderbetreuung durch Eltern oder Geschwister, Verzicht auf Zusammenkünfte und Streiks, Rücksichtnahme und Improvisation. Die Losung Solidarität, die sich die DGB-Gewerkschaften und ihre betrieblichen Interessenvertreter*innen zu Herzen nahmen, wurde, das ließ sich schnell feststellen, nicht von allen Seiten geteilt.

Bereits im April 2020 bemerkte Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied der IG Metall, dass „der Hauptstrom der Krisenmilliarden in die Kassen der Unternehmen“ fließt (Urban 2020). Ein Jahr später legte er nach: Die Kapitalseite verstehe es, die unklare Situation der Pandemie zu ihren Gunsten auszunutzen, Vorteile mitzunehmen und ihre Pläne zur Absenkung der Arbeitsbedingungen auf die Agenda zu setzen. „Sich klassenbewusst zu positionieren“, falle ihr nicht schwer. „Sie werten die verfahrenere Situation als Zeitfenster, um eine neue Normalität zu schaffen. Als Zielbild dient der deregulierte und deformierte Wirtschaftsstaat.“ (Urban 2021) Neben umfassenden „Corona“-Hilfen und erleichtertem Zugang zum Kurzarbeitergeld, mit dem die Unternehmen kurzfristig von Lohnkosten befreit wurden, kam es zu einer Neuordnung der Arbeitsbeziehungen unter Krisenbedingungen, was für die Kapitalseite in der Regel günstiger ist als für die Seite der Arbeitnehmenden (Urban 2021: „Corona markiert die Krise, und die Gelegenheit scheint günstig, langgehegte Klassenwünsche zu realisieren.“). Das Ergebnis ist bekannt: Wer von Kapitalerträgen lebt, ist in den zwei Jahren der Pandemie reicher geworden, wer von Arbeit lebt, ärmer. Dieser Wohlstandsverlust der

arbeitenden Bevölkerung droht sich nun durch die hohe Inflation weiter zu verstärken. Die vielfach spekulationsgetriebenen Preissteigerungen erinnern teilweise eher an Wildwest-Kapitalismus als an eine soziale und ordnungspolitisch regulierte Marktwirtschaft.

Auch im Arbeitsrecht lassen sich Spuren eines pandemiebedingten Raubbaus erkennen. Dabei geht es erstens um die bei kapitalistischer Produktionsweise zentrale Frage der Arbeitszeit. Dieses Thema wird im Koalitionsvertrag aufgegriffen und von Arbeitgeberseite zunehmend aggressiv besetzt. Hatte der Koalitionsvertrag bereits vorgesehen, die Beschränkung der Tageshöchst Arbeitszeit von 8 Stunden tarifdispositiv zu stellen und den Tarifparteien damit die Möglichkeit einzuräumen, im Geltungsbereich ihres Tarifvertrags nach oben abzuweichen, so klingen die jüngeren Forderungen, die von Arbeitgeberseite unter dem Deckmantel des Fachkräftemangels erhoben werden, noch eindeutiger: Die allgemeine Wochenarbeitszeit soll auf 42 Stunden erhöht werden, um Lücken zu füllen, die entstehen, weil nicht ausreichend ausgebildet wird oder in arbeitsintensiven Bereichen keine angemessenen Löhne gezahlt werden. Die

„Die vielfach spekulationsgetriebenen Preissteigerungen erinnern teilweise eher an Wildwest-Kapitalismus als an eine soziale und ordnungspolitisch regulierte Marktwirtschaft“

„langgehegten Klassenwünsche“, von denen Hans-Jürgen Urban sprach, treten hier offen hervor. Was auf Seite des Kapitals als Möglichkeit zur Steigerung der Profitabilität erscheint, ist für die Beschäftigten nicht nur ein Angriff auf ihre Freiheit, sondern senkt das erreichte Schutzniveau im Arbeits- und Gesundheitsschutz ab.

Ein weiterer zentraler Bestandteil des Angriffs auf die Arbeitsbedingungen ist zweitens der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit. Alles in allem sollte es sich beim Arbeitsschutz um ein wenig kontroverses Thema handeln, da sowohl die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den notwendigen Arbeitsmitteln wie auch die Frage der Verantwortung für einen umfassenden physischen und psychischen Gesundheitsschutz gesetzlich klar geregelt ist: Sie liegt nach § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bei demjenigen, der die Arbeitskraft zu seinen Zwecken einsetzen und den Nutzen (Profit) daraus ziehen kann, beim Arbeitgeber. In diese Selbstverständlichkeiten hat die pandemiebedingte Ausnahmesituation Risse geschlagen, von denen sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz bisher nicht (vollständig) erholt hat. Grundsätzlich gilt: „Auch für die Arbeit im Homeoffice gelten die einschlägigen Schutzvorschriften des Arbeitsschutz- und des Arbeitszeit-Gesetzes“ (Urban, 2021a). Auch während einer Pandemie bestehen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unverändert fort. In der Praxis bedeutete die Pandemie jedoch einen „veritablen Stresstest für die Mitbestimmung“, weil die Einführung von mobiler Arbeit häufig ohne die vorgesehenen Mitbestimmungsverfahren vollzogen wurde (Behruzi et al. 2021, 296, 300f.). Die Erwartung an die betrieblichen Mitbestimmungsgremien war eher, dass sie der Verlagerung der Arbeit „schnell und unbürokratisch“ zustimmen, was dazu geführt hat, dass mobile Arbeit zwar „weit verbreitet, aber wenig reguliert“ war (Urban, 2021a).

Auf der Strecke geblieben sind dabei zentrale Regelungsgegenstände. Eine Ursache dafür liegt neben dem Überraschungsmoment der Pandemie und der damit einhergehenden Unsicherheit auch darin, dass verschiedene Aspekte der mobilen Arbeit von den Beschäftigten als durchaus positiv empfunden werden. Und das aus nachvollziehbaren Gründen: Wegfallende Pendelzeiten, eine größere Zeitsouveränität und eine vermeintlich bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch ein konzentrierteres Arbeiten außerhalb des Büros können als Vorzüge ins Feld geführt

werden. Dabei stellt jede neue Form der Arbeitsorganisation die Herausforderung an die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, neue Risiken und Belastungen zu berücksichtigen, zu verhindern oder, wo dies nicht möglich ist, zumindest zu kompensieren. Auch mobile Arbeit birgt arbeitsschutzrechtliche Gefahren: Nicht notwendigerweise, aber doch regelmäßig kommt es zu einer Entgrenzung von Arbeits- und Leistungsanforderungen. Die Steuerung der eigenen Arbeit wird als Aufgabe an die Beschäftigten delegiert, die Zielerfordernisse durch unsichtbare Überstunden erfüllen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben können dabei verschwimmen. Pausenzeiten werden nicht eingehalten, die sinnvollen und vorgeschriebenen Ruhezeiten zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Beginn eines neuen unterbrochen. Weitere zentrale Risiken und Belastungen liegen in der ständigen Erreichbarkeit und der – zumindest bei digitaler Tätigkeit – fast vollständigen Kontrollierbarkeit der Arbeit. (Behruzi et al. 2021, 299). Aufgabe der kollektiven Interessenvertretungen ist es nun und für die Zukunft „zu verhindern, dass sich das Homeoffice als Zone eines fehlenden oder abgeschwächten Arbeitsschutzes etabliert“ (Urban 2021a). Zwar hat die große Koalition mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 einen neuen Mitbestimmungstatbestand bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit eingeführt (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG).

In der Praxis lässt sich jedoch etwas anderes beobachten: Die niedrigen Regelungsstandards bei der Einführung von mobiler Arbeit während der Pandemie haben sich verstetigt und normalisiert. Im Bewusstsein der Betriebsparteien hat es sich eingespielt, dass der Arbeitgeber bei mobiler Arbeit nicht im gleichen Maße wie bei der Arbeit in der Betriebsstätte dazu verpflichtet ist, den Arbeitsplatz auszustatten und Vorkehrungen für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu treffen, insbesondere umfassende und „ganzheitliche“ Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG durchzuführen (Wulff 2022, 10). Das hat zu einer Absenkung der Schutzstandards und zu einer Verlagerung von Kosten auf die Beschäftigten geführt. Die solidarische Bereitschaft, einen Beitrag zur Kontaktreduzierung zu leisten, wirkt so als Absenkung arbeitsrechtlicher Schutzstandards nach. Ein solidarischer Weg aus der Pandemie würde bedeuten, den Ausnahmecharakter der pandemischen Situation zu beenden und die Arbeitsbedingungen neu zu ordnen. Die Mittel des Arbeitsrechts und der Mitbestimmung dafür existieren. Sie bleiben aber tote

Buchstaben, wenn sie nicht aktiv eingesetzt, genutzt und gelebt werden. Für die betriebliche Interessenvertretung bedeutet das, dass die Gestaltung von mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG), die Regelungen zur Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) und zum Einsatz von Arbeitsmitteln, die eine Verhaltenskontrolle ermöglichen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), umfassend im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zu „mobiler Arbeit“ geregelt werden sollten. Nur so wird sich verhindern lassen, dass das Niveau an Arbeitsschutz durch mobile Arbeit dauerhaft abgesenkt wird (Regelungsvorschläge bei Donath/Engelmann 2023). Das benötigte Wissen sollte durch Schulungen und Sachverständige aktiv erworben oder herangezogen werden, worauf Betriebsräte einen gesetzlichen Anspruch haben. Dabei sollten Betriebsräte auch auf einen solidarischen und diskriminierungsfreien Zugang zu mobiler Arbeit achten und auf der Hand liegende Nachteile und Risiken, wie die isolierte Arbeitsweise und das Fehlen des Austauschs im Betrieb, das gesteigerte Eigenmanagement und die intensiven Kontrollmöglichkeiten mit innovativen und klugen Regelungen kompensieren. Wenn sich Kontrollfunktionen in einer Software z.B. nicht abschalten lassen, ohne den arbeitstechnischen Zweck zu verfehlen, kann die Verwendung der so gewonnenen Daten zumindest umfassend geregelt und gegebenenfalls Sanktionsverbote vereinbart werden. Als Hindernis für den Kampf um ein geregeltes Arbeitsverhältnis im Home-Office erweist sich der Zielkonflikt in so mancher Betriebschaft, in der der Wunsch, möglichst umfassend, unkompliziert und flexibel von mobiler Arbeit Gebrauch machen zu können, mit der Aufgabe der Betriebsräte in Widerspruch tritt, auch für diese Arbeitsform sichere, nachhaltige und kontrollierbare Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Betriebsräte, die ihre Kontrollfunktion ordentlich wahrnehmen, laufen Gefahr als Bedenkenräger und Bremsen zu gelten. Wissen, Tatkraft und gegenseitige Solidarität unter den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen können dabei helfen, die bisherigen Regelungsdefizite in nützliche und innovative Regelungen umzumünzen.

Stand die Pandemie vielfach unter dem Banner der Solidarität, so hat sie doch eine maßgebliche Ressource für solidarisches Handeln untergraben: Die Tätigkeit in gegenseitiger Anwesenheit. Das hat für Betriebsräte und Gewerkschaften erhebliche Konsequenzen. „Alltagssolidarität, die aus gemeinsamer Arbeit und geteilten Konflikterfahrungen hervorgeht, war für Betriebsräte und Gewerkschaften stets eine unverzichtbare Kraftquelle. Schließlich setzt die Bereitschaft, das

Risiko einer Arbeitsniederlegung einzugehen, sachliche und emotionale Verständigung unter den Beschäftigten voraus – und die braucht Nähe“ (Urban 2021a). Diesem Problem ist mit den notwendigen digitalen Zugangsrechten der Gewerkschaften zum Betrieb oder mit einer hohen Frequenz von digitalen Betriebsratssitzungen nicht abgeholfen. Es droht weiterhin eine „Zersetzung betrieblicher Sozialbeziehungen“, wenn sich mobilere Arbeitsformen durchsetzen. Auch hier wird Kreativität und Tatkraft gefordert sein, um zu verhindern, dass dezentrale Arbeit vereinzelt und entsolidarisierend wirkt.

Bei Problemen scheint es heute beliebt, die Phrase von der Krise als Chance zu bemühen. Das mag verständlich sein, weil es eher dystopischen und darin passivierenden Diskursstrategien entgegenwirkt, darf aber nicht zur Selbstblendung über die realen Machtverhältnisse führen. Auch wenn die Regelungsmöglichkeiten für ein nachhaltiges, solidarisches und arbeitswissenschaftlich verträgliches mobiles Arbeiten durchaus bestehen, spricht bisher jedenfalls nichts dafür, dass das postpandemische Arbeitsrecht ein höheres Schutzniveau für die Beschäftigten bedeuten wird. Es wird an den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen liegen, das zu ändern.

Literatur:

Beruhzi, D., Brinkmann, U. Paulitz, T. (2021), Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen (4), 296-305.

Donath, P., Engelmann, A. (2023), Arbeitsschutz und Mitbestimmung für die digitale Arbeitswelt, in: WSI-Mitteilungen (1), i.E.

Urban, H.-J., (2020) in: Frankfurter Rundschau vom 19.04.2020

Urban, H.-J., (2021) in: Frankfurter Rundschau vom 27.04.2021

Urban, H.-J. (2021a), Heilsversprechen Homeoffice, in: Blätter für deutsche und internationale Politik (2), S. 103-113.

Wulff, M. (2022), Gesund bleiben bei ortsflexibler Arbeit, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 7/8, 10-15.

Veröffentlichungen

Strategische Personalarbeit in der Transformation.

Partizipation und Mitbestimmung für ein erfolgreiches HRS



Die Personalarbeit hat sich stark verändert. Prägend sind der demografische Wandel, neue Werte in der Arbeitswelt und technologische Transformationen, die Unternehmen, Personalabteilungen und Mitbestimmungsakteure herausfordern.

Eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Personal- und Mitbestimmungsverantwortlichen ist - so die Botschaft dieses Buchs - der Schlüssel für gute und breit akzeptierte Lösungen. Wissenschaftliche Analysen und Praxisbeispiele zeigen, dass Mitbestimmung auf Augenhöhe die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht und zu einer besseren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit führt.

Dieses Buch eröffnet durch seinen Dreiklang aus Wissenschaft, Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht neue

Perspektiven für die strategische Personalarbeit. Die praktischen Empfehlungen greifen dabei auf betriebliche Beispiele zurück, in denen Personalverantwortliche und Akteure der Mitbestimmung über Hürden und Erfolge im beruflichen Alltag berichten. Leserinnen und Leser gewinnen so wertvolle Denkanstöße und erhalten Gestaltungsimpulse für das weite Feld von Personalarbeit und Mitbestimmung.

Inga Dransfeld-Haase, Rainer Gröbel (Hg.): Strategische Personalarbeit in der Transformation. Partizipation und Mitbestimmung für ein erfolgreiches HRS, Frankfurt am Main 2021, ISBN: 978-3-7663-7156-0.

Mitbestimmung - Ein Thema für die Wirtschaftswissenschaften. Studienbriefe zu zentralen Handlungsfeldern der Betriebswirtschaftslehre



Mitbestimmung begründet die Teilnahme der Arbeitnehmer:innen am wirtschaftlichen Geschehen. Sie ist gleichermaßen Garant für den wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland. Jedoch findet sie als Thema wenig Raum in Management-Studiengängen.

Das vorliegende Buch ist das Ergebnis eines mehrjährigen Forschungsprojektes mit relevanten wirtschaftswissenschaftlichen Lehrstühlen. Geleitet war das Projekt von der Idee, Dozierenden und Studierenden einen inhaltlich begründeten und didaktisch aufbereiteten Zugang zur Mitbestimmung zu schaffen. Dafür bietet es mehrere Annäherungen, indem die Bedeutung der Mitbestimmung aus vier wichtigen Handlungsfeldern der Ökonomie beleuchtet wird: Mitbestimmung im Fokus von Personalmanagement, Diversity Management, Strategischer Unternehmensführung und Di-

gitaler Transformation sind hier als in sich abgeschlossenen Lehr- und Lerneinheiten abgebildet. Jede Einheit beinhaltet neben einer Einführung und der wissenschaftlichen Auseinandersetzung auch ausführliche Materialien und Praxisbezüge. Weitere Kapitel zu Arbeitsbeziehungen und zur Aktionsforschung rahmen hier die Niederlegung des Gesamtprojektes als Lehrbuch.

Martin Allespach, Max Rudel (Hg.): Mitbestimmung - Ein Thema für die Wirtschaftswissenschaften. Studienbriefe zu zentralen Handlungsfeldern der Betriebswirtschaftslehre, Frankfurt am Main 2021, ISBN: 978-3-7663-7155-3.



Abschlussfeier des 85. Lehrgangs

Am 12. August 2021 wurde der 85. Lehrgang der Europäischen Akademie der Arbeit feierlich verabschiedet. Aufgrund der andauernden Corona-Pandemie musste das Fest leider weitgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfinden, was der guten Stimmung allerdings keinen Abbruch tat.

Prof. Dr. Martin Allespach thematisierte in seiner Rede darum auch die Einschränkungen, denen der 85. Lehrgang in seiner Zeit an der EAdA ausgesetzt war.

Doch zumindest ein immer wieder sehr gerne gesehener Gast beehrte die Studierenden. Anton Hofmann, vom 44. EAdA-Lehrgang 1978/79 richtete seine Worte an die Absolvent*innen. Er betonte auch – und dieser Apell sei an dieser Stelle mit Nachdruck unterstrichen – dass der Verein der Freunde und Förderer sich immer über neue Mitglieder freue. Auf der letzten Seite dieses Jahrbuchs findet sich übrigens die entsprechende Beitrittserklärung.

Johannes Mandlmeier sprach für die Studierenden des

85. Lehrgangs. Die Studierenden bedankten sich bei allen Beschäftigten im House of Labour für eine gute Zeit und hatten daher auch bereits im Vorfeld eine kleine Überraschung unter den Stühlen im Hörsaal versteckt.

Auch die Lehrgangsassistentin des 85. Lehrgangs erhielt ein kleines Präsent. Weil sich an ihre Zeit an der EAdA ein Studium in Hamburg anschloss, schenkten ihr die Studierenden eine Schultüte. (Bild: linke Seite oben).

Die feierliche Vergabe der Zeugnisse war ein besonderes Highlight. Als Prof. Dr. Martin Allespach allen Studierenden persönlich ihre Zeugnisse überreichte, konnte man förmlich spüren, wie die in den letzten Wochen angestaute Anspannung von unseren Studierenden abfiel.

Die Europäische Akademie der Arbeit bedankt sich bei allen Studierenden für 11 Monate, die von kollegialem und fairem Verhalten geprägt waren.



Auf Wied

Wir hoffen, euch schon bald wieder im House of Labour begrüßen zu dürfen - dann als Studierende an der University of Labour.

Mit dem erfolgreichen Abschluss der EAdA habt ihr nicht nur die Zugangsberechtigung für unsere Bachelorstudiengänge erworben, sondern zugleich bereits einen Teil des Studiums bei uns absolviert. Je nach Studiengang könnt ihr Dauer und Kosten des Studiums so deutlich verkürzen.

Unsere Studiengänge bieten euch die Möglichkeit, euer EAdA-Studium noch einmal deutlich zu vertiefen und einen akademischen Abschluss zu erwerben. Durch unser berufsintegratives Studienmodell sollen Arbeit und Studium direkt voneinander profitieren. Ihr setzt eure Arbeit fort, Fragestellungen euer beruflichen Praxis werden zum Gegenstand des Studiums - und eure neuen Erkenntnisse könnt ihr dann direkt wieder in eurem Beruf anwenden.

Jetzt wollen wir euch aber erst einmal gratulieren:

Herzlichen Glückwunsch zum Abschluss der EAdA!



university
of

LABOUR

ersehen!

Unsere Bachelorstudiengänge:

Angewandte Betriebswirtschaftslehre (B.A.)

Arbeitsbeziehungen und soziale Nachhaltigkeit

Angewandte Bildungswissenschaften (B.A.)

Humane Arbeit und Personalentwicklung

Arbeits- und Wirtschaftsrecht (LL.B.)

Recht für eine mitbestimmte Arbeitswelt

Noch Fragen? Unsere Studiengangsmanagerin hilft dir weiter:

anne-line.bodestedt@university-of-labour.de



HOUSE OF LABOUR





Feier zum 100-jährigen Bestehen

Seit 1921 ist die Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt eine Institution in der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Eine Institution, die trotz aller Wiedrigkeiten vergangener Zeiten noch immer besteht, und die nicht zuletzt den Grundstein für das heutige House of Labour legte. Noch immer ist die Akademie einzigartig in der deutschen und internationalen Bildungslandschaft.

In diesem Sinne durften wir am 1. Oktober 2021 im Sendesaal des Hessischen Rundfunks unter Pandemie-Auflagen das Jubiläum der EAdA feiern. Vor rund 300 ehemaligen Studierenden und dem neuen 86. Lehrgang sind wir mit zahlreichen Gästen aus dem Bildungs- und Gewerkschaftsbereich in intensive Diskussion über die Rolle der EAdA in Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft geführt worden. Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes, sprach in seinem Grußwort über die Bedeutung der Akademie in der deutschen Geschichte. Die EAdA sei ein "Kind der Revolution", betonte Hoffmann. Auch jetzt gehe es darum, die seit Jahrzehnten erprobte Demokratie zu stabilisieren und eine "Revolution" in der Industriegesellschaft voranzutreiben, wie es sie in der deutschen Wirtschaft seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gegeben habe. Die Herausforderungen unserer Zeit fänden sich nicht zuletzt unter den Schlagworten Industrie 4.0 und Arbeitswelt 4.0.

Julian Nida-Rümelin, Philosoph und Buchautor, stellte die Frage, wie Demokratien Krisen bewältigen können, welche zugleich Krisen der Demokratie selbst seien – wie dies bekanntermaßen in der deutschen Geschichte nach der Wirtschaftskrise von 1929 dramatisch erlebt wurde. Die EAdA sieht er als eine Treiberin in der Gestaltung individueller Bildungswege, die ihre Absolvent*innen in die Lage versetzt, Autor*innen ihrer eigenen Bildungsbiographien zu werden.

In einer anschließenden Podiumsdiskussion kamen mit Armin Clauss und Sabrina Jaeger zwei dieser Absolventinnen der Akademie zu Wort. Armin Clauss, langjähriger Gewerkschafter und Politiker, berichtete über seine Erfahrung mit der Akademie: "Wir haben gelernt, das Lernen zu lernen."

Auch Jörg Hofmann, Vorsitzender der IG Metall, resümierte über die Wichtigkeit des House of Labour für die Gewerkschaften. In der industriellen und digitalen Transformation habe das House of Labour „eine wichtige Rolle in der akademischen Ausbildung der Mitbestimmungsträger*innen“ inne.

Die Staatssekretärin im Hessischen Wissenschaftsministerium, Ayse Asar, überbrachte Grüße des Ministers und hob die Bedeutung der Akademie für das Land Hessen hervor.

Prof. Dr. Christine Zeuner, Professorin für Erwachsenenbildung, stellte die Studierenden der Akademie in den Vordergrund und betonte deren Einzigartigkeit. Moderiert wurde die Veranstaltung von der Journalistin Claudia Wehrle. Konzertpianist Georgi Mundrov begleitete die Veranstaltung mit seiner virtuosen musikalischen Darbietung.

Anschließend wurde bis in den späten Abend im House of Labour gefeiert. Viele unserer Absolvent*innen freuten sich, ehemalige Kommiliton*innen aus ihrer Zeit an der EAdA wiederzutreffen. Auch freute es sie, dass die EAdA im House of Labour eine neue Wirkungsstätte gefunden hat, die auf den neusten Stand der Technik ausgestattet ist und allen Ansprüchen die Bildung der heutigen Zeit mehr als genügt.

Demokratisierung der Wirtschaft – Aktualität in der Transformation

Dr. Joachim Beerhorst

Die Akademie der Arbeit ist mit dem geschichtlich überlieferten Anspruch der Arbeiterbewegung auf Demokratisierung der Wirtschaft aufs Engste verbunden – heißt es doch in ihrem Gründungsdokument, dem Vertrag des Staates Preußen mit den Gewerkschaften vom März 1921, diese neue Einrichtung ziele „auf eine hochschulmäßige Ausbildung nicht akademisch vorgebildeter Personen aus den Kreisen namentlich der Arbeiter, Angestellten und Beamten zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit in der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Selbstverwaltung.“ Und in der Begrüßungsrede des ersten Lehrgangs formuliert Hugo Sinzheimer, einer der Gründerväter der Akademie, im Angesicht der ungebrochenen „Übermacht des Eigentums“ als leitende Fragestellung: „Wie können wir die Wirtschaft, die heute auf dem Kopf steht, wieder auf die Beine stellen, d.h. sie dem einzigen Sinn unterstellen, den sie haben kann, nämlich dem Bedürfnis aller Menschen zu dienen und zwar in zweckvollster Form?“

Eingedenk der historischen Umstände ihrer Gründung – die revolutionären Prozesse der Jahre 1918 bis 1923, Kontroversen um die Überführung von Produktionsmitteln in Gemeineigentum, die Umwandlung der Räte-

tebewegung in institutionalisierte Betriebsräte, die Sozialisierungs- und Mitbestimmungspostulate der Weimarer Verfassung - und der genannten Widmung dieser „Hochschule für das Volk der Arbeit“ (so die spätere Stiftungsverfassung) lässt sich sagen: Die erwarteten Beiträge zur Demokratisierung von Arbeit und Wirtschaft sind Entstehungs- und Daseinsgrund der (Europäischen) Akademie der Arbeit. Durch Lehre, Forschung und Publikationen soll sie Bestandteil und Kraft der gewerkschaftlichen, gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzungen um Arbeit, Wirtschaft und Demokratie sein. Und diese Auseinandersetzungen sind durchaus reich an Ideen und politischen Vorstellungen.

Als ein inhaltlicher Bezugspunkt der Gründungszeit kann die vom Vorsitzenden der freigewerkschaftlichen Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, Carl Legien, in einer programmatischen Schrift genannte Stufenfolge der Demokratisierung gelten: zunächst die „Durchbrechung des Absolutismus im Fabrikbetriebe“ durch die konstitutionelle Fabrik mit ständigen Arbeitervertretungen, die an der Regelung der Betriebseinrichtungen beteiligt sind, schließlich jedoch die „demokratische (sozialistische) Organisation der Betriebsstätten“, die

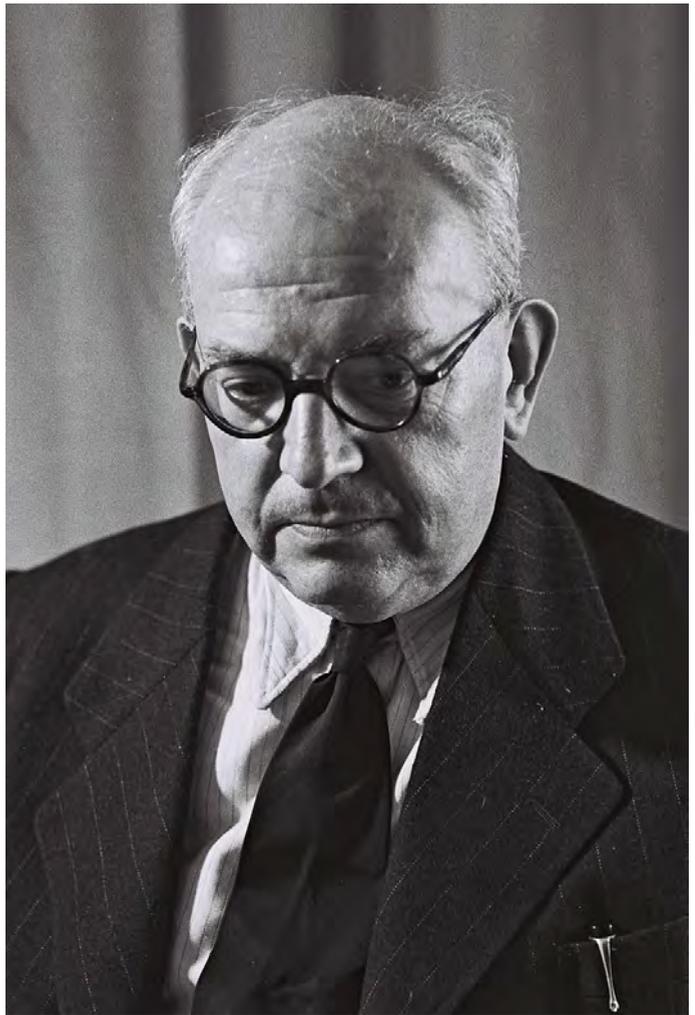
**„Wie können wir die
Wirtschaft, die heute auf
dem Kopf steht, wieder auf
die Beine stellen, d.h. sie
dem einzigen Sinn
unterstellen, den sie haben
kann, nämlich dem
Bedürfnis aller Menschen zu
dienen und zwar in
zweckvollster Form?“**

Hugo Sinzheimer

„Übernahme der Leitung der Produktion durch die Arbeiterschaft“. Der Kongress des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) sieht diese Übernahme 1919 zwar nicht als Tagesaufgabe (auch wegen der Leitungskompetenzen, die noch zu erwerben wären), postuliert aber eine paritätische Betriebs- und Unternehmensführung: „Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter muss bei der gesamten Produktion, vom Einzelbetrieb beginnend bis in die höchsten Spitzen der zentralen Wirtschaftsorganisation, verwirklicht werden.“ Und auch in gewerkschaftlichen Basisbewegungen lebt dieses Motiv: Die Revolutionären Obleute der Metallbetriebe Groß-Berlins fordern in dieser Umbruchzeit „die Kontrolle der Produktion...“, die Überwachung der Unternehmertätigkeit durch den Betriebsrat auf Grund der Einsichtnahme in sämtliche technischen, betriebswirtschaftlichen und finanziellen Vorgänge des Unternehmens“ sowie die gleichberechtigte Mitbestimmung bei allen wichtigen Entscheidungen.

In der Weimarer Republik wird von Fritz Naphtali im Auftrag des ADGB dann jenes Konzept ausgearbeitet, dessen Name die Zielsetzung programmatisch verdichtet: Wirtschaftsdemokratie. Es richtet sich im Kern darauf, gegen die Vorherrschaft kapitalistischer Gewinninteressen Elemente der Wirtschaftsplanung durchzusetzen, um die Produktion an gesellschaftlichen Bedürfnissen auszurichten. Mittel dazu sind drittelparitätisch aus Unternehmern, Arbeitervertretern und Verbrauchern zusammengesetzte Selbstverwaltungskörperschaften der verschiedenen Wirtschaftszweige, die Vertretung der Gewerkschaften in allen Organen der staatlichen Wirtschaftspolitik sowie der Ausbau eines gemeinwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Sektors. Ergänzt wird diese gesamtwirtschaftliche Seite durch eine betriebliche - durch die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses mittels gewählter Arbeitervertreter, die Mitbestimmungsrechte bei den Arbeitsbedingungen haben und im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften repräsentiert sind, sowie durch die Demokratisierung des Bildungswesens, um die Arbeiter zur Ausübung erweiterter Rechte zu befähigen. Dieser Ansatz weist über die betriebliche Ebene (über die „Produzentendemokratie“) hinaus - es geht darum, die Gesamtwirtschaft gesellschaftlichem Einfluss zu unterstellen.

Die nach der faschistischen Diktatur in Deutschland wiedergegründeten Gewerkschaften knüpfen an die wirtschaftsdemokratische Programmatik der Weimarer Republik an: Die wirtschaftspolitischen Grundsätze des DGB-Gründungskongresses von 1949 postulieren in antikapitalistischer Perspektive eine Trias von umfas-



Peretz (Fritz) Naphtali; Quelle: Wikipedia

sender paritätischer Arbeitnehmermitbestimmung in allen – also insbesondere auch wirtschaftlichen - Unternehmensangelegenheiten, volkswirtschaftlicher Rahmenplanung und Vergesellschaftung von Schlüsselindustrien. Zwar lässt sich eine derartige Neuordnung der Wirtschaft nicht durchsetzen – aber die Sicherung und Ausweitung der Arbeitnehmermitbestimmung bleibt einer der wichtigsten Programmpunkte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik.

An der Akademie der Arbeit werden von Beginn an, ihrer Aufgabenstellung entsprechend, Kompetenzen für die qualifizierte Wahrnehmung dieser Mitbestimmungsfunktionen vermittelt – im Arbeitsrecht, in der Wirtschafts- und Sozialpolitik, durch die Reflexion der Theorie und Praxis der Interessenvertretung. Konzepte der Wirtschaftsdemokratie spielen allerdings, ausweislich der teilweise dokumentierten Lehrpläne in der Weimarer Republik und nach der Neugründung in der Bundesrepublik, im Unterrichtsgeschehen zumindest explizit nicht die Rolle, die man erwarten könnte. Themen wie „Ansatzpunkte der Wirtschaftsdemokratie“, „Sozialisierung“, „kooperatives Wirtschaften“, „Eigentum in Arbeitnehmerhand“ finden sich eher sporadisch.

Die Kompetenzvermittlung bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten in ihrer gegebenen Form. Mit dem Zerfall der konzeptionellen Einheit des gewerkschaftlichen Wirtschaftsdemokratiediskurses seit den Neunzehnhundertfünfzigerjahren verliert das Motiv, die Debatten um die Demokratisierung weiterzutreiben, offenbar an Dynamik und Relevanz nicht nur in den Gewerkschaften. (Im Abschlussbericht der gemeinsamen Kommission der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung und der unternehmensnahen Bertelsmann-Stiftung wird 1998 beispielsweise die Mitbestimmung durch Betriebs- und Aufsichtsräte nur noch defensiv-institutionenökonomisch mit ihren Produktivitäts- und Konfliktmoderationsvorteilen, nicht aber davor und darüber hinaus eigenständig-demokratiepolitisch begründet.)

**„Mit dem Zerfall der
konzeptionellen Einheit des
gewerkschaftlichen
Wirtschaftsdemokratiediskurses
seit den
Neunzehnhundertfünfzigerjahren
verliert das Motiv, die Debatten
um die Demokratisierung
weiterzutreiben, offenbar an
Dynamik und Relevanz nicht nur
in den Gewerkschaften.“**

Das ändert sich allerdings mit der europäischen Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008-2011 – die bereits seit einiger Zeit in Initiativen und Bewegungen (Solidarische Ökonomie, Attac, politische Publizistik) geführte Diskussion um eine gemeinwohlorientierte und demokratisch kontrollierte Wirtschaft wird auch von Gewerkschaften (wieder-)aufgenommen (der „Kapitalismuskongress“ des DGB im Jahr 2009 ist dafür ein ebenso sichtbares Zeichen wie der „Kurswechselkongress“ der IG Metall 2012 mit einem großen Forum zur Wirtschaftsdemokratie und die Mitbestimmungskonferenz von 2014). Geht es hier inhaltlich zunächst um Eingriffe in wirtschaftliche Verfügungsverhältnisse als Reaktion auf die Krise des Finanzmarktkapitalismus – gefordert wird ein „Public-Equity-Fonds“ zur Sanierung

von gefährdeten Unternehmen, in denen in Relation zu den öffentlichen Mitteln auch öffentliche Mitentscheidung bzw. öffentliches Eigentum festgeschrieben werden soll; die Erweiterung der Betriebsratsmitbestimmung auf wirtschaftliche Angelegenheiten; die Bindung von existenziellen Unternehmensentscheidungen an eine Zweidrittelmehrheit im Aufsichtsrat und die gesetzliche Verpflichtung von Unternehmensleitungen auf die Berücksichtigung der Interessen der Allgemeinheit –, so werden in der Folgezeit doch auch weitergehende strukturelle Veränderungen in Erinnerung gerufen und aktualisiert: Zum einen die Ausweitung der Mitbestimmung „nach oben“ – die Senkung der Schwellenwerte für die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte auf eine Beschäftigtenanzahl von 1000, die Abschaffung des Doppelstimmrechts des von den Anteilseignern gestellten Aufsichtsratsvorsitzenden, die Kooptation von Vertretern öffentlicher Interessen. Zum Zweiten die Mitbestimmung „nach außen“ – die Verbindung der Unternehmensentwicklung mit einer Einflussnahme des lokalen Umfeldes und der Regionalpolitik. Zum Dritten schließlich die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten „nach unten“ – die aktive Beteiligung der Beschäftigten bei der Arbeitsorganisation, bei der Produktentwicklung und bei betrieblichen Umstrukturierungen durch Arbeitsgruppen und Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Diese Diskussionen in den Gewerkschaften und politischen Initiativen und Organisationen verdichten sich bislang zwar nicht zu einem konzeptionellen Ganzen – ihre Bedeutung besteht aber darin, dass sie den Wirtschaftsdemokratiediskurs wiederbeleben und am Laufen halten. Auch im Lehrgebiet „Theorie und Praxis der Gewerkschaften“ an der EAdA: Hier wird die Wirtschaftsdemokratiethematik in ihren verschiedenen Facetten explizit zum Thema des Unterrichts, Studierende halten Referate und schreiben Hausarbeiten. Das Gründungsmotiv der Akademie ist also höchst gegenwärtig.

Dies ist von Bedeutung insbesondere in einer Situation, die als „Transformation“ beschrieben wird – gemeint sind damit die neue Qualität der Digitalisierung, die Umstellung der Energiegewinnung, der Umbau der Industrie zu klimaneutraler Produktion, veränderte Mobilitätskonzepte, der Abschied von der „fossilistischen Produktionsweise“. Die Bezeichnung lehnt sich – bewusst oder unbewusst – an den Transformationsbegriff an, den der Sozialökonom Karl Polanyi unter dem Titel „The Great Transformation – politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen“ in seiner Untersuchung des Übergangs von

der Feudalgesellschaft zur kapitalistischen Wirtschaftsweise entwickelt. Polanyi analysiert am Beispiel Englands die Herausbildung von profitorientierten Marktbeziehungen als dominierenden Typus der Produktion und Verteilung von Gütern, die Entstehung freier Arbeitsmärkte, die Entbettung der Ökonomie aus sozialer Regulierung, die Verselbständigung der Wirtschaft gegenüber der Gesellschaft, die „Transformation der natürlichen und menschlichen Substanz der Gesellschaft in Waren“ – mit der Konsequenz der Zerstörung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Grundlagen des Zusammenlebens. Zugleich konstatiert er jedoch von Anbeginn der destruktiven Marktherrschaft zu Beginn des 19. Jahrhunderts bis zu ihrer tiefen Krise in den Neunzehnhundertdreißigerjahren die Herausbildung sozialer Gegenkräfte – und zwar von links und rechts. Von links sind es – mit einer progressiven Ausrichtung, aber unterschiedlicher Radikalität – die sozialistische Arbeiterbewegung und der Keynesianische New Deal, von rechts ist es – mit einer reaktionären Orientierung – der Faschismus.

Wenn sich auch die historischen Prozesse der Entwicklung kapitalistischer Marktwirtschaften, die Polanyi analysiert und bewertet, von der Gegenwart unterscheiden, kommt es doch nicht von ungefähr, dass sein theoretisches Konzept in der kritischen Sozialwissenschaft und der Begriff „Transformation“ in der öffentlichen und gewerkschaftlichen Debatte zum besseren Verstehen der gegenwärtigen Veränderungen herangezogen werden. Denn wenn deren tiefgreifender Charakter angezeigt werden soll, bedarf es auch eines Begriffs, der dies verdeutlicht. Wenn man sich aber davor bewahren will, dass das Wort „Transformation“ zu einer politisch beliebig verwendbaren Phrase wird, mit der sich auch sozial rückschrittliche Zumutungen ankündigen und legitimieren lassen, kommt es für die progressiven Kräfte der Gesellschaft und damit auch für Gewerkschaften darauf an, ein eigenes inhaltliches und strategisches Konzept von Transformation zu entwickeln. Mit der gewerkschaftlichen Orientierung auf einen fairen Wandel entlang der Leitgrößen ökologisch, demokratisch, sozial ist dafür ein guter Grund gelegt. Allerdings sollte man nicht vor den Einsichten haltmachen, die mit der Polanyi'schen Transformationstheorie verbunden sind: Die auf privaten Gewinn ausgerichtete Wirtschaftsweise führt die Gesellschaft in existenzbedrohende Krisen, die Marktherrschaft untergräbt die natürlichen und sozialen Grundlagen des Gemeinwesens, es bedarf entschiedener gesellschaftlicher Gegenbewegungen, um diese inhärente Dynamik einzuschränken und zu überwinden. Für die Gewerk-

„...die Überführung in Gemeineigentum sollte kein Tabu sein.“

schaften stellt sich damit die Frage: Wie tief soll die Gegenbewegung gehen, welche Kräfte können freigesetzt werden – und mit welchen lassen sie sich verbinden?

Das ist die Stunde der Wirtschaftsdemokratie – die Debatte um sie muss weiter geführt werden, und die Anknüpfungspunkte im gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs sind gegeben: die „Initiative Mitbestimmung“ der IG Metall, die Reforminitiative für die Betriebsverfassung des DGB, der Kampf von ver.di um Personalbemessung an den Kliniken und gegen weitere Privatisierungen, Zukunftstarifverträge und „besser statt billiger“-Initiativen für eine arbeitnehmermitbestimmte Unternehmensentwicklung, beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit, überbetriebliche Fonds und regionale Transformationsbündnisse zur Gestaltung des Strukturwandels, die Bindung öffentlicher Mittel der Unternehmensförderung an gesellschaftliche Mitverfügung gehören dazu, die Überführung in Gemeineigentum sollte kein Tabu sein. Die verschiedenen – auch im Unterricht erörterten – Stränge und Ansätze müssten sich aber zu einem zusammenhängenden theoretischen und politischen Konzept der Demokratisierung verdichten. Denn wenn die Zeitdiagnose tiefer gesellschaftlicher Umbruchprozesse richtig ist, ist die Reminiszenz an den ebenfalls aus gesellschaftlichen Umbrüchen hervorgehenden Sinzheimer'schen Gründungsauftrag der Akademie der Arbeit kein Zufall: „Wie können wir die Wirtschaft (...) dem einzigen Sinn unterstellen, den sie haben kann, nämlich dem Bedürfnis aller Menschen zu dienen und zwar in zweckvollster Form?“. Die EAdA geht diesem Thema nach.

Der 86. Lehrgang

21 Personen nahmen am 86. Lehrgang teil. Es ist wohl der Corona-Pandemie geschuldet, dass in diesem Jahr nur wenige Studierende das Wagnis einer so tiefgreifenden Veränderung ihrer Lebensumstände einzugehen bereit waren.

Doch die Studierenden wurden für ihren Mut mehr als belohnt. Denn trotz der andauernden Pandemie konnte die Eröffnung des Kurses am 1. Oktober zusammen mit der 100-Jahr-Feier im Sendesaal des Hessischen Rundfunks stattfinden.

Es war der erste Lehrgang seit zwei Jahren, der nicht gezwungen war, an Vorlesungen nur am heimischen

Rechner teilzunehmen. Endlich gab es wieder eine Studienfahrt, endlich konnte wieder ein Sommerfest – das erste Sommerfest im neuen House of Labour – stattfinden. In der Europäischen Akademie der Arbeit kehrte nun wieder so etwas wie Normalität ein.

Freilich lief der Lehrgang nicht ganz ohne Einschränkungen ab, aber die Grundstimmung war immer positiv und hoffnungsvoll.

Lehrgangsassistent wurde Jürgen Schönberger aus dem 85. Lehrgang, das Bild entstand im Foyer des Sendesaals des Hessischen Rundfunks.



Die Auswirkungen der Covid-19-Krise auf Betriebe und Beschäftigte

Dr. Daniel Fackler

Die Covid-19-Krise hat weltweit zu massiven wirtschaftlichen Einbrüchen geführt. Mit welchen Beschäftigungsanpassungsmaßnahmen haben Betriebe in Deutschland auf diesen Schock reagiert, welche Rolle spielte dabei die betriebliche Mitbestimmung und welche Folgen hat die Krise für verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen?

Die Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen stürzten die deutsche Volkswirtschaft in eine schwere Rezession und stellten viele Betriebe vor nie dagewesene Herausforderungen. Im Jahr 2020 sank das deutsche Bruttoinlandsprodukt um 4,6% und die Gesamtbeschäftigung um 1,1%. Der gesamte Arbeitsausfall war jedoch deutlich höher, was sich insbesondere an der Zahl der Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit zeigt, die 2020 im Jahresdurchschnitt 2,94 Millionen betrug. Dabei machten ca. 36% aller Betriebe von Kurzarbeit Gebrauch.

Betrachtet man die Anpassungsreaktionen der Betriebe in der Krise, so ist insgesamt eine starke Dominanz interner Anpassungsmaßnahmen zu beobachten, bei denen die Anzahl der Mitarbeitenden zunächst unverändert bleibt (neben Kurzarbeit z.B. Abbau von Überstunden oder Arbeitszeitverkürzungen), gefolgt von weniger Einstellungen. Die meisten Betriebe haben somit versucht, ihre Belegschaften so weit wie möglich in den Betrieben zu halten. Dies zeigt sich auch daran, dass mit etwa 5% vergleichsweise wenige Betriebe von betriebsbedingten Kündigungen Gebrauch machten. Auch Betriebsschließungen und Unternehmensinsolvenzen traten während der Krise nicht häufiger auf als sonst.

Eine wichtige Rolle bei den Anpassungsmaßnahmen der Betriebe spielt auch die betriebliche Mitbestimmung. Betriebe mit Betriebsrat mussten ihre Beschäfti-

gung durchschnittlich zwar etwa in gleichem Ausmaß reduzieren wie Betriebe ohne Betriebsrat, allerdings ging dies mit deutlich weniger Entlassungen einher. Auch darüber hinaus wiesen Betriebe mit Betriebsrat während der Covid-19-Krise weniger Personalabgänge, weniger Einstellungen und somit eine insgesamt geringere Fluktuation und höhere Beschäftigungsstabilität auf. Dies kann neben den Beschäftigten auch den Betrieben zugutekommen, da es ihre Anpassungskosten reduziert, die neben der Suche und Einarbeitung neuen Personals auch durch den Verlust erfahrener Mitarbeiter*innen entstehen können.

Während insgesamt – vor allem aufgrund des massiven Einsatzes von Kurzarbeit und weiterer staatlicher Hilfen – zahlreiche Arbeitnehmer*innen, insbesondere solche in regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, vor Jobverlusten geschützt werden konnten, so waren die Auswirkungen der Krise für weniger gut geschützte Gruppen von Erwerbstätigen umso dramatischer. Dazu zählen insbesondere geringfügig Beschäftigte sowie Leiharbeitskräfte, bei denen die Beschäftigung im Zuge der Krise um 13% bzw. 11% zurückging. Der Beschäftigungsabbau fiel unter diesen Gruppen somit etwa zehnmal stärker aus als im Durchschnitt. Auch die Zahl der befristet Beschäftigten sank während der Krise deutlich. Ebenfalls schwer von der Krise betroffen waren Selbständige, von denen zu Beginn der Krise ca. 60% Einkommensverluste

te zu verzeichnen hatten – etwa viermal so viele wie abhängig Beschäftigte.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass sich die wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Krise auf bestimmte, häufig unzureichend abgesicherte Gruppen von Erwerbstätigen mit geringer Marktmacht konzentrieren, wohingegen viele Arbeitnehmer*innen – vor allem regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit hohem Qualifikationsniveau und dementsprechend höheren Einkommen – wirtschaftlich kaum oder gar nicht betroffen waren. Entsprechende Ungleichheiten in Bezug auf Einkommen, Beschäftigungssicherheit und -qualität bestanden bereits vor der Krise und traten nun in deutlich verschärftem Ausmaß zutage. Eine wesentliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Herausforderung besteht darin, diese Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt abzumildern, die soziale Absicherung ökonomisch vulnerabler Gruppen zu verbessern und zu verhindern, dass ohnehin bereits benachteiligte Gruppen von Erwerbstätigen einen erheblichen Teil der Kosten gegenwärtiger und künftiger Krisen zu schultern haben.

„Dies verdeutlicht die essentielle Bedeutung beschäftigungssichernder Maßnahmen, wobei neben staatlichen Hilfsmaßnahmen auch der betrieblichen Mitbestimmung eine wichtige Rolle zukommt.“

Darüber hinaus sind auch die sozialen und wirtschaftlichen Langzeitfolgen der Krise in den Blick zu nehmen. Im Falle der Covid-19-Krise werden sich diese zwar erst im Laufe der kommenden Jahre bemerkbar machen, jedoch gibt es empirische Evidenz zu den längerfristigen Folgen vergangener Wirtschaftskrisen. So zeigen beispielsweise Studien zu den Folgen von Arbeitsplatzverlusten, dass diese nicht nur kurzfristig zu Verdienstausfällen führen, sondern auch längerfristig Einbußen bei Löhnen und Beschäftigungsqualität mit sich bringen, vor allem, wenn Jobverluste in Rezessionen stattfinden. Auch negative gesundheitliche und soziale Folgen sind zu beobachten. Dies verdeutlicht die essentielle Bedeutung beschäftigungssichernder Maßnahmen, wobei neben staatlichen Hilfsmaßnahmen auch der betrieblichen Mitbestimmung eine wichtige Rolle zukommt.

Negative Langzeitfolgen können zudem für junge Men-

schen auftreten, deren Ausbildung oder Berufseinstieg massiv durch die Krise beeinträchtigt wurde. Bisherige Studien zeigen, dass Kohorten, die während einer Rezession in den Arbeitsmarkt einsteigen, für einen Zeitraum von ca. 15 Jahren mit Karriereachteilen in Form geringerer Löhne oder häufigerer Arbeitslosigkeit konfrontiert sind. Bei der Covid-19-Krise ist zu befürchten, dass die Folgen für junge Menschen sogar noch weit über die einer „normalen“ Rezession hinausgehen. Neben Beeinträchtigungen im Bildungssystem kann auch ein genereller Mangel an sozialer Interaktion für junge Menschen längerfristig negative Folgen mit sich bringen und sich letztlich auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen.

Auch wenn die Auswirkungen der Covid-19-Krise sich zum Teil erst in den kommenden Jahren zeigen werden, so lässt sich dennoch bereits festhalten, dass die Kosten der Pandemiebekämpfung sowohl zwischen verschiedenen Alterskohorten als auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt sehr ungleich verteilt sind, wobei wirtschaftlich ohnehin vulnerable Gruppen oft am stärksten betroffen sind. Auch im Hinblick auf gegenwärtige und künftige Herausforderungen ist es aus wirtschafts- und sozialpolitischer Sicht dringend geboten, diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

Literatur:

Fackler, D., Schnabel, C. & Stegmaier, J. (2021): Personnel Adjustments during the COVID-19 Pandemic: Did Co-Determination Make a Difference? IZA Discussion Paper No. 14873, Bonn

Struck, O., Dütsch, M., Fackler, D. & Hohendanner, C. (2021): Flexibilitätsinstrumente am Arbeitsmarkt in der Covid-19-Krise, in: WSI-Mitteilungen 74(6), 435-445.



Studienfahrt des 86. Lehrgangs nach Brüssel

Dr. Zeynep Nettekoven & Dr. Daniel Fackler

Wie jedes Jahr – mit Ausnahme der pandemiebedingten Unterbrechung, in der nur virtuelle Treffen möglich waren – organisierte die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) auch in diesem Jahr für die Studierenden des aktuellen Lehrgangs eine Studienreise.



Das Ziel dieser Reise, die vom 9.-13. Mai stattfand, war in diesem Jahr Brüssel. Organisiert wurde sie von Dr. Zeynep Nettekoven (Dozentin für Wirtschaftswissenschaften). Die Teilnehmergruppe bestand aus 18 Studierenden des 86. Lehrgangs der EAdA, Dr. Zeynep Nettekoven, Dr. Daniel Fackler (Dozent für Wirtschaftswissenschaften) und Jürgen Schönberger (Lehrgangsassistent). Die Ziele der Exkursion bestanden

darin, vor Ort durch Vorträge und Diskussionen mehr über die Institutionen und Politikfelder der Europäischen Union zu erfahren, aktuelle Debatten und Herausforderungen auf europäischer Ebene zu verstehen, Ziele und Aktivitäten der Interessenvertretungen auf europäischer Ebene näher kennenzulernen, sowie praktische Bezüge zu den Lehrveranstaltungen im Bereich Europäische Integration herzustellen.

Mit diesen Zielsetzungen besuchte die Gruppe während ihres Aufenthalts in Brüssel die Europäische Kommission, das Europäische Parlament, IndustriAll Europe, BDI und BDA Brüssel, das European Trade Union Institute (ETUI), sowie den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB).

Am Montag, den 9. Mai, traf sich die Gruppe frühmorgens am Frankfurter Hauptbahnhof zur Abreise mit dem Zug nach Brüssel. Nach der Ankunft gegen Mittag und dem Check-In im Hotel nahm die Gruppe nachmittags an einer Stadtrundführung durch die Brüsseler Altstadt teil. Während des ca. dreistündigen Rundgangs lernte sie die wichtigsten Sehenswürdigkeiten sowie zahlreiche spannende kulturelle und historische Aspekte der Stadt kennen. Dienstagvormittag fand zunächst der Besuch bei der Europäischen Kommission im Kongresszentrum *Albert Borschette* statt. Dieser bestand aus drei Vorträgen über die aktuelle Politik der Europäischen Union mit jeweils anschließender Dis-

kussion. Der erste Vortrag mit dem Titel „The EU budget at the forefront of EU policymaking“, der von Frans Nijs gehalten wurde, erläuterte die wichtigsten Merkmale des EU-Haushaltsplans mit einem Fokus auf die durch die Corona-Krise hervorgerufenen Veränderungen. Darauf folgte das zweite Thema „Angemessene Mindestlöhne in der EU“, das von Duco Claringbould vorgestellt wurde. Der dritte Vortrag von Barbara Steffner befasste sich schließlich mit dem „European Green Deal“. Nach jedem Vortrag hatten die Studierenden die Möglichkeit Fragen zu stellen sowie Anmerkungen und Kritik zu äußern.



Sommerfest 2022





Abschlussfeier des 86. Lehrgangs

Am 11. August 2022 feierte die Europäische Akademie der Arbeit den Abschluss des 86. Lehrgangs. Prof. Dr. Martin Allespach begrüßte die Absolvent*innen und geladenen Gäste. In seiner Rede betonte er, dass das Studium an der EAdA eine sehr anspruchsvolle Erfahrung auf akademischem Niveau ist. Allespach kündigte die Weiterentwicklung des Curriculums in enger Abstimmung mit dem Kuratorium der Akademie an.

Der Direktor und Leiter der Akademie diskutierte im Anschluss mit zwei ganz besonderen Gästen das Leitbild: Stefanie Burger war selbst Teilnehmerin im 85. Lehrgang. Sie ist Betriebsrätin bei der ZF Group und studiert heute Angewandte Bildungswissenschaften an der University of Labour. Auch Dr. Tom Kehrbaum studierte an der EAdA, allerdings bereits im 63. Lehrgang, er ist heute promovierter Philosoph und beim Vorstand der IG Metall für Personalentwicklung zuständig.

In der Diskussion wurde deutlich, dass die Bedeutung von Bildung und Wissenschaft für die Gewerkschaften

heute – aber auch für unsere gesamte Gesellschaft – gar nicht hoch genug gewertet werden kann.

Die Bildungsbiographien der Diskutant*innen stehen exemplarisch für diese Bedeutung. Auch Rainer Gröbel, der Vorsitzende des Kuratoriums der EAdA und Kanzler der University of Labour, richtete ein Grußwort an unsere Studierenden. Die Studierenden des 86. Lehrgangs wurden von Yamos Camara vertreten. Er bat die Festgesellschaft um eine Schweigeminute im Andenken an den in diesem Jahr verstorbenen ehemaligen Leiter der EAdA, Prof. Dr. Otto Ernst Kempen.

Der im ganzen House of Labour hochgeschätzte Pianist Georgi Mundrov gab der Festveranstaltung den angemessenen würdigen Rahmen.

Nach der feierlichen Vergabe der Zeugnisse gab es die Gelegenheit zur gegenseitigen Verabschiedung. Das Team der EAdA ist stolz, diesen Lehrgang vom Oktober 2021 bis zu diesem Tage begleitet zu haben und freut sich gemeinsam mit den Absolvent*innen über ihre Abschlüsse.





Nachruf

Prof. Dr. Otto Ernst Kempfen

Die Europäische Akademie der Arbeit trauert um Prof. Dr. Otto Ernst Kempfen, der am 20. März 2022 im Alter von 79 Jahren verstarb.

Professor Kempfen trat im Jahr 1976 in unsere Akademie ein und prägte das Wesen der EAdA nicht zuletzt durch seine Tätigkeit als alternierender Leiter und Direktor zwischen 1979 und 2007.

Über Jahrzehnte war er hier Dozent für Arbeitsrecht, Verfassungsrecht und Politikwissenschaft, daneben war Professor Kempfen von 1977 bis 1995 Leiter des Seminars für Arbeits- und Sozialrecht des DGB und von 1995 bis 2001 Syndikus der Gewerkschaft ÖTV. In dieser Funktion war er an der Fusion zur Gewerkschaft ver.di beteiligt, deren Bundesvorstand er von 2001-2011 als Rechtsberater unterstützte.

Von Kempfen stammen zahlreiche maßgebliche Veröffentlichungen zum Arbeitsrecht, zum Tarifvertragsrecht und zum Verfassungsrecht.

Lange Jahre engagierte er sich auch im Verein der Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit.

Noch bis kurz vor seinem Tod hielt er an der EAdA Vorlesungen zur Geschichte des Deutschen und Europäischen Verfassungsrechts.

Professor Kempfen besaß als Mensch und Hochschullehrer einen einzigartigen Stil, der uns alle inspirierte und motivierte.

Das Kollegium und die Studierenden der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt werden ihm ein ehrendes Gedenken bewahren.

Unser Mitgefühl gilt seiner Familie.

Teilnehmer*innen 85. Lehrgang

Name	Vorname	Wohnort	Geb.
Aksoy	Sinan	Gelsenkirchen	1993
Bannoura	Tarek	Erfurt	1993
Böckmann	Philipp	Nordenham	1996
Dahms	Benjamin	Hannover	1988
Dose	André	Bad Bramstedt	1979
Eimert	Felix	Ostfildern	1996
Georgoudious	Marios	Lippstadt	1997
Glistau	Kevin	Berlin	1986
Grigo	Marie-Sophie	Koblenz	1996
Grönke	Nils	Heuchelheim-Kinzenbach	1997
Helten	Annika	Naumburg	1998
Burger	Stefanie	Haßfurt	1995
Huber	Alexander	Augsburg	1997
Kiss	David	Hattersheim a. M.	1986
Klös	Jana	Leun	1990
Koper	Katarina	Rosenheim	1989
Kreimeier	Sebastian	Holzminden	1982
Mandlmeier	Johannes	Dollnstein	1998
Marschall	Lea	Berlin	1994
Mildner	Rico	Eschborn	1989
Mlejnek	Tanja	Ludwigsburg	1993
Müller	Bettina	Timmendorfer Strand	1992
Pangsy	Fabian	Unterensingen	1998
Schneiders	Marc	Köln	1994
Schönberger	Jürgen	Maxhütte-Haidhof	1994
Thoma	Marcel	Neustadt am Rübenberge	1998
Yilmaz	Abdullah	Düsseldorf	1972
Zahn	Rouven	Aschaffenburg	1993

Teilnehmer*innen 86. Lehrgang

Name	Vorname	Wohnort	Geb.
Camara	Yamos	Frankfurt am Main	1981
Cus	Kassandra	Frankfurt am Main	1995
Doci	Hygert	Frankfurt am Main	1996
Dziekan	Torben	Frankfurt am Main	1991
Hebert	Manuela	Sennfeld	1995
Hein	Yvonne	Barleben	1972
Hohmann	Jonas	Bochum	1994
Koch	Maximilian-Louis	Frankfurt am Main	1992
Lehmann	Maja	Leipzig	1993
Mannß	Björn	Mücke	1981
Melchionda	Gianluca	Waiblingen	1982
Müller	Joshua	Frankfurt am Main	1996
Reinders	Marco	Frankfurt am Main	1996
Schaarschmidt	Simon	Frankfurt am Main	1990
Sommer	Kim-Chiara	Frankfurt am Main	1996
Sommer	Marijana	München	1995
Stampfer	Sascha	Essen	1996
Tornack	Tina	Leipzig	1988
Weller	Linda	Frankfurt am Main	1984
Wolf	Philip Martin	Essen	1987
Zergiebel	Moritz	Frankfurt am Main	1996

LEHRGEBIETE 85. Lehrgang

Wirtschaft

Prof. Dr. Bernhard EMUNDS / Dr. Thomas WAGNER: Wirtschafts- und Unternehmensethik ● Dr. Daniel FACKLER: Außenwirtschaftliche Beziehungen; Ökonomische Grundlagen der Tarifpolitik; Europäische Integration - Wirtschaftspolitische Steuerung ● Adrian MENGAY: Einführung in die BWL I + II ● Dr. Zeynep NETTEKOVEN: Einführung in die Wirtschaftstheorie; Geld- und Fiskalpolitik (Wirtschaftspolitik I); Konjunktur- und Arbeitsmarktpolitik (Wirtschaftspolitik II)

Recht

Prof. Dr. Martin BECKER: Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes ● Dr. Anna K. BERNZEN: Rechtspolitische Entwicklungen ● Dr. Philipp DONATH: Einführung in das Zivilrecht unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts; Individualarbeitsrecht – Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis; Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht ● Dr. Andreas ENGELMANN: Methoden der Rechtsanwendung ● Dr. Daniel HLAVA: Deutsches und europäisches Arbeits- und Wirtschaftsrecht ● Prof. Dr. Otto Ernst KEMPEN: Entstehung der Verfassungsordnung in Europa; Grundlagen des deutschen und europäischen Verfassungsrechts ● Dr. Ernesto KLENGEL: Kündigungsschutz- und Verfahrensrecht ● Simon MILLER: Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa ● Carsten SCHULD: Aktuelle Probleme des Arbeitsrechts

Sozial- und Gesellschaftspolitik

Dr. Carola BURKERT: Sozialpolitik unter Bedingungen globalisierter Märkte und europäischer Integration ● Michael DETJEN: Europäische Integration und Rolle von Gewerkschaften in der EU ● Dr. Herbert JACOBS: Armut und Arbeitslosigkeit; Soziale Sicherung im Alter ● Dr. Arijana NEUMANN: Politik und Sozialstaat ● Prof. Dr. Jan PRIEWE: Europäische Integration – Europäische Geldpolitik ● Prof. Dr. Michaela ZEISS: Gesundheit und Pflege

Arbeitspolitik/-beziehungen

Prof. Dr. Martin ALLESPACH: Arbeit und Bildung – Zusammenhänge und Widersprüche ● Dr. Joachim BEERHORST: Einführung in die Interessenvertretung – Theorie und Praxis der Gewerkschaften I + II; Praxis von Interessenvertretung – Aktuelle politische Entwicklungen und Konzepte ● Dr. Birgitta DUSSE: Kapitalismusvergleiche / -Analyse; Arbeitsbeziehungen im europäischen Vergleich ● Michael HINTZ: Begriff, Geschichte und Zukunft der Arbeit I; Gesellschaftliche und private Reproduktion (-sarbeit) ● Tobias SCHMITZ: Einführung in die praktische und politische Philosophie ● Dr. Hilde WAGNER: Einführung in die Arbeitsbeziehungen; Wissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit; Industriesoziologie – Arbeitskräfte im Postfordismus Anforderungen und Probleme; Geschichte und Zukunft der Arbeit

Organisation und Management / Schlüsselqualifikationen

Christian BARTHELMES: Konfliktmanagement ● Jens BECKMANN: Projektmanagement ● Michael HINTZ: Kapital-Lektürekurs ● Prof. Dr. Karl-Martin OBERMEIER: Kommunikationsmanagement ● Tobias SCHMITZ: EDV Einführung ● Beate RAUCH: Deutsch Intensivkurs / Englisch ● Max RUDEL / Hanna WINTER: Techniken wissenschaftlichen Arbeitens Max RUDEL: Methoden empirischer Sozialforschung ● Prof. Dr. Michael SCHMIDT: Leitung und Führung

LEHRGEBIETE 86. Lehrgang

Wirtschaft

Prof. Dr. Bernhard EMUNDS / Dr. Thomas WAGNER: Wirtschafts- und Unternehmensethik ● Dr. Daniel FACKLER: Außenwirtschaftliche Beziehungen; Ökonomische Grundlagen der Tarifpolitik; Europäische Integration - Wirtschaftspolitische Steuerung ● Adrian MENGAY: Einführung in die BWL I + II ● Dr. Zeynep NETTEKOVEN: Einführung in die Wirtschaftstheorie; Geld- und Fiskalpolitik (Wirtschaftspolitik I); Konjunktur- und Arbeitsmarktpolitik (Wirtschaftspolitik II)

Recht

Prof. Dr. Martin BECKER: Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes ● Dr. Anna K. BERNZEN: Rechtspolitische Entwicklungen ● Prof. Dr. Philipp DONATH: Einführung in das Zivilrecht unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts; Individualarbeitsrecht – Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis; Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht ● Dr. Andreas ENGELMANN: Methoden der Rechtsanwendung, Sozialrecht und Sozialverfahrensrecht ● Christina FREISTEDT: Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa ● Alexander HEGER: Grundlagen des deutschen und europäischen Verfassungsrechts ● Prof. Dr. Otto Ernst KEMPEN: Entstehung der Verfassungsordnung in Europa ● Dr. Ernesto KLENGEL: Kündigungsschutz- und Verfahrensrecht ● Carsten SCHULD: Aktuelle Probleme des Arbeitsrechts

Sozial- und Gesellschaftspolitik

Dr. Carola BURKERT: Sozialpolitik unter Bedingungen globalisierter Märkte und europäischer Integration ● Luc TRIANGLE: Europäische Integration und Rolle von Gewerkschaften in der EU ● Dr. Herbert JACOBS: Armut und Arbeitslosigkeit; Soziale Sicherung im Alter ● Dr. Arijana NEUMANN: Politik und Sozialstaat ● Prof. Dr. Jan PRIEWE: Europäische Integration – Europäische Geldpolitik ● Simon REINERS: Ethik der Sozialpolitik ● Prof. Dr. Michaela ZEISS: Gesundheit und Pflege

Arbeitspolitik/-beziehungen

Prof. Dr. Martin ALLESPACH: Arbeit und Bildung – Zusammenhänge und Widersprüche ● Dr. Joachim BEERHORST: Einführung in die Interessenvertretung – Theorie und Praxis der Gewerkschaften I + II; Praxis von Interessenvertretung – Aktuelle politische Entwicklungen und Konzepte ● Dr. Birgitta DUSSE: Kapitalismusvergleiche / -Analyse; Arbeitsbeziehungen im europäischen Vergleich ● Michael HINTZ: Begriff, Geschichte und Zukunft der Arbeit I; Gesellschaftliche und private Reproduktion (-sarbeit) ● Tobias SCHMITZ: Einführung in die praktische und politische Philosophie ● Dr. Hilde WAGNER: Einführung in die Arbeitsbeziehungen; Wissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit; Industriosozologie – Arbeitskräfte im Postfordismus Anforderungen und Probleme; Geschichte und Zukunft der Arbeit

Organisation und Management / Schlüsselqualifikationen

Christian BARTHELMES: Konfliktmanagement ● Dr. Heiko HOSSFELD: Projektmanagement ● Michael HINTZ: Kapital-Lektürekurs ● Klaus D. OEHLER: Kommunikationsmanagement ● Jörg RAFTOPOLUS: EDV Einführung ● Beate RAUCH: Deutsch Intensivkurs / Englisch ● Max RUDEL: Techniken wissenschaftlichen Arbeitens; Methoden empirischer Sozialforschung ● Prof. Dr. Michael SCHMIDT: Leitung und Führung ● Sam Martin SEYEDKALAL: Englisch Intensivkurs

Kuratorium

Vorsitzender:

RAINER GRÖBEL
IG Metall

Stellvertretender Vorsitzender:

KAI KLOSE
Hessischer Minister für Soziales und Integration

Weitere Mitglieder:

ANGELA DORN
Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst

MICHAEL BODDENBERG
Hessischer Minister der Finanzen

PROF. DR. ENRICO SCHLEIFF
Präsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main

PETER FELDMANN
Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt am Main

YASMIN FAHIMI
Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

NICOLE SIMONS
Bundesvorstandsmitglied IG BAU

BIRGIT BIERMANN
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE

ANDREAS FRÖHLICH
Personalleiter der ver.di Bundesverwaltung

PROF. DR. MARTIN ALLESPACH
Direktor und Leiter der EAdA

PROF. DR. DIETHER DÖRING
Vertreter der Dozierenden der EAdA

Vertretung der Studierenden des 85. Lehrgangs:

TAREK BANNOURA
KATARINA KOPER
JÜRGEN SCHÖNBERGER

Vertretung der Studierenden des 86. Lehrgangs:

MARIJANA SOMMER
PHILIP MARTIN WOLF
MORITZ ZERGIEBEL

Verein der Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit



Der Verein der Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit besteht im Kern aus ehemaligen Hörenden und Lehrenden der Europäischen Akademie der Arbeit.

Aber auch andere Menschen, die die Arbeit der EAdA richtig, wichtig und unterstützenswert finden, sind als Mitglieder willkommen. Mit unseren jährlichen Mitgliedsbeiträgen unterstützen wir in erster Linie die Studierenden des aktuellen Jahrgangs und geben Zuschüsse etwa zu den jährlichen Studienreisen. Auch individuelle Unterstützungen beispielsweise in Form von zinslosen Darlehen für Studierende in schwierigen finanziellen Situationen gewähren wir gerne. Darüber hinaus unterstützen wir die EAdA als Institution und auch soziale Einrichtungen der Studierenden.

Außerdem versteht sich der Verein als „Familie“ der ehemaligen Hörenden, die mit dem Besuch der EAdA in der Regel mehr verbinden als das gemeinsame studieren. Uns einen sowohl ein Wertekanon basierend auf Solidarität, aber auch die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft und die Arbeit in der Mitbestimmung mit dem Ziel eine bessere Arbeits- und Lebenswelt zu erstreiten.

Die eigene positive und wichtige Erfahrung an der EAdA wird somit auch positiv auf künftige Jahrgänge übertragen. Manchmal einfach nur durch den eigenen Mitgliedsbeitrag, der künftigen Hörenden hilft.

Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V.

Verein „Freunde und Förderer der EAdA e.V.“
c/o DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main

BEITRITTSERKLÄRUNG und SEPA-Lastschriftmandat

Name und Anschrift des Zahlungsempfängers

Freunde und Förderer der
Europäischen Akademie der Arbeit e.V.
c/o DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main

Kontaktdaten des Kontoinhabers

Name

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Telefon

Geburtsdatum

Hiermit ermächtige/n ich/wir den Verein „Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V.“ die von mir/uns zu entrichtende Zahlung des jährlichen Mitgliedsbeitrags

in Höhe von _____ Euro ab _____ bei Fälligkeit von meinem/unseren Konto
Betrag Jahr

IBAN

BIC

Kreditinstitut/Bank

ggf. abweichender Kontoinhaber

durch Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich/wir mein/unser Kreditinstitut an, die vom Verein „Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V.“ auf mein/unser Konto gezogene Lastschrift einzulösen.

Hinweis: Ich/wir kann/können innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem/unseren Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Ort, Datum

Unterschrift

Impressum

Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main
Eschersheimer Landstr. 155-157
60323 Frankfurt am Main

Telefon: 069/970 978-30

E-Mail: info@eada.uni-frankfurt.de

Internet: www.akademie-der-arbeit.eu

Layout/Gestaltung: Tobias Schmitz

Auflage: 1500

Oktober 2022

Die Europäische Akademie der Arbeit ist eine Stiftung von:

HESEN



STADT  FRANKFURT AM MAIN

