



**EUROPÄISCHE AKADEMIE DER ARBEIT
IN DER UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN**

JAHRBUCH 2016

Oktober 2015 – August 2016

www.akademie-der-arbeit.eu

Impressum

Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main

Mertonstraße 30, 60325 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 77 20 21

Fax: 069 / 7 07 34 69

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

Internet: www.akademie-der-arbeit.eu

Layout/Gestaltung: Anuar Hassan

Auflage: 2000

März 2017

Inhalt

Grußwort von Prof. Dr. Matthias Zimmer.....	2
Vorwort von Prof. Dr. Martin Allespach - Leiter und Direktor.....	4
1. Eröffnung des 80. Lehrgangs 2015/2016.....	10
2. Veranstaltungen und Projekte im 80. Lehrgang.....	20
2.1 Exkursion nach Straßburg.....	20
2.2 Betriebsbesichtigungen.....	24
2.3 Workshop in Wien mit der SOZAK.....	26
2.4 Studienreise nach Poznan: ein Reisebericht.....	28
2.5 Sommerfest 2016.....	31
2.6 Spendenbericht.....	32
2.7 Kaminabend mit Prof. Dr. Mathias Zimmer.....	33
3. Lehrveranstaltungen im 80. Lehrgang.....	34
4. TeilnehmerInnen des 80. Lehrgangs.....	37
5. Abschlussfeier des 80. Lehrgangs.....	39
6. Martin Allespach über Bildung 4.0.....	41
7. Weiterentwicklung der EAdA zum House of Labour.....	49
8. Bacherlorstudium bei der Academy of Labour.....	51
9. Kuratorium.....	55
10. Verein der Freunde und Förderer.....	56
11. Beitritts- und Abbuchungserklärung.....	58
12. Nachruf.....	59

Grußwort von Prof. Dr. Matthias Zimmer



2016 war das Jahr des Populismus, auch in Deutschland. Sucht man nach den Gründen für diesen Populismus, ist meine These: Der Aufstieg populistischer Parteien und Bewegungen in Europa und den USA ist die Rache des Neoliberalismus an der Politik. In den 1980er und 1990er Jahren begann die Bewegung hin zu mehr Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierung. Sie hatte sehr unterschiedliche Auswirkungen in den einzelnen europäischen Ländern, aber der gemeinsame Nenner war die Entkernung des Nationalen und mehr Unsicherheit und Risiko für den Einzelnen. Die Menschen wurden in die durch den Neoliberalismus vorbereitete Globalisierung gestellt. Wo früher der Nationalstaat verbindliche

Regeln aufstellen konnte, wirkten nun die anonymen Kräfte von globalen Märkten. Sozialstaatliche Konsense wurden im Namen der Wettbewerbsfähigkeit aufgekündigt. Die Globalisierung verlangte Flexibilität und Mobilität. Zugehörigkeit, Heimat, Herkunft: All das spielt für den entfesselten globalen Kapitalismus keine Rolle. Dinge sind mit Ähnlichkeit geschlagen: Überall die gleichen Geschäfte, die gleichen Waren. Die doppelte Bedrohung der Herkunft und der sozialen Sicherheit wurden zur Grundlage des Populismus. Er ist deshalb keine reine Bewegung von rechts, sondern trägt die Sehnsucht nach der verlorenen Sicherheit in sich. Es gibt keine Beheimatung in der Globalität und auch keine soziale Sicherheit.

In Deutschland ist das Aufkommen des Populismus spät erfolgt. Der nationale Vereinigungskonsens trug über die ersten Globalisierungsprobleme, die Exporterfolge überlagerten die Entkernung des Nationalen. Die Globalisierung schlug in Deutschland mit der Doppelkrise des internationalen Finanzsystems und der Flüchtlinge zu: Die Probleme der Globalisierung waren in Deutschland angekommen. Die blühenden Landschaften, bedroht durch die Rettung des Euro und das Einströmen des Fremden, der Flüchtlinge: Nun artikulierten sich auch die Ängste in Deutschland. Es ist kein Zufall dass die AfD ihr politisches Kapital aus diesen beiden Krisen schlagen konnte und nicht die politische Linke: es fehlte der nationale Impuls, die Beheimatung in der Auflösung des Sozialen. Internationalismus bietet kein wärmendes Heimatgefühl.

Zunehmend macht sich Unwille breit, einer Politik zu vertrauen, deren Reichweite begrenzt ist. Aber was ist die Alternative? Abschottung in der Globalisierung – das ist das Rezept des Populismus. Es ist ein Rezept der Nostalgie, die in eine Zeit verweist, als der Staat noch alles regeln konnte. Aber die Moderne entwickelt sich weiter. Unsere einzige Chance, die Prozesse der Globalisierung zu bändigen, sind robuste internationale Strukturen und Regime. Wir müssen uns politisch auf die Globalisierung einlassen, um sie gestalten zu können. Auch auf TTIP und CETA.

Gleichzeitig gilt es, die Kernleistung des Staates, den Schutz seiner Bürger, sicherzustellen. Auch das geht heute nicht mehr ausschließlich nationalstaatlich: Grenzübergreifende Kriminalität verlangt internationale Kooperation ebenso wie die Sicherung der europäischen Außengrenzen und die Beseitigung von Fluchtursachen. Der Schutzanspruch gilt aber auch gegenüber den entfesselten Kräften der Globalisierung. Der Neoliberalismus hat die Berechenbarkeit von Lebensläufen ausgehebelt. Die Flexibilisierung von Lebensläufen entspricht nicht dem, was die Menschen wollen. Daran aber wird Politik gemessen. Wir sollten den Mut aufbringen, Menschen auch sozial wieder zu beheimaten, ihnen dauerhafte Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt anzubieten, indem wir prekäre Beschäftigung zurück drängen. Globalisierung braucht einen starken Staat und starke internationale Kooperation, auch um die neoliberalen Auswüchse und damit den Populismus zurück zu drängen. Populismus ist kein Schicksal, sondern eine Reaktion auf Versäumtes. Demokratien gehen am Populismus nur dann zugrunde, wenn das Versäumte als Nährboden des Populismus nicht aufgearbeitet wird. Das bleibt Aufgabe der Politik – und einer sich der Moderne nicht verweigernden gewerkschaftlichen Bewegung.

Vorwort von Prof. Dr. Martin Allespach - Leiter und Direktor

Volle Auslastung – engagierte Studierende

Aktuell findet der 81. Lehrgang statt. Erneut gab es mehr Interessentinnen und Interessenten als Studienplätze zur Verfügung standen. Alle Studienplätze wurden besetzt. Dies ist auch ein Indiz für die erfolgreiche Umsetzung der vielfältigen Maßnahmen, die in den letzten drei Jahren zur Qualitätsverbesserung und -sicherung sowie zur Reprofessionalisierung ergriffen wurden.



Im August 2016 hatten wir den 80. Lehrgang verabschiedet. Alle 44 Studierenden haben die Prüfung sehr ordentlich bestanden. Die Studierenden brachten engagiert ihre z.T. sehr umfangreichen Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung ein. So ist es auch beim 81. Jahrgang. Mit der Reflexion und wissenschaftlichen Einordnung der Erfahrungen gewinnen die Lernprozesse an der EAdA ein überdurchschnittlich hohes und anspruchsvolles Niveau. Sie erlauben in besonderer Weise ein kontextbezogenes und erfahrungsorientiertes Lernen. Aktuell nehmen wieder zwei Studierende aus Polen und Italien am Lehrgang teil. Im 80. Lehrgang nahmen Studentinnen aus Polen und China teil.



Zum ersten Mal fand mit der Beteiligung des kompletten 80. Lehrgangs eine Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der SOZAK (Sozialakademie) in Wien statt. Der Workshop wurde von der EAdA und der SOZAK gemeinsam vorbereitet und durchgeführt und vertieft die Kooperationsbeziehungen ganz erheblich. Als Ergebnis des Workshops ist eine beeindruckende Publikation entstanden, die beim ÖGB-Verlag erschienen ist.

Neuer Bachelor Studiengang „Personal und Recht“

Auch die Entwicklung von zusätzlichen Angeboten und die Etablierung des House of Labour ist mit großer Dynamik vorangekommen. Wir sind stolz darauf, dass wir seit September 2016 mit dem Bachelorstudiengang Personal und Recht über ein weiteres, attraktives Bildungsangebot verfügen. Der Studiengang sichert nicht nur eine fundierte allgemeine Ausbildung in Wirtschaftswissenschaften, Recht, Arbeitssoziologie, Organisation und Management. In den einzelnen Modulen werden gezielt arbeitnehmerorientierte Schwerpunkte gesetzt; Arbeitsbeziehungen stehen stets im Fokus. Das bedeutet, die Basismodule behandeln u.a. wichtige Teile eines Bachelorstudiums in Betriebs- und Volkswirtschaftslehre ergänzt um paradigmensorientierte Ansätze, sodass bereits hier die — in den letzten Jahren insbesondere durch die studentischen Bewegungen entfachte — Forderung nach pluraler Ökonomik erfüllt wird. Weitere Basismodule wie Organisation, PR, Personalwirtschaft und Wirtschaftsrecht vertiefen grundlegende Kenntnisse in Arbeitsbeziehungen und –politik.

Das Studium ist berufsintegrativ und legt Wert auf eine Verzahnung von Theorie und Praxis. Es ermöglicht den Studierenden, das erworbene theoretische Wissen direkt in die berufliche Praxis umzusetzen. Die Studierenden müssen ihre Berufstätigkeit also nicht unterbrechen und bringen ihre eigenen praktischen Erfahrungen mit in das Studium ein. Zentrales Element des Studiums ist ein Projekt in der Organisation, in welcher der/die Studierende arbeitet. Dies kann ein Unternehmen, eine Gewerkschaft oder eine betriebliche Interessenvertretung sein.

Die Studierenden absolvieren ihr Bachelorstudium in 36 Monaten. Für Absolventen der Europäischen Akademie der Arbeit besteht die Möglichkeit, die Studiendauer um 18 Monate zu verkürzen. Hier wird die umfangreiche Studienleistung an der EAdA anerkannt. Diese Möglichkeit wird auch von einer ganzen Reihe von Absolventen der EAdA in Anspruch genommen.

Neubau – Vorbereitungen laufen auf Hochtouren

Auch die Planungen für den Neubau schreiten voran. Der neue Erbpachtvertrag ist zwischenzeitlich unterschrieben. Im Rahmen eines Gutachterverfahrens haben wir uns in der Jury für einen Entwurf des Architekturbüros GHP aus Oberursel entschieden. Mein Dank gilt an der Stelle ausdrücklich der IGMET, die für uns das neue Gebäude bauen wird. In regelmäßigen Projektsitzungen finden unsere

Anforderungen, die sich aus der besonderen Lehr-Lern-Situation an der EAdA und dem spezifischen Charakter unserer Einrichtung ergeben, wohlwollend Gehör. Im Moment laufen bereits die Bauvorbereitungen, Baubeginn wird in diesem Jahr sein.

Forschung

Von der Hans-Böckler-Stiftung wurde uns ein dreijähriges Forschungsprojekt mit dem Titel „Mitbestimmung – Ein Thema für die Wirtschaftswissenschaften!“ genehmigt. Es beschäftigt sich mit der Etablierung von Mitbestimmung als Ausbildungsinhalt im Studium zukünftiger Managementverantwortlicher. Ersten Studienergebnissen zufolge ist das Themengebiet in Modul- und Studienkatalogen der entsprechenden Studiengänge marginalisiert (vgl. Allespach/Dusse im MBF-Report 2016: 9 der Hans-Böckler-Stiftung). Auf Grundlage eines aktions- und beteiligungsorientierten Forschungsansatzes soll ein Studienmodul „Mitbestimmung/Arbeitsbeziehungen“ speziell für die Wirtschaftswissenschaften konzipiert, in der Praxis erprobt und evaluiert werden. Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen wird ein auf der Studie basierendes anwendungsorientiertes Lehrbuch entwickelt.

Unterstützung bei der Gründung einer Academy of Work in Bangladesh

Im August 2016 war ich auf Einladung der Friedrich Ebert Stiftung (FES) in Dhaka. Auf ihre Initiative hin befand man sich – gemeinsam mit den Gewerkschaften – im Prozess des Aufbaus einer ‚Academy of Work‘ (AoW). Die Akademie soll den Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen und die Stärkung des sozialen Dialogs vorantreiben. Ich wurde gebeten, vor Ort strukturelle Rahmenbedingungen zu klären und einen Vorschlag für ein Curriculum zu erarbeiten. Dazu wurden zahlreiche Gespräche mit allen nationalen Gewerkschaftsvorsitzenden, potenziellen Teilnehmern, Wissenschaftlern und dem Textilarbeitgeberverband sowie der Politik geführt. Auch nach meinem Besuch vor Ort stand ich diesem Projekt immer wieder beratend zur Seite. Dank des außergewöhnlich hohen Engagement der Leiterin des FES Büros in Dhaka findet die Einweihung der Academy of Work bereits im April d.J. statt. Angesichts der Rahmenbedingungen in Bangladesch eine enorme Leistung. Für mich ist es eine besondere Ehre, an der Eröffnungsfeier, zu der ich eingeladen wurde, teilzunehmen.

Bewerbungsformular für die Academy of Work in Bangladesch:

ACADEMY OF WORK (AoW)

A THREE-MONTH, CERTIFIED EDUCATION PROGRAMME FOR TRADE UNIONISTS

WHAT IS THE AoW?

The AoW is a policy-oriented long-term education programme in the field of international relations and social partnership for trade unionists from the low-end manufacturing industries. The training programme combines theory and practice and will be taught by national and international researchers and experts. The AoW offers its students a unique opportunity to build a national and international network.

The successful completion of the course will qualify the participants for a competent and all-inclusive representation of workers' interests in the global supply chain and will contribute to an effective social dialogue in Bangladesh.

Participants will receive a certificate after completion of the course.

CONTENT: Five training modules on decent work, economics and harmonious industrial relations in a globalised world.

WORKING LANGUAGE: Bengali

START: April 4, 2017

The AoW is a joint collaboration of the BILS (Bangladesh Institute of Labour Studies BILS), BIGD (BRAC Institute of Governance and Development/BRAC University) and FES (Friedrich-Ebert-Stiftung Bangladesh).

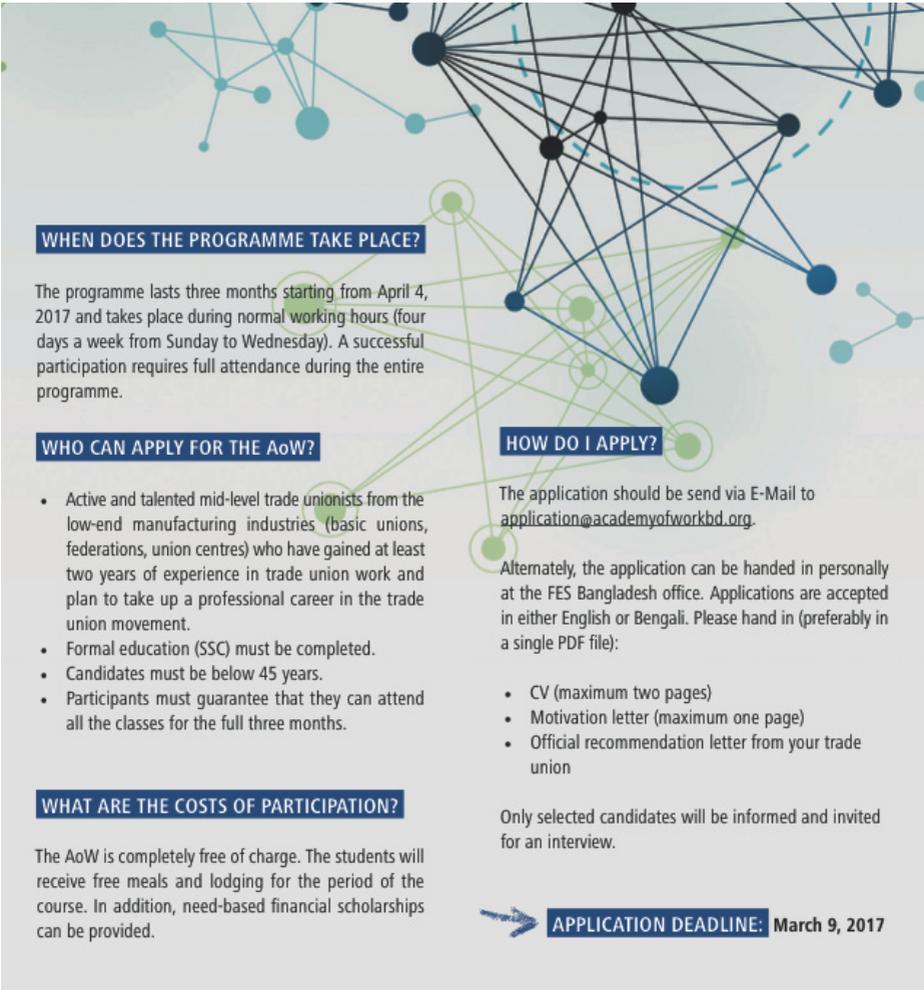
WHICH CONTENTS WILL BE COVERED DURING THE PROGRAMME?

- History of Labour Movement
- Industrial relations and labour policies
- Economics and business administration
- Globalisation and trade
- Management and organization
- Global supply chain and workers' rights
- Gender and decent work
- Health and safety
- Project management and leadership skills

➔ **ADMISSION OPEN**

➔ **ONLY 20 SEATS AVAILABLE**

➔ **APPLICATIONS ARE ACCEPTED UNTIL MARCH 9, 2017**



WHEN DOES THE PROGRAMME TAKE PLACE?

The programme lasts three months starting from April 4, 2017 and takes place during normal working hours (four days a week from Sunday to Wednesday). A successful participation requires full attendance during the entire programme.

WHO CAN APPLY FOR THE AoW?

- Active and talented mid-level trade unionists from the low-end manufacturing industries (basic unions, federations, union centres) who have gained at least two years of experience in trade union work and plan to take up a professional career in the trade union movement.
- Formal education (SSC) must be completed.
- Candidates must be below 45 years.
- Participants must guarantee that they can attend all the classes for the full three months.

WHAT ARE THE COSTS OF PARTICIPATION?

The AoW is completely free of charge. The students will receive free meals and lodging for the period of the course. In addition, need-based financial scholarships can be provided.

HOW DO I APPLY?

The application should be send via E-Mail to application@academyofworkbd.org.

Alternately, the application can be handed in personally at the FES Bangladesh office. Applications are accepted in either English or Bengali. Please hand in (preferably in a single PDF file):

- CV (maximum two pages)
- Motivation letter (maximum one page)
- Official recommendation letter from your trade union

Only selected candidates will be informed and invited for an interview.



APPLICATION DEADLINE: March 9, 2017

1. Eröffnung des 80. Lehrgangs 2015/2016

Mit einer Festrede von
Jürgen Kerner - Vorstand der IG Metall



80. Lehrgang im Garten des Gästehauses der Goethe-Universität

Am 15. Oktober 2015 lud die Europäische Akademie der Arbeit zur Eröffnungsfeier des 80. Lehrgangs ins Gästehaus der Goethe-Universität ein. Neben dem Leiter der Akademie Professor Dr. Martin Allespach und dem Kuratoriumsvorsitzenden der EAdA Rainer Gröbel begrüßte auch die Präsidentin der Goethe-Universität, Professor Dr. Birgitta Wolff, die angehenden Studierenden. In Ihrer Ansprache wies sie auf die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens hin.



Prof. Dr. Martin Allespach



Rainer Gröbel



Prof. Dr. Birgitta Wolf

Den Festvortrag hielt in diesem Jahr Jürgen Kerner -
Mitglied im IG Metall Vorstand. Sein Vortrag handelte von der
"Bedeutung und Zukunft der Mitbestimmung"

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich heute hier sein zu dürfen – zur
Eröffnungsfeier des 80. Lehrgangs hier an der
Europäischen Akademie der Arbeit. Entschuldigen
muss ich Detlef Wetzels. Unser Gewerkschaftstag,
der am Sonntag startet, bindet ihn, so dass er heute
nicht da sein kann. Ich überbringe seine herzlichen
Grüße. Mein Vortrag wird sich mit der Bedeutung
und Zukunft der Mitbestimmung befassen.
Mitbestimmung passt zum heutigen Festtag wie der
Deckel auf den Topf. Denn die Idee der
Mitbestimmung und die EAdA sind eng miteinander
verwoben. Und das schon seit ihren Gründungs-
tagen. Ich will kurz auf diesen Zusammenhang ein-
gehen.



1. Gründung der EAdA

Die Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main ist als »erste deutsche Hochschule für das Volk der Arbeit« 1921 in der Universität Frankfurt am Main gegründet worden. Leitmotiv war es, Arbeitnehmer als Führungskräfte zu qualifizieren, die sich dann für die neuen demokratischen Mitbestimmungsrechte in Unternehmen, Staat und sozialen Institutionen einsetzen sollten. Die überwiegend aus dem Beruf kommenden Studierenden sollten hier nach den Ideen und auf Initiative von Hugo Sinzheimer, Ernst Pape und Theodor Thomas eine hochschulmäßige Ausbildung besonderer Art erhalten. Ihnen sollte ein Studium geboten werden, das eine breite gesellschaftspolitische Grundbildung mit starken wirtschafts-, rechts- und sozialwissenschaftlichen Elementen verband. Diese Bildungserfahrung mit Schwerpunkten in Sozialpolitik, Wirtschaft und Arbeitsrecht sollte sie stärken, die neu entstandenen demokratischen Mitwirkungsrechte in Staat, Gesellschaft und Unternehmen im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen. Die zentrale Vision Hugo Sinzheimers war es dabei,

dem arbeitenden Menschen als Träger der Wertschöpfung in der demokratischen Gesellschaft den ihm gebührenden Platz zu sichern. Es ging darum, mitzubestimmen statt bestimmt zu werden. Und das auf allen Ebenen gesellschaftlichen Lebens. Kurzum: Der arbeitende Mensch sollte seinen eigenen Lebensweg selbst bestimmen und sich nicht länger in ein fremdbestimmtes Schicksal fügen müssen. Die Zeit war günstig. Die erste deutsche demokratische Verfassung, das neue Betriebsrätegesetz und Ansätze einer Wirtschaftsdemokratie veränderten auch die Rolle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Akademie der Arbeit wurde in der hoffnungsvollen Zeit des Aufbruchs in den frühen Jahren der Weimarer Republik gegründet. Niemals zuvor hatte es so viele Möglichkeiten der politischen Teilhabe für den damals sogenannten „Vierten Stand“ gegeben. Doch wir wissen aus eigener Erfahrung: Die rechtsstaatlichen Möglichkeiten zur Beteiligung garantieren nicht, dass die Menschen diese auch wahrnehmen können. Eins war den Gründern der Akademie damals wesentlich klarer als vielen unserer heutigen Zeitgenossen in Politik und Wirtschaft: Demokratische Beteiligung bedarf der politischen Bildung. Um die wachsenden Einflussmöglichkeiten auch wahrnehmen zu können, brauchten die Menschen aus der Arbeitswelt neue Bildungsangebote, die mehr darstellten als reine Fortbildung in ihren erlernten Berufen. In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit spielt die EAdA daher damals wie heute eine besondere Rolle als Wegbereiter für die demokratische Teilhabe der Beschäftigten.

2. Herausforderungen für die Mitbestimmung

2.1 Digitalisierung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, natürlich können wir den Beginn des 20. Jahrhunderts nicht mit unserer Zeit, dem Anfang des 21. Jahrhunderts vergleichen. Dennoch: Damals befand und heute befindet sich die Industrie in starkem Wandel. Wer Einblick in die technischen Entwicklungen industrieller Produktion hat, der konnte es in den letzten Jahrzehnten selbst beobachten: Arbeit hat sich in den vergangenen Jahrzehnten umfassend, ja fast dramatisch, gewandelt. Diese Entwicklung wird weiter fortschreiten. Die zentralen Stichworte hierfür sind Digitalisierung und Robotik, vor allem die Industrie 4.0. „Industrie 4.0“ ist gekennzeichnet durch globale Wertschöpfungsketten, durch vernetzte Fabriken, durch die enge Interaktion von Mensch und Maschine, durch eine neue Welle der Automation und Rationalisierung. Eine wissensbasierte Industrie lässt in vielerlei Hinsicht hoffen:

Den Beschäftigten werden hohe Handlungsspielräume offen stehen. Das bringt neue Beteiligungsmöglichkeiten in den Betrieben mit sich.

Der Anteil hoch ausgebildeter Beschäftigter wird zunehmen und damit auch die Anforderung an Mitsprache und selbstgestaltete Arbeit. Dadurch muss Kommunikation und Führung im Betrieb neu gestaltet werden.

Eine Humanisierung der Arbeitswelt, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Wegfall monotoner Arbeit sind weitere Aspekte, die eine neugestaltete Arbeitswelt prägen können. Doch neben diesen Hoffnungen stehen auch Befürchtungen: Allen voran der Wegfall von Arbeitsplätzen in der Produktion durch Automatisierung, besonders in den mittleren Qualifikations- und Lohnbereichen.

Meine Damen und Herren, Kolleginnen und Kollegen, für uns Gewerkschaften kommt es jetzt darauf an, den Wandel aktiv mitzugestalten. Wir dürfen uns nicht in die Rolle des Zuschauers begeben und abwarten. Wir müssen jetzt anpacken – konzeptionell und praktisch. Mit guten politischen, tariflichen und betrieblichen Regelungen muss sichergestellt werden, dass Technologien auch wirklich den Menschen im Betrieb bei seiner Arbeit unterstützen und ihn nicht zum Sklaven der Technologie werden lassen. Die Vernetzung von Maschinen untereinander, von Mensch und Maschine darf etwa nicht dazu führen, dass Betriebsdaten erfasst und in Zusammenhang mit Leistungsdaten von Beschäftigten gebracht werden. Ob sich der Wandel hin zur Industrie 4.0 als Fortschritt für die Beschäftigten gestalten lässt, das wird in besonderem Maß von den Einflussmöglichkeiten der Mitbestimmung abhängen. Entscheidend wird sein, dass wir als Gewerkschaften diese Entwicklungen mit unserem Einfluss im Aufsichtsrat, mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten gestalten.

2.2 Flexibilisierung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt geht auch die Digitalisierung der Arbeitszeit einher. Auch hier gibt es interessante Parallelen zwischen den Gründungsjahren der EAdA und heute. Zum Beispiel die Verteidigung des Achtstundentages. Erst 1918 von den Gewerkschaften erkämpft, wurde dieser schon einige Jahre später in seiner allgemeinen Verbindlichkeit von den Arbeitgebern in Frage gestellt. Auch heute befinden wir uns wieder in der Auseinandersetzung um den Achtstundentag. Heute argumentieren die Arbeitgeber damit, dass der Achtstundentag sowohl dem Bedürfnis der Unternehmen als auch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität widerspreche. Er sei antiquiert und gehöre ersetzt durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Ja, es stimmt. Der Achtstundentag ist in vielen Fällen längst nicht mehr das Maß, das die Arbeitszeitwirklichkeiten der Menschen bestimmt. Er ist deshalb aber noch lange kein Auslaufmodell als Bezugsgröße für

Arbeitszeiten. Noch immer ist er ein Schutzwall gegen eine unendliche Ausuferung von Arbeitszeiten und Entgrenzung von Arbeitszeit. Deshalb steht der Achtstundentag nicht zur Disposition. Natürlich ignorieren wir das Thema Arbeitszeitflexibilität nicht. Unsere große Beschäftigtenbefragung hat gezeigt: Unsere Kolleginnen und Kollegen haben die Erfordernisse einer modernen Arbeitswelt auf dem Schirm. Sie wollen selbst mehr Flexibilität, sehen aber auch, dass eine moderne Arbeitswelt ohne höhere Flexibilität der Beschäftigten nicht funktioniert. Anders als das Modell der Arbeitgeber darf Flexibilität daher keine Einbahnstraße sein, die nur fremdbestimmte Flexibilität mit sich bringt. Echte Wertschätzung der Arbeit bedeutet eben nicht ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit auf Abruf. Echte Wertschätzung der Arbeit heißt Ausbau der selbstbestimmten Freiräume. Dafür bedarf es einer neuen Arbeitszeitpolitik! Und diese wird getragen werden müssen von den betrieblichen Interessenvertretern über Betriebsvereinbarungen und den Gewerkschaften durch kluge Tarifpolitik. Mitbestimmung ist daher das A und O einer neuen Arbeitszeitpolitik, von der nicht nur die Unternehmen profitieren, sondern die in erster Linie den Beschäftigten zu Gute kommt.

2.3 Fremdfirmeneinsatz

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn wir betonen, dass flexible Arbeitszeit mitbestimmte Arbeitszeit sein muss, dann dürfen wir eine negative Entwicklung nicht ignorieren. Mitbestimmung ist heutzutage in Bereichen der Wirtschaft zum Fremdwort geworden. Die Erosion der Tarifvertragslandschaft geht mit der Erosion der Mitbestimmungsstrukturen einher. Das liegt zum einen daran, dass das Phänomen gezielter und systematischer Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten in den letzten Jahren stark zugenommen hat. „Union Busting“ wird vielfach als Dienstleistung angeboten. Die Akteure des „Union Busting“ schrecken vor persönlicher Überwachung, Verfolgung und Angriffen nicht zurück, auch nicht vor der Vernichtung der beruflichen Existenz. Doch es gibt auch tiefer liegende Gründe, die die Mitbestimmung schwächen. Sie hängen mit dem Wandel der Produktionsstrukturen und dem Fremdfirmeneinsatz zusammen. Prekäre Beschäftigung durch Outsourcing, Werkverträge und Leiharbeit führt dazu, dass Beschäftigte unterschiedlich bezahlt und behandelt werden. Belegschaften sind zunehmend gespalten – trotz gemeinsamer Arbeit am selben Produkt innerhalb derselben Wertschöpfungskette. Der Betriebsbegriff hat in seinem klassischen Sinn vielerorts seine Bedeutung verloren. Was ist auf einem Werksgelände bei Dutzenden von Dienstleistern noch „der“ Betrieb? Was ist auf einem Werksgelände bei Hunderten oder gar Tausenden von Leiharbeitern und Werkvertragsbeschäftigten noch „die“ Belegschaft? Ein Betriebsverfassungsgesetz,

das den „Betrieb“ als eindeutigen Bezugspunkt verliert, verliert auch seinen Regelungsanspruch für alle Beschäftigten, die gemeinsam an einem Produkt arbeiten. Daher müssen wir uns von einem engen betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff lösen – und einen gewerkschaftspolitischen Betriebsbegriff entwickeln. Wir fragen schlichtweg: Was alles gehört zu unserer Wertschöpfung? Wir wollen nicht auf eine Situation zusteuern, wo am Ende noch ein paar Leute das Markenzeichen aufs Auto kleben – und alles andere ist ausgegliedert, niedrigeren tariflichen Bedingungen und auch mitbestimmungsfreien Zonen zugeführt. Mit unseren Kampagnen gegen Leiharbeit und gegen Werkverträge haben wir diesen Umstand öffentlichkeitswirksam auf die Agenda gesetzt. Unsere betriebspolitische Antwort auf die Entwicklungen ist die gewerkschaftliche Erschließung dieser outgesourcten Bereiche. Damit haben wir viel Erfolg. Vielerorts konnten wir aus eigener Kraft für Mitbestimmungsstrukturen und Tarifverträge sorgen. Aber damit diese Bemühungen nachhaltig sind, brauchen wir ein Betriebsverfassungsgesetz, das auf der Höhe der Zeit ist und den Betriebsräten Informationen und Einfluss auf Fremdfirmenvergabe einräumt. Insbesondere im Entwicklungsbereich sind die Folgen für Betriebsräte durch neue prekäre Arbeitsformen wie das so genannte Crowdfunding kaum abzusehen. Die Entgrenzung der Arbeit – sowohl was Arbeitszeit als auch den Betriebsbegriff angeht – wird in Zukunft der schwerste Prüfstein für die Institutionen der Mitbestimmung werden.

2.4 Internationalisierung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, Entgrenzung ist darüber hinaus eine zunehmende Herausforderung für die Mitbestimmung, wenn es um länderübergreifende Unternehmensstrukturen geht. Unternehmen entledigen sich der Mitbestimmungsgesetze, indem sie ihren Unternehmenssitz verlegen und ausländische Rechtsformen annehmen. Ein erschreckendes Beispiel dafür mussten wir jüngst bei der Meyer Werft beobachten. Das Mutterunternehmen der Meyer Werft verlagerte seinen Firmensitz nach Luxemburg. Das Unternehmen räumte selbst ein, dass damit ein Aufsichtsrat und dessen Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmer umschiffet werden sollen. Lange hoffte man, dass die europäische Regulierungsebene hier für Verbesserungen sorgen würde. Was folgte waren allenfalls „Verschlimmbesserungen“. Zwar wurde durch entsprechende Richtlinien die Möglichkeit Europäischer Betriebsräte geschaffen sowie durch die SE eine europäische Unternehmensform samt Möglichkeiten zur Unternehmensmitbestimmung installiert. Aber gleichzeitig zementierte der EuGH durch seine Rechtsprechung die Umgehung der Mitbestimmung durch Sitzverlegung. Und die SE-Richtlinie sorgt vielfach nicht für

mehr Mitbestimmung, sondern eröffnet sogar eine weitere Möglichkeit zur Mitbestimmungsflucht.

Meine Damen und Herren, Kolleginnen und Kollegen, neben der Verlagerung des Unternehmenssitzes wird für Betriebsräte und mitbestimmte Aufsichtsräte transnationaler Unternehmen ein weiterer Punkt immer relevanter: Die unternehmensinterne Standortkonkurrenz. Standorte auf aller Welt werden gegeneinander ausgespielt. Wer die „besten“ Bedingungen im Sinne niedriger Lohnkosten und fehlender Mitspracherechte bietet, erhält den Zuschlag für neue Produktlinien. Dabei verlieren immer die Beschäftigten. Für uns als IG Metall ist klar: Wir müssen Wertschöpfungsketten im internationalen Kontext denken. Deshalb haben wir in den letzten Jahren angefangen, die Internationalisierung unserer Gewerkschaftsarbeit zu verstärken. Zurzeit gehen dazu zwei Pilotprojekte in den USA und in Ungarn an den Start. Wir wollen versuchen, gemeinsam mit unseren Schwestergewerkschaften für nachhaltige Mitbestimmungsstrukturen zu sorgen, um dem Unterbietungswettbewerb durch die internationale Standortkonkurrenz zu begegnen. Das wird ein langer und mühevoller Weg. Es ist aber auch der einzig erfolgversprechende Weg. Wenn wir unsere Mitbestimmungsstandards hier halten wollen, dann gelingt das nur, wenn wir unsere Gewerkschaftsarbeit auch über Ländergrenzen hinweg stärker koordinieren.

3. Gesetzliche Neujustierung der Mitbestimmung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, die vier von mir skizzierten Themenfelder – Industrie 4.0, Arbeitszeit, Fremdfirmeneinsatz, Internationalisierung – machen eines ganz deutlich: Wir müssen die Mitbestimmung neu justieren und weiterentwickeln. Denn sie ist nicht nur Garant für die demokratische Teilhabe der Beschäftigten. Sie ist darüber hinaus auch essenzielle Grundlage unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens, einer funktionierenden Demokratie und einer gut laufenden Wirtschaft. Das Modell der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland ist ein Erfolgsmodell, um das uns die Welt beneidet. Und dazu zählt insbesondere die Mitbestimmung. Kluge Unternehmer wissen zu schätzen, dass dadurch das einigende Element zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das gemeinsame Interesse am Wohl des Unternehmens, verstärkt wird. Mitbestimmung hat sich als geeignetes Instrument zur Bekämpfung von Krisen erwiesen. Mit der Mitbestimmung haben Beschäftigte und Gewerkschaften ganz erheblich dazu beigetragen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ohne größere Blessuren an uns vorbei gegangen ist. Die Bedeutung, die Mitbestimmung für Arbeit, Wirtschaft und Demokratie hat, kann gar nicht hoch genug eingeschätzt

werden. Da liegt es doch auf der Hand, dass die Mitbestimmung ausgebaut wird, dass die Mitbestimmung endlich wieder den angemessenen rechtlichen Rahmen bekommt, um die Herausforderungen der heutigen Zeit meistern zu können. Dazu gehören erweiterte und neue Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei wirtschaftlichen Belangen, bei Personalplanung und Beschäftigungssicherung, bei Fremdbeschäftigung, Datenschutz und Gleichstellung. Zudem brauchen wir eine Mitbestimmung im Unternehmen, mit der wir der Gewinnmaximierung von Finanzinvestoren Paroli bieten können. Im Aufsichtsrat muss die Arbeitnehmerbank eine echte Veto-Stimme haben. Wir fordern einen Mindestkatalog für qualifizierte Mehrheitsbeschlüsse im Aufsichtsrat. Endlich gestoppt werden muss die Mitbestimmungsflucht durch ausländische Rechtsformen und SE-Gründungen; die europäischen Mitbestimmungsinstitutionen müssen echte Mitspracherechte erhalten. Diese Forderungen betreffen die politische Handlungsebene. Der zweite wichtige Akteur bei der Weiterentwicklung von Mitbestimmung und Beteiligung sind die Arbeitgeber: Hier brauchen wir ein aktives Bekenntnis der Unternehmen, der Arbeitgeber- und Industrieverbände zu den Grundlagen des Interessenausgleichs auf Augenhöhe. Dazu bedarf es eines gemeinsamen Vorgehens gegen Angriffe auf Gewerkschaften, Mitbestimmung und Tarifstandards. Und zwar nicht nur im Inland. Deutsche Unternehmen müssen sich auch verpflichten, im Ausland Beteiligungsrechte der Beschäftigten nicht zu unterhöhlen oder mit Absicht dort zu investieren, wo dies von staatlicher Seite aus betrieben wird.

4. Beteiligungsorientierte Mitbestimmung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, für eine lebendige und durchsetzungsstarke Mitbestimmung bedarf es jedoch noch mehr. Mitbestimmung muss sich auch von innen her wandeln. Denn wo Mitbestimmung nicht von den Beschäftigten selbst gelebt und getragen wird, da ist sie wirkungslos. So wie Mitbestimmung derzeit vielfach gestaltet ist – als pure Repräsentation der Beschäftigten, wird sie den Herausforderungen der Zukunft nicht gerecht. Das zeigen auch die Ergebnisse unserer zweiten großen Beschäftigtenbefragung: Für 86 Prozent der Beschäftigten sind größere Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten „wichtig“ oder sogar „sehr wichtig“, um zum Beispiel eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze voran zu bringen. Aber nur 53 Prozent der Beschäftigten sagen, dass bereits ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten bestehen. Über diese deutliche Differenz zwischen Erwartungen und Wirklichkeit müssen Gewerkschaften und Betriebsräte reden! Wir müssen sie als Auftrag an uns selbst begreifen, das Verhältnis von Mitbestimmung und

Beschäftigten gründlich zu überdenken.

Denn wir haben es mit einer neuen Vielfalt zu tun, der wir nur mit vielfältigen Antworten begegnen können. Den „einen Beschäftigten“ gibt es längst nicht mehr. Bei unserer Arbeit in den Betrieben und Unternehmen muss uns klar sein, dass wir es mit den unterschiedlichsten Menschen zu tun haben – mit Menschen, die ebenso unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wie sie arbeiten und leben wollen. Darum sind auch die Erwartungen an die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute sehr unterschiedlich geworden. Das Schlüsselwort lautet: Beteiligung! Beteiligung bedeutet: Aktivierung der Beschäftigten – statt Passivität. Beteiligung bedeutet: Selbstbestimmung – statt Stellvertreterpolitik. Für uns als IG Metall sowie für die Betriebsräte gilt gleichermaßen: Wir müssen auf die Menschen zugehen, mit ihnen reden, und ihnen zuhören. Wir müssen ihre Bedürfnisse verstehen, damit wir mit ihnen gemeinsam eine jeweils passende Politik entwickeln können. Das demokratische Minimum ist, dass wir alle vier Jahre wählen und in Betrieben bestimmte Beteiligungsmöglichkeiten haben. Wir sollten aber diskutieren, wie wir Demokratie künftig ausgestalten und weiterentwickeln können.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, die zentrale These, die ich heute zur Debatte stellen möchte, lautet: Die Individualisierung von Arbeits- und Lebenswelt bedingt eine Mitbestimmung, die den Beschäftigten als Individuum begreift. Das betrifft grundsätzlich den Zusammenhang zwischen Individual- und Kollektivrechten. In einer zunehmend differenzierten Arbeitswelt und zunehmend unterschiedlichen Lebensentwürfen müssen wir diesen Zusammenhang grundlegend überdenken. „Was für den einen gut ist, wird auch für den anderen nicht schlecht sein.“ Diese Formel verliert in unserer heutigen Zeit zunehmend ihre Allgemeingültigkeit. Es wird deutlich schwieriger, Betriebs- und Tarifpolitik am grünen Tisch für alle Beschäftigtengruppen einheitlich zu gestalten. Das stellen wir bei unseren Debatten um Positionen zur gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik verstärkt fest. Ingenieure haben zum Beispiel ein anderes Bedürfnis, ihre Arbeitszeit zu gestalten, als Kollegen in der Schicht in der Produktion. Ich sehe drei zentrale Handlungsfelder:

Erstens: Netzwerke! Wenn Beschäftigteninteressen mit Erfolg in konkrete Betriebs- und Unternehmenspolitik umgesetzt werden sollen, dann müssen wir Netzwerke zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessenvertretung aufbauen und stärken – vom Betriebs- über den Aufsichtsrat hin zum Euro Betriebsrat.

Zweitens: Vertrauensleute! Schon jetzt sind Vertrauensleute Ausdruck einer lebendigen Beteiligungskultur. Leider beschränkt sich diese noch zu sehr auf großindustrielle Betriebe. Darum müssen wir die Vertrauensleutearbeit gerade in klein- und mittelständischen Strukturen stärker in den Fokus rücken.

Drittens: Elemente direkter Demokratie! Abstimmungen auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen dürfen keine Ausnahme mehr sein, Beschäftigte müssen bei wichtigen Unternehmensentscheidungen aktiv eingebunden werden, so wie es bei unseren Abweichungstarifverträgen schon längst Praxis ist. Unsere Aufgabe als IG Metall wird es daher in den nächsten Jahren sein, das Verhältnis von Mitbestimmung und Beteiligung aus einem neuen gewerkschaftlichen Verständnis zu denken.

5. Perspektiven der EAdA

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich will zum Ende kommen und wieder an den Anfang meiner Rede anknüpfen – an die enge Bindung zwischen EAdA und Mitbestimmung. Denn neben der gesetzlichen Neujustierung und eines inneren Wandels der Mitbestimmung wird es dringend notwendig sein, auch im wissenschaftlichen Diskurs die Bedeutung der Mitbestimmung wieder ins Zentrum zu rücken. Und das weit über die bisherigen Bereiche industrie- und arbeitssoziologischer Forschung hinaus. Mitbestimmung muss auch in den verschiedenen Disziplinen der Wirtschaftswissenschaften den Stellenwert erhalten, den sie als essenzieller Bestandteil unseres Wirtschaftsmodells verdient. Ich habe mich daher sehr über die Pläne zur konzeptionellen Neuausrichtung der EAdA unter dem Stichwort „House of Labour“ gefreut. Dazu gehört das neue Gebäude. Dazu gehört auch, dass wir über das bestehende Angebot zum Studium ein modulares System wissenschaftlicher Weiterbildung sowie die Entwicklung von MBA-Studiengängen anpeilen. Und dazu gehört letztendlich auch ein engerer Austausch zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft. Unsere Botschaft dabei ist klar – und deshalb haben wir uns auch bewusst für den Namen „House of Labour“ entschieden: Wirtschaft ist nicht nur Finanzwirtschaft. Und vor allem funktioniert Wirtschaft nicht ohne die Beschäftigten. Eine erfolgreiche und nachhaltige Wirtschaft wird es nur mit gerechter Teilhabe der Beschäftigten geben. Wir wollen, dass sich dies hier in Frankfurt auch in Forschung und Lehre deutlich abbildet. Ganz im Sinne Hugo Sinzheimers stellen wir daher klar: Erfolgreich werden wir nur sein, wenn wir mutig neue Wege gehen und in Bildung und Forschung nachfolgender Generationen investieren. Im Sinne der Mitbestimmung. Im Sinne der Beschäftigten dieses Landes.

Ich wünsche uns allen dabei viel Erfolg!

Vielen Dank!

2. Veranstaltungen und Projekte im 80. Lehrgang

Die Lehrveranstaltungen des EAdA-Studiums wurden auch in diesem Jahr durch erkenntnisreiche Exkursionen, Projekte und Betriebsbesichtigungen ergänzt.

Bei dem traditionellen antifaschistischen Stadtrundgang durch Frankfurt zu Beginn des Studiums, für den wir Bruni Freyeseisen auch in diesem Jahr zu großen Dank verpflichtet sind, sowie der Führung durch das geschichtsträchtige IG Farben-Haus (Poelzig-Bau) des Uni Campus-Westend, konnten die Studierenden sich mit der historischen und politischen Entwicklung der Stadt auseinandersetzen.

2.1 Exkursion nach Straßburg

Ein Reisebericht

Im März 2016 reiste der 80. Lehrgang der EAdA für zwei Tage nach Straßburg, um das Europäische Parlament und den Europäischen Gerichtshof zu besichtigen.

Den Auftakt bildete der Besuch beim Europäischen Parlament mit ersten interessanten Eindrücken der Architektur: Das Parlament unterteilt sich in 4 Gebäude und wirkte auf uns, als wäre es



noch nicht ganz fertiggestellt. Doch wie wir von unserer netten Führerin erfahren haben, soll die obere Unvollständigkeit des Hauptgebäudes das System der offenen Beziehungen Europas nach dem Vorbild einer vereinten Demokratie, die sich lebendig weiterentwickelt, symbolisieren. Damit hat das Konstrukt der Planer von „ARCHITECTURE STUDIO EUROPE“ Hand und Fuß.

Weiterhin erfuhren wir, dass mit der Fertigstellung im Jahr 1999 130.000 Tonnen Beton, 14.000 Tonnen Stahl, 2000 km Kabel und 13.000 Quadratmeter Glasfläche verarbeitet wurden.

Sehr interessant war auch die Erkenntnis, dass die Aufstellung der Fahnen der EU Staaten vor dem Parlament nicht willkürlich sondern entsprechend der Landessprache in alphabetischer Order erfolgte. Weiterhin erfuhren wir, dass der offizielle Sitz des Parlaments in Straßburg ist, die Fixkosten des Gebäudes bei 30 Mio. € liegen, dass es 20 parlamentarische Ausschüsse gibt und insgesamt 24 offizielle Sprachen in der EU gesprochen werden. Außerdem werden täglich bis zu 1000 Dolmetscher beschäftigt.

Ein Highlight unseres Besuches im EU Parlament war der Besuch im Plenarsaal und die Möglichkeit, als Zuschauer an einer Sitzung teilnehmen zu dürfen. Wir erfuhr, dass die Abgeordneten noch bis 2009 von den jeweiligen Nationen bezahlt wurden, ab 2009 wird der monatliche Verdienst, der bei ca. 7800 Euro liegt, vom Parlament übernommen. Nach dem Besuch im Europäischen Parlament, das mit seinem beeindruckenden Plenarsaal und der komplizierten Infrastruktur einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen hat, ging es zum Europarat. Der erste Eindruck des in den 70er Jahren erbauten Gebäudes war



vergleichsweise ernüchternd. Wettgemacht wurde dies allerdings durch die spannenden Ausführungen unseres Tourguides über die Bedeutsamkeit der Institution als älteste politische Organisation Europas. Ebenso interessant war die Erkenntnis, dass Winston Churchill die Einheit Europas maßgeblich mit auf den Weg brachte, indem 1949 auf Einladung von Churchill die Vertreter der ersten 10 Staaten den Vertrag von London, das Statut des Europarats, unterzeichneten. Diese Geschichtsträchtigkeit des Gebäudes weckte in uns Ehrfurcht. Straßburg als Standort wurde übrigens gewählt, um der Geschichte der deutsch-französischen Beziehungen Rechnung zu tragen. Sehr informativ verlief auch das im Folgenden stattgefundene Treffen mit einem Beamten des Europarates. Der EU-Beamte, Herr Rosso, legte uns in seinem Vortrag die Fakten rund um den Europarat sehr anschaulich dar, leider konnten wir ihn zu einer kritischen Stellungnahme zu derzeit brisanten europapolitischen Themen nicht bewegen, da er zwar als Beamter tätig ist, aber, wie er meint, selbst „keine Politik mache“.

An unserem letzten Tag in Straßburg ging es zum Europäischen Gerichtshof. Unsere



Führung begann mit der Besichtigung des Presseraums, gefolgt von einer spannenden Filmvorführung mit dem Titel „Der EU Gerichtshof für Menschenrechte: Das Gewissen Europas“. Im Anschluss besuchten wir die große Kammer und erhielten einen Vortrag des Rechtsreferenten Herr Sendel. Wir erfuhren, dass

der Gerichtshof 1959 gegründet wurde. Beschäftigt sind derzeit 300 Juristen in der Administration, 50 europäische Richter aus 50 verschiedenen Staaten, wobei jedes Land einen Richter stellt. Das Recht auf Anhörung, so erfuhren wir, gilt international, nicht nur für Europäer. Neben den Formalitäten erfuhren wir von Herrn Sendel, dass derzeit Rationalisierungsmaßnahmen bei den Beschäftigten spürbar sind, nicht allerdings bei den Richtern.

Im Anschluss an den Europäischen Gerichtshofs ging es an unserem letzten Tag nochmal ins Europäische Parlament, da sich für uns die Gelegenheit ergab, die Arbeit eines Abgeordneten des europäischen Parlaments kennen zu lernen. Hans Udo Bullmann, Europaabgeordneter der SPD für das Land Hessen, hatte zwar nur sehr wenig Zeit für uns, konnte uns aber interessante Informationen zu aktuellen Debatten nennen:

TTIP: Die Instrumente der internationalen Handelsverträge seien für Wirtschaft und Bevölkerung wichtig. Jedoch müssen die Regelungen und der Rahmen stimmen, so Bullmann. Wie er sich selbst bei einer möglichen Abstimmung positionieren würde, konnte er uns noch nicht sagen.

Rechtsruck in Deutschland:

Das Ergebnis der vergangenen Wahlen in Hessen ist nicht unerwartet, jedoch eine Katastrophe, so Bullmann. Wo keine AfD angetreten war, wurde die NPD gewählt. Auf die Frage welche Handlungsansätze er auf Parlamentsebene verfolgen wird, konnte er keine konkrete Antwort geben, stattdessen schilderte er uns die Situation in seinem Wahlbezirk Gießen/Hessen. Dort haben 52% der WählerInnen für Parteien „links der Mitte“ (Grüne, SPD, Linke) gestimmt, was nach Bullmann als Erfolg zu bezeichnen ist. In einem Schlusswort wies Bullmann darauf hin, dass in Bildung und Aufklärung der Schlüssel zur Bewältigung der Problematik liegt.

Flüchtlingsfrage: Laut Bullmann muss auf EU-Ebene eine Lösung gefunden werden. Es wäre unvorstellbar, dass das Schengen-Abkommen abgebaut werden soll. Jedoch konkrete Ansätze, zum Beispiel Maßnahmen zur Bewältigung der Ursachen, warum Menschen flüchten, nannte er uns nicht.



Anschließend hatten wir noch circa eine Stunde das Vergnügen, an

einer Parlamentssitzung teilzunehmen. Beim Betreten der Tribüne überraschte uns, dass geschätzt nur ein Zehntel der Abgeordneten bei den Debatten anwesend war. Jedoch liegt hier der Grund in Terminüberschneidungen sowie Zuweisung von Expertisen unter den Fraktionen. Die Redezeit der Abgeordneten ist nach Größe der Fraktion begrenzt, wobei Nachfragen auf den Redebeitrag der Zustimmung des betroffenen Abgeordneten bedürfen.

Interessante Themen während unserer Anwesenheit waren:

Situation in Syrien/Türkei:

- Alle Länder müssen zur Anerkennung der internationalen Gerichtsbarkeit gebracht werden.
- Bekämpfung der ISIS und des diktatorischen Regimes in der Türkei

Installation einer europäischen Agenda für Migration:

- Wenn der Schengen-Raum weiter zurück gebaut wird, hätte dies große wirtschaftliche Auswirkungen. Es soll eine Roadmap erstellt werden, um die Situation vom Schengen-Abkommen bis Ende 2016 wieder auf normales Niveau zu bringen.
- Verteilung der Geflüchteten soll innerhalb der EU umgesetzt werden. Gleichzeitig soll die Bekämpfung der Ursachen und der Schleuserbanden vorangetrieben werden.

Skepsis gegenüber dem EU-Türkei-Gipfel:

- Die Türkei soll das Versagen des Dublin-Abkommens ausgleichen!
Ein Land, das Menschenrechte mit den Füßen tritt?!

Gegen Abend machten wir uns wieder Richtung Frankfurt auf mit vielen neuen Eindrücken, Impulsen und Diskussionsstoff.

2.2 Betriebsbesichtigungen

John Deere und IG Metall



Am 28.07.2016 stand bei den Studierenden des 80. Jahrganges der EAdA eine Betriebsbesichtigung bei John Deere und ein anschließender Besuch bei der IG Metall Geschäftsstelle in Mannheim auf dem Plan.

Nach der Ankunft im Forum, das Ausstellungs- und Besucherzentrum von John Deere, bekamen wir erste Eindrücke von der vielfältigen Produk-

palette und des technischen Knowhows des Unternehmens. Neben verschiedenen

Traktoren befanden sich noch weitere diverse Landnutzfahrzeuge als Ausstellungsstücke zum Begutachten und Erkunden im Forum. Nach der herzlichen Begrüßung durch den Betriebsratsvorsitzenden des Werkes Rainer Wietstock und der Vorstellung des Ablaufplanes, starteten wir mit der Werksbesichtigung.



Hier bekamen wir einen nachhaltigen Einblick in die Produktionsprozesse, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und in die Vielfalt der Produkte. Im Anschluss an die Betriebsbesichtigung ergab sich noch die Gelegenheit mit dem BR-Vorsitzendem eine Diskussionsrunde zu führen. Durch einen Vortrag erhielten wir im Vorfeld einen Überblick über die Historie des Unternehmens und über die Beschäftigungssicherung während Auftragsschwacher Perioden und Krisen. Bei einem gemeinsamen Mittagessen in der Kantine von John Deere bedankte sich unser Akademieleiter Martin Allespach für die Organisation und Durchführung der Besichtigung und verabschiedete sich im Namen der EAdA.

Gestärkt durch das herzhafte Mittagessen der Kantine machten wir uns auf zu der IG-Metall Geschäftsstelle in Mannheim. Dort wurden wir von den Kollegen Klaus Stein und Thomas Hahl (seit 5. Juni 2016, 1. bzw. 2. Bevollmächtigter) empfangen.

In einem spannendem Vortrag über den historischen Strukturwandel und die damit

verbundenen Strategien der Geschäftsstelle, über aktuelle Projekte, Mitgliederzahlen und die täglichen Herausforderungen der Geschäftsstelle, erlangten die Studierenden der EAdA interessante Einblicke und neue Impulse.

Nach einer offenen Diskussionsrunde, in der die Studierenden die Gelegenheit nutzten, einige Themen zu vertiefen, bedankte sich Martin Allespach im Namen der Akademie und verabschiedete sich bei den Kollegen.

Fraport AG

Am Dienstag den 21.06.2016 hatten die Studierenden der Europäischen Akademie der Arbeit die Möglichkeit, die Fraport AG im Rahmen eines Besuchs näher kennen zu lernen. Im Da Vinci Haus wurden wir von Herrn Michael Müller (Arbeitsdirektor) begrüßt. In seinem Vortrag über die FRAPORT AG erhielten die Studierenden



einen umfassenden Einblick in die Geschichte, Entwicklung und die zukünftigen Herausforderungen des Frankfurter Flughafens. Zur Sprache kamen viele Themen rund um die konkrete Gestaltung der Arbeitsbeziehungen am Flughafen Frankfurt. An den Vortrag von Herrn Müller schloss sich eine lebhafte Diskussion mit den Studierenden.

Im Anschluss stand eine Betriebsbesichtigung auf dem Programm. Die Betriebsbesuche und Diskussionen mit dem Arbeitsdirektor der FRAPORT AG gehören schon seit Jahren zum festen Programm an der EAdA. Bisher hatte immer auch jeweils ein Beschäftigter pro Jahr die



Möglichkeit, im Rahmen der Weiterbildung der FRAPORT AG ein Studium an der EAdA zu absolvieren. Der Leiter der EAdA, Prof. Dr. Martin Allespach, bedauert es ausgesprochen, dass nun im zweiten Jahrgang in Folge niemand mehr vom Flughafen an die Akademie entsandt wird.

2.3 Workshop in Wien mit der SOZAK

"Es gibt zwei Möglichkeiten, Macht zu haben und ausüben zu können:
Entweder man hat eine Menge Geld zur Verfügung oder man organisiert viele Menschen für sein Anliegen."

(Stewart Acuff, Kampagnenberater)



Getreu dem Motto von Acuff erlernten die Studierenden des 80. Lehrgangs in der jährlichen, länderübergreifenden Kooperation mit der Sozialakademie in Wien (Sozak) wie man anhand von Kampagnen Menschen für ein Anliegen Mobil macht. Für eine produktive Workshop Zusammenarbeit mit den Studierenden der Sozak ging es vom 9. bis 11. Dezember 2015 auf nach Wien.

Ausgehend von einem kreierten Beispielfall, dem Stellenabbau des fiktiven Betriebes „Hoitzhittn GmbH“, lernten die Studierenden der SozAk (21) und der EAdA (44) sieben verschiedene Kampagnenformen kennen und untersuchten deren Einsatzmöglichkeiten im gewerkschaftlichen Kontext. Auf der Grundlage von Kurzbeschreibungen zu jeder Kampagnenform und einer Einführung in das Projekt- und Kampagnenmanagement durch Richard Ondraschek (ÖGB) und Wilke Witte bildeten die Studierenden sieben länderübergreifende Teams. Jedes Team stellte die Betriebsratskörperschaft des Beispielunternehmens dar und hatte die Aufgabe, entsprechende Aktionsideen und Umsetzungsbeispiele für die gewählte Kampagnenform zu entwickeln.



Folgende Kampagnen zum Fall wurden von den Gruppen bearbeitet:

- Aktion im Betrieb
- Straßenaktion
- Social-Media-Kampagne
- Organizing Kampagne
- Guerilla-Campaigning
- Kampagne in klassischen Medien
- Kampagne 3.0



In der Ausarbeitung der Aktionen wurde jede Gruppe von einem Fachexperten/ Fachexpertin in dem jeweiligen Kampagnenbereich unterstützt.

Am Ende des Workshops präsentierten die einzelnen Gruppen spannende Kampagnen-Ergebnisse vor den anderen TeilnehmerInnen, ehemaligen SOZAK-Studierenden sowie vor geladenen GewerkschaftsvertreterInnen.

Ziel des Workshops war die Erstellung einer Art „Betriebsrats / Gewerkschaftskoffer“ in Form einer Broschüre mit Leitfäden für die Anwendung verschiedener Kampagnenformen und konkreter Umsetzung. Der Mehrwert für die Studierenden lag neben dem Kennenlernen der praktischen Umsetzung von



Kampagnen auch in diesem Jahr klar in der Möglichkeit zum länderübergreifenden Erfahrungsaustausch und im Knüpfen neuer Kontakte.

Für die herzliche Gastfreundschaft, die freundliche Unterstützung des ÖGB und des Bund-Verlags sowie erkenntnisreiche 3 Tage in Wien bedankt sich der 80. Lehrgang der EAdA.

Die EAdA und SOZAK freuen sich schon jetzt auf eine weitere, erfolgreiche Zusammenarbeit im nächsten Jahr.

2.4 Studienreise nach Poznan: ein Reisebericht

Am 9. Mai war es dann soweit: unsere 6 tägige Studienfahrt in die westpolnische Stadt Poznan (zu Deutsch: Posen). Mit viel Vorfreude und einem vielfältigen Studienprogramm machten wir uns mit dem Omnibus auf den Weg in die ca. 700 Km entfernte Stadt an der Warthe.

Mit gut 2 Stunden Verspätung kamen wir in der fünfgrößten Stadt des Landes und ein Zentrum von Industrie, Handel und Forschung an. Wir staunten über die vielen historischen Bauwerke, wie das Posener Rathaus oder das Königsschloss und vor allem die malerische Altstadt, wo auch unser Hotel „Puro“ lag. Diese Gegend ist vor allem unter Touristen und jungen Polen beliebt, da das Posener Nachtleben einiges zu bieten hat. Tagsüber zeichnete sich das Straßenbild eher durch umher schlendernde Touristen mit Stadtkarten und Familienausflügler aus.



Bevor wir uns jedoch mit der lebendigen Geschichte der Stadt befassen konnten, standen am Folgetag der Besuch und das Kennenlernen der polnischen Gewerkschaftsbewegung „Solidarnosc“ (offiziell: NSZZ Solidarnosc für: Unabhängige Selbstverwaltete Gewerkschaft „Solidarität“) im Zentrum unserer Reise. Diese konnten wir schon am Folgetag durch ein Meet & Greet kennenlernen. Die polnischen Gewerkschaftskollegen gaben uns durch einen von ihnen gehaltenen Vortrag einen nachhaltigen Überblick über die wirtschaftliche und politische Lage Polens sowie die Strukturen der Solidarnosc. In der anschließenden Diskussionsrunde wurde unter anderem auch deutlich, inwieweit sich die polnische von der deutschen Gewerkschaftspolitik in Fragen der Asylpolitik unterscheidet. Dies gewann vor allem durch die aktuelle Flüchtlingswelle an besonderer Bedeutung.



Am Mittwoch, den 11. Mai stand ein Besuch der Wirtschaftsuniversität Posnans an, in der wir durch eine Begrüßungsrede des Universitätsdirektors Prof. Marian Gorynia einen Einblick in deren Strukturen erhielten. Als eine von acht Hochschulen in Posnan ist die Universität für Economics and Business, die mittlerweile



ihre 90 jähriges Bestehen feiert, in drei Abteilungen untergliedert: Warenwesen, Verwaltung und Elektrotechnik. Für die circa 15000 Studierenden sind rund 1000 Menschen an der Uni beschäftigt. Unsere EAdA Studierenden Matthias Rudolf und Martin Plannerer stellten anschließend die Akademie den Gästen und Zuhörern vor. Der Höhepunkt des Tages war das Referat unseres Akademieleiters, Prof. Dr. Martin Allespach. Unter dem Arbeitstitel „Partizipation versus Demokratie“ beleuchtete er die besondere Rolle der Gewerkschaften und Interessenvertretungen bei der Mitbestimmung. In der anschließenden Podiumsdiskussion, in der neben Marek Kisilowski und Jaroslaw Lange von der Solidarnosc und Ewelina Szajba von der Universität auch Rafal Fabisiak als Vertreter von Volkswagen teilnahmen, wurde das Referatsthema noch einmal vertieft. Am Ende der Veranstaltung überreichten Studierende im Namen der EADA Geschenke an unsere Gastgeber.

Zum Abschluss des Tages konnten wir uns von der herzlichen Gastfreundlichkeit unserer Gewerkschaftskollegen der Solidarnosc überzeugen, die uns zur Vertiefung unserer neuen Freundschaft in ein typisches Posener Restaurant einluden.



Am nächsten Morgen begann unser Tag mit einem Besuch bei VW. Nach einer gut 40 minütigen Fahrt zu einer Produktionsstätte und einem Qualifizierungs- und Trainingscenters (VWP Akademie) des Volkswagen-Konzerns wurden wir von dem Direktor der VWP-Akademie willkommen geheißen. In seinem anschließenden Referat ging es um Schulungsmaßnahmen für VWP Mitarbeiter und das dort



angewandten Lean-Manufacturing (schlanke Produktion), sowie weitere Trainingsmodule der Akademie. Es wurde eine umfangreiche Führung durch das Ausbildungszentrum und den einzelnen Stationen unternommen. Einen nachhaltigen Eindruck auf uns hinterließ vor allem die Genauigkeit der Arbeitsprozesse, mit dem Ziel, Arbeits-

abläufe immer weiter zu optimieren. Gegen Mittag wurde die Führung von einem Personalleiter des VW-Werks in einer der Produktionsstätten fortgesetzt, der uns ausführlich die Produktionsweise und Arbeitsabläufe erläuterte. Er wies darauf hin, dass dieses Werk nur Eines von vier Produktionsstätten in Posnan mit insgesamt 7000 Beschäftigten sei. Aus gewerkschaftlicher Perspektive wurden wir von den Kollegen der Solidarnosc über die Struktur und Organisation des VW-Werks Posnan informiert. Einen runden Abschluss fand die Werkstour mit einem großzügigen Buffet, das weitere Gelegenheit bot, die neugewonnenen Eindrücke zu diskutieren.

Auch blieb der Abend nicht ungenutzt und wurde bei einem geselligen Zusammensein und anregenden Diskussionen abgeschlossen. Auch Studienreisen gehen einmal zu Ende. Doch bevor wir uns bepackt mit neuen Eindrücken und Kenntnissen der polnischen Gewerkschaftsarbeit auf den Heimweg machten, nutzten wir den Rest unserer Zeit zur Erkundung der Stadt. Als kulturellen Abschluss unserer Reise machten wir einen Abstecher in die Bierbrauerei Lech und eine Stadtführung.



Der 80. Lehrgang möchte allen Beteiligten für die Ermöglichung dieser Studienfahrt danken.



2.5 Sommerfest 2016



Das diesjährige Sommerfest fand am 16.7.16 statt. Bei schönem Wetter, rockiger Musik und leckerem Essen feierten die Studierenden des 80. Lehrgangs mit KollegInnen, Familien und ehemaligen Studierenden.

Für die musikalische Unterhaltung sorgten das Punkrock Trio "Pegel" und Volker Put aus Niedersachsen, sowie Adaist Alexander Schmidt, der mit traditionellen Gewerkschaftsliedern und Coversongs zur guten Stimmung beitrug.

Etwas ruhiger aber nicht weniger lustig ging es der EAdaist Jan Gottke an, der zu einer Vorlesung aus seiner nicht ganz ernst gemeinten Lektüre des Autors Eugen Egner einlud.

Wie immer gab es auch in diesem Jahr viel Leckeres zu essen und anregende Gespräche bis tief in die Nacht hinein.



2.6 Spendenbericht

Spende für die Jugendfeuerwehr Bad Vilbel – Dortelweil

Am 17.08.2016 konnte den Vertretern der Jugendfeuerwehr eine Spende in Höhe von 460 Euro überreicht werden, die zuvor bei alljährlich stattfindenden Sommerfest der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main während einer Tombola gesammelt wurde.

Die traditionelle Veranstaltung fand am 16.07.2016 statt und wurde von den Studentinnen und Studenten des 80. Lehrganges organisiert und durchgeführt. Das weithin bekannte Sommerfest bot bei gemütlichem Ambiente und Livemusik sowohl den Studierenden, Lehrenden, Freunden, Bediensteten und Förderern der Akademie als auch den ehemaligen Studierenden eine Plattform für einen gemeinsamen Diskussions- und Meinungsaustausch.



2.7 Kaminabend mit Prof. Dr. Matthias Zimmer



Am 13.06.2016 durften wir den Bundestagsabgeordneten der CDU Herrn Prof. Dr. Matthias Zimmer in der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main zu einem gemeinsamen Kaminabend mit den Studierenden des 80. Lehrgangs begrüßen. Matthias Zimmer ist Mitglied der IG Metall und seit 2005

Vorsitzender der CDA in Hessen. Die Christlich-Demokratische-Arbeitnehmerschaft kurz CDA ist der Arbeitnehmerflügel in der CDU. Seit 2009 ist der Kollege Zimmer für die CDU Mitglied des deutschen Bundestages für den Wahlkreis Frankfurt/M. I.

Nach der Begrüßung durch den Leiter und Direktor der Akademie Prof. Dr. Martin Allespach und die Studierenden stellte sich Matthias Zimmer kurz vor und begann im Anschluss mit seinem Vortrag. Hierbei lagen die Hauptschwerpunkte auf der katholischen Soziallehre und deren Umsetzung in die praktische Politik und in der Programmatik der CDA. Nach seinen Ausführungen über die Grundprinzipien der katholischen Soziallehre leitete er zu den derzeit aktuellen subsidiären Forderungen der CDA über. Im Anschluss an seinen Vortrag wurde eine Diskussionsrunde eröffnet.



Hier nutzten die Studierenden des 80. Lehrgangs die Chance und stellten Fragen zu Themen wie Arbeitnehmerentsenderichtlinien, Altersarmut, Ausbau der Mitbestimmung, Union Busting, Beziehung zwischen Gewerkschaften und Parteien und einigen anderen aktuellen politischen Themen, denen

sich der Bundestagsabgeordnete im Kontext der katholischen Soziallehre stellte. Nach der Diskussionsrunde bedankte sich Martin Allespach herzlich bei unserem Gast für sein Kommen und die ausgesprochen konstruktive und freundliche Diskussion.

3. Lehrveranstaltungen im 80. Lehrgang

1. TRIMESTER

WIRTSCHAFT

Einführung in die Wirtschaftstheorie (*Bedia Sahin*)

Geld- und Fiskalpolitik (*Gunter Quaißer*)

Konjunktur- und Arbeitsmarktpolitik (*Gunter Quaißer*)

Einführung in die Betriebswirtschaftslehre I (*Bedia Sahin*)

SOZIAL- & GESELLSCHAFTSPOLITIK

Wohlfahrtsstaatliche Strategien in Europa – Herausbildung und heutige Konzepte
(*Diether Döring*)

Europäische Integration seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges und Rolle von
Gewerkschaften (*Otto Jacobi*)

ARBEITSBEZIEHUNGEN

Einführung in die Arbeitsbeziehungen /-politik (*Martin Allespach*)

Begriff, Geschichte und Zukunft der Arbeit (*Michael Hintz*)

Wissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit (*Martin Allespach*)

Interessenvertretung – Theorie und Praxis der Gewerkschaften –

Einführung in die Theorie der Interessenvertretung I (*Joachim Beerhorst*)

RECHT

Methoden der Rechtsanwendung (*Claudia Schertel / Otto Ernst Kempen*)

Einführung in das Zivilrecht unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts
(*Claudia Schertel*)

Die Entstehung der Verfassungsordnung in Europa (*Otto Ernst Kempen*)

ORGANISATION & MANAGEMENT / SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

Kommunikation und Sprache (*Catherin Hexel*)

Zeit-/Selbstmanagement (*Selbstlerneinheit*)

Öffentlichkeitsarbeit (Workshop in Wien)

Einführung in die praktische und politische Philosophie (*Martin Allespach*)

Techniken wissenschaftlichen Arbeitens (TWA) (*Wiss. Mitarbeiterinnen*)

Deutsch *Intensivkurs* (*Beate Rauch*)

Kapital Lektürekurs (*Michael Hintz*)

2. TRIMESTER

WIRTSCHAFT

Außenwirtschaftliche Beziehungen (*Bedia Sahin*)

Einführung in die Betriebswirtschaftslehre II (*Bedia Sahin*)

Wirtschaftsethik (*Stephanie Wahl/Thomas Wagner/ Bernhard Emunds*)

SOZIAL- & GESELLSCHAFTSPOLITIK

Soziale Sicherung & Arbeitsmarkt im europ. Bereich (*Carola Burkert / Diether Döring*)

Europäische Integration seit dem Ende des 2. Weltkrieges und die Rolle von Gewerkschaften in der EU (*Otto Jacobi*)

Kernbereiche sozialer Sicherung: Armut und Arbeitslosigkeit (*Herbert Jacobs*)

Gesundheit und Pflege (*Kerstin Hämel / Benjamin Ewert*)

Alterssicherung (*Rudolf Zwiener / Diether Döring*)

Kapitalismusvergleiche /- Analyse (*Birgita Dusse*)

Diskursanalyse (*Martin Allespach / Bettina Gutmann*)

ARBEITSBEZIEHUNGEN

Arbeit und Bildung – Zusammenhänge und Widersprüche (*Martin Allespach*)

Interessenvertretung – Theorie und Praxis der Gewerkschaften –

Einführung in die Theorie der Interessenvertretung II (*Joachim Beerhorst*)

Arbeitsbeziehungen im europäischen Vergleich (*Birgita Dusse*)

RECHT

Grundlagen des deutschen und europäischen Arbeits- & Wirtschaftsrechts

(*Jan Christoph Löbig*)

Grundlagen des deutschen und europäischen Verfassungsrechts (*Otto Ernst Kempfen*)

Individualarbeitsrecht: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis (*Claudia Schertel*)

Rechtliche Aspekte der Arbeitslosigkeit (*Harald Rußig*)

ORGANISATION & MANAGEMENT / SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

Projektmanagement (*Catherin Hexel*)

Konfliktmanagement (*Catherin Hexel*)

Techniken wissenschaftlichen Arbeitens (TWA) (*Wiss. Mitarbeiterinnen*)

Englisch / Deutsch (*Beate Rauch*)

Kapital Lektürekurs (*Michael Hintz*)

PC-Kurs (*Jörg Raftopoulos*)

3. TRIMESTER

WIRTSCHAFT

Ökonomische Grundlagen der Tarifpolitik (*Bedia Sahin*)

SOZIAL- & GESELLSCHAFTSPOLITIK

Betriebliche Personal- und Sozialpolitik (*Martin Allespach*)

Europäische Integration seit dem Ende des 2. Weltkrieges und die Rolle von Gewerkschaften in der EU (*Otto Jacobi*)

ARBEITSBEZIEHUNGEN

Begriff, Geschichte und Zukunft der Arbeit (*Martin Allespach*)

Interessenvertretung – Theorie und Praxis der Gewerkschaften –

Aktuelle politische Entwicklungen und Konzepte (*Joachim Beerhorst*)

Gesellschaftliche und private Reproduktion (-sarbeit) (*Michael Hintz*)

Industriesoziologie: Arbeitskräfte im Postfordismus – Anforderungen und Probleme (*Friedericke Hardering*)

RECHT

Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes (*Martin Becker*)

Das Verwaltungsverfahren (*Frank Ehmann*)

Kündigungsschutz und Verfahrensrecht (*Florian Rödl*)

Rechtspolitische Entwicklungen (*Florian Rödl*)

Arbeitskampf und Tarifvertragsrecht (*Florian Rödl*)

Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa
(*Otto Ernst Kempfen/Florian Rödl*)

Aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (*Ulrich Wenner*)

Aktuelle Probleme des Arbeitsrechts (*Carsten Schuld*)

ORGANISATION & MANAGEMENT / SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

Leitung und Führung (*Catherin Hexel*)

TWA: Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens (*Wiss. Mitarbeiterinnen*)

Englisch/Deutsch (*Beate Rauch*)

Kapital Lektürekurs (*Michael Hintz*)

4. TeilnehmerInnen des 80. Lehrgangs

Name, Vorname	Geb.jahr	Beruf
Avram, Foteini	1976	Ansprechpartnerin im Fallmanagement
Beller, Nelli	1986	Fahrgastbetreuerin
Claus, Stefan	1989	Kaufmann für Baustoffe
Dornblut, Lale	1992	Ausbildung zur Werkzeugmechanikerin
Eckel, Michael	1970	CNC-Maschinenbediener
Eisenhuth, Yvonne	1978	Luftsicherheitsassistentin
Frank, Sebastian	1976	Stukkateur, Maler
Gerlach, Sascha	1992	Monteur
Göbbels, Jürgen	1968	Rettungsassistent
Gottke, Jan	1987	Service Techniker, techn. Innendienst
Heck, Sebastian Rainer	1989	Büroangestellter, Systemadministration
Hesse, Patrick	1984	Monteur
Hettich, Nelli	1988	Jugendbildungsreferentin
Holzappel, Anja	1976	Coordinator Entertainment, stellv. BRV
Honig, Pascal	1989	Triebfahrzeugführer
Irschei, Daniel	1990	Lackierer
Katens, Petra	1977	Projektsekretärin
Keil, Claudia	1982	Gewerkschaftssekretärin in Ausbildung
Klomfass, Alina	1990	IT-Systemelektronikerin
Koch, Jonathan	1991	Werkzeugmacher

Name, Vorname	Geb.jahr	Beruf
Konrad, Jonathan	1990	Gesundheits- und Krankenpfleger
Kruppa, Simon	1990	Mechatroniker
Lechner, Pascal	1985	Winzer
Linsbauer, Angela	1988	Industriekauffrau
Meulenaers, Marcus	1998	Postbote
Moos, Oliver	1978	Maschineneinrichter
Motschieder, Norman	1988	Zimmermann (auf der Walz)
Müller, Matthias	1975	Sachgebietsleiter
Osiander, Ralf-Uwe	1967	IT-Projektmanager
Pister, Demetrius	1976	Servicekraft
Plannerer, Martin	1990	Maschinenbediener
Potenza, Antonio	1985	Qualitätsfachkraft
Rabending, Markus	1984	Mitgliederbetreuung
Ramme, Andreas	1971	Sachbearbeiter
Riedel, Andreas	1980	Barista
Rudolf, Matthias Josef	1992	Projektberater
Schäfer, Karlheinz	1959	Dipl. Verwaltungswirt
Schindehütte, Dennis	1980	Industriemechaniker
Schmidt, Alexander	1991	Anlagenbediener
Spring, Norman	1978	Redakteur+Vertrieb
Strobel, Axel	1977	Angestellter
Uysal, Imre	1989	Mitarbeiter im Sekretariat
Yang, Li	1989	Programm-Managerin
Wackerman, Klaudia	1993	Kundeninformation, Kundeninterviewerin

5. Abschlussfeier des 80. Lehrgangs

Am 19. August 2016 fand die Abschlussfeier des 80. Lehrgangs im Gästehaus der Universität Frankfurt statt. Neben der Ansprache des Akademieleiters und Direktors Prof. Dr. Martin Allespach und der anschließenden feierlichen Zeugnisübergabe hielt die studentische Abschlussrede in diesem Jahr Dennis Schindehütte.

Im Namen der Studierenden bedankte sich der EAdA-Absolvent für die letzten ereignisreichen 11 Monate und rief dabei die eine oder andere unterhaltsame Anekdote in Erinnerung. Auch Martin Allespach bedankte sich bei den Studierenden und lobte in diesem Zusammenhang die gute länderübergreifende Zusammenarbeit zwischen der polnischen Solidarność und der Sozak in Wien, dem österreichischen Pendant zur EAdA. Zur Freude des Akademieleiters und der Studierenden war auch Dr. Georg Sever als Vertretung der Sozialakademie unter den Gästen.

Kritische Worte aber auch viel Zuversicht äußerte Allespach als er von seinem Besuch bei der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch, berichtete. Auf Initiative der FES soll dort eine Akademie der Arbeit (Academy of Work) gegründet werden. Die Akademie soll den Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen und die Stärkung des sozialen Dialogs vorantreiben. Allespach wurde gebeten, vor Ort strukturelle Rahmenbedingungen zu klären und einen Vorschlag für ein Curriculum zu erarbeiten. Gespräche mit den nationalen Gewerkschafts-



vorsitzenden, potenziellen Teilnehmern, Wissenschaftlern und dem Textilarbeitgeberverband sowie der Politik lieferten dafür die Grundlage. In seinem Resümee lobte der Leiter der Akademie die Fähigkeit der Studierenden große Sachverhalte schon jetzt wissenschaftlich in einem kritischen und solidarischen Kontext betrachten zu können. Musikalisch begleitet wurde die Abschlussfeier auch in diesem Jahr wieder durch "Blues Wings" mit Bernhard Dill.



6. Martin Allespach über Bildung 4.0

Zur Notwendigkeit einer arbeitsorientierten-politikbezogenen Bildung
In: Journal für politische Bildung, Heft Nr. 3/2016, 1. Auflage 2016, S. 30-35

Die gegenwärtige Debatte Industrie 4.0 ist von zahlreichen Unsicherheiten geprägt, entsprechend polarisiert sind die Szenarien. Während die einen dramatische Jobverluste prognostizieren (vgl. z. B. Frey/Osborne 2013), ist für andere noch überhaupt nicht ausgemacht, wie sich die weitere Digitalisierung auf die Beschäftigung auswirken wird. Hofmann und Kurz (2016: 80) geben etwa zu bedenken, dass es mehr als fraglich sei, ob durch Industrie 4.0 Arbeitsplätze wegfallen, weil niemand verlässlich abschätzen könne, wie sich Produktivitätspotenziale zu Wachstumseffekten verhalten. Während einerseits darauf hingewiesen wird, dass die neue Technik dazu beitragen kann, von Routinetätigkeiten zu entlasten, wird andererseits auf die Gefahren wachsender Entgrenzung, Überwachung und Leistungsverdichtung hingewiesen. Solche Ambivalenzen beziehen sich zum Teil auf ein und dieselben Arbeitstätigkeiten. Digital vernetzte Aufzeichnungsgeräte können Dokumentationsaufgaben erleichtern, sie können aber zugleich auch Daten über die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten übermitteln. Divergierende Muster zeigen sich auch bezüglich der Arbeitsorganisation und Qualifikation. Hirsch-Kreinsen (2014) unterscheidet zwei Pole, die sich in der Praxis vielfach vermischen können: Der eine Pol geht von der innerbetrieblichen Polarisierung von Aufgaben, Qualifikationen und Personaleinsatz aus, die sich in der widersprüchlichen Kombination von Gestaltungsprinzipien der Dezentralisierung und Aufgabenerweiterung einerseits und Strukturierung und Standardisierung andererseits zeigt: „Es finden sich in den Produktionssystemen einerseits eine vermutlich nur noch geringe Zahl einfacher Tätigkeiten mit geringem oder keinem Handlungsspielraum, die laufende standardisierte Überwachungs- und Kontrollaufgaben ausführen. Andererseits ist eine ausgeweitete oder auch neu entstandene Gruppe hoch qualifizierter Experten und technischer Spezialisten anzutreffen, deren Qualifikationsniveau deutlich über dem bisherigen Facharbeiterniveau liegt [...]“ (ebd.: 23). Den anderen Pol bezeichnet er metaphorisch als Schwarm-Organisation. „Ziel dieser Organi-



sationsform ist es, durch höchst mögliche Offenheit und Flexibilität auf der Basis hoher Qualifikationen der Beschäftigten nicht antizipierbare Stör- und Sonder-situationen jederzeit durch kompetentes und erfahrenes Arbeitshandeln bewältigen zu können. Diese Form der Arbeitsorganisation ist durch eine lockere Vernetzung sehr qualifizierter und gleichberechtigt agierender Beschäftigter gekennzeichnet. Einfache und niedrig qualifizierte Tätigkeiten sind hier nicht anzutreffen, denn sie sind weitgehend durch die Automatisierung substituiert worden. Zentrales Merkmal dieses Organisationsmusters ist, dass es keine definierten Aufgaben für den einzelnen Beschäftigten gibt, vielmehr handelt das Arbeitskollektiv selbst organisiert, hoch flexibel und situationsbestimmt je nach zu lösenden Problemen im und am technologischen System“ (ebd.: 24 f.). Dieser arbeitsorganisatorische Pol zielt auf die explizite Nutzung informeller sozialer Prozesse der Kommunikation und Kooperation und der damit verbundenen extrafunktionalen Kompetenzen.

Begründungen divergierender Einschätzungen

Dass es zu solch unterschiedlichen Einschätzungen kommt, hat verschiedene Ursachen. Es ist nicht klar, welchen Verlauf die technische Entwicklung tatsächlich nehmen wird. Neben dem Hype um die schöne neue digitalisierte Arbeitswelt weist auch die Unternehmensseite zunehmend mehr auf Umsetzungsschwierigkeiten und Realisierungsprobleme hin (technische Beherrschbarkeit, infrastrukturelle Voraussetzungen, Kosten, etc.). Entscheidend ist aber: Ob und inwieweit die aus Industrie 4.0 resultierende flexible Arbeitsorganisation es den Beschäftigten ermöglichen wird, Beruf und Privatleben sowie Weiterbildung besser miteinander zu kombinieren (vgl. Kagemann/Wahlster/Helbig 2012: 5), oder ob es zu einer weiteren Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit kommt, wird vom gewählten Entwicklungspfad und der Möglichkeit abhängen, wie die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung darauf Einfluss nehmen können.

Der Prozess des „Social-Manufacturing“ (Hirsch-Kreinsen/Ittermann 2016: 144), indem technologische, organisatorische und personelle Elemente eines Gesamtsystems der Produktion gleichermaßen in den Blick genommen werden, ist stark interessens- und machtpolitisch geprägt. Die Diskurse um Industrie 4.0 zeigen diese Konfliktlinien auf. Ein Positionspapier der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt (2015) fordert eine weitere Deregulierung der Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechte. Jede Regulierung würde eine erfolgreiche Digitalisierung erschweren. Diese realisiere sich am besten im freien Spiel der Marktkräfte. Welche Konsequenzen das für die Beschäftigten haben kann, bleibt dabei unerwähnt. Bereits heute stellt

beispielsweise die plattformbasierte Arbeit des Crowdfunding häufig eine besonders ausbeuterische Form von Erwerbstätigkeit dar. In der großen Mehrzahl dieser Modelle fehlen Mindeststandards hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und rechtlicher sowie sozialer Sicherheit.

In den gewerkschaftlichen Debatten wird allerdings nicht nur auf die Gefahren einer weiteren Digitalisierung für die Beschäftigten verwiesen, sondern die Gestaltbarkeit des Prozesses, auch für die weitere Humanisierung der Arbeit, betont. Um Humanisierung in der digitalisierten Arbeitswelt zu verwirklichen, brauche es ein Leitbild von guter Arbeit: „Ein Leitbild, das die Trends der demographischen Entwicklung und der zunehmenden Individualisierung der Lebens- und Arbeitswelt aufgreift. Ein Leitbild, das das Interesse der Beschäftigten an mobiler Arbeit, an mehr Selbstbestimmung statt Fremdbestimmung und damit auch an einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben berücksichtigt. Ein Leitbild, das ebenso das Interesse der Beschäftigten an einer guten Arbeit, die Gesundheit erhält, Handlungsspielräume erweitert und Qualifikationen fördert, beachtet. Anders gesagt: Industrie 4.0 muss ihren gesellschaftlichen Nutzen unter Beweis stellen“ (Hofmann/Kurz 2016: 81).

Bildung als entscheidende Voraussetzung für Industrie 4.0

Von zentraler Bedeutung ist dabei auch eine berufliche Aus- und Weiterbildung, die sich am Menschen ausrichtet und auf Beteiligung und Gestaltungsorientierung zielt. Gemessen an diesem Anspruch wird die Diskussion um die qualifikatorischen Voraussetzungen und Folgen von Industrie 4.0 häufig sehr verkürzt geführt, z. B. indem gefragt wird, welche neuen fachlichen (bspw. IT-Kenntnisse etc.) und überfachlichen Kompetenzen (Arbeiten in vernetzten Systemen, Steuerung der Kommunikation, die Koordination von Prozessen etc.) notwendig werden. Verkürzt ist die Diskussion deshalb, weil sie rein anforderungsbezogen geführt wird. Auch wenn die Aus- und Weiterbildung immer Qualifizierung im Sinne einer funktionalen Entsprechung von Arbeitsplatzanforderung und Ausbildungsziel darstellt, ist eine ausschließliche Orientierung am Anforderungsbezug und an ökonomischen Verwertungsaspekten problematisch. Berufsbildung würde sich dann ausschließlich über ihren Anpassungs- und Loyalitätsaspekt legitimieren; kritische Rückfragen blieben ausgeblendet, der Bildungsbegriff wäre total instrumentalisiert und seiner emanzipatorischen Elemente beraubt. Und er verliert damit seine Potenzialität für Gestaltungsorientierung.

Eine arbeitsorientierte-politikbezogene Bildung als Grundlage

Damit ist auf ein Konzept verwiesen, das Faulstich (2013) als arbeitsorientierte-politikbezogene Bildung bezeichnet hat. „Gemeint ist ein Doppeltes: Arbeitsbezug als Kern jeder Bildung und zugleich die Orientierung an den Interessen der arbeitenden Menschen. Damit erhält das ‚Integrationsproblem‘ eine veränderte Perspektive, die sich vom Kanon traditioneller Allgemeinbildung wie auch der auf Kenntnisse und Fertigkeiten reduzierten Berufsausbildung löst“ (ebd.: 3). Allgemeine, berufliche und politische Bildung, Berufsqualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung werden hier nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern in ihren wechselseitigen Verschränkungen. Die Interessen richten sich auf den Gegenstand „Arbeit“ und dessen Gestaltung. Dabei werden Interessenpositionen geklärt und Handlungsmöglichkeiten entwickelt. „Es geht um die Fähigkeit und Bereitschaft zur Gestaltung betrieblicher und gesellschaftlicher Verhältnisse. Zentral ist der Begriff „Arbeitspolitik“ (ebd.: 4).

Wo Widersprüchlichkeit ist, sich Gesellschaft als Zusammenhang und Thema unterschiedlicher, miteinander ringender Interessen und Interpretationen erweist und damit als gestaltbar erkannt wird – und genau das ist, wie eingangs gezeigt, eines der Grundmerkmale der Debatte um die Digitalisierung der Arbeitswelt – da entstehen Deutungs- und Handlungsspielräume. Eine arbeitsorientierte politische Bildung greift diese Widersprüche auf und formuliert Anforderungen, wie die Beschäftigten ihre Möglichkeiten entfalten und in der Kooperation mit anderen, die gleiche oder verwandte Interessen und Zielvorstellungen haben oder entwickeln können, praktisch verwirklichen können. Sie befähigt dazu, arbeitspolitische Interessen zu formulieren, sich mit Kolleg/-innen über alternative Entwicklungspfade von Arbeitsorganisation, Technik und Produktion zu verständigen und sich dafür im Rahmen von Interessenvertretungen einzusetzen. In Bezug zur Debatte um Industrie 4.0 ergeben sich daraus folgende Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Bildungsprozessen:

(1) Selbstverständlich ist es interessant, welche qualifikatorischen Voraussetzungen und Konsequenzen sich mit Industrie 4.0 etwa für die Gestaltung von Berufsbildern ergeben. Die ordnungspolitische Dimension geht aber weit darüber hinaus. Auf der Grundlage einer arbeitsorientierten-politikbezogenen Bildung legt Industrie 4.0 eine Konzeption umfassender Beruflichkeit nahe. „Arbeitsbezug findet seine formationspezifisch besondere Form in Beruflichkeit, wie sie sich im ‚dualen System‘ in einer Mittellage labil stabilisiert hat. Beruflichkeit sichert betriebsübergreifende Mindestumfänge beim Erwerb von Kompetenzen, Kontinuität und Identitätschancen in der Arbeit, sowie Entlohnungsansprüche und Anerkennung. Basis der

Überlegungen war und ist das Konzept der Grundberufe“ (ebd.: 6). Berufe sind als eine arbeitspolitische, in kulturellen Traditionen verankerte Konstruktion zu fassen. Eine umfassende moderne Beruflichkeit rückt die Arbeits- und Geschäftsprozesse in den Mittelpunkt, fördert das selbstständige Handeln und vermittelt eine umfassende berufliche Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit.

Demgegenüber bleiben in Jobs die Arbeitskräfte nachgeordnete Anhängsel der Maschinerie. „Ein halbiertes Arbeitsbezug, der die Interessen der Beschäftigten unterschlägt und die der Unternehmen unsichtbar zu machen versucht, betreibt eine doppelte Strategie: zum einen eine enggeführte Verbetrieblung, welche die übergreifenden, verallgemeinernden Kompetenzen einschränkt, zum anderen eine fragmentierende Modularisierung, welche die Kontinuität umfassender Tätigkeitsbündel zerbricht. Theoretischer Hintergrund ist eine Mischung von Neoliberalismus der Wirtschaftswissenschaften, Taylorismus der Arbeitsorganisationskonzepte und behavioristischer Lerntheorie“ (ebd.: 5).

(2) Eine arbeitsorientierte-politische Bildung in Kontext von Industrie 4.0 verweist auf den engen Zusammenhang von Wissen und Erfahrung und auf die Beteiligung der Beschäftigten. Ihre Akzeptanz und ihr Gestaltungswille werden sich an den Fragen entscheiden, welche Konsequenzen für die eigene berufliche Identität und ihre Arbeitssituation antizipiert werden. Alle bisherigen Erfahrungen zeigen, dass derart grundlegende Veränderungen nur in Beteiligungsprozessen gelingen können. Entscheidend für Beteiligungsprozesse wird es sein, dass diese nicht nur instrumentell angelegt sind. Beteiligungsversprechen können schnell enttäuscht werden, wenn nicht sichtbar wird, welcher Mehrwert sich für die Beschäftigten ergibt.

Entscheidend für die Identifikationschancen in der Arbeit und solidarisches Handeln wird sein, inwieweit an den Arbeitsplätzen selbst Potentiale zu finden sind oder entstehen, erweiterte Kompetenzen der Beschäftigten einzubringen. Die These, dass Erfahrungswissen an Bedeutung verliert, ist – ausgehend vom Konzept subjektivierten Arbeitens und Lernens (vgl. Böhle u.a. 2014; Pfeiffer 2014) – nicht tragfähig. Vielmehr werden konkrete Erfahrungen in Innovationsprozessen sogar eher wichtiger. Es geht nämlich bei solchen neuen Erfahrungen nicht um die Abwicklung und Wiederholung von Routinen, sondern um den kreativen Umgang mit neuen Situationen. Dieser erschöpft sich eben nicht in formalisiertem Wissen, sondern gerade an den weit entwickelten cyberphysischen Arbeitsplätzen können Organisationsformen und Kompetenzbündel bedeutsam werden, welche emotionale und intuitive Tätigkeitsbezüge ermöglichen.

Solange alles normal läuft, reicht abstraktes, formales, wissenschaftliches Wissen

aus. Es beruht auf Gesetzmäßigkeit, Übertragbarkeit und Verallgemeinerbarkeit. Immer wieder aber wird Routine durch den unerwarteten Einzelfall durchbrochen. Gerade neue, innovative und kreative Formen der Arbeit brauchen demgemäß Arbeitskräfte, die den einzelnen Fall beherrschen.

Ein Kompetenzerwerb, der solchen Zusammenhängen Rechnung trägt, setzt auf die Synthese aus wissenschaftsorientierter, erfahrungsbasierter Bildung, welche auch Fachkompetenz und Handlungskompetenz verbindet: Für Fachkompetenz ist der Abstand des erkennenden Subjekts zum erkannten Gegenstand unabdingbar. Dies bezieht sich nicht nur auf den industriellen Bereich, vielmehr hat Fachkompetenz auch bei den personennahen Dienstleistungen eine Relevanz so die Kompetenzen des Beratens, Begleitens, Heilens, Pflegens oder des Helfens. Es geht um das Vermögen, sich über das, was wichtig und unwichtig, was notwendig, nützlich und angenehm ist, ein Urteil zu bilden.

Wie alle Technologie gewährt auch hightechnology Spielräume des Machen-Könnens. Entscheidend ist, wie diese durch Machtstrukturen – z.B. durch Gestaltungschancen – ausgefüllt werden. Hier hat die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine wichtige Funktion.

(3) Ein gestaltungsorientierter Ansatz sieht die Beschäftigten nicht als abhängige Variable technischer und arbeitsorganisatorischer Entwicklungen. Sie sind als Expert/-innen ihrer Arbeitsplätze entscheidende Akteure bei Veränderungsprozessen. Insofern geht es darum, den Unternehmenskonzepten nicht einfach nur Forderungen, sondern frühzeitig auch eigene Gestaltungskonzepte entgegenzusetzen. Hierbei erscheint es bedeutsam, wie die Beschäftigten selbst „es sich zur kollektiven Aufgabe machen können, Betriebsräte nutzen und ihnen nützend, gegen persönlichkeitszerstörende Arbeitskonstellationen vorzugehen. Wäre es nicht angemessen, wenn die Gewerkschaften der mit der Kategorie Industrie 4.0 und Digitalisierung bezeichnenden Dynamisierung der technischen Entwicklung, die sie sorgfältig beobachten und unterstützen, ein Konzept der Dynamisierung ihrer Basis gegenüberstellen? Warum nicht Akteure unterschiedlicher Praxisfelder zu Handlungsforschungsgruppen zusammenschließen, die ihre Kräfte aber nicht zur Durchsetzung von Sonderinteressen bündeln, sondern, indem sie Konzeptionen gesamtgesellschaftlicher Änderung erarbeiten, auf diese Veränderung als Gruppe orientieren?“ (Ohm/ Bürger 2015: 27).

Daraus ergibt sich eine ganze Reihe von Fragestellungen, die sich im Rahmen einer beratenden und begleitenden gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bearbeiten ließen: Welches Verhältnis entwickeln die Beschäftigten zur Arbeit in der Perspektive Industrie 4.0, welche Hoffnungen und Befürchtungen bewegen sie, welche Rolle wollen sie übernehmen, welche Gestaltungsbedürfnisse werden dabei deutlich?

Wie gehen die Beschäftigten mit den Widersprüchlichkeiten, die disruptive Innovationen zur Folge haben, um? Welche Spielräume und Chancen sehen sie für die Arbeitsgestaltung, welche erfahrungsbegründete Eingriffe unterstützen sie, welche neuen Formen der Mitgestaltung entwickeln sie? Welche Orientierungen auf Arbeit im Lebenszusammenhang, wie sie z.B. in der Debatte um work-life-balance nahegelegt werden, werden als Zukunftsentwürfe für das eigene Leben der Beschäftigten möglich, welche Formen der Lebensführung entstehen dabei?

Was die arbeitsorientierte-politische Bildung im Kontext von Industrie 4.0 betrifft, offenbaren sich noch erhebliche Forschungsdefizite. Es ist zu begrüßen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Plattform „Arbeiten 4.0“ den Fokus auf die Beschäftigungs- und Beschäftigtenperspektive gelegt hat (vgl. S. 78 f. in diesem Journal). Das ist eine wichtige und unverzichtbare Ergänzung der bis dahin eher technisch dominierten Debatte um Industrie 4.0. Dabei spielen auch qualifikatorische Fragen eine zentrale Rolle. Dennoch fällt auf, dass viele Aspekte einer arbeitsorientierten-politischen Bildung gar nicht oder nur am Rande zur Sprache kommen. Es bräuchte einen eigenen Schwerpunkt, der sich mit diesen Fragen im Kontext von Industrie 4.0 bzw. Arbeiten 4.0 auseinandersetzt. Aktions- und Handlungsforschungsansätze böten hierfür eine gute methodische Grundlage.

LITERATUR

Böhle, Fritz/Bolte, Annegret/Huchler, Norbert/Neumer, Judith/Porschen-Hueck, Stephanie/Sauer, Stefan (2014): Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit. Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik jenseits formeller Regulierung. Wiesbaden.

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Berlin.

Faulstich, Peter (2013): „Zukunftsfähigkeit“ des Konzepts „Arbeitsorientierung“ in der Berufsbildungspolitik, http://www.bwpat.de/ht2013/ws23/faulstich_ws23-ht2013.pdf (Abgerufen am 04.06.2016).

Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Oxford.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2014): Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“. Dortmund.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter (2016): Arbeit und Industrie 4.0 als „Social Manufacturing“. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Frankfurt/M., S. 139-147

Hofmann, Jörg/Kurz, Constanze (2016): Industrie 4.0 - Industriearbeit der Zukunft im digitalen Wandel. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Frankfurt/M., S. 73-85.

Kagermann, Henning/Wahlster, Wolfgang/Helbig, Johannes (Hrsg.) (2012): Bericht der Promotorengruppe Kommunikation. Im Fokus: Das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Berlin.

Ohm, Christof /Bürger, Manfred (2015): Ausblick auf Industrie 4.0 und ihr Kybertariat. In: Das Argument, Heft 1, S. 17-31.

Pfeiffer, Sabine (2014): Erfahrungswissen, oder: Von der Bedeutung des sinnlichen Lernens in der „Wissensgesellschaft“. In: Schröder, Welf (Hrsg.): Identität in der Virtualität. Einblicke in neue Arbeitswelten und „Industrie 4.0“. Mössingen, S. 188-195.

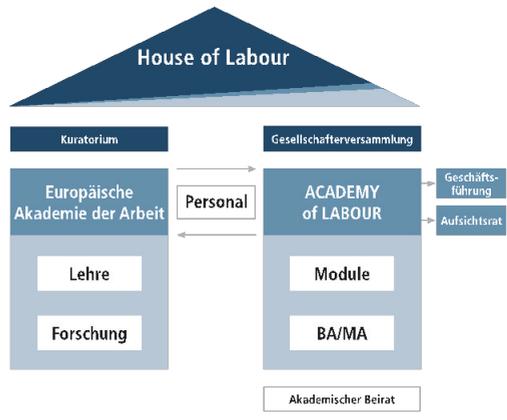
Printversion: Allespach, Martin (2016): Bildung 4.0, in: Journal für politische Bildung, Heft Nr. 3/2016, 1. Auflage 2016, S. 30-35
Abdruck mit freundlicher Genehmigung von Wochenschau Verlag

7. Weiterentwicklung der EAdA zum House of Labour

Weiterentwicklung der Europäischen Akademie der Arbeit:

Das House of Labour

Die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in Frankfurt ist eine in der deutschen Bildungslandschaft einzigartige Einrichtung der arbeitnehmerorientierten Lehre und Forschung. Für die IG Metall leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur Aus- und Weiterbildung von betrieblichen Funktionärinnen und Funktionären sowie politischen Sekretärinnen und Sekretären. In Zusammenarbeit mit dem DGB, dem Land Hessen, der Stadt Frankfurt sowie der Goethe Universität Frankfurt wurde ein Konzept zur Weiterentwicklung der EAdA auf den Weg gebracht, hin zu einem House of Labour.



Darstellung: Struktur des House of Labour

Die Grundidee

Das House of Labour soll zur zentralen Einrichtung der arbeitnehmerorientierten Lehre und Forschung in Europa werden. Es soll, wie die EAdA bisher, ehren- wie hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen eine politische und soziale Ausbildung auf hohem akademischem Niveau bieten, auch ohne Hochschulzugangsberechtigung. Gleichzeitig wird das Angebot um zertifizierte Weiterbildungsmodule ergänzt, um thematisch breit gefächerte und zielgruppenspezifische Angebote machen zu können. Ausdrücklich nicht nur für Gewerkschaften sondern ebenfalls für NGOs, Verbände und der Mitbestimmung gegenüber aufgeschlossene Personalerinnen und Personaler.

Zusätzlich wird ein Bachelor- und Masterangebot entwickelt und aufgesetzt. Bereits 2016 wird erstmalig der berufsintegrative Bachelor of Arts Business Administration mit dem Schwerpunkt Personal und Recht angeboten. Ein Master mit dem Fokus auf Management in Non- Profit-Organisationen wird folgen.

Der Forschungsschwerpunkt des House of Labour liegt auf den Themen Mitbe-

stimmung, Arbeitsbeziehungen und Beteiligung. Ein entsprechendes Forschungscluster wurde bereits eingerichtet. Während beispielsweise die gesellschaftliche Verankerung der betrieblichen Mitbestimmung nirgendwo so ausgeprägt ist wie in Deutschland, findet kaum Forschung zum Thema statt und in der universitären Lehre findet sie wenig Beachtung.

Das House of Labour will deshalb Beiträge leisten und Impulse setzen, um die angesprochenen Themen stärker und mit veränderter Akzentuierung im gesellschaftlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskurs zu verankern.

Um die strukturellen Voraussetzungen für die dargestellte Weiterentwicklung zu schaffen, wurde der EAdA in 2015 die Academy of Labour gGmbH als Kooperationspartnerin zur Seite gestellt. Beide bilden gemeinsam das House of Labour.

Der im gewerkschaftlichen Umfeld bekannt und bewährte 11- monatige Grundkurs – der im Rahmen der Weiterbildung eine inhaltliche Überarbeitung sowie personelle Aufstockung erfahren hat – ist weiterhin in der EAdA beheimatet. Selbiges gilt für das beschriebene Forschungscluster.

Die zertifizierten Weiterbildungsmodule sowie das Bachelor- und Masterangebot wiederum, werden über die Academy of Labour gGmbH angeboten.

So ist gewährleistet, dass der Charakter und die Tradition der Europäischen Akademie der Arbeit erhalten bleibt und gleichzeitig die inhaltlichen Ergänzungen stattfinden können, um die Ziele des House of Labour zu erreichen.

Die Academy of Labour gGmbH

Die AoL gGmbH wurde am 15. Oktober 2015 als Kooperationspartnerin der EAdA Stiftung gegründet. Beide Institutionen arbeiten daher eng zusammen. Gründungsgesellschafterin der AoL ist die IG Metall. Die gGmbH ist so konstruiert, dass weitere Gesellschafter (z.B. DGB, ver.di, Land Hessen, Stadt Frankfurt etc.) eintreten können.

Die Geschäftsräume der AoL sind perspektivisch auf dem sich noch im Bau befindlichen Campus West End der Goethe Universität Frankfurt am Main zu sehen. Für die Übergangszeit stehen Räume der EAdA, Seminarräume der gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen, Räumlichkeiten der Universität sowie Hotels zur Verfügung. Die ersten Monate seit Gründung der Academy of Labour gGmbH waren ein Erfolg: Der Seminarbetrieb konnte bereits aufgenommen und der DGB, der DGB Rechtsschutz sowie Einzelgewerkschaften als Kunden gewonnen werden.

8. Bachelorstudium bei der Academy of Labour

Im Rahmen des Weiterentwicklungsprozesses der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main startete die Academy of Labour gGmbH am 30. September 2016 den Bachelorstudiengang mit Studienschwerpunkt Personal und Recht.

Im Frankfurter IG Metall Vorstandsgebäude begrüßten Prof. Dr. Martin Allespach und Rainer Gröbel, Geschäftsführer der Academy of Labour (AOL), sowie Prof. Dr. Peter Dohm und Jasmin Dohm von der Steinbeis-Hochschule Berlin die 13 angehenden Studierenden.



Zu den Kooperationspartnern des bisher in Deutschland einmaligen arbeitnehmerorientierten Studiengangs gehören die Academy of Labour, die mit der EAdA das House of Labour bildet, und die Steinbeis-Hochschule.

Das Ziel dieser organisatorischen Entwicklung der EAdA ist die Stärkung und Erweiterung der Lehre und Forschung der Themenbereiche der Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen. Der Studiengang der Academy wurde gemeinsam mit dem Direktor und Leiter der Europäischen Akademie der Arbeit, Prof. Dr. Martin Allespach, ausgewählten Vertretern aus Wirtschaft und Gesellschaft sowie der Steinbeis Business Academy entwickelt. Er ist neu und in dieser Form bundesweit einmalig, denn er beschäftigt sich mit Themen wie Arbeitsbeziehungen, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung aus gesellschaftswissenschaftlicher Sicht. Er ist abgestimmt auf die Bedürfnisse von Fach- und Nachwuchskräften aus Gewerkschaften und Non-profit Organisationen, Betriebs- und Personalräten sowie Personen, die im Management oder Personalbereich tätig sind oder eine Position in diesen Feldern anstreben. Vermittelt werden dazu Grundlagen aus Wirtschaft, Recht, Soziologie, Organisation und Management mit einer Orientierung auf den Beschäftigten.



Martin Allespach, Rainer Gröbel und Peter Dohm bei der Unterzeichnung des Kooperationsvertrages (von links)

Das Studium ist berufsintegrativ. Wichtiges Ziel dieses Modells ist die Integration des Berufsalltags in das Studium. Es finden 2 bis 3 Präsenztage einmal im Monat statt. Pflichtleistungen für die elf Grundlagenmodule und vier Wahlpflichtfächer des Studiums sind eine Klausur und eine Transferarbeit. Die Klausuren für die Module finden auch an den Präsenztagen statt. Bei der Transferarbeit sollen die Studierenden die vorgegebenen Aufgaben zu den jeweiligen Modul-Schwerpunkten in ihren Betrieben und Projekten anwenden.

Die vorgesehene Studiendauer beträgt 36 Monate, für Absolventen der EAdA verkürzt sich die Studienzzeit auf 18 Monate.



Im ersten Jahrgang des Bachelorstudiengangs sind 13 Studierende aus Organisationen (DGB, IG Metall), betrieblichen Interessenvertretungen und aus der Verwaltung (Stadt Frankfurt) eingeschrieben. Zwei von ihnen haben bereits den Lehrgang der EAdA besucht.

Der nächste Studienbeginn findet am 28. September 2017 statt.

Interessenten können sich für weitere Informationen an die ACADEMY OF LABOUR gGmbH, Mertonstraße 30, 60325 Frankfurt, Tel +49 (0)69 777 20 21 wenden.

AnsprechpartnerInnen sind: Dr. Bedia Sahin für die Studieninhalte und Ewgenia Decker für die Studiengangorganisation.

ACADEMY OF LABOUR

Kontakt

ACADEMY of LABOUR gGmbH
Mertonstraße 30
D-60325 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0)69 977 897 89
Fax: +49 (0)69 707 346 9
E-Mail: info@academy-of-labour.de

Ansprechpartnerinnen

Studiengangleitung Dr. Bedia Sahin	Organisation und Verwaltung Ewgenia Decker
---------------------------------------	---

Business Administration Bachelor of Arts (B.A.)

Personal und Recht

**Berufsintegriertes Studium mit
arbeitnehmerorientierter Ausrichtung**

Studienbeginn: 28. September 2017

Einmalig in Europa

Erstmals vermittelt ein B.A.-Studiengang Themen wie Arbeitsbeziehungen, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung aus gesellschaftswissenschaftlicher Sicht.

Win-win-Situation: Berufsintegriertes Studium

Studierende müssen ihre Berufstätigkeit nicht unterbrechen

Das Erlernete wird direkt angewendet, zum Beispiel mit einem Transfer-Projekt im eigenen Unternehmen
Das Unternehmen profitiert unmittelbar vom Wissenszuwachs

Hervorragende Betreuung in persönlicher Atmosphäre sichert die Qualität

Gute Arbeit gestalten

Der B.A. Personal und Recht befähigt Studierende, gute Arbeit in Unternehmen zu gestalten und in die Umsetzung wirtschaftlicher Ziele zu integrieren.

Vermittelt werden dazu Grundlagen aus Wirtschaft, Recht, Soziologie, Organisation und Management mit einer Orientierung auf den Beschäftigten.

An wen richtet sich das Programm?

Der Studiengang ist abgestimmt auf die Bedürfnisse von Fach- und Nachwuchskräften aus Gewerkschaften und Non-profit Organisationen, Betriebs- und Personalräten sowie Personen, die im Management oder Personalbereich tätig sind oder eine Position in diesen Feldern anstreben. Unsere Studierenden werden zu gefragten Kompetenzträgern: Sie gestalten ein Arbeitsumfeld, das die Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt.

ACADEMY of LABOUR für Menschen mit Gestaltungswillen

Der B.A. mit Studienschwerpunkt Personal und Recht ist ein Angebot der ACADEMY of LABOUR und wurde gemeinsam mit der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt a. M. (EAdA), ausgewählten Vertretern aus Wirtschaft und Gesellschaft sowie der Steinbeis Business Academy entwickelt.



9. Kuratorium

Vorsitzender:

Rainer Gröbel

Bereichsleiter Organisation und Personal beim
Vorstand der IG Metall

Stellvertretender Vorsitzender:

Stefan Grüttner

Hessischer Sozialminister

Weitere Mitglieder:

Prof. Dr. Martin Allespach

Direktor und Leiter der EAdA

Stefan Collm

Personalleiter beim DGB Bundesvorstand

Prof. Dr. Diether Döring

Vertreter der DozentInnen der EAdA

Prof. Dr. Birgitta Wolff

Präsidentin der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Peter Feldmann

Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt a.M.

Harald Schaum

IG BAU

Boris Rhein

Hessischer Minister für Wissenschaft und Kunst

Dr. Thomas Schäfer

Hessischer Minister der Finanzen

Petra Reinbold-Knape

IG BCE

Karin Hesse

ver.di

Anja Holzapfel

Vertretung des 80. Lehrgangs

Antonio Potenza

Vertretung des 80. Lehrgangs

Karlheinz Schäfer

Vertretung des 80. Lehrgangs

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
Tel.: 0171 - 3385369
Fax: 069-273005-45
Mail: carina.polaschek@dgb.de

Aufruf des Vereins „Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V.“

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main ist eine für die Gewerkschaften und Gesellschaft wichtige und traditionsreiche Bildungseinrichtung.

Zur Unterstützung dieser bildungspolitisch wichtigen Einrichtung wurde vor vielen Jahren der gemeinnützige Verein der Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V. gegründet. In ihm vereinigen sich rund 500 Mitglieder aus dem ganzen Bundesgebiet; viele der Mitglieder sind ehemalige Studierende, die auf diese Weise ihre Verbundenheit mit der Akademie zum Ausdruck bringen und deren Arbeit aktiv unterstützen.

Mit Hilfe der Jahresbeiträge und Spenden sind wir in der Lage, die Arbeit der Akademie und auch Studierende zu unterstützen. Mit den Zuschüssen des Vereins werden beispielsweise die jährlich stattfindenden Studienfahrten bezahlbar und somit für alle ermöglicht. Die Arbeit des Vereins wurde in den letzten Jahren immer wichtiger, da durch dessen Beiträge Lücken geschlossen werden konnten, die ansonsten zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zu höheren Teilnehmerbeiträgen bei den Studienfahrten geführt hätten.

Leider hatten wir in 2016 einen großen menschlichen Verlust zu verzeichnen. Eine großzügige Spenderin, die die jährlich stattfindenden Studienfahrten seit vielen Jahren mit einem fünfstelligen Betrag unterstützt hatte, ist leider verstorben. Um auch weiterhin die Studierenden unterstützen zu können, plant der Verein den Jahresbeitrag ab 2018 von 30,00 Euro auf 50,00 Euro anzuheben. Da unser Verein als gemeinnützig anerkannt ist, können Spenden und Beiträge steuerlich geltend gemacht werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich entschließen, ebenfalls dem Verein der Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V. als förderndes Mitglied beizutreten und damit unsere Arbeit aktiv unterstützen.

Bankverbindung

Norddeutsche Landesbank
BLZ 250 500 00
Konto-Nr. 152 0203 43
IBAN: DE32 2505 0000 0152 0203 43
BIC: NOLADE2H

April 2017
gk/p

Beiratsmitglieder

Dr. Norbert Blum
Bundesminister a. D.

Willi Gölz
Staatsminister a. D.

Gerhard Grandke
Geschäftsführender Präsident des Sparkassen-
und Giroverbandes Hessen-Thüringen

Dr. Christine Hohmann-Dennhardt
Richterin des Bundesverfassungsgerichts a. D.

Dr. Wolfgang Leineweber
Oberkirchenrat i. R.

Prof. Dr. Evelies Mayer
Staatsministerin a. D.

Walter Riestler
Bundesminister a. D.

Gerald Weiß
Staatssekretär a. D.

Vorsitzende: Gabriele Kailing
Stell. Vorsitzende: Prof. Dr. Diether Döring

Vorstand:
Christian Barthelmes, Gerd Brücker, Udo Bullmann, Armin Claus, Prof. Dr. Otto Ernst Kempen,
Henry Kirch, Dr. Isolde Ludwig, Gert Lütjert, Albert Roloff, Volker Weber, Sandro Witt

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

Mit freundlichen Grüßen



Gabriele Kailing
Vorsitzende



Prof. Dr. Diether Döring
stellv. Vorsitzender

Anlage:

Beitrittserklärung und SEPA-Lastschriftmandat

c/o DGB-Bezirk Hessen-Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77

60329 Frankfurt am Main

Tel.: 0171 - 3385369

Fax: 069-273005-45

Mail: carina.polaschek@dgb.de

Bankverbindung

Norddeutsche Landesbank

BLZ 250 500 00

Konto-Nr. 152 0203 43

IBAN: DE32 2505 0000 0152 0203 43

BIC: NOLADE2H

April 2017

gk/cp

Beiratsmitglieder

Dr. Norbert Blüm
Bundesminister a. D.

Willi Görlich
Staatsminister a. D.

Gerhard Grandke
Geschäftsführender Präsident des Sparkassen-
und Giroverbandes Hessen-Thüringen

Dr. Christine Hohmann-Dennhardt
Richterin des Bundesverfassungsgerichts a.D.

Dr. Wolfgang Leineweber
Oberkirchenrat i. R.

Prof. Dr. Evelies Mayer
Staatsministerin a. D.

Walter Riester
Bundesminister a. D.

Gerald Weiß
Staatssekretär a. D.

Vorsitzende: Gabriele Kailing
Stell. Vorsitzender: Prof. Dr. Diether Döring

Vorstand:
Christian Barthelmes, Gerd Brückner, Udo Bullmann, Armin Claus, Prof. Dr. Otto Ernst Kempfen,
Henry Kirch, Dr. Isolde Ludwig, Gert Lütgert, Albert Roloff, Volker Weber, Sandro Witt

11. Beitritts- und Abbuchungserklärung

bitte per Post
zurücksenden

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/luns zu entrichtende Zahlung des jährlichen Mitgliedsbeitrags

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

IBAN

Kreditinstitut/Bank

BIC

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

12. Nachruf

Der langjährige stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Hessen, Gert Lütgert, ist im letzten Herbst mit 76 Jahren in Frankfurt am Main gestorben.

Neben seiner langjährigen Arbeit für den DGB war Lütgert zwei Jahrzehnte lang Mitglied des Rundfunkrates des Hessischen Rundfunks und gehörte dessen Verwaltungsrat an. Er saß sieben Wahlperioden für die SPD im Hessischen Landtag. Zur Vielzahl anderer Funktionen, die er innehatte, gehörte nicht zuletzt die Tätigkeit im Vorstand des Vereins der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main, der er auch durch viele persönliche Verbindungen und Freundschaften verbunden war.

In seiner zurückhaltenden Art hat er die eigenen Leistungen für die Arbeitnehmerbildung wie auch allgemein für das Thema der Chancengleichheit in der allgemeinen und beruflichen Bildung in Hessen nie besonders betont. Dennoch gehen viele wichtige Schritte in der Stärkung der Bildungsgerechtigkeit im Lande stark auf seine Initiative zurück. Nennen kann man hier u.a. den Anspruch auf Bildungsurlaub, den der Hessische Landtag erst nach langen Diskussionen 1985 beschloss. Gert Lütgert verband sein konsequentes und hartnäckiges Eintreten gerade für das Thema Bildungsgerechtigkeit stets mit großer Seriosität der Argumente wie auch mit einem großen Maß an Freundlichkeit. Dies öffnete ihm manche Türen, die anderen verschlossen blieben. Die Akademie hat einen langjährigen Freund verloren.

Prof. Dr. Diether Döring