

Mit diesem Newsletter möchten wir aktuelle Informationen rund um das Thema Wirtschaftsdemokratie weitergeben. Er greift einzelne Themen auf und bietet die Möglichkeit, stärker über historische, regionale und internationale Beispiele aktuell zu berichten. Der nicht regelmäßig erscheinende Newsletter ist eine Ergänzung zu den bereits herausgegebenen Publikationen zum Thema.

Transformation und Beteiligung: Saarländische Praktiker berichten

„Eine zweifache Transformation steht heute auf der Tagesordnung - die der Wirtschaft unter den Stichworten von Klimaneutralität und digitaler technologischer Revolution und die der geopolitischen Verhältnisse. Die Frage ist nicht, ob sich diese Transformationen vollziehen, sondern nur, wie und in wessen Interesse.“

Heinz Bierbaum und Michael Brie. Zukunft der Linkspartei. Die Klassenfrage ist das Modernste. nd. Journalismus von links, 1. Juni 2023.

„Genossen, gehen wir nicht mehr hinüber, nachdem, was wir jetzt alles gehört haben. Das ist eine Mausefalle, da kommen wir nicht mehr lebend heraus.“

Reichsbanner-Vorsitzender Höltermann, 22./23. März 1933.

„Auch du wirst hinübergehen und wirst mit Nein stimmen!“

Reichstagsabgeordnete Luise Schröder zum Kollegen Höltermann, 22./23. März 1933.

Aus: Josef Felder. Warum ich NEIN sagte. Zürich, 2000, S. 120.

Einleitung

I. Der Ruf nach der starken Hand

„Wo viel gezweifelt, umgeworfen und erneuert wird, erklingt bisweilen auch der Ruf nach einer starken Hand, die endlich Ordnung schaffen möge. Zu komplex erscheint die Gegenwart, von der Zukunft ganz zu schweigen. So könnte man frei nach Heraklit über den Geist unserer Zeit urteilen: ‚Nichts ist so beständig wie die Beschwerde über den Wandel‘. Den Neugierigen und Mutigen unter uns sollte diese Verzagtheit Ansporn sein, etwas entgegengesetzt, Neues zu erforschen und Argumente fürs Selberdenken zu sammeln“ (Isabella Nelte. Denkanstöße 2019. Piper Verlag, München 2018, Vorwort).

Aktuell nimmt „Beschwerde“ bei Bürgern die Form eines Gefühls des Unwohlseins, der Verärgerung, der Ohnmacht an - und inzwischen weit über den Osten Deutschlands hinaus. Die von der Ampel-Regierung in Berlin angestoßene und dann eska-

lierte sogenannte Heizungsdebatte im Frühsommer 2023 war ein Ausdruck dafür. Dabei sollte es um etwas ganz anderes gehen: den mündigen Bürger, der kritisch und selbstbestimmt Dinge zu hinterfragen in der Lage ist.

Selberdenken nicht für kalten Egoismus, Ellenbogenmentalität, Marktfundamentalismus. Sondern für Nächstenliebe, genossenschaftliches Miteinander, Gemeinwohl-Ökonomie von unten. Diese Begriffe definiert die kürzlich erschienene 500-seitige Enzyklopädie der Vereinten Nationen zur solidarischen Ökonomie. (Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy, by United Nations Inter-Agency Task Force on SSE, 2023). Zentral geht es um wirtschaftliches Handeln, welches sozial-ökologische Ziele über Profitmotive stellt und Kooperation, Solidarität und kollektive Selbstorganisation in den Mittelpunkt stellt.

Es geht um den Versuch, Politik und Zeitgeist stärker darauf zu orientieren. Es ist heute die humane Alternative zur ‚starken Hand‘.

II. Die saarländische Transformations-Debatte

Michail Gorbatschow wird der berühmt gewordene Satz zugeschrieben: „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben“. Transformationsprozesse bieten positives Potential - für neue Arbeitsplätze, den Wirtschaftsstandort Saar, den Kampf gegen Klimawandel und für Nachhaltigkeit. Aber Transformation ist unübersichtlich. Ein Paukenschlag war für viele Saarländer das Desaster über das Ende der Autoproduktion bei Ford Saarlouis. Spätestens seither wird verstärkt über Transformation debattiert. Was kommt nach Ford? Ein neuer Autobauer oder ein Netzwerk kleinerer Firmen? Welche (neuen) Firmen bringen Elektromobilität voran? Wie können wir heimische Lieferketten und Kreislaufwirtschaft stärken? Verschiedene weitere Stichpunkte verbinden sich mit ‚Transformation‘: grüner Stahl, Digitalisierung, Energiekrise und Förderung erneuerbarer Energie, chancengerechte Bildung und Qualifizierung - gegen Fachkräftemangel, die Akzeptanz der Sanktionen gegen Russland, die anhaltende Inflation oder die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, etwa gegenüber China.

Die saarländische Arbeitskammer schreibt dazu: „Die saarländische Wirtschaft steht in besonderem Maße vor einschneidenden Transformationsprozessen, die im Sinne eines ‚Guten Morgen‘ gestaltet werden müssen. Da Transformation mehr bedeutet als nur Produktionsprozesse umzustellen oder zu digitalisieren, sollte politisch die Förderung des Genossenschaftswesens stärker vorangetrieben werden mit dem Ziel, genossenschaftliche Werte in unserer Ökonomie zu verankern, statt sich dem Shareholder-Value-Prinzip unterzuordnen“ (Frederik Moser. Die Genossenschaftsidee muss im Saarland zum Vorbild werden, AK Konkret, April 2023, S. 14).

Dies ist auch der Tenor dieses Beitrags: Der Fokus und auch die Beschränkung auf das Thema Beteiligung der Beschäftigten und Bürger bei der Transformation, ihrer Information und Einbindung, ihrer aktiven Rolle bei diesem Prozess. Denn ohne Demokratie in der Wirtschaft kann „Transformation“ die Demokratie selbst gefährden.

III. Die Macht der Algorithmen

„Die Herausforderung, vor der wir uns im 21. Jahrhundert durch Informationstechnologie und Biotechnologie gestellt sehen, ist vermutlich viel größer als die Herausforderungen, die in einer früheren Epoche Dampfmaschinen, Eisenbahnen und

Elektrizität darstellten. Und angesichts der ungeheuren Zerstörungskraft unserer Zivilisation können wir uns weitere gescheiterte Modelle, Weltkriege und blutige Revolutionen gar nicht leisten. Dieses Mal nämlich könnten die scheiternden Modelle zu Atomkriegen, genmanipulierten Ungeheuern und einem vollständigen Zusammenbruch der Biosphäre führen (Yuval Noah Harari. 21 Lektionen für das 21. Jahrhundert. C.H. Beck Paperback, 2020, S. 72).

Manche Technik-Verliebte wollen „eine wahrlich eigene Maschinenintelligenz erschaffen, die besser und leistungsfähiger ist als das menschliche Denken und irgendwann in die Autonomie entlassen wird oder, eher: sich selbst entlässt. Wenn sie Erfolg haben, werden Maschinen angetrieben von selbstlernenden Algorithmen, die sich reprogrammieren, immer weiterentwickeln und verbessern können und uns irgendwann existentiell überholen“ (Isabella Nelte, S. 178). Der KI-Forscher Marvin Minsky hat die leichte Verunsicherung, die einen ob dieser Aussichten auf die kommenden künstlich intelligenten ‚Overlords‘ beschleichen kann, einmal so kommentiert: „wenn wir Glück haben, behalten sie uns als Haustiere“ (Isabella Nelte, S. 178/9). Fakt ist, in der neoliberalen Fan-Gemeinde reicht der Spagat beim Thema KI-Demokratie-Jobs von der FDP mit ihrem Slogan: „Digital first, Bedenken second“ bis zu Unternehmern und Experten aus der Tech-Community, die vor KI warnen und eine Pause fordern. Was oft unausgesprochen bleibt, ist das Risiko einer zunehmend anspruchsvollen Technik, welche die Ausbeutung von Arbeit beschleunigt.

IV. Die Modernisierung der Arbeiterbewegung

Die alten, bisweilen altbacken scheinenden Modelle, Konzepte und Werte der Arbeiterbewegung tun zumindest eins: sie können in ihren verschiedenen Prägungen als Widerstand gegen forcierte neoliberale Modernisierung verstanden werden. Das ist schon viel. Denn je radikaler die digital oder biogenetisch geschaffenen Transformationen sind, desto notwendiger ist die Erinnerung an das, was war und gerade auch das Saarland prägte: Werte wie Solidarität, Würde der Arbeit, das Ringen um Gewerkschaften nicht als Funktionärs-Netzwerke, sondern soziale Bewegung Gleichgesinnter, das ein Stück Heimat ist. Aber Erinnerung als Voraussetzung für das Nachdenken über das Morgen heißt zweierlei nicht:

Platte Sprüche klopfen, es bei wenig aussagefähigen Allgemeinplätzen zu belassen, wie sie noch vor wenigen Jahren von der saarländischen Landesregierung und Verbündeten kamen, etwa: ‚die

4. Industrielle Revolution ist mitbestimmungspflichtig', 'die Menschen müssen im Mittelpunkt stehen', oder 'Unternehmen müssen gerade jetzt in der sozialen Verantwortung gehalten werden'. Und, zweitens, ganz aktuell der Ruf nach mehr Gemeinsamkeit aller Entscheider, Saar-Wirtschaft und Gewerkschaften, angesichts eines beschleunigten Strukturwandels im Land.

Was tun? Bei der Frage nach progressiver Politik im Saarland kann die Modernisierung der Arbeiterbewegung selbst im Mittelpunkt stehen. Es braucht imaginative Konzepte zur zukünftigen Arbeitsgesellschaft, Arbeitsökonomie und Arbeitspolitik. Neue Modelle zu Mitarbeiterbeteiligung und Fairness, gerade im Gig- und Servicesektor. Und diese Zukunft erschöpft sich nicht darin, gute Ideen der Vergangenheit eins zu eins als Zukunftsmodelle auszugeben. Es gibt verschiedene Ideen, mit denen man experimentieren kann. Sie beruhen auf den Erfahrungen der Geschichte der Arbeiterbewegung, das dadurch gewonnene Selbstvertrauen, auf ersten, praktischen Modellen auf lokaler Ebene, von denen sich lernen lässt. Das Gewerkschafts-Genossenschafts-Modell, welches Gewerkschafts- und Genossenschaftsbewegung annähert und dabei James Madison's Idee der Gewaltenteilung anwendet, gehört dazu. Weiter unten wird es kommentiert.

Dieser Beitrag richtet sich an Gewerkschafter, Genossenschaftler, Aktivisten der Zivilgesellschaft, Vertreter von Klein- und Mittelbetrieben, Dienstleister - an 'Wellenbrecher', die versuchen, der Wucht über sie hereinbrechender Wellen Konzepte und Praktiken zu einer neuen Ordnung der Arbeit entgegen zu setzen. Gemeinsame Wege zu finden für mehr Mitsprache, Mitgestaltung und Demokratie; Transformation und Vision für gute Arbeit und ein gutes Leben.

V. Praktiker berichten

Im Mittelpunkt stehen Interviews mit Personen, die sich im Saarland maßgeblich für mehr Mitarbeiterbeteiligung, Belegschaftsbetriebe, Genossenschaften eingesetzt haben. Beispielhaft, acht Erfahrungsberichte von den 1980ern bis heute:

1. Günter Gard

Betriebsratsvorsitzender, Hunger-Streikender, Betriebsbesetzer bei der Burbacher Drahtzieherei Georg Heckel Anfang der 1980er Jahre.

2. Herbert Deister

Als Saar-Bezirksleiter der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) setzte er 1986 zusammen mit der Belegschaft ein Mitarbeiter-Beteiligungsmo-
dell bei der Fenster- und Fassaden-Firma Petri in

Bexbach durch.

3. Mahmut Celik

Langjähriger Betriebsratsvorsitzender der Brebacher Gießerei Halberg Guss. Infolge der Insolvenz 2009/10 war Celik wesentlich mit dabei, ein Netzwerk und Konzept für Mitarbeiterbeteiligung bei Halberg Guss voranzutreiben.

4. Michael Quetting

Gesundheits- und Krankenpfleger, ab 2008 Gewerkschaftssekretär und von 2019 bis 2022 ver-
di-Pflegebeauftragter für das Saarland und Rheinland-Pfalz. Wiederholt schlug Quetting explizit die genossenschaftliche Rechtsform als geeignet für Krankenhäuser in Arbeitnehmerhand vor.

5. Werner Schaeffer

Über Jahrzehnte hinweg Anwohner, Ombudsmann, Mentor, und Aktivist in der Wohnungsbau-genossenschaft Albrecht Herold - Alte Schmelz - e.G, St. Ingbert - und Vorläufer-Initiativen.

6. Claudia Henke

Sozialwissenschaftlerin, Beraterin. Entwicklerin kooperativer sozialer Innovationen, z.B. ein genossenschaftliches Unternehmens-Nachfolgemodell, um Arbeitsplätze und Know-how zu sichern. Sie ist Co-Founder und Co-Vorstand der Plattform Co-operatives Germany e.G.

7. Dr. Simone Peter

Präsidentin des Bundesverbands Erneuerbare Energie e.V. (BEE). Davor Co-Vorsitzende der Partei Bündnis 90/Die Grünen, Abgeordnete im saarländischen Landtag, und Saar-Ministerin für Umwelt, Energie und Verkehr. Auf dem Markt der Bürger-Energie-Genossenschaften im Saarbrücker co:hub66 2022 thematisierte sie die Rolle von Genossenschaften und erneuerbarer Energie bei Kleinstkraftwerken für Wohngebiete, Nachbarschaften, und Wohnhäusern.

8. John Clay

Arbeitsmarkt-Analyst für den U.S.-Bundesstaat Minnesota, Schriftsteller, Künstler, Aktivist. Seine Artikel erschienen in zahlreichen U.S. Publikationen zu Demokratie- und Wirtschaftsthemen. Auch die Rosa-Luxemburg-Stiftung Saar hat Beiträge von ihm publizistisch immer wieder aufgegriffen.

Die Interviewantworten entstanden entweder im life-Interview oder als Beiträge auf schriftliche Fragen. Sie wurden in der Regel wörtlich übernommen, manchmal wortnahe, selten zusammenfassend - durch den Autor Stephan Peter.

Viele Fragen an Günter Gard waren inspiriert von zwei Quellen. Reinhard Klimmt's Buch: 'Auf dieser

Grenze lebe ich', 2003. Vor allem das 4. Kapitel: Heckel, Burbach und die Stahlkrise. Und ‚Heckel-Frauen berichten. 100 Tage Arbeitskampf an der Seite unserer Männer‘, 1983.

Der Beitrag von Michael Quetting, der sich mit vielen Kämpfen im Dienstleistungssektor, lokal und darüber hinaus befasst, ist von daher länger.

John Clay wohnt in Minnesota, USA. Die Urgroßmutter seiner Frau Elizabeth, Magdalena Gillen, wurde in St. Wendel geboren und wanderte in die USA aus. Die Clays haben das Saarland als zweite Heimat adoptiert. Hier hielt John Clay in den vergangenen zehn Jahren mehrere Vorträge zum Gewerkschafts-Genossenschafts-Modell.

Übersetzung seines Beitrags ins Deutsche durch S. Peter.

Günter Gard: Hungerstreik, Betriebsbesetzung, die Heckel-Frauen. Gelebte Wirtschaftsdemokratie

S.P. Teil der altherwürdigen saarländischen Montanindustrie war die nachgelagerte weiterverarbeitende Industrie. Zum Beispiel die Firma Heckel, bekannt für ihre Drahtprodukte – die maschinelle Herstellung von Drahtseilen. Doch die Stahlkrise der 1970er Jahre schlug auch auf die Weiterverarbeitung durch. Zur 200-Jahr Feier 1984 kam es nicht mehr.

Heckel war Anfang der 1980er Jahre Teil des neugegründeten großen ARBED Saarstahl-Verbundes. Deren Entscheidungsträgern ging es um Synergien, um Rationalisierung, sprich um Betriebsschließungen und Personalabbau für die Beschäftigten. Diese Tendenz war schon seit Jahren sichtbar. 1982 dann traf es Heckel. Der Betrieb sollte geschlossen werden.

Klimmt beleuchtet die kleinen, harmonischen Welten, in denen sich die Heckel-Beschäftigten eingerichtet hatten, die Heimat waren. Und die dann im Sommer 1982 zerbrachen. Über Dich, Günter, schreibt er: „Günter Gard, der Betriebsratsvorsitzende, beschäftigte sich mit den Vorhaben ‚seines‘ Karatevereins. Er plante Wettbewerbe, gesellige Veranstaltungen, überlegte sich Maßnahmen für die Jugendarbeit und freute sich auf den Feierabend, um all das mit seiner Frau Jutta zu besprechen, die an seinen Plänen, sei es im Betrieb, sei es im Verein, ungeheuchelten Anteil nahm“ (S. 256). Günter, stimmst Du Klimmt in seiner Beschreibung zu?

G.G. Auf jeden Fall. Kann ich heute nur bestätigen. Genau so war es gewesen. Ja!

S.P. Der Bruch im Juni 1982 kam mit der Wut und der Einsicht, für eine persönliche und berufliche Zukunft in der eigenen Heimat muss man kämpfen. Zitat von Klimmt: „Günter Gard schrieb in sein Notizbuch: ‚Wir als Betriebsrat sind im Moment ziemlich ratlos. Nur eines ist klar, wir werden kämpfen müssen, wenn wir noch was retten wollen. Aber wie? Streiken ist zwecklos. Die ARBED wird dann die Produktion sofort in ihre anderen Werke verlagern, und wir sind die Dummen. Demonstration erscheint uns ebenfalls sinnlos. Von denen haben wir schon zu viele gemacht. Was können wir noch tun? Wir wissen es nicht‘“ (S. 258/9). Es hat sich dann aber doch was sehr ernstes herauskristallisiert: Hungerstreik.

G.G. Es war einfach so, in Burbach waren so viele Demonstrationen, damals waren ja noch die Restrukturierungspläne, also Saarbrücken hat ja nur noch von Demonstrationen gelebt, da hat kein Mensch mehr hingeschaut. Also, was soll man noch demonstrieren. Also muss man sich irgendwas überlegen, um jetzt Aufsehen in der Öffentlichkeit zu erregen. Die dann hinter uns steht. Damit die Politiker sich nicht aus ihrer Verantwortung stehlen wollen. Da sind wir zu dem Entschluss gekommen, dass wir Hungerstreik machen.



S.P. Du mit ein paar Anderen begannen den Hungerstreik - „Campingliegen, ein Tisch, vier Stühle und eine Nylonplane“ (S. 259). Kannst Du die Atmosphäre da beschreiben? So was kennt man ja heute kaum noch.

G.G. Da muss ich sagen, die Atmosphäre war sehr gut. Bedrückt, aber gut. Wir hatten ein Zusammengehörigkeitsgefühl, wie man es heute kaum noch kennt. Wir wussten, auf was wir uns einlassen. Jeder hat gewusst, der andere hat Familie, der andere hat Kinder. Und trotzdem macht ihr hier mit, macht ihr mit mir mit, und das war für mich ganz, ganz wichtig. Und das muss ich heute noch sagen, die Atmosphäre war einfach gut.

S.P. Das Agieren gegenüber dem Konzern, der Politik, der Gewerkschaft, den Kirchen, den Medien und der Öffentlichkeit war ja schon ein Stück praktizierter Wirtschaftsdemokratie – und die Hungerstreikenden wurden zahlreicher und die Solidarität wuchs.

G.G. Da muss ich was vorausschicken. Bei dem ersten Hungerstreik hat man gesagt, wir würden die ARBED unter Druck setzen. Und so könnten sie nicht entscheiden. Gut, haben wir gesagt, warten wir ab, was passiert, und wenn nichts, machen wir weiter.

Wir wurden dann noch vom obersten ARBED-Chef für die Weiterverarbeitung in Deutschland in die Burbacher Hütte eingeladen. Um das Ganze abzuwenden. Wir sind dort hingegangen. Wir wurden im Sitzungsraum platziert und uns wurde erklärt, wie wichtig es ist, dass Heckel zugemacht wird, für die deutsche Wirtschaft. Wir haben zugehört und keinen Ton gesagt. Irgendwann haben sich die Assistenten des ARBED Chefs gewundert, dass keine Reaktion kam von uns. Da sagte der Chef: ‚so, Herr Gard, Sie wissen jetzt, was unsere Pläne sind‘. Da antwortete ich: ‚Alles klar. Und Sie wissen jetzt, was unsere Pläne sind. Wir werden weiterkämpfen‘.

S.P. Gegen Ende 1982 kam es dann zu einer dreimonatigen, breit angelegten Betriebsbesetzung. „Schlosser und Elektriker schliefen in ihrer Werkstatt, die Angestellten im Büro, die Maurer im Zementlager, die Badewärter in der Waschkau, die Magaziner im Magazin, die Lagerarbeiter im Lager“ (S. 278). Was war das? Wie bewertest Du das?

G.G. Das war etwas, was heute kaum noch durchführbar ist. Nachdem ARBED zwischenzeitlich bekundete, ihre Pläne zu überdenken, erfuhren wir im November aus der Zeitung, dass Heckel doch zugemacht wird. Wir als Betriebsrat wurden nicht informiert, der Aufsichtsrat auch nicht. Da war die Aufregung natürlich groß. Und verarschen lassen wollten wir uns erst recht nicht. Was machen wir jetzt? Da ist uns eingefallen, besetzen wir jetzt das Werk. Wir arbeiten weiter, aber wir bleiben im Werk. Wir gehen nicht mehr da raus.

Da bin ich jeden Morgen durch den Betrieb gegangen, auch die Kollegen, haben mit Jedem gesprochen, gibt es irgendwelche Probleme, können wir was lösen, haben Jeden informiert – natürlich der Kampf vorher hatte schon geholfen – und da haben wir den Kollegen erklärt, wisst ihr was, Jungs, wir bleiben jetzt im Werk. Wir lassen uns nicht verarschen – und genau so war die Reaktion von den Kumpels. Die Kumpels sind heim, haben alles ge-

holt, was sie gehabt haben. Und abends war schon die ganze Belegschaft da, mit ihren Betten, ihren Liegen, ihren Sachen, und sind im Betrieb geblieben und haben dort geschlafen und gelebt. Der Arbeiter-Samariter-Bund schlug vorne zwei Zelte auf, die Frauen haben geguckt, dass Essen beikommt, die Werkskantine hat für uns gekocht. Jeder konnte nach der Schicht ins Zelt kommen zum Mittagessen.

Und es wurde gefragt, wie kann so was möglich sein? Nicht alle waren einverstanden gewesen mit unserem Plan, auch bei den Gewerkschaften. Aber das andere für uns sprechen, das haben wir nicht mehr mitgemacht.

100 Tage Arbeitskampf an der Seite unserer Männer



S.P. Klimmt beschreibt Gespräche in der Nacht, wo Du zu ihm sagst: „Ihr sagt, ihr vertretet die Arbeiter, die IG Metall sagt das auch, und trotzdem nimmt die Arbeitslosigkeit zu, und die Schere bei den Einkommen geht immer weiter auseinander – auch mit Beteiligung der Gewerkschaften...“ (.287).

G.G. Genau. Weil zu viele Kompromisse gemacht wurden. Es wird nicht mehr auf die Straße gegangen – und mobil gemacht. Das Tarifreuegesetz: wir können nicht streiken, denn es sind ja keine Gründe da. Gründe sind immer da. Wenn's mir an den Hals geht, muss ich mich wehren.

S.P. Ihr wart sehr mutig. Aber gedanklich hat mir was gefehlt bei Euch damals. Nicht die großen Vi-

sionen, sondern der linke Flügel des Möglichen. Saarland-Strukturen und -Modelle, die Euch bei der Selbstorganisation mehr geholfen hätten.

G.G. Da muss ich jetzt widersprechen. Heckel ist zugemacht worden, systematisch. Als ARBED Heckel übernahm, wurde als erstes die Verkaufsabteilung geschlossen. Das heißt, sämtliche Aufträge sind jetzt zentral von Köln gekommen. Köln hat also verteilt, ins Kölner Werk und zu Heckel. Da sind die Aufträge, die nicht rentabel waren, zu Heckel gekommen. Dadurch hatte Heckel nicht die Möglichkeit, in schwarze Zahlen zu kommen. Nein, wir hatten schon Konzepte, wo wir sagten, erstens, der Verkauf gehört hierher, unter eigene Regie, aber bei so was hat natürlich kein Mensch zugehört.

S.P. Der Unterstützungskampf der Heckel-Frauen – eine eigene Geschichte und 'ne Wucht: die Unterstützung entwickelte sich vom Kochen für die Männer im Arbeitskampf hin dazu, der Gewerkschaft, dem Betriebsrat, dem Unternehmen und der Politik Druck zu machen.

G.G. Es war klasse, dass Frauen sich so bereit erklärt haben, da mitzumachen. Die haben ja nicht nur gekocht. Sie haben Flugblätter verteilt, sind auf Wochenmärkte gegangen, vor den Landtag gegangen, überall was irgendwie möglich war, ihre Männer zu unterstützen, waren sie voll da. Hut ab. Es gibt so viele Aktivitäten der Frauen selber, selber Flugblätter entwickelt, mit Politikern geredet, im Fernsehen waren und berichtet haben. Die haben unheimlich viel gemacht.

S.P. Noch was Spezielles. Anlässlich der Silvesterfeier 82/83 im Betrieb schreiben die Heckel-Frauen: „Als Gäste waren mit von der Partie: die beiden Landtagsabgeordneten der SPD Dr. Brunhilde Peter und Reinhard Klimmt nebst Ehegatten...“. Die Brunhilde war meine Mutter. Konnte von dieser Seite etwas bewegt werden, Eurer Einschätzung nach?

G.G. Da bin ich bis zu einem gewissen Punkt bisschen ratlos. Weil Sie hat versucht, und damals war Oskar noch Oberbürgermeister von Saarbrücken, über die politische Schiene was zu erreichen, aber es gab zu wenig Unterstützung von der Landesregierung. Damals war ja noch Zeyer {CDU} an der Regierung. Die FDP hatte das Wirtschaftsministerium. Wir haben zwar viel lobende Worte gehört, aber Unterstützung war in der Richtung gar nicht.

S.P. Und heute – hat das Modell der Montanstiftung, diese Restrukturierung der saarländischen Stahlindustrie, mehr Arbeitnehmer-Beteiligung gebracht? Kann die Rechtsform der Stiftung eine

neue Form werden, um die Werte der alten Arbeiterbewegung ins heute rüber zu retten?

G.G. Zum Konstrukt der Montanstiftung kann ich nicht soviel sagen. Was ich sagen kann, die Montanmitbestimmung, die ist natürlich toll. Und das wäre ein Modell für alle Bereiche. Dann wäre viel für die Arbeitnehmerschaft getan.

Herbert Deister: Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen für mehr Wirtschaftsdemokratie

S.P. 1983 textete die Band ‚Geier Sturzflug‘ im Lied ‚Bruttosozialprodukt‘:

„Ja, dann wird wieder in die Hände gespuckt. Wir steigern das Bruttosozialprodukt“.

Wer ist ‚wir‘?

H.D. Es sind die Arbeitnehmer, die in Betrieben und Verwaltungen die Wirtschaftsleistung erarbeiten, mit den Händen und dem Kopf.

Der Arbeitgeber kann bei Gründung eines Unternehmens mit Hilfe vom Staat rechnen was Zuschüsse betrifft, die Banken geben Kredite mit Eigentumsvorbehalten, die Arbeitsverwaltung liefert ausgebildete Arbeitnehmer kostenlos, die Beschäftigten erhalten Lohn für ihre Arbeit, solange sie gebraucht werden. Man kann das auch so beschreiben, wie wird ein Unternehmer zum Kapitalist.

Das letzte Glied in der Kette sind die Beschäftigten, die am Ende ihres Berufslebens von der Erwerbsrente leben müssen, die oft nicht ausreicht, um ein sorgenfreies Leben führen zu können.



S.P. Das Lied ‚Bruttosozialprodukt‘ legt nahe, Arbeit und Konsum allein sind der Sinn des Lebens.

H.D. Friedrich Merz hat bei seiner Rede als neuer Parteivorsitzender der CDU erklärt: „Die Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital ist nicht gelöst“. Seitdem hat man von Seiten der CDU wenig dazu gehört. Dabei ist Beteiligung gerade für junge Leute immer wichtiger – und sie zahlt sich aus.

Es sind vor allem die Tarifparteien gefordert, Vorschläge zu machen, zu verhandeln – zu Mitarbeiterbeteiligung durch eine andere Umverteilung der erwirtschafteten Gewinne im Unternehmen zu kommen. Denn wir stehen auch vor der viel beschworenen „Zeitenwende“ in Bezug auf die neue Transformationsgesellschaft. Sie ist geprägt vom Klimaschutz zur Verbesserung unserer Lebens- und Arbeitsbedingungen. Mitarbeiterbeteiligung bringt uns hier voran.

Allerdings nicht in dem Sinne, dass die Arbeitnehmer auf erkämpfte Leistungen aus den Arbeitsverträgen zum Füllen des Opferstocks bereit sein sollen. Lohnverzicht zu verlangen ist unglaublich. Der Staat gewährt den Unternehmen genug Geld für Forschung und Entwicklung, um bei der Energieumstellung zu helfen. Die Ausbildung von Arbeitnehmern wird ebenfalls vom Staat bezahlt. Die Arbeitnehmer müssen deshalb am Produktivkapital, welches erwirtschaftet wird von den wirklich Schaffenden, beteiligt werden. Die Mitbestimmung (ausgenommen der Montanmitbestimmung) reicht da nicht aus, um mehr Wirtschaftsdemokratie zu erreichen. Eine Mitarbeiterbeteiligung mit 25% im Unternehmen als Sperrminorität wäre die faire Lösung, um auch Unternehmensentscheidungen allein - siehe die Vorgänge bei FORD Saarlouis – zu verhindern, was die Mitbestimmung nicht kann.

S.P. Unternehmen stehen oft vor finanziellen Herausforderungen aller Art. Wann passt da „Beteiligung“ der Beschäftigten?

H.D. Wenn Unternehmen finanzielle Probleme haben, sollten Staat und Hausbank in die Pflicht genommen werden, durch Bürgschaften und Kredite. Den Arbeitnehmern erkämpfte tarifvertragliche Leistungen zu kürzen, ist der falsche Weg. Finanzielle Einschränkungen wären die Folgen bei Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Rentenbezug sowie auch bei Rentenangleichungen. Zwar können Arbeitnehmer Beiträge, z.B. bei finanzieller Schieflage des Unternehmens, leisten, aber nur bei Beteiligung im Unternehmen als Ausgleich. Der Staat muss mit Bürgschaften helfen, um Arbeitslosigkeit zu verhindern und das Recht auf Arbeit und einen Arbeitsplatz einzuhalten. Der Hausbank obliegt es, Kredite zu gewähren. Beide haben die Verpflichtung, dem Unternehmen bei Finanznot zur Seite zu stehen. Der Arbeitgeber allerdings auch mit seinem persönlichen Eigentum. Weil Eigentum nach

dem Grundgesetz ein Stück Verpflichtung ist. Ein Anteil der Arbeitnehmer aus tariflichen Leistungen kann dann eine faire Hilfe sein und kann, auch positiv, als Risikokapital eingesetzt werden. Auch eine solche Lösung ist, bei finanziellen Herausforderungen, ein Weg zu mehr Wirtschaftsdemokratie für die Wirtschaftsordnung im Staat.

Eine demokratische Regel ist allerdings Voraussetzung: die Beschäftigten müssen es wollen.

S.P. Wie verbindet sich Mitarbeiterbeteiligung und Klimaschutz?

H.D. Klimaschutz ist eine dringende und gemeinsame Aufgabe, die nicht ernsthaft mehr in Frage gestellt werden kann. Das Problem ist, wer soll das bezahlen und wer hat das bestellt? Zur Zeit verdienen nur einige am Klimaschutz gutes Geld. Eine Beteiligung aller aber ist eine Chance, mehr Geld und mehr Verständnis für diese Aufgabe zu mobilisieren. Zum Beispiel können Arbeitnehmer steuerliche Anreize erhalten, etwa mit Sparverträgen sich zum Klimaschutz bekennen. Etwa 40 Millionen Beschäftigte in unserem Land gibt es. Wenn 15-20% davon bereit sind Sparverträge abzuschließen mit einer Laufzeit von 5 Jahren und einer Wartezeit bis der Vertrag frei ist, käme gleich viel für den Klimaschutz von Seiten der Beschäftigten zusammen. Wenn die Gelder frei sind, müssen sie zwingend für den Klimaschutz verwandt werden, um die Steuervorteile zu erhalten. Möglichkeiten, die Verträge an Familie zu geben, Kinder, Verwandte – für Fenster-, Dächer-, Solar- Isolierungen am Haus, wären Chancen, schnell mehr Klimaschutz zu erreichen.

Die angesparten Gelder mit steuerlichen Vorteilen können auch verwendet werden für Beteiligung an Bürger-Energiegenossenschaften. Damit werden nicht nur Beschäftigte sondern auch Bürger Treiber von Klimaschutz. Die Genossenschaften engagieren sich bei Windkraft- und Solaranlagen und anderen Formen erneuerbarer Energie.

S.P. Welche weiteren Vorteile der Mitarbeiterbeteiligung für Klimaschutz siehst Du?

H.D. Der Klimawandel wird Konzerne treffen und Investitionen erfordern. Das gilt ebenso für kleine und mittlere Betriebe, insbesondere im Handwerk. Die Umstellung auf klimafreundliche Energieversorgung wird viel Geld kosten, selbst wenn der Staat einige Förderungen zugesagt hat. Eine Beteiligung der Beschäftigten im Unternehmen kann auch eine Chance sein, dass Arbeitgeber und Beschäftigte zusammen Arbeitsplätze schneller zukunftssicher machen. Kapital und Arbeit auf Augenhöhe durch mehr Wirtschaftsdemokratie, dieser Schritt beschleunigt die Zeitenwende zur Transformationsgesellschaft. Ein überfälliger Schritt: denn es bleibt dabei: die abhängig Beschäftigten in Betrieben und Verwaltungen erarbeiten den Wohlstand im Lande durch ihre Hände Arbeit.

S.P. Zum Schluss ein sentimentaler Ausflug zurück in die Vergangenheit: mit der Bexbacher Fenster-Firma Petri hast Du 1986 Arbeiterselbstverwaltung im Saarland durchgesetzt. Wie gelang dieses Modell?

H.D. Das Petri-Modell der Selbstverwaltung eines Betriebs im Handwerk mit 100 Beschäftigten plus 10 Azubis ist deshalb gelungen, weil der Insolvenzverwalter und die Interessenvertretung der Gewerkschaftsmitglieder von dem Fortführungs-



modell aus dem Konkurs heraus überzeugt waren. Und sie bei der Politik, sprich SPD- Landesregierung, für dieses Modell geworben haben. Und letztlich, weil die Beschäftigten für das Recht auf Arbeit gekämpft haben.

Die Beschäftigten haben sich nicht nur an ihrem Betrieb beteiligt. Sie haben ihn gleich selbst übernommen und weitergeführt. Die Forderung der Partei DIE LINKE, im saarländischen Wirtschaftsministerium eine Anlaufstelle für Insolvenzen und, positiv, Förderung der Arbeiterselbstverwaltung zu schaffen, auch Beratung anzubieten – das gehört mit zum Strukturwandel. Beratung gerade bei den Punkten, wo Mitbestimmung schwach bleibt und mehr kollektive Selbstbestimmung und Mitarbeiterbeteiligung nötig sind. Ein häufiges vom Arbeitgeber eingesetztes Druckmittel ist schlicht die Erpressung. Dafür bedarf es leider keiner gesetzlichen Bestimmung. Das klappt häufiger in der Praxis als man glaubt. Ein herausgehobenes Beispiel für die Hilflosigkeit der Politik und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung hat FORD Saarlouis deutlich gemacht. Politik und IG Metall waren bereit, zur Sicherung der Arbeitsplätze für FORD den Opferstock zu füllen. So ist das eben im Kapitalismus. Eine wirkliche und faire Mitbestimmung gibt es nicht.

Zwar fordert aktuell der DGB mehr Mitbestimmung mit der Begründung, die Transformation der Industrie und der sozial-ökologische Strukturwandel unserer Gesellschaft machen das notwendig. Ob sich der DGB damit durchsetzen kann mit einer Wirtschaftsdemokratie, die dieses Wort ernst nimmt, bleibt offen.

Mahmut Celik: Mitarbeiterbeteiligung bei Halberg Guss?

Die Halberg Guss in Saarbrücken-Brebach war ein traditionsreiches Unternehmen, das bis ins Jahr 1756 zurück reichte. Es war auch eines der größten Saarbrücker Unternehmen. Aber in den letzten zehn Jahren seines Bestehens, von 2009 bis 2019/20, war Tumult. Mit der Insolvenz als Folge der Automobilkrise im Herbst 2009 bis zur endgültigen Schließung im Sommer 2020 gab es wechselnde Besitzer für die bis zu 1.500 Beschäftigten - und immer wieder eine öffentliche, parteipolitische und bis in den saarländischen Landtag hinein reichende Debatte zur Unternehmensrettung.

S.P. Mahmut, als Betriebsratsvorsitzender hast Du gerade 2009/2010 für die Halberg Guss Beschäftigten gekämpft. Diese hatten verlängerten Arbeitszeiten und Entgelt-Verzichten durch abweichende tarifliche Regelungen zugestimmt - und die Produktion aufrecht erhalten. Wie kam das?

M.C. Vom Arbeitgeber wurde uns damals mitgeteilt, man könne überhaupt nicht mehr tun. Wenn keine zusätzlichen Leistungen von Arbeitnehmern kommen, sie eine gewisse Zeit pro Tag umsonst arbeiten, dann wird dieser Betrieb nicht mehr existieren. Man könne keinen Schrott mehr kaufen - es sei kein Geld mehr da. Da sei es wichtig, dass die Banken sehen, die Arbeitnehmer sind auch dabei, sie leisten auch einen zusätzlichen Beitrag.

S.P. Die CDU Saar meinte damals, die Politik solle sich bescheiden, „der bessere Unternehmer ist nie der Staat“. Die SPD Saar setzte auf Vermittlung und beschwor Verständigung zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten. DIE LINKE und insbesondere ihr Fraktionsvorsitzender Oskar Lafontaine meinte, „das Beispiel Halberg Guss zeige einmal mehr, wie wichtig Belegschaftsbeteiligungen oder eine Stiftungslösung wie in der saarländischen Stahlindustrie wären, um die Belegschaft davor zu schützen, Spielball einer Geschäftsführung oder gieriger Investoren zu werden“. Wie war Deine Position als Betriebsratsvorsitzender in dieser Lage?

M.C. Also, das waren ganz schwierige Zeiten, hauptsächlich 2009, wo Halberg Guss in die Insolvenz gegangen ist. Da sind wir an alle politischen Parteien herantreten, auch die Landesregierung, um eine Lösung zu finden. Wir haben auch zusammen mit Experten ein Konzept erarbeitet. Da waren ich und mein Stellvertreter zweimal bei der dama-

ligen Ministerpräsidentin. Wir hatten ausführliche Diskussionen. Aber die andere Seite hat sich nicht wirklich interessiert. Jeder Betrieb solle auf eigenen Füßen stehen. Und wenn man nicht steht, kann man nichts ändern. Gerade die damalige SPD meinte, sie hätten uns gerettet, wenn sie mehr Einfluss auf die Landespolitik gehabt hätte.

Wir hätten damals auch keine sehr große Summe gebraucht, eine Summe, die die Stadt innerhalb von einem Jahr wieder eingenommen hätte; wurden da aber auch nicht unterstützt, außer dass verschiedene Versprechungen gemacht wurden.

S.P. Du sagtest gerade, ihr hattet einen Plan. Dir war Mitarbeiterbeteiligung immer wichtig. Sie ist ein weites Feld; reicht von der Minderheitsbeteiligung, mit und ohne Sperrminorität, bis zur Betriebsübernahme. Was wäre bei Halberg Guss drin gewesen?

M.C. Damals erschien vieles möglich. Eine Beteiligung durch den Staat, dazu Leistungen der Arbeitnehmer, die ja schon erbracht waren. VW als Großkunde, als Abnehmer, war schon bereit, darüber zu diskutieren. Aber es hing an der fehlenden Unterstützung der Landesregierung, die zu einem solchen Modell nicht bereit war.

S.P. Ein paar Jahre nach vorne. Nach mehrfachem Besitzerwechsel wurde von Seiten der IG Metall am Schluss nur noch ein Sozialtarifvertrag gefordert, damit Halberg Guss eine Qualifizierungsgesellschaft und einen Treuhandfonds finanziert. Und es wurde eine Petition an Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger gerichtet mit der Bitte, sich zu kümmern. Von Beteiligung der Arbeitnehmer ist da nirgends die Rede?

M.C. Zu dieser Zeit war ich nicht mehr Betriebsratsvorsitzender. Aber was ich dazu sagen kann. Natürlich war ich bei den Streikenden dabei, bekam von verschiedenen Leuten Informationen. Vieles wäre da noch möglich gewesen. Und Anke Rehlinger als Wirtschaftsministerin hatte so viele Versprechungen gemacht. Bei einer öffentlichen Versammlung vor dem Brebacher Rathaus habe ich Sie direkt angesprochen, und gesagt, liebe Frau, rücken Sie jetzt mit der Wahrheit heraus - und sagen Sie konkret, wie es weitergeht. Sie antwortete, ich kann es nicht sagen. Und eigentlich hat Sie unsere Kollegen vor Ort veräppelt.

S.P. Hätte man nicht gleichzeitig ganz Verschiedenes anpacken müssen: erstens, eine Automotive Stiftung, also eine Initiative zur Vernetzung von Gießereien bzw. Zulieferbetrieben für die Automobilindustrie. Zweitens, eine breit angelegte

Beschäftigten-Initiative zur Einführung neuer Produkte samt Markteinführungschancen. Drittens, ein Beteiligungs- und Absicherungsfonds, also ein saarländischer Fonds, der in Schieflage geratenen Unternehmen unter die Arme greifen kann, Beteiligung einführt und Wege zur Verringerung der Risiken für Arbeitnehmer aufzeigt. Viertens, Programmschwerpunkte an Uni Saarbrücken und HTW zur Förderung der Wirtschaftsdemokratie - da gibt es aktuell wenig. Und fünftens, eine Stabsstelle Wirtschaftsdemokratie im Wirtschaftsministerium zur Koordination?



M.C. Ich möchte nochmal zurückkommen auf die Idee eines Sozialplans und einer Auffanggesellschaft damals. Da hatte ich auch Gespräche mit der IG Metall Leitung in Saarbrücken. Nach meiner Meinung waren diese IG Metall Forderungen nicht real. Was da für langjährig Beschäftigte an Zahlungen theoretisch zusammen gekommen wäre, war angesichts der Betriebslage unrealistisch. Macht lieber Vorschläge, wie den KollegInnen wirklich geholfen werden könnte. Es gab zu der Zeit Personalländerungen in der Verwaltungsstelle Saarbrücken, dann war der Betriebsratsvorsitzende während des Streiks in Urlaub, Du hast keine Ansprechpartner gehabt - es waren keine schönen Tage für die Beschäftigten vor Ort. Wir hatten auch zu meiner Zeit mit Gießereien bundesweit Kontakt aufgenommen, wie können wir uns vernetzen und was ist unsere Rolle dann: was können wir sonst noch produzieren, z.B. LKW Produkte. Es gelang nicht, den späteren Betriebsrat zu überzeugen, in diese Richtung zu denken und zu gehen.

S.P. Man hat das Gefühl, der von der SPD nach dem Ende von Halberg Guss schließlich etablierte saarländische Stabilisierungs- und Beteiligungsfonds war ein spätes Schuldbekenntnis zur Untätigkeit der Politik bei Halberg Guss. Mit dem Fonds kann das Land einspringen und Unternehmen eine Zukunft geben, wenn sonst niemand mehr

einspringt. Hätte mit einer staatlichen Beteiligung Halberg Guss gerettet werden können?

M.C. Das kann ich ganz klar bejahen. Wenn das Land sich interessiert hätte, bei einer staatlichen Beteiligung, dann hätten wir heute noch Halberg Guss gehabt und weiter produziert.

S.P. Woran denkst Du heute, wenn das Gespräch auf Halberg Guss kommt?

M.C. Ich habe manchmal ein schlechtes Gewissen. Und frage mich, haben ich als Person und meine KollegInnen alles gegeben, was wir geben konnten. Hätten wie anders handeln müssen? Und hätten wir Halberg Guss dann heute noch gehabt?

Michael Quetting: Wellenbrecher für kollektive Selbstorganisation

S.P. Michael, als ver.di-Beauftragter hast Du mal die Beschäftigten in der Pflege und anderen sogenannten systemrelevanten Bereichen als potentielle Wellenbrecher bezeichnet. Welle auf Welle bricht über die Beschäftigten herein und sie drohen zu ertrinken. Welche Wellen?

M.Q. Das ist ein Bild, das ich bemüht habe. Eine Krise nach der anderen trifft uns abhängig Beschäftigte mit voller Wucht wie Flutwellen. Aktuell beschäftigt uns der Krieg in der Ukraine und andere geopolitische Konflikte. Ich meine mit den Wellen zum Beispiel die Wirtschafts- und Finanzkrise oder auch die Corona-Pandemie, die Klimakatastrophe, Energiekrise, die Lieferkettenproblematik wie überhaupt die Inflation.

Konkret erleben wir das als prekäre Beschäftigung, Abbau der Daseinsvorsorge, Krise der Demokratie, neue Bedeutung von Sorgearbeit und einigem mehr. Alle Lebensbereiche werden immer mehr dem Markt untergeordnet, angeblich werde dieser das als „unsichtbare Hand“ alles richten. Wenn dann dieser Markt versagt, dann muss der Staat doch kompensieren und eingreifen. Nur so kann ein Kollaps überhaupt verhindert werden.

Wenn man sich diese Situation vor Augen hält, so stellt sich die Frage nach den Möglichkeiten, dies zu ändern. Wie kann man diese Logik, diese Wellen, brechen? Was ist das schwächste Glied, um

eine Gegentendenz aufzubauen, um mit Gegenwellen diese Wellen zu brechen. Das ist die Frage nach dem Thema und die Frage nach dem Subjekt.

Nun haben wir es im Gesundheitsbereich und speziell in der Pflege mit sehr wichtigen Klassenkämpfen zu tun. Die Widersprüche verlangen objektiv nach einer Lösung und deshalb ist es möglich, Erfolge zu erreichen. Eine Hegemonie scheint erreichbar, ja ist in bestimmten Momenten schon erreicht worden.

Wir haben die Subjekte in den Betrieben, die das umsetzen. Wir haben einen hohen Konsens in der Zivilgesellschaft. Die Pflegeperson wird immer mehr zum Subjekt der Kämpfe um die Sorge. Objektiv verfügt sie über spezielle organisatorische Fähigkeiten und kollektive Fertigkeiten im Sozialraum Pflegeteam. Die Ansprüche der Pflegekräfte sind Ansprüche aller abhängig Beschäftigten. Deutlich wurde das unter anderem auch in den Bündnissen, die wir rund um die Auseinandersetzung schmieden und stärken konnten.



Um einen nachhaltigen Widerstand und gewerkschaftliches Engagement entwickeln zu können, ist das Verhältnis zwischen Kollektivität und Individualität entscheidend. Die Kämpfe für Entlastung zeichnen sich dadurch aus, dass wir als Gewerkschaft versuchen, Kollektive bzw. Teams zu aktivieren. Hier ist eine Besonderheit der Arbeit in der Pflege von Vorteil: Pflegepersonen sind gewöhnt, in Teams zu arbeiten; sie müssen gut organisiert sein und mit vielen anderen Gruppen und Personen kommunizieren. Diese, ich nenne sie „ursprüngliche Solidarität“, ist schon ein wichtiger Schritt hin zur Vernetzung und zu der Erkenntnis, dass es sinnvoll ist, sich in einer Interessengemeinschaft solidarisch zu verbinden. Helfen zu wollen und Solidarität gehören zusammen.

Wir haben im Saarland eine sogenannte Ultimatumsstrategie entwickelt: Teams fordern ultimativ Maßnahmen zur Entlastung ein und drohen damit, andernfalls freiwillige Leistungen – wie das Einsprin-

gen außerhalb des Dienstplans – zu verweigern. Das erfordert nicht nur die intensive Einbeziehung der einzelnen Individuen innerhalb der beteiligten Abteilungen und geschützte Gesprächssituationen in den Teams, sondern greift einen strukturellen Missstand auf, denn die Erfahrung zeigt, dass ein reibungsloser Ablauf im Krankenhaus darauf angewiesen ist, dass sich Pflegekräfte über ihre arbeitsvertraglichen Pflichten hinaus engagieren. Hier ansetzend versucht die Methode der Ultimativen, die gestiegene Produktionsmacht der Pflegenden zu nutzen, um aus der disziplinierenden Form der Kollegialität eine Solidarität zu entwickeln.

S.P. Wie wirken neue Organisations- und Steuerungskonzepte im Gesundheitssystem auf viele Beschäftigte? Was bedeutet das für die Belastung - was macht das mit ihnen?

M.O. Das deutsche Gesundheitssystem befindet sich seit der ersten Hälfte der 1990er-Jahre in einem tiefgreifenden Umbruch. Er vollzieht sich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Diskussionen um eine vermeintliche Kostenexplosion im Gesundheitssystem, die Ende der 1980er-Jahre begonnen haben. Mit dem Argument der Kostensenkung wurden in der Folge wettbewerbsorientierte Strukturreformen implementiert, der Abbau von Leistungen durchgesetzt sowie Privatisierungen in der Gesundheitsversorgung vorangetrieben.

Eine der wichtigsten Entwicklungen in diesem Zusammenhang ist die Umstellung der Krankenhausfinanzierung von Tagessätzen auf ein System der Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups, DRG) zu Beginn der 2000er-Jahre. Das DRG-System wird als ein Anreizsystem gesehen, um Maßnahmen zur Kostensenkung und Rationalisierung in der Organisation der Gesundheitsversorgung anzuregen. Es verändert jedoch nicht nur die Wettbewerbsbedingungen zwischen den Kliniken. Auch die (Arbeits-)Bedingungen der Krankenpflege werden wesentlich durch diese Umstellung geprägt. Betriebswirtschaftliche Logiken sowie wettbewerbliche Regulierungen sollen hierdurch gestärkt, um die ökonomische Orientierung aller Akteure in den Krankenhäusern durchzusetzen.

Unter dem Wettbewerbs- und Kostendruck fahren die Krankenhäuser so seit Jahren mit der Gesundheit ihres Personals „auf Verschleiß“. Beschäftigte in Krankenhäusern haben überdurchschnittlich viel Stress in der Arbeit, sind mehr krank, leiden öfter unter psychischen Krankheiten und scheiden früher aus dem Erwerbsleben aus als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

Darüber wird die Motivation der Beschäftigten erschlossen. Die helfende Motivation der Beschäftigten wird systematisch ausgenutzt. Beschäftigte stellen eher ihre eigene Gesundheit zurück, als

Kranke unversorgt zu lassen. Das wird in der Personalplanung rücksichtslos dafür genutzt, weniger Personal zu beschäftigen als notwendig ist. Ein normaler Krankheitsausfall führt in vielen Bereichen zu Notbesetzungen. Unbezahlte Bereitschaften sind in fast allen Krankenhäusern üblich, unbezahlte Anteile der Arbeitszeit werden größer. Wer im Krankenhaus nachts und am Wochenende Dienst macht, erhält weniger Zuschläge als Beschäftigte in anderen Branchen.

Kostensenkungs- und Wettbewerbsdruck treibt die Arbeitsteilung enorm voran. Immer mehr Tätigkeiten werden auf Hilfskräfte verlagert. Entstanden sind Tätigkeitsbilder, die mehr dem tayloristischen Bild vom Handgriff am Fließband als der Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team entsprechen. Dies entspricht weder dem Patientenwohl noch dem Beschäftigteninteresse. Viele Beschäftigte können die Kranken nicht mehr in dem Maße versorgen, wie das ihrem beruflichen Selbstverständnis entspricht und es entstehen Lücken in der sicheren Versorgung der Patienten.

Krankenversorgung ist ein kooperativer Prozess, bei dem verschiedene Beschäftigten- und Berufsgruppen wie ein Räderwerk ineinander greifen müssen. Dem steht eine wachsende Zersplitterung der Belegschaften in Kernfirma und ausgegliederte Firmen gegenüber. Krankenhäuser lagern Tätigkeitsbilder, Gewerke oder Berufe aus dem Krankenhausbetrieb aus und verlagern sie in ausgegliederte Firmen. Motivation ist die Tariffucht, kurz Lohnsenkung. Deswegen fordert ver.di, die Servicegesellschaften aufzulösen und wieder einzugliedern. Outsourcing muss verboten werden.

Der Pflegedienst gehört zu den hauptsächlichen Verlierern im DRG-System. Ein enormer Stellenabbau war die direkte Folge. Im DRG-System lohnt sich Stellenabbau und Unterbesetzung. Kliniken, die ihre Personalbesetzung über das Durchschnittsniveau heben, müssen dies aus anderen Erlösanteilen querfinanzieren oder sie laufen Gefahr Verluste zu erleiden.

Die daraus resultierende Abwärtsspirale wurde zwar 2020 mit der Ausgliederung der Pflegepersonalkosten aus den DRG-Fallpauschalen durchbrochen. Im Pflegedienst der Krankenhäuser herrscht jedoch bereits so lange chronische Unterbesetzung und Arbeitsüberlastung, dass immer mehr Pflegekräfte aus den Kliniken in andere Bereiche abgewandert oder ins Ausland ausgewandert sind, ihre Arbeitszeit zum Schutz ihrer Gesundheit reduziert haben oder vorzeitig berentet werden mussten. In der Folge haben Krankenhäuser mittlerweile erhebliche Probleme, qualifiziertes Pflegepersonal auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Zudem wurde durch die über Jahrzehnte anhal-

tende Unterbesetzung und Arbeitsüberlastung des Pflegepersonals das Ansehen des Pflegeberufes so weit beschädigt, dass es zunehmend schwerer geworden ist qualifizierte und motivierte Schulabgängerinnen und -abgänger für eine Ausbildung in der Kranken- oder Kinderkrankenpflege zu gewinnen.

Es hat gegenwärtig nicht den Anschein, dass sich an dieser Lage in den nächsten Jahren etwas Grundlegendes ändern wird. Der durch das DRG-System angerichtete Schaden im Pflegedienst ist mittlerweile so groß und so weit fortgeschritten, dass eine kurzfristige Lösung nicht zu erwarten ist.

S.P. Wellenbrecher können Widerstand leisten. Und je mehr Wellenbrecher, desto effektiver. Wie schafft man das – was können die Beschäftigten tun?

M.Q. Die Personalnot und die daraus entstehende Überlastung der Beschäftigten ist das drängendste Problem im Gesundheitswesen. Es ist daher nur folgerichtig, dass die Auseinandersetzung um mehr Personal und Entlastung in der Arbeit der Gewerkschaft ver.di einen sehr hohen Stellenwert eingenommen hat. Mit vielfältigen Aktionen, Protesten und auch Streiks haben wir die öffentliche und politische Debatte geprägt. Niemand stellt mehr in Frage, dass die Beschäftigten in den Gesundheitseinrichtungen überlastet sind und für eine gute Versorgung dringend mehr Personal nötig ist. Dafür streiten wir auf drei Schienen: gegenüber den politisch Verantwortlichen, mit betrieblichen Aktionen und mit den Mitteln der Tarifpolitik, inklusive Arbeitskämpfen. Nebenbei erwähnt, die Erarbeitung dieser „Drei-Schienen-Strategie“ trägt



sehr stark eine saarländische Handschrift.

Wir experimentieren seit etwa 2008 unter schwierigen Bedingungen mit neuen Arbeitskämpftaktiken. Dabei hat ver.di gezielt und auch mit erheblichen materiellen Mitteln die Methode „Machtaufbau durch Organizing“ erfolgreich eingesetzt. Diese Kämpfe sind mit dem neoliberalen Umbau verbunden und reflektieren grundlegende Veränderungen der Geschlechterbeziehungen. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen ist gewerkschaftliche Politik nicht nur gegen schlech-

te Bezahlung in sogenannten Frauenberufen, sondern auch für die gesellschaftliche Anerkennung von Care-Arbeit. Dabei besteht die begründete Hoffnung, dass wir Ansätze einer emanzipatorischen gesellschaftlichen Entwicklung erleben und diese gerade ausprobieren und weiterentwickeln.

Die Proteste erreichten ihren ersten Höhepunkt im September 2008 mit einer Großdemonstration von 130.000 Krankenhausbeschäftigten in Berlin. Im Vorfeld hatten wir an der Saar eine „Pflege-Tor-Tour“ von Pflegeeinrichtung zu Pflegeeinrichtung durchgeführt und erstmalig in der Geschichte direkt an der Saarschleife unter der Cloef eine Kundgebung mit Sperrung der Bundeswasserstraße und Verbindung der Kranken- mit der Langzeitpflege über die Saar.

In einem bundesweiten „Personalcheck“ stellte ver.di in den Kliniken einen Fehlbedarf von 162.000 Beschäftigten fest, allein im Saarland zählten wir 3.350 fehlende Stellen in den Krankenhäusern. Auf Vorschlag der Kolleg*innen aus dem Saarland fand im Juni 2015 die bislang größte Protestaktion im deutschen Gesundheitswesen vor fast allen Krankenhäusern statt: Unter dem Motto „162.000 für 162.000“ hielten die Beschäftigten auf Kundgebungen vor ihren Häusern gleichzeitig um 13 Uhr für jede einzelne fehlende Stelle eine Ziffer in die Höhe. Die Proteste gegen den Stellenmangel reichten von der Nordsee bis zum Alpenrand,

von Saarbrücken bis Görlitz und machten deutlich, dass praktisch alle Krankenhäuser aller Träger – öffentliche, private und kirchliche – mit diesem Problem konfrontiert sind.

In den folgenden Jahren forderten die Kolleg*innen der Berliner Charité eine Personalbemessung nach Tarifvertrag. Entwickelt wurde das Konzept des Betten- und Stationsstreiks, das es den Pflegepersonen auf Normalstation erstmals ermöglichte, mit gutem Gewissen zu streiken. Patientengefährdung wurde ausgeschlossen.

2015 hat ver.di in Zusammenarbeit mit der Peter-Imandt-Gesellschaft auf einem Symposium in Völklingen die Berliner Erfahrungen ausgewertet und die Idee geboren, 21 saarländische Krankenhäuser in unterschiedlicher Trägerschaft zu einem Entlastungstarifvertrag aufzufordern. Das setzten wir 2016 in einem Plan mit insgesamt neun „Hürden“ unter dem Slogan „Pflegestreik Saar“ um. Im Januar 2017 kamen 184 Delegierte aus 184 Teams der 21 Kliniken zu einer Streikkonferenz zusammen und beschlossen, eine große Demonstration in Saarbrücken am 8. März, dem Internationalen Frauentag, zu veranstalten. Das war schon die zweite Großdemo mit über 5.000 Pflegepersonen.

Verschiedene Streiks folgten in den unterschied-

lichen Kliniken. Dabei gelang es erstmalig in Deutschland, ein katholisches Krankenhaus zu bestreiken, an verschiedenen Stellen kam es auch zu Verhandlungen und knapp 2.000 Pflegepersonen konnten als Mitstreiter*innen für die Gewerkschaft gewonnen werden.

Das führte allerdings nicht dazu, in den konfessionellen Häusern durchsetzungsmächtig zu werden. Im Vorfeld hatte ver.di erklärt, nur dann einen Tarifvertrag Entlastung zu unterzeichnen, wenn mindestens elf Krankenhäuser dazu gezwungen werden könnten, weil ansonsten die kommunalen Krankenhäuser durch die Mehrkosten vom Markt verdrängt worden wären.

2017 und 2018 gelang es an einigen deutschen Kliniken, Entlastungstarifverträge durchzusetzen, es fehlte in der Regel aber an Sanktionsmechanismen, wenn der Notstand nicht beseitigt wurde.

Als Konsequenz aus den bisherigen Auseinandersetzungen an der Saar entschied sich ver.di, den Kampf auf die landeseigene Universitätsklinik zu konzentrieren. Dadurch ließ sich zusätzlicher Druck auf die politisch Verantwortlichen ausüben und die Unterstützung aus der Zivilgesellschaft war am besten zu organisieren. Mit den DGB Gewerkschaften schlossen wir einen Pflege-Beistandspakt. Im Herbst 2018 konnte am Universitätsklinikum des Saarlandes (UKS) erstmals in der Bundesrepublik ein Durchbruch erzielt werden: Der vereinbarte Vertrag legt fest, dass Beschäftigte, die in unterbesetzten Schichten arbeiten müssen, „Belastungstage“ gutgeschrieben bekommen. Ab einer bestimmten Zahl von Belastungstagen entsteht ein individueller Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag. Erstmals gibt es damit deutlich spürbare Sanktionen, die zur Einhaltung der Schichtbesetzungen „motivieren“. Dies wurde in einer „Schuldrechtlichen Vereinbarung“ niedergeschrieben.

2019 war ich als Pflegebeauftragter an der Uni-Medizin in Mainz bei dem Kampf für einen noch besseren Entlastungstarifvertrag beteiligt. Am Mainzer Uniklinikum wendete der Vorstand durch Zugeständnisse im Dezember 2019 in buchstäblich letzter Minute einen Arbeitskampf ab, der weite Teile des Klinikbetriebs lahmgelegt hätte. Mit der Tarifvereinbarung werden in über 100 Stationen und Bereichen Sollbesetzungen für alle Schichten festgelegt. Beschäftigten, die in unterbesetzten Schichten arbeiten müssen, wird ein Freizeitausgleich von zunächst fünf Prozent gutgeschrieben. Diese Quote steigt schrittweise an, auf 20 Prozent im Jahr 2024. Dann erhalten die Beschäftigten also bei fünf Überlastungsschichten einen zusätzlichen freien Tag. Die Gutschriften müssen nicht beantragt werden, sie werden automatisch einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Das Klinikum hat infolge der Vereinbarung netto Personal aufgebaut, die zusätzlichen Freischichten sind eine wertvolle Entlastung, Die Belegschaft ist im Zuge der Auseinandersetzung aktiver und selbstbewusster geworden. Und selbst die Klinikleitung sieht positive Effekte. Im August 2022 erklärte der kaufmännische Direktor, Christian Elsner, in der Frankfurter Rundschau: „Ohne Entlastungstarifvertrag könnten wir nicht mehr Leistung bringen, sondern weniger. Wir haben dadurch mehr neue Mitarbeitende gewinnen können, als wir Tage verloren haben, die zusätzlich freigenommen wurden.“

Manchmal – wie bei Charité und Vivantes in Berlin 2021 und an den sechs nordrhein-westfälischen Unikliniken 2022 – waren wochenlange Streiks nötig, um positive Ergebnisse durchzusetzen. Jede dieser Auseinandersetzungen war erfolgreich.

Die Tarifbewegungen für Entlastung wirken auf verschiedenen Ebenen:

Erstens setzen die Belegschaften ein Vorbild und zeigen, dass sich Klinikbeschäftigte Respekt verschaffen und gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht aufbauen können. Zweitens erzeugen Klinikstreiks große öffentliche Aufmerksamkeit. Sie haben den merklichen Effekt, die politisch Verantwortlichen zum Handeln zu bewegen. Wir konnten drittens die Tarifergebnisse mit jeder Bewegung inhaltlich weiterentwickeln und teils neue, teils bessere Regelungen als zuvor durchsetzen. Und nicht zuletzt führten viertens alle diese Bewegungen zur – oft massiven – Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und zur Stärkung der Aktivenstrukturen.

Unsere Tarifikämpfe für Entlastung im Krankenhaus haben inhaltlich und methodisch Maßstäbe gesetzt und gehören aktuell zu den innovativsten Praktiken der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Sie werden weit über die Gesundheitsbranche hinaus wahrgenommen und sowohl in der Wissenschaft als auch in der Gewerkschaftsbewegung breit diskutiert. Das war sehr konkrete Wellenbrecherarbeit.

S.P. In den letzten Jahren gab es Debatten und Proteste zur medizinischen und pflegerischen Daseinsvorsorge im Saarland. Gewichtiger Hintergrund waren Krankenhausschließungen und -umstrukturierungen durch die jeweiligen Träger im Land. Welche Krankenhäuser und welche Träger? Was waren die Begründungen - lassen sich die an einem Beispiel nochmal zusammenfassen?

M.O. Eine erfreuliche Besonderheit im Saarland ist, dass private Betreiber im Land recht unbedeutend sind. Bundesweit sind es mittlerweile schon 36 Prozent Private. Seit 2013 zählt man die Akut-

betten der Berusklinik zum Krankenhausplan. 2022 wurden die Kliniken in Orscholz und Blieskastel nach jahrelangem Kampf mit dem Gesundheitsministerium mit den Abteilungen Psychosomatische Medizin und Psychotherapie ebenfalls in den Plan aufgenommen. Trotzdem zeichnet sich unsere Land dadurch aus, dass der Anteil der öffentlichen Träger gut zehn Prozentpunkte über dem Bundeschnitt liegen. Bestimmend sind die frei gemeinnützigen Kliniken.

Aber alle Kliniken leiden unter den gleichen Rahmenbedingungen und alle haben mit den Folgen der Corona-Pandemie zu kämpfen, weswegen weitere Verwerfungen zu erwarten sind. Ganz aktuell hat es das Evangelische Krankenhaus in Saarbrücken getroffen, es musste schneller schließen als der Träger plante, weil kein Personal mehr da war. Das Stadtkrankenhaus in Saarbrücken, so konnten wir lesen, hatte in den Jahren 2019 bis 2021 ein Defizit von 7,8 Millionen Euro angehäuft.

Die Schließung des Krankenhauses in Dudweiler ist für 2025 angekündigt, völlig unklar ist die Zukunft der zwei Diakoniehäuser in Neunkirchen. Hinter uns liegen seit der Jahrtausendwende die Schließungen des DRK-Krankenhauses in Saarbrücken, des St. Michael Krankenhauses in Völklingen, das St. Josef Krankenhaus Neunkirchen und die Kinderklinik Kohlhof verwandelten sich zur neuen Marienhausklinik St. Josef Kohlhof, Wadern machte wie schon die Dillinger Klinik zu. Und Ende 2021 wurde dann auch das Krankenhaus in Ottweiler aufgegeben.

Es kam auch zu unterschiedlichen Protesten der Bevölkerung. Die Schließung der Klinik in Lebach wurde erst einmal verhindert. Sehr aktiv war und ist die Bürgerinitiative in Wadern, die eine Nordsaarlandklinik fordern. Jetzt scheint wenigstens eine deutliche Verbesserung der ambulanten Versorgung in Sicht zu sein.

Die Firma aktiva Beratung im Gesundheitswesen GmbH hatte schon 2017 in einem Gutachten für die Entwicklung bis 2025 behauptet, es würden für das Saarland lediglich fünf Krankenhäuser ausreichen. Weiterhin wird die Schließung von Krankenhäusern vom Bund mit Steuergeld gefördert. Dazu kommt, dass die Finanzierung unserer Kliniken besorgniserregende Folgen hat. Ausgerechnet die Krankenhäuser, die unter Höchstlast Corona-Patienten versorgt haben, sind jetzt akut von der Insolvenz bedroht. Deshalb brauchen wir umgehend eine veränderte Krankenhauspolitik, wir benötigen eine solidarische Finanzierung.

Nachdem die Corona-Zeit die saarländischen Kliniken schon gebeutelt hat, stehen die Kliniken angesichts steigender Energiekosten und der hohen Inflation vor weiteren großen Herausforderungen.

Die Krankenhaus-Schließungen erfolgen durchweg aus wirtschaftlicher Not ohne Rücksicht auf die Versorgungssituation. Der Krankenhausplan des Landes wird so entwertet. Er ist eben kein Plan, da lediglich die Ökonomie entscheidet.

Um erfolgreich gegen diese Schließungen vorzugehen braucht es neben überzeugenden Konzepten auch den Schulterschluss zwischen der Zivilgesellschaft und den Beschäftigten in den Kliniken.

S.P. Ver.di und Du als ver.di Pflegebeauftragter haben Vorschläge zum Umbau der Krankenhauslandschaft an der Saar zum Wohle der Bevölkerung und der Beschäftigten gemacht: ein Verbundklinikum Saar in demokratischer Kontrolle. Kannst Du dessen Kernideen kurz vorstellen?

M.O. 2014 hat das Referat Gesundheitspolitik in der ver.di Region Saar Trier den Vorschlag für ein Verbundklinikum Saar in öffentlicher Hand unterbreitet. Damit fordert ver.di eine grundsätzliche Änderung der Vorgehensweise in der aktuellen Gesundheitspolitik.

Ohne einen gesellschaftsrechtlichen Zusammenschluss unter funktionierender demokratischer Kontrolle wird die aus Sicht von ver.di erforderliche gesellschaftspolitische Kooperation keinen Erfolg zeitigen können. Nur ein Verbund, unter dem sowohl die kommunalen Krankenhäuser, die SHG-Gruppe, das Knappschaftsklinikum Saar, die Krankenhäuser der Caritas, der Diakonie, der Marienhauskliniken, des Deutschen Roten Kreuzes als auch die Universitätskliniken in Homburg zusammengeführt werden müssen, wird mögliche profitorientierte Übernahmepläne privater Betreiber wirklich verhindern können.

Nur so kann auch in Zukunft sichergestellt werden, dass alle Menschen völlig unabhängig von ihrer sozialen oder gesundheitlichen Situation Zugang zu allen erforderlichen Gesundheitsleistungen im Bereich des Verbundklinikums haben.

Wir möchten einen Aufsichtsrat bilden, der in der Lage sein muss, die heute noch mit unterschiedlichen Partikularinteressen ausgestatteten Akteure des Gesundheitswesens zu vereinen. Von diesem Aufsichtsrat, der sich aus Vertretern der Anteilseigner, der Arbeitnehmervertreter, der Krankenkassen, der im Landtag vertretenen Parteien, der Gewerkschaften, der Berufsverbände und der Arbeitskammer zusammensetzen und eine paritätische Besetzung gewährleisten muss, kann die Konkurrenzsituation zwischen den Krankenhäusern, auch zwischen den Maximalversorgern Uniklinik und Klinikum Saarbrücken, zwischen Kostenträger Krankenkassen und Krankenhäusern, zwischen Patienteninteressen und gesellschaftlicher Steuerung aufgelöst werden.

Eine wirksame Mitbestimmung des Betriebsrates muss auf allen Ebenen sichergestellt werden, weswegen in einem Tarifvertrag nach § 3 BetrVG für den Gesamtbetriebsrat Mitbestimmungsstatbestände bei Entscheidungen des Klinikums und die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses verbindlich geregelt werden müssen. Die Mitbestimmung darf über Tendenzeinrede nicht eingeschränkt werden.

Durch die Zusammenarbeit zwischen Krankenhäusern und Krankenkassen würden enorme Synergieeffekte frei werden. Anstatt sich gegenseitig bürokratisch zu kontrollieren, würde man gemeinsam unbezweifelbar erkennbare medizinische Notwendigkeiten im Interesse der Versicherten umsetzen können.

Durch die Kooperation zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitskammer mit den Anteilseignern und den politischen Vertretern würden die Interessen der Beschäftigten gewahrt.

S.P. Verschiedentlich hast Du Krankenhaus-Betreibern damit gedroht, ver.di könne ein Krankenhaus in Eigenregie der Beschäftigten - als Genossenschaft - unterstützen. Ver.di hat sich immer wieder, auch außerhalb des Gesundheitssektors, vor zehn Jahren bei Schlecker, der Genossenschaftsidee gegenüber aufgeschlossen gezeigt. Auch heute bleibt der Eindruck, ver.di schließt sich nicht nahtlos der SPD-Landesregierung an, was Ideen zur Mitbestimmung und Transformation angeht, sondern verfolgt einen unabhängigeren Kurs. Kannst Du das aus Deiner Sicht kommentieren?

M.Q. Mit dem Konzept für ein Verbundklinikum Saar in öffentlicher Hand und demokratischer Kontrolle habe ich ganz bewusst die Eigentumsfrage aufgeworfen. Vergewährtigen wir uns einmal die Geschichte. Vor fast 800 Jahren sammelten die Bergleute in ihren Büchsenvereinen Gelder unter ihresgleichen und schufen die Knappschaft. All das was wir heute an Krankenversicherung und an Einrichtungen des Gesundheitswesens haben, ist von unseren Vorfahren in harten Kämpfen errungen worden. Wir haben nichts geschenkt bekommen.

Die Vorhaltung von Krankenhäusern als ein wesentliches Element der Daseinsvorsorge ist keineswegs ein „Gnadenakt“ des Staates, der zur politischen Disposition steht oder etwa wirtschaftlichen Nützlichkeitsabwägungen unterliegen könnte. Die Verpflichtungen sind klar definiert: Der Sicherstellungsauftrag für die stationäre Krankenhausversorgung liegt bei den Landkreisen und kreisfreien Städten und zwar zeitlich stets und inhaltlich unabhängig von der Trägerschaft der Einrichtungen. Geben anderweitige Rechtsträger stationäre

Versorgungsaufträge ganz oder teilweise an den Staat zurück, so fällt die Verpflichtung zur Träger-

schaft diesen zuständigen Gebietskörperschaften anheim.

Mit der staatlichen Verpflichtung zur Gestaltung gleicher Lebensverhältnisse ist es nicht in Einklang zu bringen, wenn sozialstaatliche Einrichtungen wie Krankenhäuser von der wirtschaftlichen Potenz abhängen.

Wem gehören die Krankenhäuser? Wer hat sie gebaut? Wer bezahlt? Wer unterhalten? Wer hat dort drin gearbeitet? Sie gehören uns. Wer sie uns wegnehmen will, bestiehlt uns. Privat kommt aus dem lateinischen und heißt wörtlich „beraubt“. Und genau so ist es. Es findet ein Raubzug statt.

Wer hat denn da das Recht, einfach ein Krankenhaus zu verkaufen oder zu schließen? Deswegen finde ich es wichtig, dass man darüber nachdenkt, wem gehört das Haus eigentlich. Das ist auch das Besondere an dem Vorschlag für ein Verbundklinikum, wir haben angefangen, die Eigentumsfrage aufzuwerfen, durchaus noch gesetzeskonform.

Wenn jetzt öffentliche Gelder in die Krankenhäuser fließen, so sollen z.B. 85 Mio. nach Neunkirchen fließen, kann man mir denn dann erklären, warum das neue Haus dort nicht auch uns gehören sollte? So habe ich z.B. auch in Neunkirchen eine Rekommunalisierung vorgeschlagen. Gegen den Widerstand der Beschäftigten und großer Teile der Neunkircher Bevölkerung wurde dort kommunales Eigentum an die Kreuzbacher Diakonie verkauft, dabei kümmerte man sich nicht darum, dass die Beschäftigten ihren Tarifvertrag verloren und sie nun dem kirchlichen Arbeitsrecht untergeordnet waren. Jahre zuvor war das Kreiskrankenhaus in Ottweiler an die Marienhausgruppe verkauft worden. Stadt, Kreis und Land haben sich durch ihre Politik des Verkaufs öffentlichen Eigentums selbst in eine Sackgasse gebracht. Sie wurden von einem Akteur in der Gesundheitspolitik zu einem traurigen Zuschauer. Die Nichteinbeziehung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft ver.di und Interessenvertretung ist arrogant, selbstgefällig und unverschämt und zum Nachteil aller.

Vorstellbar ist auch eine Beteiligung der Beschäftigten bzw. auch der Bürger, denkbar ist auch eine Genossenschaft. Die Beschäftigten können sehr wohl ein Krankenhaus leiten. Ich meine, wer nicht in die Leitung gehört, ist der BWLer. Wir brauchen zur Leitung die Medizin und die Pflege. Ich sage immer gerne im Scherz in Anspielung auf die Situation im OP-Saal, wenn in einer lebensbedrohlichen Situation eine Defibrillation durchgeführt wird: Ökonom, weg vom Tisch!

All das gibt es auch schon so in einer Klinik im brandenburgischen Spremberg. Dort sind seit 1998 die Beschäftigten Mehrheitsgesellschafter

der dortigen Klinik und die Kommune hält die übrigen Anteile. Darüber lohnt es doch zu diskutieren. Wirtschaftsdemokratie-Fragen sind wichtig bei der Lösung derzeitiger Krisen.

Wenn Du mich, lieber Stephan, jetzt noch nach Transformation und Mitbestimmung befragst, dann höre ich gar nicht auf zu reden. Vielleicht nur soviel:

Mitbestimmen heißt aktiv mitgestalten. Die Betriebsverfassung ist dafür die wesentliche Bewegungsform in den Betrieben, und das seit mehr als 100 Jahren. Interessenvertretungen gestalten für Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen. Allerdings reicht dieser zur Verfügung stehende Werkzeugkoffer nicht aus und entspricht auch nicht der heutigen Zeit des Umbruchs und der permanenten Veränderungen.

Digitalisierung, Internationalisierung, demografischer Wandel, sozial-ökologische Transformation heißen die großen Herausforderungen unserer Zeit. Deshalb braucht es nach dem Stillstand der vergangenen Jahrzehnte Bewegung in Mitbestimmungsfragen wie eben auch in Fragen der Wirtschaftsdemokratie.

S.P. Im Saarland ist ein beträchtlicher Teil der Krankenhäuser in katholischer Hand. Kirche und Gewerkschaft müssten in einer Zeit kapitalistischer Ellenbogen-Mentalität eigentlich an einem Strang ziehen. Ließen sich deiner Meinung nach in einem Belegschaftsbetrieb oder Genossenschaft der kirchliche Weg, konsensuale Konfliktlösung, und der gewerkschaftliche Ansatz, Betriebsrat und Tarifvertrag, miteinander verbinden?

M.O. Dies ist nun wirklich ein sehr spannendes und nicht widerspruchsfreies Gebiet. Ja, wir müssten mehr an einem Strang ziehen. Und, wir ziehen ja auch gelegentlich an einem gemeinsamen Strang und dann sogar in die gleiche Richtung.

Innerhalb der kirchlichen Einrichtungen zählt aber der sogenannte Dritte Weg, es gilt folglich nicht das Betriebsverfassungsgesetz und in der Regel gibt es keine Tarifverträge. Das ist ein großes Problem. Die Kirchenoberen sagen, man dürfe nicht streiken, da man gegen Gott nicht streiken könne, die Beschäftigten heißen Dienstnehmer und die Chefs Dienstgeber.

Im Laufe der langen Wachstumsphase des westdeutschen Kapitalismus bildete sich ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis von Kapital und Arbeit heraus, das auf den Ausgleich der Interessen gerichtet war und sich in der Kopplung von Lohn- und Produktivitätsfortschritten ausdrückte. Dies funktioniert nicht mehr. Die Sozialpartnerschaft wurde doch aufgekündigt, die „Arbeitgeber“ setzen auf eine anhaltende Konfrontation. Wir haben es mit

einem grundlegenden Angriff auf die Grundlagen der sozialen Regulierung

zu tun. Tarifvertragssystem, Rechte der Belegschaften und der Betriebsräte, solidarische Sozialsysteme, ein Steuersystem, das auch die Unternehmen und Reichen besteuert, öffentliche Daseinsvorsorge – all das steht auf der Abschussliste, weil es zum Hindernis für die Kapitalexpansion geworden ist. Es ist eine Illusion, zum Sozialstaat der 70er Jahre zurückkehren zu können, da die Veränderung der Produktionsweise diesem Regulationsmodell längst den Boden entzogen hat.

Damit wird die Notwendigkeit einer strategischen Neuausrichtung der Gewerkschaften und anderer Organisationen der Arbeiterbewegung immer offensichtlicher. Es gilt, eine Bewegungsform finden, wie Konflikte ausgetragen werden können. Im Kern werden mit Leitungsformen wie der Indirekten Steuerung ja auch Potentiale bei den Beschäftigten gehoben, selbstbewusst auf die Produktionsweise Einfluss zu nehmen. Ich denke, dass aktuell in den Krisen, Menschen sich selbst ermächtigen werden und in diesem Prozess immer deutlicher die Hemmnisse in den vorhandenen Strukturen erkennen. Zumindest ist das nicht auszuschließen.

Zurück zur Kirche. Hier sehe ich das Hauptproblem darin, dass die Gewerkschaft ungenügend verankert ist. Das liegt daran, dass wir dort keine Tarifverträge haben und weil viele Kolleg*innen meinen, wer bei der Kirche beschäftigt ist, dürfe nicht in der Gewerkschaft sein. Und ganz ehrlich, man sieht es auch nicht gern, wenn wir in den kirchlichen Einrichtungen auftauchen. Natürlich haben wir dort Zugangsrecht, aber, wenn mich dann immer die Pflegedienstleitung begleitet, wenn ich auf Station will, dann gelingt es mir auch nicht Mitstreiterinnen zu gewinnen.

Mich hat dieser Zustand sehr geärgert. Es gab bis 2017 in Deutschland kein Beispiel für einen Streik in einer katholischen Einrichtung. Das würde nicht gehen, hieß es überall und die Rechtsvertreter der Kirche drohten, sie würden dies zu verhindern wissen. Das hat meinen Ehrgeiz angespornt und mit einem halben Jahr sehr intensiver Betreuung haben wir im Saarland bewiesen, man kann in einem katholischen Krankenhaus streiken. Wir haben intensiv drei Kolleg*innen für diese Arbeit abgestellt, wir mussten meistens nachts arbeiten. Und dann gelang es uns, die Mehrheit des Pflegepersonals des Marienkrankenhauses in Ottweiler zu organisieren. Wir haben dann zu einem Streik aufgerufen als wir sicher waren, dass eine bestimmte Anzahl auch tatsächlich diesem Streikaufruf folgen wird. Das hat viel Mut von den Kolleg*innen verlangt, aber auch viel Geduld und Überzeugungskraft von uns.

Nun, wir haben bewiesen, dass man ein katholisches Krankenhaus bestreiken kann und danach weder entlassen noch erschossen wird. Du siehst, bestimmte Tabubrüche muss man einfach nur wollen und dann organisieren. Wir haben zwei Tage gestreikt, allerdings waren wir nicht stark genug um unser Streikziel zu erreichen. Das hat die Kultur zwischen Kirchenoberen und Gewerkschaft verändert. Ich denke, da haben wir etwas auf den Weg gebracht und konnten bei unseren kirchlichen Freunden auch ein Nachdenken bewirken.

Ich habe 2011 auf dem Zukunftstag der Katholischen Arbeitnehmerbewegung acht Thesen bezüglich einer Zusammenarbeit entwickelt und dabei in Anspielung an die aktuelle Begrifflichkeit in der ökumenischen Diskussion, von einem „differenzierten Konsens der Arbeiterbewegung“ gesprochen.

Was wir brauchen sind gemeinsame Aufbrüche. Wir brauchen gemeinsame Aktionen. Dies können Kämpfe um höhere Löhne, für Entlastung, gegen die Verlängerung der Arbeitszeit, gegen Entlassung und Betriebsschließung oder gegen Privatisierung sein. Mindestlohn, Alters- und Gesundheitsschutz sowie der Erhalt der Arbeitskraft sind Themenfelder, die sich anbieten. Die Allianz für den freien Sonntag ist dafür ein gutes Beispiel. Die Zukunft beginnt mit gemeinsamen Aufbrüchen.

1,3 Millionen Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei den Kirchen. Wir müssen uns oftmals in vor-demokratischen Arbeitsrechtsverhältnissen in den Kirchengemeinden, Krankenhäusern und Altenheimen der Caritas bewegen. Von diesen geht auch Druck auf die in Konkurrenz stehenden anderen Einrichtungen aus. Die Kirchenoberen berufen sich auf die Kirchenautonomie und meinen, grundlegende Mitbestimmungsrechte nicht anwenden zu müssen. Das Aufbrechen arbeitsrechtlicher Parallelgesellschaften für die Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen ist ein schwieriges aber dringend notwendiges Feld.

Deswegen sind die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Kirche nicht widerspruchsfrei. Vorurteilsfrei ist aber festzuhalten, dass die katholische Soziallehre eine Hilfe sein kann, um einen gemeinsamen Weg zur Ordnung der Gesellschaft auch zwischen Menschen verschiedener Weltanschauung zu finden. Das liegt daran, dass die katholische Soziallehre als Naturrechtslehre im System ihrer Prinzipien und Normen, obwohl eindeutig katholisch, keine spezifisch katholischen Aufbauelemente benutzt. Die Bedeutung der natürlichen Vernunftkenntnis für die Ordnung des gesellschaftspolitischen Lebens wird deutlich, wenn man objektiv feststellen kann, dass sowohl Grundsatzprogramm des DGBs als auch die ver-

di-Grundsatzerklärung „Unser Selbstverständnis – unsere Werte – unsere Leitbilder“ in der Entfaltung ihrer Sozialprinzipien und in der Beurteilung gesellschaftlicher Grundtatsachen zu Ergebnissen kommen, die mit denen der katholischen Soziallehre übereinstimmen. Es handelt sich folglich um einen differenzierten Konsens.

Umso wichtiger erscheint es mir, besonders auf die gemeinsamen Wurzeln, gemeinsamen Erfahrungen und erst recht auf die gemeinsamen Aufgaben für die Zukunft zu verweisen. Ein Verbundklinikum Saar würde die kirchlichen Kompetenzen ganz bewusst nicht ausschließen. Da könnten wir viele Gemeinsamkeiten pflegen. Diese Gemeinsamkeiten erkenne ich im Sehen, Urteilen und Handeln. Dabei sollten sowohl Gewerkschaften wie die Kirchen sich von einer „Stellvertreterpolitik“ verabschieden.

Werner Schaeffer: Wohnungsbaugenossenschaft Alte Schmelz

S.P. Bezahlbares Wohnen ist nicht nur in Berlin, sondern auch im Saarland Thema. Ein besonderes Beispiel, wo Beteiligung der Anwohner, Industrie und Geschichte zusammenkommen, ist die Alte Schmelz in St. Ingbert: genauer, die dortige Wohnungsbaugenossenschaft Albrecht Herold. Mit ihrem langjährigen Ombudsmann Werner Schaeffer. Schauen wir zurück.

Die Werksiedlung Alte Schmelz in St. Ingbert gibt es seit über 250 Jahren. Die gesamte Industrieanlage mit ehemals Eisenwerk, Krankenhaus, Badeanstalt, Parkanlage, Konsum- und eben Siedlung ist Zeugnis für die patriarchalische Unternehmenskultur des 18. und 19. Jahrhunderts. Aber allmählich ging die Produktion des Werkes zurück, die Belegschaft schrumpfte, 1984 wird das Eisenwerk Tochtergesellschaft von Saarstahl. Das Mieter-Engagement in der Siedlung ließ nach, in den 1980er Jahren hatte das Areal einen schlechten Ruf. Im ehemaligen Konsumgebäude gibt es eine Dauerausstellung zu dieser Geschichte. Ein wichtiges Informationsangebot?

W.S. Die Dauerausstellung, das was die Öffentlichkeit sehen konnte in den letzten Jahren, war schwerpunktmäßig über die 1990er Jahre und später. Aber es kamen ja kaum Leute rein. Es war kein

Besucherzentrum. Es gab ab und zu mal eine Veranstaltung, da konnte man sich alles ansehen. Aus diesem Grund kam ja auch der Vorschlag, ‚Deine‘ Wandbilder zur Wirtschaftsdemokratie außen am Gebäude anzubringen. Und so geschah es dann auch.

S.P. 1995 war für Euch in der Alten Schmelz ein entscheidendes Jahr. Aus der Arbeitersiedlung wurde eine Genossenschaft. Die Besonderheit war noch, die Häuser standen unter Denkmalschutz. Was passierte damals?

W.S. 1993 wurde der Verein ‚Initiative Alte Schmelz St. Ingbert‘ gegründet. Alle Bewohner waren Mitglied. Aus dem Verein heraus haben wir verschiedene Rechtsformen geprüft - zum Weitererhalt des Ganzen, um alles in der Zukunft wieder mit Leben zu füllen. Damals war alles ziemlich runtergekommen. Und die Wende, das ging halt am besten als Genossenschaft.

S.P. Über 20 Millionen Menschen in Deutschland sind Mitglied einer Genossenschaft. Eure Genossenschaft heißt ‚Wohnungsbaugenossenschaft Albrecht Herold - Alte Schmelz e.G‘. Wieso dieser Name?

W.S. Da muss man nochmal in die Geschichte zurückgehen. 1993 ging Saarstahl in Konkurs. Und auf der Alten Schmelz wurde ein Straßenfest veranstaltet, zwei Jahre hintereinander. Im ersten Jahr war der saarländische Kultusminister Schirmherr gewesen. Und im zweiten Jahr hat sich dann Albrecht Herold bereit erklärt, Schirmherr zu sein. Er hat uns im Verein sehr unterstützt und Verbindungen zu unterschiedlichen Akteuren hergestellt. So ergab sich das.

S.P. Was meinst Du, was Eure Genossenschaft zum Thema bezahlbarer Wohnraum und lebenswerter Stadtteil beitragen kann?

W.S. Im Prinzip kann unsere Genossenschaft sehr wohl helfen, erschwingliche Wohnungen in St. Ingbert zu sichern und ein Stadtteil zu werden, der Besonderes zu bieten hat. Aber im Moment, angesichts der aktuellen Sachlage, ist die Genossenschaft in Frage gestellt. Da wären wir, in der Größe wie die Genossenschaft jetzt existiert, überfordert. Man profiliert sich gerne mit der beachtlichen Industrie- und Siedlungsgeschichte Alte Schmelz - aber konkrete Hilfe ist nochmal was anderes. Im Gespräch ist, dass die Wohnungsgesellschaft Saarland (WOGES Saar), die innerhalb der landeseigenen SHS Strukturholding Saar Aktivitäten zum Thema Wohnen bündelt, die Genossenschaft übernimmt. Darüber wird auch die Genossenschaft von sich aus demnächst beraten.

S.P. Außer der Siedlung gehören zur Alten Schmelz Produktionsstätten und Villen. Seit Jahren gibt es

eine Initiative, einen ‚MINT-Campus‘ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu etablieren. Was ist angedacht, bzw. bereits verwirklicht? Von wo sollen Unterstützer und Geldgeber herkommen?

W.S. Zu der Idee eines MINT-Campus gibt es andere Gründungsmitglieder und Akteure innerhalb (und außerhalb) der Initiative Alte Schmelz, die mehr zu sagen haben. Ein Gebäude wird noch vom MINT Campus genutzt, und verschiedene Räumlichkeiten und Werkstätten sind angemietet worden. Aber es gab auch Wendungen und wie das weitergeht, verweise ich auf Andere und ihre Expertise.

S.P. 2019 wurden an der Außenwand des ehemaligen Konsumgebäudes im Zentrum der Anlage fünf großflächige Wandbilder angebracht. Das Kunstwerk ehrt den Beitrag der saarländischen Stahlindustrie und ihrer Beschäftigten für die politische Kultur des Bundeslandes: Werte wie Mitbestimmung, Solidarität und Wirtschaftsdemokratie. Die U.S. Künstler brachten es bei der Vorstellungsfest so auf den Punkt: „Wir hoffen, daß Sie, wenn Sie mit dem Fahrrad oder zu Fuß an diesem Kunstwerk vorbeikommen, sich daran erinnern, daß wir alle voneinander abhängig sind. Das ist Demokratie - wir besitzen zusammen, wir regieren zusammen. wir wachsen zusammen“. Was ist Dein Eindruck, wie haben Betrachter auf das Kunstwerk reagiert?



W.S. Als unmittelbarer Anwohner kann ich sagen, viele haben sich das in den vergangenen vier Jahren angesehen und auch Fotos gemacht. Einigen war das Projekt auch ein Dorn im Auge. Aber das ehemalige Konsumgebäude, wie es sich jetzt präsentiert, und die Wandbilder passen zusammen. Ihr habt ja auch nachträglich die Tafel vergrößert, welche eine kurze Erklärung zu den Wandbildern liefert.

S.P. Wenn Du zurückblickst auf die lange Geschichte Deines Engagements - was waren und sind Erfolge und Herausforderungen für die Genossenschaft und das ganze Industrieensemble?

W.S. Die Wohnungsbaugenossenschaft und der Arbeiterverein waren ein Erfolg. Dass wir die Siedlung vom Werk zum symbolischen Preis von einer Mark bekommen haben, mit allem was dazugehört. Wenn man sich nochmal vergegenwärtigt, wie die vielen Häuser vor den 1990er Jahren hier ausgesehen haben - und was daraus heute geworden ist,

dass auch der historische Charakter erhalten werden konnte. Das ist ein offensichtlicher Erfolg. Wir haben lange durchgehalten.

Claudia Henke: Bottom-up Prüfverband und genossenschaftliche Nachfolge- modelle für KMUs

S.P. Du bist Co-Founder der Plattform Cooperatives Germany eG in Berlin. Euer Entstehen hat auch was mit der Kritik an der sog. Sharing Economy zu tun. Was meint Ihr damit und was bietet Plattform Cooperatives Germany als Alternative?

C.H. Sich Dinge zu teilen, um Ressourcen zu sparen, ist ja erstmal ein wirklich richtig guter, sinnvoller, im übrigen genossenschaftlicher Ansatz. Im Laufe der Zeit haben sich dann aber daraus Geschäftsmodelle in der Plattform-Ökonomie entwickelt, die uns anfangs noch glauben ließen, dass wir die Kunden sind. Tatsächlich sind wir aber das Produkt, das u.a. Daten liefert. Das wäre dann wahrscheinlich auch noch gar nicht so problematisch, wenn sich daraus nicht Monopole gebildet hätten, die stark auf unser Leben, auf unsere gesamte Gesellschaft Auswirkungen haben, ohne dass wir darauf noch in irgendeiner Weise Einfluss nehmen könnten.

Deshalb haben sich Pioniere weltweit auf den Weg gemacht, um Alternativen aufzubauen: die Unternehmen nennen sich Plattform Coops oder digitale Genossenschaften. Eine Genossenschaft zeichnet sich ja u.a. dadurch aus, dass sie eine hohe Mitbestimmung und damit Gestaltung ermöglicht, und dass Mehrwerte dort ankommen, wo sie geschaffen werden.

Die Mitglieder unserer Genossenschaft haben selbst Plattform Coops mitentwickelt, wir haben Erfahrungen im Aufbau dieser speziellen Unternehmen gesammelt und beraten dazu. Wir unterstützen u.a. auch durch den Aufbau eines Ökosystems und gestalten mit, um geeignete Rahmenbedingungen in Deutschland zu schaffen.

S.P. Claudia, Du bist seit 2021 mit Anderen dabei, einen neuen genossenschaftlichen Prüfverband für das Saarland zu entwickeln. Es gibt hier ja bereits einen, den Genossenschaftsverband der Regionen. Was wollt ihr anders machen - was ist eure Marktlücke als Prüfverband?

C.H. Im Saarland gibt es tatsächlich seit rund 10 Jahren keinen Genossenschaftsverband. Wenn

man sich mal die Zahlen anschaut, von den rund 7.000 Genossenschaften bundesweit, was so im internationalen Vergleich auch schon ein sehr niedriger Wert ist, liegen etwas über 50 im Saarland. Vielleicht mal ein europäischer Vergleich: In Italien gibt es rund 70.000 Genossenschaften bei 20 Millionen weniger Einwohnern.

Nach vielen Gesprächen mit saarländischen Genossenschaften haben wir dann gemeinsam entschieden, hier einen Bottom-Up-Verband aufzubauen, der Mehrwerte für die Mitglieder von Genossenschaften schaffen will und sich stark an den Standards, das heißt an den Werten des Weltgenossenschaftsverbands ausrichtet. Eins der wichtigen Aspekte ist die Zusammenarbeit und Vernetzung von Genossenschaften, um sich gegenseitig zu unterstützen, und damit ein Ökosystem aufzubauen. Das ist etwas, das in Deutschland zurzeit kaum stattfindet.

S.P. Was siehst Du als vorrangigen Zweck und Aufgabe des Verbands? Beratung und Schulung? Sensibilisierung für genossenschaftliche Ideen und Prinzipien? Prüfung von Genossenschaften?

C.H. Vielleicht noch einmal kurz vorab, was vielleicht nicht jeder weiß: In Deutschland sind wir ja im Gegensatz zu anderen Ländern gesetzlich dazu verpflichtet einem Prüfungsverband anzugehören, der uns dann auch regelmäßig prüft. Das heißt, der neue Verband soll auch die Prüfungen übernehmen.

Wir Initiatoren sind Genossenschaften, die zum Teil schon länger aber auch kürzer wirtschaftlich tätig sind, wir kennen unsere „Pain-Points“, also das, was es zurzeit schwierig macht, eine Genossenschaft aufzubauen und weiterzuführen. Wir haben ja eine Unternehmensform gewählt, die auf einen nachhaltigen und langfristigen Geschäftsbetrieb ausgerichtet ist und ihre Mitglieder fördern muss.

Da wollen wir mit dem Verband ansetzen und gemeinsam geeignete Mehrwerte für Genossenschaften und ihre Mitglieder schaffen. Es haben sich schon einige Arbeitsgruppen gebildet, die an Modellen arbeiten.

S.P. Soll sich der Verband aufs Saarland beschränken oder bundesweit tätig werden?

C.H. Der Verband wird auf jeden Fall einen besonderen Fokus auf das Saarland legen und bundesweit tätig sein.

S.P. Ein Schwerpunkt der Arbeit soll auch auf genossenschaftlichen und beteiligungsorientierten Nachfolgemodellen für Klein- und Mittelbetriebe liegen. Und überhaupt auf der Sensibilisierung für Genossenschaften als Unternehmensform. Kannst Du das etwas ausführen? Geht es zum Beispiel um Genossenschaftsgründung und genossenschaftli-

che Fortführung von KMUs oder um Wirtschaftsförderung und Unterstützung durch die Saar-Politik?

C.H. Die Unternehmensnachfolge ist durch die demografische Entwicklung eins der drängendsten Herausforderungen nicht nur in Deutschland, sondern tatsächlich der gesamten westlichen Welt. Die KfW hat dazu ein paar Zahlen für Deutschland veröffentlicht. Bis Ende 2025, also in 2,5 Jahren, streben 16 % der kleinen und mittleren Unternehmen eine Nachfolgelösung an. Drei Viertel dieser Betriebe betrachten es gerade allerdings als Problem, eine geeignete Nachfolgerin bzw. einen Nachfolger zu finden. Das heißt, dass von den ca. 600.000 KMU, die die Nachfolge bis Ende 2025 anstreben, gegebenenfalls 165.000 gesunden Unternehmen, also Unternehmen mit einem tragfähigen Geschäftsmodell, eine unfreiwillige Stilllegung droht. Mit anderen Worten, sie schließen.

Wir haben vor einiger Zeit ein Konzept entwickelt, u.a. gemeinsam mit Partnern aus Italien, um die Unternehmensnachfolge um ein Modell zu ergänzen: Workers' oder Employees' Buyout, kurz WBO. WBO wird seit vielen Jahren weltweit, und besonders auch in Italien, sehr erfolgreich eingesetzt, um Krisenbetriebe zu retten. In dem Fall gründet die Belegschaft eine Genossenschaft, die kauft das Unternehmen und die Mitglieder führen den Betrieb dann gemeinsam weiter. Damit sichern sie ihre eigenen Arbeitsplätze, das Unternehmensknowhow bleibt erhalten und die ganzen negativen Effekte, die bei einer Schließung auch die gesamte Region betreffen, werden verhindert.

Die Unternehmensform Genossenschaft ist in Deutschland nicht wirklich bekannt, und das Modell Workers' Buyout noch weniger. Was nicht bekannt ist, kann nicht nachgefragt werden. Deshalb wollen wir für die Unternehmensform und speziell für Workers' Buyout in der Nachfolge sensibilisieren als ein ergänzendes Modell, um im ersten Schritt auch Unternehmensschließungen zu verhindern.

S.P. Welche Akteure vor Ort konnten als Netzwerkpartner für die Verbreitung genossenschaftlicher Konzepte interessiert werden?

C.H. Workers' Buyout braucht ein starkes Unterstützungssystem, in Italien wurden dafür u.a. spezielle Gesetze erlassen. Wir sind gerade mit den saarländischen Akteuren der Unternehmensnachfolge im Gespräch, um das Modell der genossenschaftlichen Unternehmensnachfolge zu etablieren. Die Arbeitskammer ist bereits offizieller Partner der Initiative. Und sie spielt auch eine ganz besondere Rolle, denn Workers' Buyout ist die einzige Form der Betriebsnachfolge, bei der die Belegschaft eine Hauptrolle spielt.



Dr. Simone Peter, BEE: Energie selber machen

S.P. In der Vergangenheit wurde Energie vor allem von großen, kapitalstarken Unternehmen gemagt. Angesichts von Klimawandel, Import-Abhängigkeiten von globalen Energiemärkten und autoritären Liefer-Staaten plädieren heute Bürger für eine Energiewende von unten. Bereits früher hatte der Solarpapst Hermann Scheer betont: gerade erneuerbare Energie wie Solar- und Windkraft eignet sich gut, diese in Form kommunaler Stadtwerke, Genossenschaften oder ähnlicher Bürgerbeteiligungsmodelle zu organisieren. Sowohl Stadtwerke als auch Bürgergenossenschaften genießen einen guten Ruf in der Bevölkerung.

Dr. S.P. Das stimmt. Die bürgernahe Energieversorgung mit Erneuerbaren Energien war seit Anbeginn Treiberin der Energiewende, von den Bürgerwindparks über die Solaranlagen auf Haus- und Gewerbedächern bis hin zu Energiegenossenschaften, die mittlerweile Strom, Wärme und Mobilität für die Menschen in der Region anbieten. Dadurch wurde die Energieversorgung demokratisiert und ist mittlerweile in der Hand von Millionen Bürgerinnen und Bürgern, aber auch Landwirten, Unternehmen und Kommunen. Zudem wurden Erneuerbare Energien immer günstiger, allen voran Wind- und Solarenergie, und sind heute global für ein paar Cent je Kilowattstunde zu bekommen – ohne teure und geopolitisch unsichere Importe und besonders klimafreundlich.

S.P. Heute geht es nicht mehr so sehr um Bürger-Energie-Gemeinschaften, die eine PV-Anlage finanzieren und den Strom verkaufen; sondern um sog. Prosumenten-Genossenschaften: kleine Ge-

meinschaften sind Produzenten, Konsumenten, und Eigentümer in einem. Gibt es da in unserer Region Beispiele?

Dr. S.P. In der Tat, das gemeinsame Produzieren, Verteilen und Verbrauchen von Energie ist der nächste Schritt der regional organisierten Energiewende. Denn so werden aus reinen Erzeugergemeinschaften echte Versorgungsgemeinschaften. Die Europäische Union hat dieses „Energy Sharing“ bereits 2019 in seiner sog. „Erneuerbare-Energien-Richtlinie“ verankert. In Deutschland könnten über 90 Prozent aller Haushalte mit vergünstigtem Energy-Sharing-Strom versorgt werden, was sich zudem entlastend auf die Stromnetze auswirkt; insbesondere, wenn ein Anreiz für eine Lastverschiebung geschaffen wird, also dass der grüne Strom vor allem zu den Zeiten verbraucht wird, wenn die Erneuerbare-Energie-Anlagen ihn erzeugen. Der regulatorische Rahmen muss jetzt in Deutschland geschaffen werden, damit sich Erneuerbare-Energie-Gemeinschaften bilden und wirtschaftlich arbeiten können. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die EU-Verordnung nun auch die besondere finanzielle Unterstützung von energiearmen und schutzbedürftigen Haushalten vorsieht, so dass auch diese Zugang zu Energiegemeinschaften haben.

S.P. Was sind einige der neuen Gesetze auf Bundesebene, die das Energy-Sharing in kleinen Gemeinschaften voranbringen - und Relevanz auch für die Saar-Politik haben. Und wo siehst Du weiteren Handlungsbedarf?

Dr. S.P. Im Koalitionsvertrag hatten die Ampel-Parteien angekündigt, ein solches Modell auf den Weg zu bringen. Auch die aktuelle Photovoltaikstrategie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz greift das Energy Sharing auf. Ein offizielles Konzept gibt es aber noch nicht. Der Bundesverband Erneuerbare Energie (BEE), das Bündnis Bürgerenergie (BBE) und der Deutsche Genossenschafts- und Raiffeisenverband (DGRV) haben kürzlich gemeinsam mit weiteren Partnern ein Modell erarbeitet. Es berücksichtigt die betriebswirtschaftlichen Grundlagen ebenso wie die rechtlichen Einschränkungen und technischen Voraussetzungen. Ein wichtiger Aspekt ist, dass Energiegenossenschaften, die im deutschen Recht seit diesem Jahr bereits als Bürgerenergiegesellschaften vorgesehen sind, den Strom ihrer Anlagen selbst nutzen können und einen Anreiz erhalten, ihren Verbrauch an den gemeinsam betriebenen Anlagen auszurichten. Innerhalb Europas gibt es bereits solche finanziellen Anreize für Energy Sharing.

S.P. Walter Vogt, ausgewiesener Genossenschafts-Experte der IG Metall, spricht sogar von Beleg-

schafts-Genossenschaften, die Kleinstkraftwerke betreiben - etwa eine Photovoltaikanlage. Diese kann sich auf dem Werksgelände befinden und die erneuerbare Energie wird direkt an die Firma verkauft. Es profitieren sowohl die Belegschaftsmitglieder über die Dividendenzahlung als auch die Firma und die Umwelt selbst.

Dr. S.P. Genau solche Ideen sollen mit dem Energy Sharing möglich sein. Die PV-Strategie der Bundesregierung sieht aktuell vor, eine „Gemeinschaftliche Gebäudeversorgung“ einzuführen, mit der zukünftig gemeinsame Eigenversorgung aus PV-Anlagen einfach möglich wird. Parallel dazu soll das bereits etablierte Mieterstrommodell weiter optimiert werden. Wir setzen als Verband darauf, dass das bald umgesetzt wird.

S.P. Welche praktischen Mutmacher-Beispiele zur Energiewende von unten sind Dir bei einigen unserer europäischen Nachbarn aufgefallen?

Dr. S.P. Die Umsetzung in nationales Recht ist in unterschiedlichem Umfang bisher erfolgt.

In Belgien (Flandern), Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Polen, Portugal und Spanien ist Energy Sharing rechtlich geregelt, und es gibt verschiedene Anreize. In Österreich ist es beispielsweise seit 2017 möglich, mittels einer „Gemeinschaftlichen Erzeugungsanlage“, den Strom, der auf einem Gebäude erzeugt wird, allen Bewohnern/ Mietern innerhalb des Gebäudes zur Verfügung zu stellen. Energiegemeinschaften ist zudem auch die Nutzung des öffentlichen Stromnetzes über den Hausnetzanschluss hinaus erlaubt und wird gefördert.

John Clay: Gewerkschafts - Genossenschaften (union co-ops)

Unglaublich, aber in Deutschland fast vergessen. 2012 machte der damalige DGB-Vorsitzende Michael Sommer im gewerkschaftlichen Debatten-Magazin „Gegenblende“ auf ein besonderes Modell zur Humanisierung der Arbeit aus USA aufmerksam. Dort wurde nach der Finanzkrise 2008/9 und anhaltender Schwäche der Gewerkschaften nach neuen Mitbestimmungs-Konzepten gesucht. Entwickelt wurde das ‚union co-op model‘, also Belegschafts-genossenschaften. Das sind Genossenschaften der Beschäftigten mit Tarifvertrag und unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften. Dort können Beschäftigte Aufsichtsrat, Vorstand und

Betriebsrat bilden - nur nicht zur gleichen Zeit.

Beteiligt an Konzepten - und nachfolgenden Umsetzungsprojekten in verschiedenen U.S. Bundesstaaten - waren der weltweit größte Genossenschaftsverband Mondragon aus dem spanischen Baskenland, die größte Industriegewerkschaft der USA, United Steelworkers of America (USW) mit ihrem legendären Gewerkschaftschef Leo Gerard, das Ohio Employee Ownership Center (OEOC), sowie diverse Arbeitswissenschaftler.

Einer davon ist John Clay aus Minnesota. Dreimal in den letzten zehn Jahren berichtete er im Saarland. 2014 auf einem Zukunftsforum „Wirtschaftsdemokratie - Wegweiser zu mehr Mitbestimmung?“ der saarländischen Arbeitskammer, 2017 im Rahmen der Film- und Vortragsreihe „Die Firma sind wir“ des Weltkulturerbes Völklinger Hütte, und 2019



anlässlich der Vernissage „Wandbilder Wirtschaftsdemokratie“ im ehemaligen Konsumgebäude der Alten Schmelz, St. Ingbert. In Veröffentlichungen der Luxemburg-Stiftung Saarbrücken wurde dazu ausführlich kommentiert.

Bundesweit haben sich seit 2010 die Hans-Böckler-Stiftung, der Genossenschaftsexperte der IG Metall Walter Vogt aus Frankfurt und teilweise ver.di mit Fragen einer Annäherung von Gewerkschaften und Genossenschaften beschäftigt. Im Saarland war zu diesem Thema wenig zu hören bei den Verantwortlichen von IG Metall und verbündeter SPD. Anders herum, was diesbezüglich in USA abging, da kamen hiesige Gewerkschaften und Genossenschaftsverbände kaum mit.

USW Chef Leo Gerard bezog die Debatte auch auf FORD. Er sagte einmal: „Ich bin nicht sicher, dass wir die FORD-Werke in eine Genossenschaft umwandeln können. Aber vielleicht können einige der Leute, die Autoteile an die Ford-Werke liefern, eine Genossenschaft bilden“. Doch IG Metall Völklingen und der Saarlouiser FORD Betriebsrat haben, trotz Kontaktierung, diese Debatte nicht aufgegriffen. Genauso wenig, übrigens, wie FORD selbst zukunftsfähig handelte: dem Vater dieses Autors, dem lokal als Solarpapst und Leiter der Zukunftswerkstatt Saar bekannten Sozialwissenschaftler Dr. Rudi Peter versicherte Daniel Goeudevert, in den 1980er Jahren Vorstandsvorsitzender der deutschen Ford-Werke, einst persönlich: „im Jahr 2004 kommt das Elektroauto aus Saarlouis“. Nichts geschah und heute ist FORD Saarlouis ein Schatten seiner selbst.

S.P. Der Rückzug des Autobauers FORD von sei-

nem Standort Saarlouis wird auf der Saarbrücker Maikundgebung 2023 als „dunkle Fratze des Kapitalismus“ bezeichnet. Du beschreibst sowas folgendermaßen: „Die Wirtschaft dient ihren Besitzern. Wenn den Saarländern die Wirtschaft gehört - in Form von Stiftungen, Genossenschaften, Belegschaftsbetrieben und staatlichen Unternehmen - gibt es eine echte Chance, dass die Saar-Wirtschaft dem Saarland dient. Wenn, wie das überall in USA passiert, internationale Anteilseigner die lokale Wirtschaft besitzen, dann wird die lokale Wirtschaft die internationalen Anteilseigner bedienen“. Die Eigentumsfrage entscheidet, ob ein Teil einer Firma oder ein ganzes Unternehmen bestehen bleibt oder geschlossen wird. Wollen wir das Autoritäre und die Oligarchen oder die Demokratie?

J.C. Darum geht es. Wir besitzen zusammen, wir regieren zusammen, wir wachsen zusammen - das ist Demokratie. Die Besitzer einer Firma haben das letzte Wort, ob ein Werk offen bleibt oder geschlossen wird. Und die Besitzer als organisierte Gruppe innerhalb der Gesamtwirtschaft haben das letzte Wort zu politischen Entscheidungen. Wünschenswert wäre es, dass diese Besitzer, diese Entscheider, die Menschen vor Ort sind. Saarländer und Lothringer zum Beispiel, nicht Investoren aus China, Russland, oder den USA. Es besteht immer die Gefahr, dass internationale Investoren sich nur aus Gründen der Profitmaximierung entschließen, eine lokale Produktionsstätte dicht zu machen - an der aber die Arbeitsplätze und der Wohlstand der Menschen und Gemeinden dort abhängt - so wie das bei Ford in Saarlouis geschehen ist. Lokaler Besitz ist der Weg zum Aufbau und Erhalt einer prosperierenden und stabilen lokalen Wirtschaft.

Menschen können verstehen, dass die Art des Regierens von der Form des Unternehmensbesitzes in der Wirtschaft abhängt. Wenn wir alle Eigentum haben an den Firmen, in denen wir arbeiten, dann besitzen wir alle die Wirtschaft und besitzen die Macht zu regieren. Heute ist das Eigentum an der Weltwirtschaft in den Händen eines kleinen Bevölkerungsanteils konzentriert. Der Wirtschaftswissenschaftler Thomas Piketty demonstrierte, dass zu Beginn des 21. Jahrhunderts die oberen 10 Prozent der Erwachsenenbevölkerung beispielsweise 70 Prozent des gesamten Kapitals in den USA besitzen und die unteren 50 Prozent zusammen genommen nur 5 Prozent allen Kapitals besitzen. Ähnliche ungleiche Verteilungen finden sich in Volkswirtschaften der ganzen Welt.

Historisch haben viele Menschen die sogenannten Marxistischen Länder als Beispiele von Volkswirtschaften verstanden, die im Besitz aller Menschen sind. Aber heute behalten Länder wie Russland oder China nur wenige Überreste ihrer marxisti-

schen Vergangenheit bei und sind, wie die USA und Europa, beherrscht vom Einfluss von Unternehmensbesitzern.

Der Unterschied zwischen Ost und West ist, dass die USA und Europa sich noch die formalen Mechanismen einer Demokratie bewahrt haben, während Russland und China diese Mechanismen überhaupt nie besessen haben.

Die grundlegenden Mechanismen einer Demokratie funktionieren noch in den USA und Europa. Wahlen staatliche Gewaltenteilung, die Kapazität, sich gegen rechtswidrige Verstöße aufzulehnen. Die Mechanismen sind nicht perfekt, aber sie schaffen, erfolgreich, ein Hindernis gegen die Ausübung absoluter Macht gewissenloser Einzelner oder Gruppen. Mit anderen Worten, obwohl die USA und Europa von kapitalstarken Unternehmen dominiert werden, sind es vom Kapital dominierte Demokratien, in denen es durchaus die Möglichkeit gibt, gesetzlose Autorität herauszufordern.



Wir sollten unsere Demokratien stärken, um die Beteiligungschancen der Menschen zu verbessern - in der lokalen und regionalen Wirtschaft, der Volkswirtschaft, etwa innerhalb der Europäischen Union. Das schaffen wir durch eine Gemeinwirtschaft von unten, in der Unternehmen von lokalen Familien, Beschäftigten vor Ort, durch lokale und regionale Stiftungen und Bundesstaaten kontrolliert werden.

Russland und China sind heute korporatistisch dominierte Diktaturen. Selbst während der marxistischen Jahrzehnte dort zentralisierte und konzentrierte das Gesetz die Macht der Entscheidungsfindung in den Händen relativ weniger Leute, der Parteiführung dieser Länder, ähnlich wie das zuvor in den Händen von Zaren und Königen aussah. Im Grunde haben Russland und China keine Geschichte außer der des Autoritären, und selbst heute sind dort keine grundlegenden Mechanismen der Demokratie eingeführt. Der beste Beweis hierfür ist, dass die USA hin und her pendeln zwischen der Wahl eines im Großen und Ganzen die Gesetze befolgenden Präsidenten wie Obama oder Biden, und einem Unrechts-Präsidenten wie Trump - während Russland und China kein solches Pendeln erlaubt. Die Herrschaft von Putin und Xi ist sozusagen in Stein gemeißelt. Sie können praktisch nicht aus ihren Ämtern gewählt werden.

Heute kommt ein weiteres ernstes Problem hin-

zu. Die russische Invasion der Ukraine und Chinas unverhohlener Wunsch nach einer Invasion Taiwans erhöhen, wenn sie damit durchkommen, die Wahrscheinlichkeit, dass sie weitere europäische und asiatische Nationen angreifen. Und russische Versuche, die öffentliche Meinung zu manipulieren und Wahlen in den USA und Europa zu beeinflussen, mag dazu führen, dass Russland anti-demokratischen Kräften hilft, gewählte Regierungen in den USA und europäischen Ländern zu stürzen. Früher waren stramm rechte Parteien in USA und Europa Feinde des russischen und chinesischen Autoritarismus. Aber heute haben sich diese rechten Parteien mit Russland und China verbündet in dem Versuch, demokratische Regierungen des Westens zu stürzen.

In der Zukunft mag uns die Welt andere Optionen eröffnen, aber die uns heute zur Verfügung stehenden Optionen sind korporatistische Demokratien wie USA und Europa oder korporatistische Diktaturen wie Russland und China und ihre ungarischen, türkischen und nord-koreanischen Verbündeten. Da muss die Wahl auf die Unterstützung korporatistischer Demokratien fallen - und gleichzeitig alle Bürger zu ermutigen, um Beteiligung an diesen Volkswirtschaften mit dem Ziel zu kämpfen, mehr Belegschaftsbetriebe, Betriebe in Stiftungsform, und kommunale und bundesstaatliche Betriebe zu schaffen.

S.P. John, Du meinstest mal, eine Gewerkschafts-genossenschaft verbessert nicht nur den Alltag der Beschäftigten, sondern kann diese auch zum Eintritt in Gewerkschaften und Genossenschaften inspirieren.

J.C. In den 1870er Jahren förderten Gewerkschaften in den USA die Schaffung von Arbeiterkooperativen. Aber diese Geschichte geriet in Vergessenheit. In den 140 Jahren danach ignorierten sich Gewerkschaften und Genossenschaften in den USA, oder beäugten sich mit Misstrauen - bis zur Gewerkschafts-Genossenschafts-Initiative von 2012. Dieses neue Projekt eröffnete Hoffnung für Verständigung und Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften. Solch eine Verständigung ermöglicht es Gewerkschaftern, Genossenschaften beizutreten, und Genossenschaftsmitgliedern, Gewerkschaften beizutreten. Und damit die Mitgliederzahlen beider, Gewerkschaften und Genossenschaften, zu erhöhen. Aber bisher hat diese Hoffnung auf Verständigung noch keine substantiellen Resultate gebracht.

S.P. Heute gibt es in USA vielleicht ein Dutzend Gewerkschafts-genossenschaften in verschiedenen Bundesländern. Aber weder dort noch in Deutschland wurde dieser Ansatz bisher als entscheidend für das Überleben von Gewerkschaften oder als

progressive Vision für Mitbestimmung im 21. Jahrhundert anerkannt. Was für Schlüsse ziehen wir daraus?

J.C. Nach meiner Meinung will die arbeitende Bevölkerung der USA und Europas, und überall auf der Welt, teilhaben an der Entscheidungsfindung am Arbeitsplatz und Wohnort. Und es wurden viele kreative Wege gefunden bei dem Versuch, das auch zu erreichen. Aber man versteht nicht ganz, woher diese Kraft kommt. Man glaubt, „People Power“ bedeutet, durch die Straßen zu marschieren, mit Schildern und Parolen. Und tatsächlich hat diese Taktik kurzfristig einiges erreicht. Aber langfristig gründet „People Power“ in der Beteiligung am Kuchen der Volkswirtschaft. Schon eine kleine Anzahl von Firmenbesitzern hat größeren Einfluss auf die eigene Firma und die Lokalpolitik oder die staatliche Politik als eine große Zahl von Nicht-Besitzer. Die Institution zu besitzen, welche die Quelle unseres Einkommens darstellt, bedeutet einen Anteil an der Wirtschaft zu besitzen, und so wird wahre „People Power“ erzeugt.

S.P. Die Arbeitswelt verändert sich schnell. Auch im Saarland. Daher fordern Saar-Gewerkschafter und Sozialdemokraten mehr Gemeinsamkeit aller Entscheider im Kampf um die Zukunft. Leo Gerard hingegen sieht die Notwendigkeit einer Modernisierung der Arbeiterbewegung. Dafür gäbe es verschiedene Beteiligungs-Modelle, mit denen man experimentieren könne. Die Gewerkschafts-Genossenschaft sei ein solches.

J.C. Die vielen Veränderungen in der Arbeitswelt stellen eine enorme Herausforderung dar. Und es stimmt, dass die Industrien, die das Saarland in der Zukunft nach vorne bringen, zum Teil andere sein werden als diejenigen, denen das Land Erfolg in der Vergangenheit verdankte. Es mag eine Zukunft sein, in der Stahl und Software, technische Instrumente und nachhaltige Energie und andere Sektoren zusammen eine wichtige Rolle in der Saar-Wirtschaft spielen.

Und ich stimme Dir zu, zukünftige Firmengründungs-Modelle zu entwickeln, die Gewerkschafts-Genossenschaften und andere, ist entscheidend. Damit meine ich eine Modernisierung durch Modelle, die gemeinsame Eigentumsformen finden; es ist der Weg zur Einigkeit. Es gehört zur überraschenden Wahrheit, dass das Ziel größerer Einigkeit eine größere Pluralität von Besitzern voraussetzt. Mit anderen Worten, wir brauchen die Mehrheit der Erwachsenen-Bevölkerung als Besitzer oder Teil-Besitzer bei den Unternehmen, mit denen sie ihren Lebensunterhalt verdienen. Wenn es viele Eigentümer gibt, dann hat niemand die Macht, die Bedürfnisse der Anderen zu ignorieren. Zusammenarbeit wird zur Notwendigkeit, und aus

dieser Zusammenarbeit erwächst Konsens - die Einigkeit durch den gemeinsamen Entscheidungsprozess erwächst aus der Pluralität der Besitzer, denn keiner hat die Macht, alleine zu bestimmen. Demokratie entsteht nicht aus Freundlichkeit oder guten Absichten. Demokratie entwickelt sich mechanisch, könnte man sagen, aus der Notwendigkeit zur Kooperation. Einige wenige Großbesitzer haben keinen Anreiz, mit den vielen Nicht-Besitzern zu kooperieren. Aber sobald jeder ein Stück der Wirtschaft besitzt, muss man kooperieren. So entsteht Demokratie.



Nachtrag

Dem Text vorangestellt sind zwei Zitate. Das erste prophezeit die Transformation im Saarland, aber fragt, in wessen Interesse sie gemacht wird. Die involvierten Unternehmen werden sich bei der Finanzierung eher bedeckt halten. Naheliegend sind stattdessen Forderungen an die Beschäftigten und Bürger, einen Beitrag zu leisten und den Gürtel enger zu schnallen.

Das zweite Zitat erinnert daran, dass es neben neuen Konzepten Mut braucht, „Nein“ zu sagen zu bedingungslosen Zugeständnissen. Ein Beitrag der Beschäftigten, etwa Verzicht auf erkämpfte Leistungen, muss durch reale Mitarbeiterbeteiligung am Produktivkapital bis hin zur Betriebsübernahme ausgeglichen werden. Courage heißt, sich mit CDU-, AfD-, und BILD-Kampagnen anzulegen, die bedeuten, die Grünen seien die gefährlichste Partei im deutschen Bundestag. In Wirklichkeit droht Gefahr durch autoritäre Herrschaft von rechts. Die hier vorgestellten acht Beispiele zeigen dazu demokratische Alternativen auf - Wellenbrecher, die Mut machen.

Themenübersicht der Newsletter „Wirtschaftsdemokratie“

1/2013: Zum Kooperationsvertrag zwischen den U.S. Stahlarbeitern und Mondragon
vom November 2013 - <http://www.saar.rosalux.de/publication/40015/newsletter-wirtschaftsdemokratie1>

2/2014: Der schwedische Meidner-Plan von 1976 und linke Wirtschaftspolitik heute
vom Februar 2014 - http://www.saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/media/newsletter_WD2_2014.pdf

3/2014: Prostitution und Genossenschaften
vom April 2014 - http://www.saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/media/newsletter_WD3_2014.pdf

4/2014: Gärtnern und die Welt verändern. eine andere Welt ist pflanzbar
vom Juni 2014 - http://www.saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/media/newsletter_WD4_2014.pdf

**5/2014: Von der Mitbestimmung zur Wirtschaftsdemokratie
Das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften neu denken:
Impulse aus USA. Reader zum Besuch von John Clay im Saarland, 2. - 6. Juni 2014**
vom Juli 2014 - http://www.saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/media/newsletter_WD5_2014.pdf

6/2015: Autogestion: Selbstverwaltung in Frankreich
vom Februar 2015 - http://www.saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/media/Newsletter_WD6_2015.pdf

7/2015: Israel, Kibbutz & Moshav und das linke Projekt
vom September 2015 - http://www.saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/Newsletter_WD7_2015.pdf

8/2016: Wie Genossenschaften bei der Flüchtlingsfrage anpacken
vom März 2016 - http://www.saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/Newsletter_WD8_2016.pdf

9/2016: Eine politische Revolution in USA? Zur Präsidentschaftskampagne des Sozialisten Bernie Sanders.
vom Juni 2016 - <http://saar.rosalux.de/publikation/id/8912/newsletter-wirtschaftsdemokratie/>

10/2018: Wie Kirche und Gewerkschaft in Ottweiler glücklich werden. Die Rechtsform der Genossenschaft als Instrument der Versöhnung?
vom April 2018 - <http://saar.rosalux.de/publikation/id/8912/newsletter-wirtschaftsdemokratie/>

11/2019: Newsletter: Plattform-Kooperativen: Alternativen zur Todesstern-Plattformen?
vom April 2019 - https://saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/Newsletter_WD11_2019_09.04.19.pdf

12/2022: Genossenschafts-Sozialismus: Perspektiven des kooperativen Commonwealth.
vom März 2022 - https://saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/pdf/Newsletter_WD12_2022.pdf

13/2022: Rosa Luxemburg war eine Flamenca.
vom Dezember 2022 - https://saar.rosalux.de/fileadmin/ls_saar/media/Newsletter_WD13_2022.pdf

weitere Publikationen:

* **Der Selbstbestimmung, nicht der Mitbestimmung gehört die Zukunft. Denk-
anstöße für das Saarland**, vom Dezember 2016

<http://saar.rosalux.de/publikation/id/9183/der-selbstbestimmung-nicht-der-mitbestimmung-gehoert-die-zukunft/>

* **Die Firma sind wir - Über Sinn und Nutzen der Wirtschaftsdemokratie in
der heutigen Zeit**, vom Dezember 2018

<http://arbeitskammer.de/publikationen/sonderpublikationen/ak-beitraege-ausgabe-012018.html>

* **Die Firma sind wir! Genossenschaften im Saarland. Eine Regionalstudie
zur Wirtschaftsdemokratie**, vom Juli 2021

<https://saar.rosalux.de/news/id/45146>

Fotos und Abbildungen:

Seite 4: Foto Hartung (https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/saarbruecken/mit-drahtseil-von-der-saar-zur-zugspitze-geschichte-der-firma-heckel_aid-52945181)

Seite 5: <https://www.yumpu.com/de/document/view/5210607/die-heckel-der-gruppe-arbeiterpolitik>

Seite 10, 12: Peter Klein

alle anderen: Archiv RLS Saarland

Herausgeber:

Peter Imandt Gesellschaft / Rosa Luxemburg Stiftung (Gesine Kleen) in Kooperation mit dem Projekt
Werkstatt Wirtschaftsdemokratie (Dr. Stephan Peter) Layout: Gisela Ruge