

SYSTEMRELEVANT 119

Bettina Kohlrausch reflektiert den Zusammenhang zwischen Demokratie und Teilhabe im Arbeitsleben und in der Gesellschaft.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 3. November 2022. Willkommen zur 119. Ausgabe von Systemrelevant. Bettina Kohlrausch, ich grüße dich.

Bettina Kohlrausch:

Hallo.

Marco Herack:

Bettina, du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Und ich habe dich aus deiner Denk- und Arbeitskammer herausgerissen für diesen Podcast.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Marco Herack:

Weil du eigentlich gar keine Zeit hast, dein Terminkalender zu voll ist und nächste Woche eine große Veranstaltung auf dem Plan steht, der wir uns auch gleich ein bisschen widmen werden.

Bettina Kohlrausch:

Das stimmt. Genau genommen sind es sogar zwei Großveranstaltungen. Ein Festakt zum 70. Geburtstag des Betriebsverfassungsgesetzes und dann unser alljährliches großes WSI-Herbstforum. Und beides steht aber dieses Mal unter demselben Titel. Es ist auch zeitlich nicht zufällig beieinander. Nämlich dem Titel: „Demokratie in Arbeit“.

Marco Herack:

Und das Herbstforum, das kennen unsere Hörerinnen und Hörer natürlich, weil wir da letztes Jahr eine Live-Sendung aufgenommen haben.

Bettina Kohlrausch:

Das stimmt. Stimmt. Ja.

Marco Herack:

Und es dadurch in die Sendung gehoben haben. Also vielleicht erinnert sich die ein oder der andere daran. Wenn nicht, empfehle ich, da mal im November letzten Jahres nachzuhören.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Bevor wir da jetzt reingehen, vorweg wie immer der Hinweis, wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und wir freuen uns, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Falls ihr Twitter nutzt, dann findet ihr Bettina dort als @bettikohlrausch. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über 70 Jahre Betriebsverfassungsgesetz unterhalten. Und das auch so ein bisschen mit dem WSI-Herbstforum 2022 verbinden. Ja, Bettina, 70 Jahre Betriebsverfassungsgesetz, das ist für Gewerkschafter*innen eigentlich ein sehr wichtiges Thema, würde ich sagen oder ein sehr wichtiges Datum.

Bettina Kohlrausch:

Das ist ein wichtiges Datum. Und ich weiß gar nicht, habe ich das eben erwähnt, ich bin, wie du schon erwähnt hast, etwas okkupiert, gedanklich, dass selbst der Kanzler zum großen Festakt kommt, um zu gratulieren und hoffentlich sich vielleicht auch ein paar Anregungen abzuholen, was noch zu tun wäre, was man weiterentwickeln kann. Für Gewerkschaften ist betriebliche Mitbestimmung ein ganz zentraler Punkt ihrer Arbeit. Und es ist durchaus ein Grund, zu feiern, auch, wenn die Gewerkschaften mit dem, was da beschlossen worden ist, damals, 1952, gar nicht so 100 Prozent zufrieden waren. Noch mal vielleicht einen Schritt zurück.

Wir feiern das, auch Anfang November machen wir diesen Festakt, weil tatsächlich im November, Anfang November vor 70 Jahren das Betriebsverfassungsgesetz erstmalig in Kraft getreten ist. Ich habe mich vorbereitet auf diesen Podcast und noch mal in die „Kleine Geschichte der Gewerkschaften“ geguckt von Michael Schneider, mit denen ich übrigens, was ich dann festgestellt habe, schon für mein Examen gelernt habe. Da hört die Geschichte der Gewerkschaften hier auch leider in den 1990ern auf. Und da habe ich noch mal reingeguckt. Und da fand ich ganz interessant, dass die Gewerkschaften den Kampf um ein Betriebsverfassungsgesetz damals wirklich im Kontext der Demokratisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft als Ganzes verstanden haben. Und da bin ich auf die wirtschaftspolitischen Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom Oktober 1949 gestoßen. In denen der wirklich schöne und immer noch wichtige und denkwürdige Satz steht: „Die Erfahrungen der Jahre 1918 bis 1933 haben gelehrt, dass die formale politische Demokratie nicht ausreicht, eine echte demokratische Gesellschaftsordnung zu verwirklichen. Die Demokratisierung des politischen Lebens muss deshalb durch die Demokratisierung der Wirtschaft ergänzt werden.“ Und das finde ich ...

Marco Herack:

Herrlich.

Bettina Kohlrausch:

... total interessant, weil wir da ... also genau das ist ja das, worüber wir eigentlich immer noch nachdenken. Also wie hängen eigentlich Demokratie in der Arbeit, auf der Arbeit, erlebte Demokratie im Arbeitskontext mit der Demokratisierung der Gesellschaft zusammen? Das ist ja auch das, worüber wir angefangen haben, auch wirklich noch mal intensiver empirisch zu forschen. Und dieser Kerngedanke ist aber eben wirklich nicht neu, aber wenn man irgendwie auch vielleicht mal nach Italien guckt oder nach Israel jetzt ganz aktuell, natürlich relevanter denn je. Und aktueller denn je.

Marco Herack:

Ja, total spannend. Weil ich erinnere mich, dass Anfang des 20. Jahrhunderts ja auch sehr viel Literatur darüber geschrieben wurde, was macht man denn mit diesen ganzen Massen an Menschen, die wir jetzt da so haben. Also das war ja so der Beginn dieser Massengesellschaft. Und eine der Antworten am Ende war, na ja, man bindet sie ein in die Prozesse.

Bettina Kohlrausch:

Ja. Ja. Ja.

Marco Herack:

Und das finde ich auch aus heutiger Sicht, wo wir ja über eine Gesellschaft reden, die jetzt vor neuen Herausforderungen vielleicht auch mit dem Internet und der Kommunikation steht, schon einen ganz interessanten Vergleich, zu sagen, na ja, auch hier könnte man ja dann die Menschen beginnen, wieder einzubinden und dadurch was Neues zu schaffen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Zwei Gedanken, glaub ich. Also in der Tat, und das kann man natürlich auch kritisch sagen, war das eine Einbindung natürlich auch in eine kapitalistische Produktionsweise. Und die demokratische, aber eben auch materielle Teilhabe in dieses kapitalistische System, und damit natürlich auch eine Einbindung. Und auf der anderen Seite eben aber gleichzeitig, das ist ja immer so zweiseitig, ist es bei echter Mitbestimmung natürlich eben auch wirklich eine Rückdrängen des Marktes aus der Welt der Wirtschaft, aus der Welt der Arbeit. Man überlässt die Arbeit, die Wirtschaft nicht komplett dem Markt und seinen Kräften, sondern man setzt diesen Kräften, die Ungleichheit schaffen, die antidemokratisch sind im Kern, eine Demokratisierung und Mitbestimmung entgegen. Und das ist eben sozusagen der erste Schritt gewesen. Die Gewerkschaften waren nicht so richtig glücklich damit, weil sie sich in vielen Punkten nicht durchsetzen konnten bei der Durchsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes. Und es dann noch mal eher, also deshalb haben wir ja auch Anfang des Jahres die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 ja gefeiert, wo noch mal deutlich weitreichendere Rechte für Betriebsräte durchgesetzt wurden. Aber nichtsdestotrotz, also überhaupt diese Idee ist natürlich total zentral

und es war der erste zentrale Schritt in die Richtung. Und die Debatte, auf die das zumindest im progressiven Lager der Gesellschaft aufgesetzt hat, sind genau die Fragen, die heute immer noch relevant sind. Also die Feststellung, dass es in einer Demokratie nicht geht, dass der Bereich, wo Reichtum erwirtschaftet wird, wo Menschen einen Großteil ihrer Zeit verbringen, weil sie arbeiten, dass der eben nicht demokratisch organisiert ist. Aber ja, es ist natürlich auch eine Einbindung.

Marco Herack:

Ja, es war aber auch kein Selbstläufer in dem Sinne, weil man ihn ja hart erkämpfen musste, diesen Punkt der Beteiligung.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Marco Herack:

Also dieses harte Erkämpfen, vielleicht geht's nur mir so, aber ich habe so das Gefühl, das hat auch nicht aufgehört seitdem. Also das gibt dann mal so Phasen, wo es ein bisschen ruhiger ist. Aber auch das, was man erreicht hat, muss man eigentlich stetig verteidigen. Und wenn wir jetzt mit der Digitalisierung wieder vor einer neuen Situation stehen, scheinbar ja auch so Basics, die man vorher schon hatte, dann auch im Neuen wieder erringen.

Bettina Kohlrausch:

Ja, genau. Also man muss es einerseits verteidigen permanent. So ein Beispiel ist ja jetzt, was jetzt gar nichts mit Digitalisierung zu tun hat, aber wo sich beispielsweise in der Fleischindustrie, das ist übrigens kleiner Link noch mal zum Herbstforum, auch ein großes Thema bei uns auf dem Herbstforum. Wir haben da einerseits Serife, die bei uns dazu forscht, zu der sozusagen Durchsetzung von Mitbestimmung in der Fleischindustrie und gleichzeitig haben wir eine Regisseurin eines Dokumentarfilms, die dazu gearbeitet hat und einen Film gedreht hat. Und wir gucken uns Teile des Films an und gehen da ins Gespräch. Also auch mal ein bisschen eine andere Perspektive auf dieses Thema. Und noch mal herzliche Einladung. Wir werden, wenn ich das sagen darf, Marco, dir vorwegnehmen, in den Shownotes auch noch mal den Link zum WSI-Herbstforum verlinken, sodass alle auf jeden Fall da noch gerne mit reingucken, online mit reingucken können, wenn sie wollen. Aber noch mal zu dieser Fleischindustrie. Das ist ja so ein Bereich, wo sich dann eben ein sozusagen mehr oder weniger im Wildwuchs in eine Regulierungslücke einfach ein Arbeitsmarkt entwickelt hat, der völlig dereguliert ist. Der völlig unakzeptable Arbeitsbedingungen geschaffen hat. Und der jetzt rereguliert wird, weil eben einfach dieses Werksvertragssystem unterbunden wird. Und wo wir als WSI zum Beispiel auch einfach untersuchen, klappt das eigentlich? Also wie kann man sich so einen Sektor eigentlich überhaupt auch wieder irgendwie zurückerobern? Und was sind da eigentlich die Fallstricke und welche, wir arbeiten ja auch zusammen mit Johanna und ihrem Institut, welche rechtlichen Rahmenregulierungen brauchen wir auch und

wie können solche Regulierungen durchgesetzt werden? Also einerseits müssen sozusagen Rechte, die Menschen eigentlich haben, auch verteidigt werden und umgesetzt und durchgesetzt werden, was kompliziert ist. Gerade, weil zum Beispiel in der Fleischindustrie ja wahnsinnig viele Arbeitsmigranten auch arbeiten. Also schlicht Sprachprobleme vorherrschen und so weiter, es ist einfach noch mal schwieriger, und da diese Menschen vor Ausbeutung zu schützen. Aber es gibt natürlich auch mit der Digitalisierung, mit Plattformarbeit, da hast du ja auch mit Johanna irgendwie schon ausreichend drüber gesprochen, auch einfach noch ganz neue Regulierungsbedarfe letztlich. Oder wenn irgendwie jetzt Transformationsprozesse haben, wo Unternehmen sich komplett neu aufstellen müssen unter Umständen, die Frage, also welche Mitbestimmungsrechte braucht dann eigentlich ein Betriebsrat? Und reichen die Mitbestimmungsrechte, die da existieren eigentlich? Das sind ja auch Dinge, zu denen der DGB und das HSI zusammen mit den Gewerkschaften auch Vorschläge entwickelt hat.

Marco Herack:

Was haben die denn vorgeschlagen?

Bettina Kohlrausch:

Sie haben unglaublich viele Paragraphen vorgeschlagen. Also wirklich ein Reformentwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz entworfen. Und da ich keine Juristin bin, kann ich das sicher nicht in Gänze wiedergeben. Aber was ich zum Beispiel total plausibel finde, dass sie vorgeschlagen haben, ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für Maßnahmen, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen. Weil natürlich, das sind Herausforderungen, die 1952 und auch 1972 wahrscheinlich noch nicht so wahnsinnig präsent waren. 1972 vielleicht schon eher. Aber noch nicht so auf der Agenda standen. Und das ist ein ganz gutes Beispiel, finde ich, wie eben natürlich eine veränderte Arbeitswelt und überhaupt eine veränderte Gesellschaft auch neue Anforderungen stellt. Genauso wie sie, wenn ich das richtig erinnere, auch bei Qualifizierungen ein Initiativrecht vorgeschlagen haben, wie sie mehr Mitbestimmungsrechte im Bereich der Qualifizierung vorgeschlagen haben. Weil natürlich Qualifizierung in einer Arbeitswelt, die so enorm im Wandel ist, eine ganz andere Relevanz hat, als irgendwie 1952, wo eine Erwerbskarriere im Wesentlichen so aussah, ich mach irgendwie einen Schulabschluss, ich mach in der Regel eine berufliche Ausbildung und mach dann vielleicht hier und da noch mal eine Weiterbildung, aber im Wesentlichen, also vielleicht eine Aufstiegsfortbildung, aber im Wesentlichen sind das die Qualifikationen, hab ich die Qualifikationen, die ich in meinem Leben brauche, schon am Anfang meiner Erwerbslaufbahn sozusagen erlangt. Und da ist ja völlig klar, dass das heute nicht mehr so ist. Und dass da einfach neue Regulierungsbedarfe auch auftauchen. Und insofern muss natürlich so was auch immer wieder angepasst werden. Und natürlich ist es immer so, immer, immer, immer, dass es erst mal nicht im Interesse der Arbeitgeber*innen ist, den Beschäftigten diese Mitbestimmungsrechte zu geben. Aber wir wissen ja aus unserer Forschung, dass zum Beispiel auch in der Pandemie, während der Krise, aber

auch in anderen Krisen, dass mitbestimmte Unternehmen, also sei es jetzt Unternehmensmitbestimmung oder betriebliche Mitbestimmung, dass das dazu führt, dass Unternehmen innovativer sind. Und dass sie sich auch in Krisen besser schlagen. Also insofern eigentlich eine Win-win-Situation. Aber die Einsicht fehlt da manchmal noch an der einen oder anderen Stelle.

Marco Herack:

Ja, da kommen wir immer wieder drauf, dass die Beharrungskräfte erstaunlich stark sind, obwohl man wissenschaftlich, wie auch so vom gesunden Menschenverstand her, eigentlich doch sagen kann, ihr habt doch auch was davon.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Aber wir haben zu diesem Thema oder Modernisierung des Ganzen ja auch schon mal eine Folge mit Johanna Wenckebach aufgenommen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Ja.

Marco Herack:

Und auf die würde ich da verweisen. Da ist das dann etwas ausführlicher, was auch die Gedanken dabei sind.

Bettina Kohlrausch:

Und auch kompetenter im Zweifelsfall, wenn es um juristische Details und Fallstricke geht.

Marco Herack:

Und ihr könnt uns ja mal schreiben, wenn ihr dazu Detailfragen habt, dann kann die Johann da vielleicht ja noch mal eine Folge mit mir machen, sodass wir da dann noch mal mehr in die Tiefe gehen.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Ich würde jetzt noch mal auf diesen Aspekt der Teilhabe gerne zu sprechen kommen, Bettina. Und zwar ist das ja, und wir hatten da in der Sommerpause, glaub ich, auch schon mal drüber gesprochen, ja tatsächlich etwas, was jetzt nicht nur für die Betriebe gut ist, wenn dann die Arbeitnehmer*innen da auch mit teilhaben und das Ganze nach vorne bringen und eine höhere Zufriedenheit und so weiter und so fort, sondern das ist ja auch sehr stark verbunden mit diesem Empfinden, dass man

selbst Teil einer demokratischen Gesellschaft ist und dann auch diesen demokratischen Prozessen besser vertraut oder mehr vertraut. Also auch den politischen.

Bettina Kohlrausch:

Genau, auch den politischen Institutionen. Deshalb finde ich wichtig, noch mal zu betonen, was du eben gesagt hast, nämlich, dass wir alle was davon haben. Nicht nur im engeren Sinne, weil die Unternehmen auch besser funktionieren. Sondern auch im weiteren Sinne, weil unsere Demokratie tatsächlich und unsere Gesellschaft besser funktioniert, wenn Menschen demokratische Rechte im Arbeitskontext wahrnehmen. Oder wenn sie das Gefühl haben, das hat auch tatsächlich so eine eben subjektive Variante, dass ihre Belange gesehen werden und dass ihre, na, ich sag mal, Initiative und ihre Möglichkeit, mitzugestalten und mitzubestimmen, gegeben ist. Das ist nicht automatisch allein dadurch erledigt, dass es einen Betriebsrat gibt. Das ist voraussetzungsreich und ich glaube, wir müssen auch wirklich darüber nachdenken, welche Rechte braucht eigentlich ein Betriebsrat oder welche Rechte müssen in einem Betriebsverfassungsgesetz garantiert sein, dass wirklich ermöglicht wird, dass Menschen genau dieses Gefühl haben im Arbeitskontext. Aber wenn sie das haben, und wenn auch im Arbeitskontext ihre materielle Teilhabe gewährleistet ist, wenn sie vernünftig verdienen und sie sich sozial gut eingebunden fühlen, wenn also sozusagen Arbeit ein Ort sozialer Integration ist, wie ich das als Soziologin nenne, und das ist eher, wenn Menschen mehr Rechte haben im Arbeitskontext, wenn das gegeben ist, fühlen sie sich auch mehr als Teil der Gesellschaft. Es ist also, und ich hoffe, es wird jetzt nicht zu soziologisch, aber was mich natürlich total immer interessiert, ist, wie funktioniert gesellschaftliche Integration. Wie passiert das und kann es gelingen und sichergestellt werden, dass die Menschen, die erst mal Individuen sind, sich zu einer Gesellschaft zusammenfinden und diese Einheit auch als gemeinsames Konstrukt wahrgenommen wird? Das ist ja hochkomplex und keine Selbstverständlichkeit, wie wir gerade sehen, wo ja auch viel auseinanderbricht. Und da ist sozusagen ein Punkt Erwerbsarbeit. Und auch unbezahlte Arbeit. Arbeit kann dabei eine große Rolle spielen. Aber das ist eben voraussetzungsreich, das funktioniert dann, wenn die Menschen bestimmte Rechte wahrnehmen können im Arbeitskontext. Und das sind genau die Rechte, die Gewerkschaften über die Jahre erkämpft haben für Menschen. Und ein Ergebnis dieses Kampfes ist natürlich das Betriebsverfassungsgesetz. Das sind aber auch natürlich Tarifrechte und das ist natürlich die Unternehmensmitbestimmung. Aber das ist ja den Menschen am Ende auch egal, welches Recht gerade reicht. Bei denen kommt ja sozusagen alles an. Insofern geht es immer auch um gesellschaftliche Teilhabe, wenn wir über Demokratie in der Arbeit sprechen. Das finde ich total wichtig, weil wir, glaub ich, in letzter Zeit ganz oft über materielle Teilhabe gesprochen haben, wenn wir über die Transformation reden. Wir reden darüber, wie wir sicherstellen können, dass die Leute nicht unter die Räder kommen. Und dann denken wir daran, denen Geld zu geben. Es ist aber, das wissen wir aus unserer Forschung, genauso wichtig, sie mitgestalten zu lassen, und nicht nur ihnen das Gefühl zu geben, sondern die realen Rechte,

diese Transformationsprozesse mitzubestimmen. Und da ist natürlich Arbeit ein ganz zentraler Teil, wo das passiert.

Marco Herack:

Ich habe gerade überlegt, dass die Kontrollrechnungen in Führungszeichen, zu dem, was du gerade gesagt hast, wäre, dass man bei Menschen, die, sag ich mal, nicht so gut auf unsere Demokratie blicken, ja oftmals so Sachen wie Perspektivlosigkeit, Hilflosigkeit und Ähnliches findet. Und das ist ja genau das Gegenteil auch von dem, was du gerade gesagt hast, was die Leute für die Demokratie mitnimmt. Und würde dann quasi indirekt das auch wieder belegen, dass das tatsächlich ein sehr wichtiger Aspekt ist, der mitzudenken ist. Also wenn ich dich so höre, hast du auch das Gefühl, dass das zu wenig mitgedacht wird aktuell?

Bettina Kohlrausch:

Ja, also noch einmal zu dem, was du am Anfang gesagt hast, im ersten Teil deiner Frage, wir haben das uns tatsächlich auch mal empirisch angeguckt. Und es ist so. Also wir nennen das, das habe ich ja in diesem einen Podcast etwas ausführlicher dargestellt, wir nennen das industrielle Staatsbürgerrechte. Also die Rechte, die Menschen im Arbeitskontext haben: Tarifrechte, betriebliche Mitbestimmung, all das, aber auch Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz all das nennen wir industrielle Staatsbürgerrechte. Also Rechte, die sich speziell noch mal aus dem Status der Erwerbstätigkeit ableiten. Und dann haben wir uns das tatsächlich mal angeguckt. Menschen, die ein hohes Maß an diesen Rechten haben, neigen in der Tat seltener zum Beispiel zu antidemokratischen Einstellungen. Aber, und das finde ich ganz wichtig, sie fühlen sich auch weniger bedroht durch die Transformationsprozesse, wie der Digitalisierung oder dem sozialökologischen Wandel. Das heißt, Leute, die gut eingebunden sind in Erwerbsarbeit, die kann man auch besser mitnehmen auf diesen ja schon holperigen und sicherlich schwierigen Weg, auf dem wir uns als Gesellschaft als Ganzes begeben müssen. Aber das ist eben voraussetzungsreich. Es geht nicht nur darum, dass die Leute irgendwie arbeiten, sondern sie müssen auf der Arbeit Teilhabe und Integrationsangebote erfahren. Und das bringt mich zum zweiten Teil deiner Frage. In der Tat, glaube ich, dass wir das so noch nicht verstanden, haben in Gänze. Also wir reden inzwischen über die Höhe des Lohns. Wir reden über den Mindestlohn, das ist gut. Aber es geht eben nicht nur um materielle Fragen. Die sind zentral, und ich will die überhaupt nicht kleinreden, aber wenn man jetzt irgendwie den Kohlearbeitern Geld gibt, werden die die Transformation nicht als weniger bedrohlich erleben. Es geht auch darum, zu überlegen, wie kann man denn sicherstellen, dass das, was die ja auch alles erlebt haben im Arbeitskontext, organisiert zu sein, in soziale Kontexte eingebunden zu sein, gesehen und sozial anerkannt zu werden mit ihrem Können und ihren Fähigkeiten, wie kann das Menschen eigentlich auch in diesem Transformationsprozess garantiert werden, dass sie diese Erfahrung weitermachen? Und man kann den Leuten, man kann die zuschütten mit Geld, das wird nicht reichen. Es geht genauso ... also das sehen wir auch immer wieder, also demokratische Teilhabe ist für die Menschen genauso

wichtig, und dafür, dass sie sozusagen diese Demokratie als funktional erleben, wie materielle Teilhabe. Und mein Eindruck ist, dass man bei Kompensation ... man denkt zu sehr so in der Logik von Kompensation. Verlieren die ihren Job, geben wir denen Geld. Das wird nicht reichen. Wir brauchen wirklich eine Demokratisierung des Transformationsprozesses. Und ich glaube schon, dass ein modernes Betriebsverfassungsgesetz da ein wichtiger Punkt ist.

Marco Herack:

Es legt ja auch sicherlich daran, Arbeit macht ja einen großen Teil unseres Lebens aus. Für manche ein Drittel des Tages, für andere mehr. Und das ist ja auch sinnstiftend für das eigene Leben.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Total. Ja.

Marco Herack:

Und wenn man dann einfach nur Geld kriegt, statt eine Arbeit zu haben, fehlt natürlich der Sinn.

Bettina Kohlrausch:

Genau, genau, genau.

Marco Herack:

Also den kann man nicht einfach so ersetzen. Ich glaube aber auch, dass es wichtig ist, dass man diese Kompensation macht, damit die Leute sozial nicht abrutschen. Aber gleichzeitig braucht es dann halt auch, na ja, man würde sagen, Perspektiven und das ist halt super schwierig, wenn man grade Jobs abschafft, die eine gewisse Ausbildung erfordern.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Da wieder eine Perspektive reinzubringen und ich kann mir vorstellen, dass Politik sich da gerne drückt, weil das nicht so einfach zu bewerkstelligen ist mit einfach mal einer Umschulung.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Und weil natürlich das schon stärker eine Systemfrage stellt, zu sagen, wie demokratisieren wir einen Bereich wie Erwerbsarbeit noch mal stärker, wie demokratisieren wir noch mal stärker im Bereich Wirtschaft, als über Sozialleistungen nachzudenken. Was ja am Ende systemisch nicht wirklich einen Unterschied macht. Wobei ich absolut dafür bin, Sozialleistungen anzuheben. Das ist nicht der Punkt. Aber darum geht's halt. Es soll ja auch nicht kompensiert werden. Sondern es geht

um Anerkennung auch für das, was Menschen leisten. Und eben ihnen die Möglichkeit über Erwerbsarbeit zu geben, diese Transformationsprozesse wirklich mitzugestalten und mitzubestimmen und mitzuentcheiden, was da passiert.

Marco Herack:

Siehst du, dass wir ein Problem haben, was Anerkennung von Lebensleistung trifft, innerhalb dieser Transformationsprozesse? Also dass man einfach sagt, zum Beispiel ein dummes Beispiel jetzt, aber vielleicht nicht ganz untreffend. Da hat jemand sein Leben lang Kohle aus der Erde geholt und jetzt auf einmal heißt es, ja, Kohle, du hast die Erde verbrannt. Geh weg und wir mögen dich nicht mehr. Das ist ja auch toxisch in dem Sinne. Und heißt quasi, du hast dein Leben lang einfach nur dafür gearbeitet, die Erde zu zerstören. Das sollte man ja auch auffangen, oder?

Bettina Kohlrausch:

Ja, ich halte das für ganz zentral, und in der Tat, was man noch nicht so mitdenkt, wie kann man die nötigen Transformationsprozesse angehen. Und genau das, den Respekt vor der Lebensleistung der Menschen trotzdem eben zum Ausdruck bringen. Und ich glaube, dass das ganz zentral ist. Weil wir kooperieren ja auch mit dem SOFI, im Kontext unseres einen Lebenslagenprojektes, über das wir auch schon öfter gesprochen haben, und das ... also das SOFI, das Soziologische Forschungsinstitut in Göttingen. Und die gucken sich das auch noch mal in regionalen Kontexten an. Und da sieht man auch noch mal, dass so was wie, genau, was weiß ich, die Kohle in der Lausitz, die Autoindustrie in Baden-Württemberg, dass das natürlich auch sozusagen auch was mit Regionalstolz zu tun hat. Dass das prägend für eine ganze Region ist und für das Selbstverständnis von regionalen Kontexten. Und ich glaub, all das hat total viel auch mit sozialer Anerkennung zu tun. und man muss schon darüber nachdenken, wie man das eben nicht kompensiert, sondern wie man diese Lebensleistung würdigt und auch vielleicht deren Wissen nutzt, um die Transformation und den Wandel zu gestalten. Also ich glaube, dass das sehr viel mit Anerkennung zu tun hat. Und Lebensleistung ist ja ein Stück weit, gerade bei so traditionsreichen Berufen, teilweise geht das ja über Generationen. Also es gibt ja Bergarbeiterfamilien.

Marco Herack:

In der dritten, vierten Generation. Ja.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Marco Herack:

Wie könnte Politik das denn machen? Also das sagt sich natürlich leicht, anerkennen und so weiter, das ist ja schnell daher gesagt. Aber wie kann Politik so was organisieren? Gib't's da Ideen?

Bettina Kohlrausch:

Na, ich glaube, es ist ziemlich, also es wirklich komplex, und das ist jetzt irgendwie sehr schwierig, so eine sehr abstrakte Idee und so einen abstrakten Anspruch jetzt in ganz konkrete Maßnahmen umzusetzen. Aber ich glaube, dass, wir reden ja zum Beispiel, es gibt ja so was wie jetzt auch schon in verschiedenen Bundesländern, so Transformationsräte. Das heißt, auch in regionalen Kontexten, den Strukturwandel mitbestimmt zu gestalten. Das finde ich einen total innovativen und wichtigen Gedanken, dass man aber nicht eben pro forma, sondern wirklich real solche Prozesse eben versucht, demokratisch zu gestalten. Ich glaube, dass der Zugang zu Qualifizierung natürlich auch bedeuten kann, dass man die Qualifikationen, die man hat, so weit verändert, ergänzt oder ein Stück weit auch erneuert, dass sie nicht komplett ihren Wert verlieren. Auch deshalb ist es, glaub ich, auch sehr wichtig, dass wir noch mal darüber nachdenken, wie kann man auch so Bildungs- und Weiterbildungsketten entwickeln, wo man noch mal, also Berufe, die man vielleicht ursprünglich mal erlernt hat, noch mal weiterentwickelt, sodass sie sich an die Transformation anpassen. Und auch da würde ich sagen, solche Weiterbildungsmodule müssten mitbestimmt organisiert werden. Genauso wie wir im Moment ja auch schon Ausbildungsinhalte mitbestimmt organisieren. Natürlich ist schon wichtig, glaub ich, dass man so ein stabiles soziales Netz hat, dass die Leute ganz grundsätzlich die Sicherheit haben, dass sie nicht dadurch bedroht sind, wirklich ins Nichts zu fallen oder sehr, sehr tief. Insofern finde ich jetzt auch, ehrlich gesagt, also ein vernünftiges soziales Netz zu haben, ist eben nicht, wie jetzt behauptet wird, ein Anreiz, weniger zu arbeiten. Sondern ist, glaub ich, die Voraussetzung, mutig zu sein und Veränderungen überhaupt gehen zu können. weil man weiß, dass man das Risiko, was damit vielleicht verbunden ist, im Zweifelsfall nicht komplett allein tragen muss. Also da verstehe ich ehrlich gesagt, ein kleiner Seitenhieb, die Argumentation der Union überhaupt nicht. Ganz konkret, das habe ich ja schon gesagt, wenn wir wissen, dass wenn Leute das Gefühl, dass sie im Arbeitskontext, oder die Erfahrung machen, dass sie im Arbeitskontext mitbestimmen können, und mitgestalten, ihr Arbeitsumfeld mitgestalten können, dann fühlen sie sich integrierter in die Gesellschaft. Dann muss man natürlich darüber nachdenken, wie kann man das sicherstellen? Und da glaub ich schon, dass einfach auch die Mitbestimmung bei zentralen Fragen, also eher eine Ausweitung von Mitbestimmungsrechten, da ein wichtiger Schritt ist.

Marco Herack:

So zum Ende hin, du hast ja schon so ein bisschen Richtung Bürgergeld dich bewegt. Deswegen mal eine Frage. Also wir haben jetzt gesagt, das ist ganz gut, dass wir ein soziales Netz haben und die Leute da nicht durchfallen. Das ist ein Part. Der andere Part ist Anerkennung. Kann es sein, dass wir, so wie wir unser Sozialsystem gestaltet haben, wenn jemand nach unten rutscht aktuell, wo er dann beweisen muss, was hat er, wie viel hat und so weiter und so fort, und dann ständig irgendwo berichten und machen und tun muss, dass das auch noch mal eher das Gegenteil erzeugt, also da, wo man sich schon anhören muss, ah ja, hast dein Leben lang da

die Kohle da verbrannt und die Erde ruiniert, dann als nächstes sich noch anhören muss, ja, ist dir denn überhaupt zu trauen, was du da hast und so weiter. Also dass man da auch noch mal so eine kleine oder manchmal auch große Demütigung drin hat.

Bettina Kohlrausch:

Ich glaube, dass diese Erfahrung, die die Menschen in diesem System gemacht haben, sehr oft demütigend waren. Und insofern finde ich auch gerade die Sachen in Richtung Schonvermögen total vernünftig und auch würdevoll, weil es ja erst mal darum geht, dass für einen bestimmten Zeit sie wissen, dass sich an ihrem Leben nicht sofort alles ändert, dass sie nicht sofort aus der Wohnung rausmüssen, dass sie nicht irgendwie sofort an ihr Erspartes ranmüssen, was ja für sie wahrscheinlich auch eine Sicherheit im Hinblick auf die Rente und so weiter ist. Das finde ich auch genau unter den Gesichtspunkten, die wir heute diskutiert haben, Anerkennung von Lebensleistung, und Sicherheit, auch in langfristigerer oder zumindest mittelfristiger Perspektive, die überhaupt erst die Voraussetzung dafür ist, dass Menschen sich auf Wandel und Veränderung einlassen können, absolut zentral. Man kann eher noch mal darüber reden, ob nicht auch das Bürgergeld eigentlich zu niedrig ist.

Marco Herack:

Bettina Kohlrausch, ich danke dir für das Gespräch.

Bettina Kohlrausch:

Ich danke dir.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann könntet ihr die uns mitteilen, zum Beispiel per E-Mail: systemrelevant@boeckler.de oder auf Twitter: [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und wenn ihr Bettina auf Twitter folgen möchtet, oder ihr dort etwas mitteilen möchtet, dann findet ihr sie dort als [@bettikohlrausch](https://twitter.com/bettikohlrausch). Und wir freuen uns natürlich, hier als Podcast, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit und bis vielleicht nächste Woche. Tschüss.

Bettina Kohlrausch:

Tschüss.