

Immer am Puls der Zeit

Heiteres und Nachdenkliches sollte die Geburtstagsfeier zum 40. Bestehen des Bildungs- und Begegnungszentrums Clara Sahlberg (bbz) prägen. Das Haus, das 1971 seinen Betrieb als ÖTV-Bildungsstätte aufnahm und 1997 nach der engagierten Gewerkschafterin Clara Sahlberg benannt wurde, steht für gewerkschaftliche Diskussionskultur und Freude am Lernen. Das sollte sich auf der Feier wiederfinden: Neben Vorträgen und Foren zur Zukunft der Gewerkschaft durfte auch viel gelacht und geplaudert werden. Ein zünftiges Barbecue sorgte für das leibliche Wohl, einen Ohrenschmaus servierte der ver.di-Chor mit mehreren Einlagen.



Anziehungspunkt auch an einem ganz besonderen Tag: Der 40. Geburtstag des Bildungs- und Begegnungszentrums Clara Sahlberg am Berliner Wannsee. Mehr als 180 Gäste waren der Einladung zum Fest und den Foren gefolgt. Mit musikalischer Begleitung begrüßt Herbert Schmidt, Leiter des Bildungszentrums, die Gäste, darunter auch der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske.

Zukunftsfähig mit Mut und Experimentierfreude

Bildungsstätten wie das Bildungs- und Begegnungszentrum Clara Sahlberg (bbz) spielen in der Arbeit der Gewerkschaften eine zentrale Rolle, sagte **Dina Bösch**, die im ver.di-Bundesvorstand für zehn solcher Einrichtungen zuständig ist, in ihrer Eröffnung. Zusammengenommen könnten alle zehn Zentren pro Jahr ca. 50.000 Teilnehmer begrüßen. Das bbz sei jedoch etwas ganz besonderes. Nicht nur, weil es groß ist. In dem Haus, das ursprünglich als „moderates Trostpflaster“ für den nicht vollzogenen Umzug der ÖTV-Hauptverwaltung nach Berlin gedacht war, lasse sich trefflich diskutieren – durchaus auch kontrovers.

„40 Jahre sind ein guter Anlass zu feiern, Menschen aus den verschiedensten Kontexten zusammenzubringen, zurückzublicken und vor allem nach vorn zu schauen“. Dina Bösch verwies auf Slogans des bbz mit Berlinbezug, die Lust auf Bildung á la Wannsee machen sollen: „Bärenstarke Seminare“ oder „Das Lernen von seiner blauen Seite“. Immer habe man den Diskurs über aktuelle Themen gesucht, sich dabei bewusst mit den verschiedensten gesellschaftlichen Akteuren auseinandergesetzt.

Bekannte Persönlichkeiten und wichtige Verbände hätten den Weg ins bbz gefunden. Die internationale Ausrichtung habe dabei eine engstirnige Nabelschau stets verhindert. Manche Themen, die schon in den Anfangsjahren des bbz auf der Agenda standen, hätten sich als echte Dauerbrenner erwiesen, etwa Seminare zur „Modernisierung des Öffentlichen Dienstes“ oder zu „Strukturproblemen des Gesundheitswesens.“



Der Schwerpunkt der Bildungsarbeit habe sich verschoben. Dennoch stünden bis heute neben Veranstaltungen für gewerkschaftliche Interessenvertretungen und Betriebsräte immer wieder auch Tagungen und Seminare zur politischen Bildung auf dem Programm – etwa 2007 zur Aufarbeitung der Studentenbewegung oder eben jetzt zur Zukunft der Gewerkschaften. Nicht zuletzt sei das der Gründung des Vereins Clara e.V. im Jahr 2007 zu

verdanken. „Mut und Experimentierfreude zeichnen das Haus aus, machen es zu einem Paradebeispiel für Diskussionskultur“, lautete Böschs Fazit.

Ausdruck wachsender Selbstbestimmung

Herbert Schmidt, seit 2003 Leiter des bbz, verhehlte seine Freude über das Lob seiner Vorrednerin nicht. Er gab zu, dass ihm nach manch einer mutigen Entscheidung schon „fast das Herz in die Hose gerutscht ist.“ Etwa, als er sich 2006 zu einer Literaturtagung über Heinrich-Heine entschloss – obwohl eigentlich gar kein Geld dafür da war. Nach dem ersten Schreck habe er sich Bündnispartner gesucht und eine sehr erfolgreiche Veranstaltung ins Haus geholt. Seitdem veranstalte man jedes Jahr eine Tagung zu einem kulturellen Thema und habe so das Spektrum erweitert. Er halte sich an das leicht abgewandelte Motto Bertold Brechts: „Wer etwas wagt, kann verlieren. Wer nichts wagt, hat schon verloren.“



„Wir wollen uns der Zukunft stellen“, so Schmidt weiter, „wollen dabei nicht nur kritisch und selbstkritisch gewerkschaftliche Problemlagen identifizieren, sondern auch schauen, was wir als ver.di schon erreicht haben.“ Man solle Bildung nicht überhöhen, sondern sie in ihrer politischen Dimension betrachten. Mit Kant und Marx fasse er Bildung auf als Ausdruck wachsender Selbstbestimmung und kritischer Reflexion. „Bildung fördert die Widerständigkeit gegen unterdrückende Lebensbedingungen.“

Bildungsgerechtigkeit für alle

„Ein traditioneller Ort zu sein, bringt auch Herausforderungen und Verpflichtungen für die Zukunft mit sich“, betonte **Klaus Wowereit**. Der Regierende Bürgermeister des Landes Berlin war persönlich erschienen, um dem Geburtstagskind zu gratulieren. Er wünschte dem bbz weiterhin ein stets volles Haus mit kontroversen Debatten, an deren Schluss jedoch ein Konsens stehen sollte. Berlin sei stolz auf seine vielfältige Bildungslandschaft, die je nach Trägerschaft zum Glück sehr unterschiedlich aussehe.

Die Grundsätze der Arbeiterbewegung seien zeitlos, ihre Ziele noch lange nicht verwirklicht: Weder seien Männer und Frauen in allen Lebensbereichen gleichgestellt, noch erhielten die Menschen in Ost und West gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Immer noch vermisse er flächendeckende Löhne, von denen ein jeder in Würde leben könne. Die Durchlässigkeit der sozialen Schichten sei seit Willy Brandt nicht besser, sondern schlechter geworden, mit ihr auch der gleichberechtigte Zugang zur Bildung. „Diese Potenziale ungenutzt zu lassen, können wir uns nicht leisten“, mahnte Wowereit.



Das Stichwort „Lebenslanges Lernen“ gelte auch für weite Teile der politischen Bildung, an der im Rahmen von Seminaren gearbeitet werden müsse. Sie habe ihren Platz in Häusern wie diesem, die oft den ersten Draht herstellen, sich mit gesellschaftlicher Wirklichkeit zu befassen. Dieses Heranführen an Debatten, die über die ganz persönliche Lebenssituation hinausgehen, sei ein Verdienst von Bildungshäusern wie dem

bbz. Man brauche sie, um starke Gewerkschaften zu erhalten. „Ohne aktive Gewerkschaften verliert die Republik ihr soziales Gesicht“, mahnte der Regierende.

„Gewerkschaftliche Bildung darf auch etwas kosten“, warnte Wowereit vor Sparmaßnahmen in diesem Bereich. Er leiste seinen monatlichen Gewerkschaftsbeitrag gern in dem Bewusstsein, damit etwas für die Bildungsarbeit zu tun. In seiner Funktion als Kultursenator jedoch freue er sich, dass auch die Kulturarbeit einen wichtigen Bestandteil im bbz bildet.

Auf dem Weg mit lachendem Gesicht

Gewerkschaften und Zukunft waren **Frank Bsirskes** Themen. Der ver.di-Vorsitzende umriss das zentrale Anliegen der Bildungsarbeit, die sich die Gewerkschaft mit 8,5 Mio. Euro des Gesamtbudgets von 22 Mio. Euro etwas kosten lässt. Dabei gehe die Rolle der Bildungsstätten über Qualifizierungsaufgaben hinaus: „Sie geben Orientierung, stiften Sinn und beleben das Miteinander.“

Nichts von dem, was Gewerkschaften als Kampfbund einst ausmachte, sei heute unaktuell. Durch neoliberale Politik wachse das Gefühl sozialer Ungerechtigkeit: Der private Reichtum Weniger steige, die Unsicherheit Vieler mit Armutslöhnen und Minijobs wachse. Die Lohnentwicklung sei vom Beschäftigungswachstum abgekoppelt. Mit Liquiditätskrisen und unzureichender Steuerung der Kapitalmärkte erlebe man gegenwärtig „ein Stück aus dem Tollhaus.“



„Von Gewerkschaften wird mehr erwartet, mehr Widerspruch, mehr Widerstand“, sagte der ver.di Chef mit Blick auf eine aktuelle Allensbach-Umfrage. Danach halten 76 Prozent der Befragten Gewerkschaften für unverzichtbar, nur zehn Prozent dagegen für überholt. „Wie kann unsere Legitimation für einen anderen Kurs gegen die Europakrise genutzt werden?“, fragte Bsirske. Er forderte „mehr Europa, aber anders“. So kön-

ne ein Marshallplan für südeuropäische Länder aufgelegt werden und nicht nur ein Handlungsplan für Griechenland. Es bedürfe einer „Reregulierung“ des Arbeitsmarktes, um der Prekarisierung entgegenzuwirken. „Investitionen in den Bildungsmarkt und die öffentliche Infrastruktur sind finanzierbar, wenn eine andere Verteilungspolitik herrscht.“ Nach der Krise werde es um die Erneuerung des nationalen Sozialstaates gehen.

Für ver.di zog Bsirske nach zehn Jahren des Umbruchs und Zusammenwachsens eine positive Bilanz: Eine eigene Organisationskultur habe sich entwickelt. „Wir sind pluralistischer, offener, weiblicher, transparenter und politischer als andere Organisationen.“ 10.000 mehr erwerbstätige Mitglieder im ersten Halbjahr 2011 sprächen für sich. „Arbeit hat viele Gesichter – schöne, hässliche, lachende und weinende.“ Gewerkschaft sei auch dazu da, dass sich mehr lachende Gesichter zeigen. „So sollten wir uns gemeinsam auf den Weg machen“, ermutigte Bsirske die Jubiläumsgäste.

Kurs auf Machtressourcen

Prof. Dr. Klaus Dörre von der Friedrich-Schiller-Universität Jena setzte sich mit gesellschaftspolitischen Herausforderungen und der Rolle der Gewerkschaften auseinander. Die gegenwärtige Situation – so dramatisch sie auch sei – biete Chancen für Erneuerung und Globalisierung der Gewerkschaften. „Doch das wird nicht im Selbstlauf geschehen.“



Angesichts von Reallohnverlusten von 16 bis 22 Prozent für das Gros der Beschäftigten würden Gewerkschaften – trotz wiedererwachten Interesses – als nicht genügend durchsetzungsfähig wahrgenommen. Der Wirtschaftssoziologe machte vier gewerkschaftliche Machtquellen aus, wobei strukturelle und organisatorische Macht abnehmen und bei der institutionellen Macht mit Mitbestimmung und Tarifgestaltung die Gefahr bestehe, nur noch für „privilegierte beschäftigte Gruppen“ zu handeln. Immer wichtiger für grundlegende Entwicklungen werde die kommunikative, die Deutungsmacht. Die Gewerkschaft sei als Krisenmanagerin gefragt, sie habe ihren Beitrag geleistet, dass Beschäftigung nicht dramatisch eingebrochen sei.

Aber: Eine Erneuerung der Machtressourcen habe nicht stattgefunden. „Doch nur wenn Gewerkschaft in der Lage ist, Macht und Gegenmacht auszuüben, ist sie auch durchsetzungs- und zukunftsfähig“, folgerte Dörre. „Auf Machtressourcen Kurs zu nehmen, ist eine Herausforderung.“ Sonst drohe ein „Ohnmachtszirkel gewerkschaftlicher Desorganisation.“

Bei einem gespaltenen Arbeitsmarkt mit schrumpfenden Stammbesetzungen, die ihr „Privileg auf Arbeit“ verteidigen, einer Million Zeitarbeitenden und zunehmend prekären Arbeitsverhältnissen, die zu einer „Unterschicht“ führen, wachsen die gesellschaftlichen Anforderungen an die Restrukturierung von Erwerbsarbeit. Dazu bedürfe es der Organisationsmacht der Gewerkschaften. Es gehe um gutes Leben und gute Arbeit – nicht gegen prekär Arbeitende, sondern mit ihnen. Alte Konzepte funktionierten dafür nicht mehr. „Radikale Demokratisierung ist nötig“, so Dörre. Kommunikationsräume müssten geschaffen, Deutungsmacht wieder hergestellt werden. „Dafür werden Gewerkschaften gebraucht.“

Gute Arbeit, guter Abend Raus mit de Jefühle...



... obwohl das zur Abendveranstaltung zwischen Sonne und Wolkenbruch unentschiedene Wetter auch zum Gegenteil einlud. Doch das Wichtigste war sowohl unter den Zeltdächern im Garten als auch später an der Bar im Haus gegeben: Muße fürs Miteinander, Zeit für Gespräche bei Bier, Wein und Gegrilltem. Die „Dangerous four“ sorgten mit Country und alten Schlagern für beschwingte Tanzmusik. Lysax aus Hamburg allerdings, die Prog-

rammischung aus Lyrik und Saxophon mit Jürgen Siebers als Re- und Zitierender und den für gefühlige oder schrille Saxophonklänge zuständigen Fritz Oechsle fiel nach zehn spannungsreichen Open Air-Minuten buchstäblich ins Wasser. Spontan ins Innere des Hauses verlegt, ging die Feier noch lange weiter. Das Fazit: ein gelungener Geburtstagsabend. Das Gefühl der Gemeinsamkeit machte alle Wetterkapriolen wett.

Denkstoff zum Fest

Forum 1: Neue Mitgliederarbeit – Ansätze und Erfahrungen Mehr gewinnen und weniger verlieren

„Wir gewinnen Mitglieder bei Tarifaueinandersetzungen, beim Ärger mit dem Arbeitgeber und bei guten Aktionen. Wir verlieren Mitglieder bei Erwerbsbrüchen, bei Ausbildungsende, bei Erwerbslosigkeit und beim Übergang in den Ruhestand“. **Sigrid Dahm**, Bereichsleiterin Mitgliederentwicklung in der ver.di-Bundesverwaltung, brachte die Krux eines „wenig geliebten Themas“ auf den Punkt: Mitglieder gewinnen, binden und zurückgewinnen. Binden und halten rücke dabei schnell in den Hintergrund, obwohl es das wichtigste sei. Jugendliche gingen „verloren“, wenn es keine JAV mehr gebe oder sie keinen Job fänden. Erwerbslose würden ihre betrieblichen Ansprechpartner verlieren,

wüssten nicht, dass ihr Mitgliedsbeitrag bei Arbeitslosigkeit sinkt und der Rechtsschutz weiter gilt. Senioren sähen oft keinen Sinn mehr in gewerkschaftlicher Mitarbeit. Kollegen aus dem Forum berichteten von den Schwierigkeiten, vor allem auf dem Land oder in kleineren Städten an gewerkschaftlichem Engagement Interessierte zusammenzubekommen. Gute Erfahrungen gebe es dagegen aus der Großstadt Berlin, gerade was die Seniorenarbeit angeht.

Zur zentralen Frage werde, wie und worüber ver.di informieren soll. „Wie kommunizieren wir? Mit herabgezogenem Mundwinkeln? Eine Klagemauer schreckt Menschen davon ab, sich zu organisieren“, konstatierte Dahm. Frustrationspotenzial müsste abgebaut werden, die richtigen Themen müssten gewählt werden, um Mitglieder zurückzuholen. Umfragen und nachhaltige ver.di-Strukturen könnten dabei wichtige Unterstützung leisten.

Forum 2: Innergewerkschaftliche Demokratisierung und Mitgliederpartizipation am Beispiel der Tarifpolitik Erfolg mit langem Atem

Was tun, wenn der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband austritt und nicht mehr an irgendwelche Tarife gebunden ist? Am Anfang des Forums stand die Vorstellung einer Initiative aus Schmalkalden (Thüringen): Constanze Kühn, Betriebsratsvorsitzende des dortigen Krankenhauses, und Monika Bartölke, Gewerkschaftssekretärin im ver.di-Bezirk Südthüringen, berichteten, was unternommen wurde, nachdem der Krankenhausträger aus dem kommunalen Arbeitgeberverband ausgetreten war und ein Jahrzehnt des tarifpolitischen Stillstands folgte. Die Aufgabe bestand darin, den Organisationsgrad zu erhöhen und eine Aktionsbereitschaft herzustellen, um die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu erreichen. Den zähen, aber schließlich erfolgreichen zweijährigen Prozess präsentierten die Kolleginnen mit einer insgesamt 32 Meter langen Bodenzeitung.



Im zweiten Block widmete sich Jörg Wiedemuth, Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung bei ver.di, der Frage, inwieweit diese Erfahrungen der sogenannten bedingungsgebundenen Tarifarbeit auf andere Bereiche übertragbar sind. Zum zentralen Punkt, wo, wie und unter welchen Bedingungen es in verschiedenen Branchen möglich sein könnte, den Organisationsgrad zu erhöhen und eine Mobilisierungsfähigkeit herzustellen, fand das Forum keine allgemeingültige Antwort. Ein Patentrezept dafür gebe es nicht, so Wiedemuth, es müsse von Fall zu Fall entschieden werden, wo man angesichts eines niedrigen Organisationsgrads den langen Atem hat, für Tarifverhandlungen zu kämpfen. Immer müssen solche Prozesse demokratisch legitimiert sein. Es müsse sichergestellt werden, dass gerade in der Tarifarbeit als zentrale Aufgabe der Gewerkschaften Mitglieder (wieder) am Meinungsprozess und an den Entscheidungen beteiligt werden.

Forum 3: Neue Aktionsformen der Betriebs- und Öffentlichkeitsarbeit Moderne Kampagnenarbeit: Partizipativ, niedrigschwellig, mehrstufig

Wissenschaftlich erwiesen: Der Bogen, den ein Passant um einen Infotisch macht, misst im Durchschnitt acht Meter. Ähnlich sieht es mit dem Erfolg von Flyern oder schwarzen Brettern aus. Kein Hausmeister steht vor dem Problem, dauernd nachlegen oder nachhängen zu müssen. Vielmehr muss er alle paar Wochen umschichten. Botschaften bleiben meist ungelesen und erreichen ihre Adressaten nicht. Mit solchen Erkenntnissen zur gewerkschaftlichen Öffentlichkeitsarbeit und -wirkung schockte PR-Berater Wolfgang Nafroth die Teilnehmenden des Forums. In unterhaltsamer Form stellte er die vielzitierte Kampagnenfähigkeit der Gewerkschaften auf den Prüfstand und mokierte sich über gottesdienstähnliche Betriebsversammlungen, zu denen staatstragend eingeladen wird.

Der Kampagnen-Profi stellte aussichtsreichere und kostengünstigere Alternativen vor. Wenn etwa Bodenzeitungen Träger der Botschaften sind, sei eine nahezu hundertprozentige Aufmerksamkeit garantiert. Ganz wichtig: Die Botschaften müssen neugierig machen, sie müssen einfach, kurz und verständlich sein. Eins seiner zahlreichen Beispiele: Man könne auf dem Weg vom Parkplatz zum Betrieb Punkte oder Zettel „verlieren“, auf denen sich einfache Fragen und Aussagen steigern: „na, schon auf?“, „heut steht Stress an“, „musste mal mit dem Betriebsrat reden“. Niemand könne daran vorbeigehen, ohne die Zettel zu lesen. Moderne neue Aktionsformen müssen Spaß machen, sie sind partizipativ, niedrigschwellig, aktivierend und mehrstufig. Nafroth berichtete von einem Betrieb mit sehr überschaubarem Organisationsgrad, in dem sich der Betriebsrat neuer Aktions- und Kommunikationsformen bedient hat: „Inzwischen sind fast alle Mitglied geworden. Die Kollegen treten auf einmal der Gewerkschaft bei, weil es Spaß macht. Sie fragen unsere Leute jetzt, ob die Lust haben, sie aufzunehmen.“ Ein Perspektivwechsel ist also machbar.

Forum 4: Vom Ehrenamt zur Profession – Betriebs- und Personalräte im Wandel Wertschätzung guter Arbeit



professioneller zu gestalten.

Genauer, korrigierte das Forum 4 den Titel, sollte es Professionalisierung im Ehrenamt heißen, denn das Ehrenamt werde bleiben. Das von **Dr. Hans-Joachim Schulz**, Bereichsleiter Innovation in der ver.di-Bundesverwaltung, vorgestellte Projekt „Index Gute Arbeit“ bietet erfolgversprechende Ansätze, das Klima im Betrieb und das vorhandene Veränderungspotenzial zu erkunden und Interessenvertretung auf dieser Basis

Tanja Rottmann, Betriebsrätin bei der Berliner Wohnungsbaugesellschaft HOWOGE, berichtete über Methoden, Erkenntnisschritte und Umsetzung einer Mitarbeiterbefragung innerhalb des Projektes „Gute Arbeit“. 400 Beschäftigte mit direktem Kundenkon-

takt im Unternehmen fühlten sich großen Belastungen ausgesetzt, erwarteten gewerkschaftliche Unterstützung bei der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung. Im Ergebnis der Umfrage und der Workshops wurden Strategien erarbeitet, unter anderem Ansprechpartner und Datenbanken für Krisenintervention eingerichtet. Erstmals wurde ein Personalentwicklungskonzept aufgelegt, an dem der Betriebsrat aktiv mitarbeitete. „Wichtig war, die Geschäftsführung bei unseren Vorhaben mit ins Boot zu holen“, so eine Erkenntnis von Rottmann.

Als Fazit gab das Forum der ver.di-Betriebsratsarbeit sechs Aufgaben auf den Weg: Der „Index Gute Arbeit“ sollte in die Seminare integriert werden, zur Information sollte das dazu passende Wandzeitungsset benutzt werden. Betriebsgruppen müssen wiederbelebt werden. Das Rollenverständnis von Betriebs- und Personalräten sei zu überdenken. Es gehe nicht nur um Gegenpositionen, sondern auch darum, positive Impulse zu setzen. Wertschätzung guter Arbeit müsse ein Schwerpunkt für Betriebsräte werden. Und Professionalisierung heiße auch, Sachverstand von außen einzukaufen: „Der Rollenwandel findet statt. Als Gewerkschaft brauchen wir Mut zur Unterstützung.“

Forum 5: Gesellschaftspolitische Perspektiven der Gewerkschaften Machtentfaltung durch Solidarität

Gesellschaftspolitische Perspektiven der Gewerkschaften wurden am Beispiel von Kampagnen wie „Gerecht geht anders“ beleuchtet. Deren Ziel war die Aktivierung nach innen, ihr Thema war die weitreichende Prekarisierung der Bevölkerung, als Aktionschwerpunkt sollte Öffentlichkeit hergestellt werden. **Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen**, Bereichsleiter Politik und Planung in der ver.di-Bundesverwaltung, demonstrierte die Folgen von Minijobs und geringer Bezahlung für die Sozialsysteme. Hintergrund war die Entwicklung des Arbeitsmarktes mit atypischer Beschäftigung, von der vor allem junge Menschen und Frauen betroffen sind – mit Teilzeit, Leiharbeit und befristeter Einstellung. Was ursprünglich als Einstieg gedacht war – befristete Arbeitsverträge – oder kurzfristig Engpässe überbrücken sollte – Leiharbeit mit schlechterem Lohn für gleiche Arbeit – habe sich verstetigt. „Die Arbeitgeber haben sich daran gewöhnt.“

Bei der Frage, welche Kraft die Gewerkschaften haben, das zu ändern, erinnerte **Dieter Scholz**, ehemaliger DGB-Vorsitzender Berlin-Brandenburg, daran, dass Deutschland weltweit immer noch eine der stärksten Gewerkschaftsbewegungen hat – allerdings verbunden mit der schlechtesten Lohnentwicklung. Deregulierung des Arbeitsmarktes und Sozialabbau beruhen auf Verschiebung von Machtkonstellationen. „Das ist auch ein Problem der Gewerkschaften.“

Erkenntnis aus der örtlich begrenzten, im Schnellschuss entstandenen und nahezu verpufften Kampagne „Gerecht geht anders“: Die Kommunikation war unklar, es gab unterschiedliche Vorstellungen, wechselseitige Solidarität fehlte. Solidarität sei kein Erbe, sondern ständig neu herzustellen. „Oft stellen wir uns dabei selbst ein Bein“, konstatierte Scholz. Für die Zukunft müsse wieder der Zusammenschluss mit allen Gewerkschaften geübt und Machtentfaltung durch Solidarität genutzt werden.

Etüden zum Umgang mit Geschichte

Zum Schluss konnten Wissenshungrige noch ein Extra-Schmankerl kosten: **Jacques Schwarz**, Stadthistoriker, und **Günter Regneri**, Gewerkschaftssekretär bei der NGG, luden ein zu einer Exkursion zu Stätten der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung in Berlin. Den Historiker Günter Regneri interessierten dabei weniger die preußischen Könige, auch die Leidenschaft vieler seiner Kollegen für Jahreszahlen teilt er nicht. Er hält andere Dinge für wichtiger: „Wenn ich weiß, dass an einer bestimmten Stelle ein Streik stattgefunden hat, interessiert mich, was die Arbeiterbewegung im Laufe der Zeit eigentlich gelernt hat.“



Es reizte ihn, den Umgang mit Geschichte, die Instrumentalisierung von Geschichte und ihrer Stätten zu hinterfragen. Schon an der ersten Station der Führung wurde Regneris Schwerpunkt deutlich. Am Potsdamer Platz zeigte er den Teilnehmenden sein Lieblingsexponat: ein Denkmal, das nie gebaut wurde. Zu sehen ist der Sockel für ein Karl Liebknecht-Denkmal, der dort 1916 die deutschen Arbeiter zum Generalstreik aufgefordert hat, um den

Weltkrieg zu beenden. „Es ist sehr spannend, wie mit dieser Idee, dieser Handlung von Liebknecht umgegangen wurde. Ich nenne das den Ort, an dem Karl Liebknecht nur einen Sockel wert war.“ Die SED habe 1951 beschlossen, dort – direkt an der Grenze zu Westberlin – ein Friedensdenkmal zu errichten. „Nach einem künstlerischen Wettbewerb ließ sie den Sockel inklusive Inschrift aufstellen“, so Regneri. Durch die Ereignisse des 17. Juni 1953 verunsichert, habe sie sich nicht mehr getraut, das Denkmal zu vollenden. Die SED habe gefürchtet, dass Pilger zu diesem Ort in unmittelbarer Nähe zur Sektorengrenze strömen würden. Also blieb das Denkmal unvollendet, der Sockel stand jahrzehntelang unbeachtet herum. „1995 wollte Diepgen das Teil loswerden und hat es demontieren lassen“, so der Historiker weiter. Die Bezirksverordnetenversammlung Mitte habe jedoch beschlossen, den Denkmalsockel wieder aufzustellen. „Seitdem steht der Sockel wieder da. Er sagt einiges aus: Über die Konservativen, die ihn nach der Wende abreißen wollten, über die Kommunisten, die sich nicht traute, das Denkmal aufzustellen. Nur über Karl Liebknecht sagt er nichts.“

Nach vielen weiteren Stationen, an denen sich rege Diskussionen um Geschichte und den Umgang mit ihr entspannten, endete die Exkursion an der ver.di-Zentrale am Spreeufer. Von dort traten die Teilnehmenden leicht erschöpft, aber glücklich und mit neuen Eindrücken aufgefüllt den Heimweg an.

Text: Ute Christina Bauer, Bettina Erdmann
Fotos: Christian Ditsch