

STEIFE BRISE



MITGLIEDERZEITUNG DES SPD-DISTRIKTS EIMSBÜTTEL-SÜD

Liebe Genossinnen und Genossen,

das wichtigste vorab: Unser Genosse Niels Annen ist erneut zum SPD-Direktkandidaten für den Wahlkreis Eimsbüttel gewählt worden. Herzlichen Glückwunsch, lieber Niels! Auf geht es, in einen sicher sehr besonderen, aber eben auch wichtigen Wahlkampf. Erstmals seit über einem Jahrzehnt ist es wirklich realistisch, eine Mehrheit dieser Union zu bilden.

Dies ist die Voraussetzung für grundlegende Reformen hin zu einer solidarischen Gesellschaft und kraftvolle Investitionen, um die großen Zukunftsaufgaben zu bewältigen. Unser Wahlprogramm ist dafür eine hervorragende Grundlage und mit Olaf haben wir einen Spitzenkandidaten, der in Hamburg gezeigt hat, dass Programme dazu da sind, auch umgesetzt zu werden. Es lohnt sich also, um diese – ja vielleicht sogar historische – Chance zu nutzen!

In dieser Steifen Brise steht passend zu 1. Mai das Thema Arbeit im Mittelpunkt. Vielen Dank an Katharina, Miriam, Friedrich, Sebastian und Thomas für die lesenswerten Beiträge. Viel Spaß bei der Lektüre!

Kristin und Uwe
Distriktvorsitzende

Meldet Euch gerne mit Fragen und Anregungen bei uns:
Per Email kristin.biesenbender@web.de und ugiffei@web.de oder telefonisch unter 0172 1865144 (Uwe) oder 0170 1291349 (Kristin).

New Work – Strohfeuer oder Trend?

Kaum jemand weiß, dass das Konzept von New Work schon mehr als 40 Jahre alt ist. Frithjof Bergmann, ein inzwischen 90jähriger deutsch-amerikanische Philosoph entwickelte die Theorie der Neuen Arbeit, indem er sich die Frage stellte „Wie gewinnt der Mensch Freiheit, auch in der Arbeit?“ In seinem kapitalismuskritischen Ansatz fragt er sich, warum die heutige Lohnarbeit den Mensch geistig deformiert und entmündigt. Stattdessen fordert er, die Menschen sollten die zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten haben, eine berufliche Vision zu verfolgen. Jeder Mensch habe spezielle Talente, die er entdecken, fördern und in die Gemeinschaft einbringen sollte. Dass viele das nicht können, weil sie vielleicht in einem unterfordernden, schlecht bezahlten Job feststecken oder schlicht ihre Talente noch nicht entdeckt haben, hält Bergmann für einen der gravierendsten Mängel des heutigen Arbeits- und Bildungssystems. Stattdessen solle jede und jeder herausfinden, was er „wirklich wirklich“ will.¹

Aber warum findet New Work nach so vielen Jahren eine solche Resonanz? Hier kommen sicher viele Faktoren zusammen: Digitalisierung, große Mengen verfügbaren Wissens, steigende Komplexität und

auch veränderte Werte, besonders bei den jüngeren Generationen, die bei ihrer Arbeit stärker nach dem Sinn fragen.

Heute ist New Work eher ein Sammelbegriff, der einerseits moderne Arbeitsmodelle und Organisationsansätze (Raumkonzepte, Agiles Arbeiten etc.) und andererseits einen eher kulturorientierter Ansatz meinen kann, bei dem es um Haltungen und Werte („Mindset“) geht. Damit wird auch deutlich, dass man New Work nicht einfach verordnen kann. Seine Umsetzung ist ein langfristiger und nicht immer gradliniger Lernprozess. Jedes Unternehmen muss dabei seinen eigenen Weg finden.

Zentrale Werte von New Work sind Sinnstiftung, Selbstentfaltung, Selbstwirksamkeit und Transparenz.² Damit werden auch Hierarchien infrage gestellt und – wenn überhaupt – durch „Führung auf Augenhöhe“ und Vertrauen ersetzt. Damit liegt dem New Work- Ansatz ein positives Menschenbild und zutiefst humanistisches Ideal zugrunde.³

Vordenker des neuen New Work ist Frederic Laloux. Von ihm stammt der Satz „Hierarchy cannot cope with complexity“ – Wir brauchen also etwas anderes als

¹ Personalmagazin 8/2018. Frithjof Bergmann selbst übt Kritik an aktueller New Work-Debatte, Haufe https://www.haufe.de/personal/hr-management/frithjof-bergmann-uebt-kritik-an-aktueller-new-work-debatte_80_467516.html.

² Gelegentlich ergänzt um Soziale Verantwortung und ökologisches Wirtschaften.

³ Markus Väth, New Work und die Psychologie: Wer bin ich und wenn ja, was nicht, Wirtschaftspsychologie aktuell, 2/2016, S. 21.

starre Formen von Auftragsbefreiung und Kontrolle, um mit der zunehmenden Komplexität der Welt umgehen zu können.

Wie das gehen kann, beschreibt Laloux in seinem Buch mit seinem Werk *Reinventing Organizations* an vielen Beispielen großer und kleiner Unternehmen weltweit in unterschiedlicher Branchen und Größen.⁴

Ein gutes Beispiel um zu zeigen, was New Work praktisch sein kann, ist das Unternehmen Buurtzorg, eine niederländische Organisation für häusliche Krankenpflege.⁵ Statt wie in den Niederlanden bis dahin üblich, Krankenpflegeleistungen zentral zu organisieren, arbeiteten bei Buurtzorg die Pflegekräfte in kleinen Teams von 10 bis 12 Mitarbeitenden in einer kleinen, klar definierten Nachbarschaft. Das Team trägt die Verantwortung für alle Aufgaben. Vorgesetzte gibt es nicht, wohl aber zentrale Unterstützungsprozesse und Strukturen zur Entscheidungsfindung. Das Team erledigt alle anfallenden Planungs- und Entscheidungsaufgaben, beispielsweise über anzumietende Räume, die Zusammenarbeit mit Ärzt*innen und lokalen Krankenhäusern. Sie entscheiden über ihre Aufgabenteilung und ihre Fort- und Weiterbildung, ebenso über Einstellungen. Alle Entscheidungen werden im Team getroffen. Ziel ist es, die Patient*innen schnell zu mehr Selbständigkeit anzuregen. Innerhalb von wenigen Jahren wuchs die Organisation auf über 7.000 Pflegekräfte. Eine

Studie von Ernst&Young bescheinigte ihnen, eine signifikant höhere Zufriedenheit der Leistungen durch die Klient*innen und Ärzt*innen als bei vergleichbaren Pflegeorganisationen, bei höherer Produktivität und deutlich gesunkenem Krankenstand und Fluktuation.

An diesem Beispiel werden folgende Merkmale deutlich:

- Sinngabe durch die Arbeit bringt mehr Zufriedenheit, Produktivität und Mitarbeiterbindung
- Mitarbeiter*innen sind selbst Expert*innen, die ihr Wissen mit Engagement einbringen
- Dezentrale, flexible Strukturen helfen, sich verändernden Anforderungen anzupassen
- Lernen und Weiterentwicklung ist ein Grundprinzip, das erforderlich ist, um sich flexibel den Bedarfen anzupassen

Viele gute Beispiele werden auch in den Filmen der Reihe „Augenhöhe“ bzw. „Augenhöhe Wege“ vorgestellt⁶, u.a. das Eimsbütteler Unternehmen Elbdudler. In dem kleinen, gründergeführten Unternehmen sind Mitarbeiter*innen tätig, die mitgestalten, beispielsweise auch bei ihrer Gehaltsstruktur. Alle Prozesse und Zahlen sind transparent. Alle gemeinsam treibt der Wille zur Veränderung, die Bereitschaft, sich immer wieder in Frage zu stellen und das Ringen um gute gemeinsame Lösungen.

⁴ *Reinventing Organizations – Ein Leitfadens zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit*. München 2015.

⁵ Ebd. S. 61 ff.

⁶ augenhoehe-film.de

Großunternehmen wie die Otto-Group stellen beispielsweise Aspekte von Kollaboration und Empowerment in den Mittelpunkt ihrer Kulturwandel-Prozesse, weil sie die Notwendigkeit erkannt haben, dass Unternehmen künftig nur dann genügend Innovationskraft haben, wenn sie die Mitarbeiter*innen ertüchtigen, selbstverantwortlich, angstfrei und unabhängig von Hierarchieebenen zu agieren und damit auch organisatorische und fachliche „Silos“ durchbrechen.

Nach einem guten Jahr der Corona-Pandemie lässt sich ahnen, dass die Krise auch eine Chance für mehr innovative Ansätze der Arbeitswelt sein kann. Viele Unternehmen sind heute offener gegenüber neuen Ansätzen und die Beschäftigten stellen sich häufiger die Frage, wie sie in Zukunft arbeiten wollen. Eine gute Chance auch für New Work!

von Katharina Dahrendorf

Viel erreicht ist nicht genug – Warum wir den Equal Pay Day dringend brauchen

„Die Frau ist das Andere“ – das bemerkte Simone de Beauvoir bereits 1949 sehr treffend. Das ist so geblieben.

Beginnen wir unsere Reise im Jahr 1949: Wichtige Reformen, zum Beispiel Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ sind auf den Weg gebracht worden. Vor dem Gleichberechtigungsgesetz von 1957 konnte der Ehemann das Dienstverhältnis seiner Frau einfach so auflösen. Auch war bis dahin die Ehefrau verpflichtet, erwerbstätig zu sein, wenn das Einkommen des Mannes nicht ausreichte. Vor der Eherechtsreform von 1975 durfte der Ehemann außerdem alleine entscheiden, wo die Familie lebt – die Frau war verpflichtet zu folgen. Diese Aufzählung lässt sich selbstverständlich

noch weiter fortführen.

Geht es aber um Macht und Geld sieht es mit den Errungenschaften schon etwas anders aus. Der Kampf gegen Frauenlohngruppen und Leichtlohngruppen hat schon Generationen vor uns viel Kraft gekostet. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist so alt wie die Frauenbewegung selbst. Werfen wir also einen Blick auf die Entgeltgleichheit heute.

Gender Pay Gap

Nur zehn Prozent der Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren haben ein eigenes Nettoeinkommen über 2.000 Euro, aber 42 Prozent der Männer in dieser Al-

tersgruppe. Die Daten hat eine Repräsentativbefragung des Bundesfamilienministeriums von 2015 zur Einkommensgerechtigkeit im Lebenslauf erhoben („Mitten im Leben – Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren“). Von den mit Männern verheirateten Frauen in Deutschland sind 19 Prozent sogar vollkommen abhängig vom Gehalt des Ehemannes und verdienen kein eigenes Geld, heißt es in der Studie. 63 Prozent der verheirateten Frauen verdienen unter 1.000 Euro netto und nur 6 Prozent der verheirateten Frauen haben ein eigenes Nettoeinkommen über 2000 Euro. Hier zeigen sich u.a. die Auswirkungen von Minijobs oder Teilzeit, Auszeiten für Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, sowie schlechterer Bezahlung, die sich zur Lohnlücke (Gender Pay Gap) addieren.

Übrigens klafft sogar bei den Jüngsten eine Verdienstlücke. Das durchschnittliche monatliche Taschengeld bei Viertklässlern beträgt 16,25 € bei den Jungen und 11,94 € bei den Mädchen.

Der Equal Pay Day

Im Jahr 2021 wird der Equal Pay Day am 10. März begangen. Der Tag soll verdeutlichen, wie groß die Lohnlücke ist: Frauen verdienen in Deutschland 19 Prozent weniger als Männer (in Hamburg sogar 21 Prozent), in Tagen ausgedrückt sind dies 69 – also vom 01.01. bis 10.03. 69 Tage die Frauen umsonst arbeiten. Je früher der Tag liegt, desto gerechter werden Frauen also bezahlt. In der EU liegt der Durchschnitt hier bei derzeit 15 Prozent.

Unterschieden wird der bereinigte und der unbereinigte Gender Pay Gap. Der bereinigte Gap versucht strukturbedingte Faktoren (siehe oben) herauszurechnen. Der unbereinigte Gender Pay Gap bezieht z.B. schlechtere Zugangschancen zu Karrierestufen oder bestimmten Berufen insofern mit ein, als das hier Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern verglichen wird.

Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, bringt es so auf den Punkt: “Wir begehen den Equal Pay Day, einen Equal Time Day haben wir nicht. Wir brauchen den Diskurs über die Zeit. Das ElterngeldPlus, bei dem beide Eltern etwas mehr Geld bekommen, wenn sie Teilzeit arbeiten, ist ein erster Schritt.“

Lifetime Gap

Was das aufs Leben berechnet bedeutet, verdeutlicht eine Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem letzten Jahr. Auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet, verdienen Frauen nur etwas mehr als die Hälfte der Erwerbseinkommen der Männer. Ausgedrückt in absoluten Zahlen erzielen Frauen in Westdeutschland in Preisen von 2015 ein erwartetes durchschnittliches Lebenserwerbseinkommen von rund 830.000 Euro, während Männer mit durchschnittlich rund 1,5 Millionen Euro rechnen können.

Und damit wären wir auch schon bei den Renten. Die Rentenhöhe wird maßgeblich von der Anzahl der Beschäftigungsjahre und dem erzielten sozialversicherungspflichtigen Erwerbseinkommen bestimmt. Rentnerinnen erreichen im Schnitt Alters-

einkommen, die 46 Prozent unter denen der männlichen Rentner liegen.

Machen wir einen Sprung in die Film-industrie

Film ist Unterhaltung, aber prägt und beeinflusst gesellschaftliches Rollenverständnis. Bekanntlich lässt sich mit einem einfachen Test, den die US-Amerikanerin Alison Bechtel 1985 erfunden hat, herausfinden, ob ein Film Frauen ernst nimmt. Die Testfragen lauten:

- Kommt in dem Film mehr als eine Frau vor und haben sie einen Namen?
- Sprechen die Frauen miteinander?
- Reden die Frauen miteinander über etwas anderes als Männer?

Die erste weltweite Studie über weibliche Rollen im Unterhaltungsfilm bestätigt nach Ansicht des Deutschen Frauenrates „eine tief verankerte Diskriminierung und Stereotypisierung von Frauen und Männern in der internationalen Filmindustrie“. Die Kurzfassung der vom Geena Davis Institute on Gender in Media in Auftrag gegebenen Untersuchung lautet: „Frauen stehen einer erdrückenden Überzahl aktiver und erfolgreicher Männer gegenüber – und das häufig nackt oder halbnackt.“ Die Mehrzahl aller Spielfilme kommt ohne weibliche Hauptdarstellerin aus. In Deutschland fordert „Pro Quote Film“ eine

Frauenquote bei der Vergabe von Regieaufträgen und Filmförderungsmitteln und verweist darauf, dass Regie-Aufträge von Fernsehsendern zu weniger als 15 Prozent an Frauen vergeben würden. 2013 wurden 36 „Tatorte“ gedreht, bei nur drei Folgen führten Frauen Regie (8,33%). Zwischen 2018 und 2019 stieg der Anteil der Regisseurinnen von 19 Prozent auf 22,7 Prozent.

Fazit

Warum brauchen wir also den Equal Pay Day? Weil wir nie fertig sind mit der Gleichstellung, Gleichstellung ist ein Prozess, in allen gesellschaftlichen Bereichen. Es gibt immer neue Herausforderungen, die auf Antworten warten. Bis wir die (Lohn-)Lücke nicht geschlossen haben erinnert uns dieser Tag daran, dass wir noch viel zu tun haben und haben werden. Kämpfen wir also gemeinsam dafür, dass sich die Lücken schließen.

von Miriam Khalil und Kristin Biesenbender

Leseempfehlung:

Unsichtbare Frauen – Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert von Caroline Criado-Perez

Der 1. Mai im Lockdown: Die Hamburger Gewerkschaften in der Corona-Pandemie

Seit mehr als einem Jahr leben und arbeiten die Hamburger*innen wie die Menschen weltweit unter den Bedingungen der Corona-Pandemie und den von der Mehrheit der Hamburger Bevölkerung als notwendig angesehenen Einschränkungen des öffentlichen wie auch des Privatlebens. Vom Infektionsgeschehen und seinen wirtschaftlichen wie auch sozialen Folgen sind alle betroffen, aber nicht alle gleich. Angesichts der ungleichen Verteilung der sozialen Ressourcen, der Einkommen, der Bildung und der Gesundheit, kann dies nicht verwundern. Die Gewerkschaften und Sozialdemokratie, enge Verbündete seit den Anfängen der Arbeiterbewegung, kämpfen gemeinsam gegen die sich neuerdings in der Corona-Krise verschärfende soziale Ungerechtigkeit und für gleiche Lebenschancen für alle.

So wichtig dabei die engagierte Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen im Arbeitsalltag ist, so unverzichtbar ist für alle gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten der 1. Mai als Feiertag der Arbeit, an dem auf Kundgebungen für die Ziele der Gewerkschaftsbewegung geworben wird. Gerade aus Hamburg mit seiner Tradition als Hochburg der Sozialdemokratie sind die gewerkschaftlichen Mai-kundgebungen nicht wegzudenken.

Umso mehr schmerzte es die Hambur-

ger Gewerkschaften schon im vergangenen Jahr, die Maiveranstaltung nur digital durchführen zu können. Um den Mitgliedern Mut zu machen, versammelten sich Spitzenvertreter*innen der Hamburger Gewerkschaften mit Gewerkschaftsfahnen und Plakaten auf dem Fischmarkt.

Wenn wir das vergangene Jahr Revue passieren lassen, haben die Gewerkschaften unter schwierigen Bedingungen für die unter den wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie leidenden Beschäftigten einiges geleistet. Dies gilt für die Betriebs- und Personalräte, denen der Senat alljährlich auf einem Empfang vor dem 1. Mai für ihre ehrenamtliche Arbeit dankt. Sie waren unter anderem an der Umsetzung von Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmer*innen entscheidend beteiligt. Wenn das Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Sommer 2021 in Kraft tritt, sollen die Gründung von Betriebsräten erleichtert und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats erweitert werden.

Vor einer schwierigen Aufgabe standen die Gewerkschaften auch als Tarifpartei, die einerseits von einem geringeren Verteilungsspielraum in von der Pandemie stärker betroffenen Branchen ausgehen musste – dazu zählt auch Eimsbüttels größter Industriebetrieb, Beiersdorf – und andererseits wegen der Schutzauflagen

ihre Mitglieder nicht wie gewohnt durch große Kundgebungen unter Beteiligung vieler Gewerkschafter*innen Verhandlungsdruck aufbauen konnte. Stattdessen wurde durch Autokorsos und Warnstreiks unter Beachtung der Maßnahmen zum Infektionsschutz gewerkschaftliche Kampfbereitschaft signalisiert. Tatsächlich konnten die Gewerkschaften tragfähige Tarifkompromisse aushandeln, bei denen die Sicherung der Beschäftigung eine zentrale Rolle spielte.

Als Sozialpartner und bedeutender Akteur in der Sozialpolitik setzen sich der DGB Nord und der DGB Hamburg seit dem Beginn der Corona-Krise für den Schutz der von den Eindämmungsmaßnahmen besonders betroffenen Beschäftigten und deren Familien ein. In vielen Gesprächen mit der Bundesregierung und dem Hamburger Senat erreichten die Gewerkschaften die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes, Soforthilfen für Familien, Nachbesserungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, Prämien für Pflegekräfte, Soforthilfen für Soloselbstständige sowie Kündigungsschutz und Zahlungsaufschübe für MieterInnen. Auf der gewerkschaftlichen Forderungsliste stehen weiter der erleichterte Zugang zur Grundsicherung, die Sicherung der beruflichen Ausbildung und des (dualen) Studiums, das Recht auf Homeoffice und Corona-Tests für die Beschäftigten im Rahmen einer verant-

wortungsvollen Öffnungsstrategie. Eine wichtige Aufgabe ist, zu verhindern, dass unter den Krisenbedingungen die Verdienstunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten weiter zu Ungunsten der Frauen wachsen.

Weil der Gesundheitsschutz über allem steht, wird auch am diesjährigen Maifeiertag voraussichtlich nur ein begrenzter von den Einzelgewerkschaften benannter Kreis von Kolleg*innen an einer kleinen Kundgebung teilnehmen können. Der DGB-Bundesvorstand wird aber am 1. Mai ab 14 Uhr einen Livestream unter dem Mai-Motto „Solidarität ist Zukunft“ anbieten. Für Mitgliederorganisationen wie die Gewerkschaften versteht es sich, dass auch Mitmach-Aktionen wie das Mitsingen in einem virtuellen Chor und die Zusendung eigener Videos mit persönlichen Statements und Erwartungen an die künftige Gewerkschaftsarbeit ermöglicht werden. Der DGB wird auf seinen Internetseiten über das Programm am 1. Mai informieren.

Es wäre verkehrt falsche Hoffnungen zu wecken. Wenn wir aber Optimismus als eine Facette der Haltung von Gewerkschafter*innen unterstellen, so dürfen wir hoffen, am 1. Mai 2022 wieder in alter Tradition Seit' an Seit' marschieren zu können.

von Friedrich Stamp

Ein Steuerloch mit vier Wänden – der „Share Deal“

Wer eine Immobilie kaufen möchte, spürt sie wie leichte Kopfschmerzen. Wer schon eine Immobilie hat, erinnert sich häufig an sie. Die Rede ist von der Grunderwerbsteuer. Sobald ein Mensch in Deutschland eine Immobilie kauft, muss er Grunderwerbsteuer zahlen. Wer beispielsweise in Hamburg eine Wohnung für 500.000 Euro kauft, zahlt zusätzlich 22.500 Euro Grunderwerbsteuer an das Finanzamt.

Nicht alle zahlen die Rechnung

Fies ist jedoch, dass professionelle Investoren steuerfrei davonkommen. Dadurch entgehen Städten und Gemeinden nach Schätzungen des Finanzministeriums Hessen 1 Milliarde Euro im Jahr. Wahrscheinlich ist der Steuerverlust sogar höher, weil nahezu alle Gewerbeimmobilien auf Basis von Steuerlöchern gehandelt werden. Gerade in Zeiten von Corona fehlt dieses Geld bitter. Außerdem macht dieses Steuerloch Wohnungen für professionelle Investoren billiger als für normale Menschen, was die Immobilienpreise in Städten weiter in die Höhe treibt.

So funktioniert das Steuerloch

Das Steuerloch heißt „Share Deal“ und funktioniert so: Die Immobilie gehört einer Gesellschaft, zum Beispiel einer GmbH. Wenn ein Investor nun die GmbH kauft, dann fällt keine Grunderwerbsteuer an. Grund ist, dass der Investor rein förmlich ja

die GmbH und nicht die Immobilie kauft. Es ist als würde man ein Haus in Geschenkpapier verpacken und dann behaupten, es sei ja nur Geschenkpapier. Das Steuerloch greift, solange der Investor bis zu 94,9 % der GmbH kauft. Die übrigen 5,1 % muss jemand anderes kaufen. Man teilt die GmbH also in zwei Teile. Solche geteilten Anlagen sind im professionellen Investment normal. Deshalb nützt es auch nichts, die Beteiligungsgrenze von 94,9 % auf 89,9 % zu reduzieren, wie das Bundesfinanzministerium vorgeschlagen hat. Die Investoren würden ihre Gesellschaften dann weiter in zwei Teile teilen, nur eben in 89,9 % zu 10,1 % anstatt wie derzeit in 94,9 % zu 5,1 %.

Wem das zu theoretisch ist, empfehle ich dieses 5-Minuten Erklärvideo: <https://www.youtube.com/V7D6RUz87Rg>. Mit den dortigen Bildern ist das Problem leicht zu verstehen.

Die Lösung

Das Problem lässt sich wie folgt lösen. Erinnert euch an das Bild vom Geschenkpapier, das oben beschrieben ist. Es ist, als würde man ein Haus in Geschenkpapier verpacken und dann behaupten, es sei ja nur Geschenkpapier. Die Lösung liegt darin, in das Geschenk hineinzuschauen. Wenn wir in die Gesellschaft hineinschauen und dort nur Immobilien sehen, dann handelt es sich um eine reine Immobiliengesellschaft. Auf Transaktionen an solchen Immobilienge-

sellschaften muss die Grunderwerbsteuer anfallen. Das lässt sich durch entsprechende Definitionen im Gesetz leicht abbilden.

Um die Änderung einfach und pragmatisch zu halten, sind Schwellenwerte notwendig. Bei reinen Immobiliengesellschaften lässt sich die unterste Schwelle schon bei 5 % anbauen. Denn ein Mensch zahlt ebenfalls Grunderwerbsteuer, wenn er nur 5 % einer Immobilie kauft. Da es sich wirtschaftlich bei Immobiliengesellschaften um nichts anderes als Immobilien handelt, ist ein solch niedriger Schwellenwert angemessen. So verschonen wir außerdem Kleinaktionäre.

Deutschland kann ein faires Steuersystem bauen

Es besteht Grund zur Hoffnung:
Deutschland kann ein faires Steuersystem

bauen – es ist nur eine Frage der Technik. Zur Schließung des Steuerlochs ist die hier angesprochene „Immobilien-gesellschaft“ ein zwingender Schritt. Gleichzeitig skizziert dieser Artikel aber nur ein einzelnes Problem. Denn Steuerberater*innen entwickeln Angesichts des aufkommenden Reformwillens schon jetzt neue Umgehungsmodelle; dazu gehören der „Unit Deal“ und andere Treuhandkonstellationen. Hier müssen wir ebenfalls sofort gegensteuern. Sonst wäre es so, als würden wir die Eingangstür unseres Hauses abschließen, aber die Terrassentür offenlassen. Lösungsmöglichkeiten für die Problembereiche Unit Deal und Treuhandkonstellationen findet ihr im FAQ unter meinem Video.

von Johann-Sebastian Saile

Buchbesprechung „Gemeinwohl- ökonomie“ von Christian Felber

Im meinem Sommerurlaub vor drei Jahren hatte ich Gelegenheit, das Buch „Ökonomie und Gesellschaft“ von Karl Polanyi zu lesen. Man muss sich nicht durch das ganze Buch durcharbeiten, sicher ist aber das II. Kapitel sehr zu empfehlen. Darin weist Polanyi nach, dass im weltgeschichtlichen Verlauf der Kapitalismus oder die „Marktgesellschaft“ ein relativ kurzes Dasein fristet. „Ob wir den antiken Stadtstaat betrachten oder despotische Imperien, den Feudalismus, das städtische Leben des 13. Jahrhunderts, die Herrschaft des Merkan-

tilismus im 16. Jahrhundert oder das Vorderschriftswesen des 18. Jahrhunderts – wir müssen ausnahmslos feststellen, daß das ökonomische System im gesellschaftlichen eingebettet ist.“ (Polanyi 1979, S. 137). Das Phänomen, dass immer mehr gesellschaftliche Teilbereiche unter ökonomischen Gesichtspunkten organisiert sind, ist erst seit etwa 200 Jahren zu beobachten. In den Gesellschaften davor standen beispielsweise Fragen, was die Gruppe, Familie oder die Stadt zum (Über-)Leben benötigt oder wer welche Anerkennung für seine Taten

verdient hat, im Mittelpunkt, nicht aber die Frage, welchen individuellen Vorteil jemand aus Etwas ziehen kann. Auch der Glaube, dass es dem Menschen seit jeher immer nur um seine persönliche Vorteilnahme ging, dass das Streben nach Profit also eine natürliche Eigenschaft sei, wird von ihm widerlegt.

Das war spannend zu lesen und bei mir blieb der Gedanke haften, dass eine solidarische Gesellschaft nicht bloß möglich, sondern im historischen Rückblick sogar eher die Regel als die Ausnahme ist. Damit steht dann die Frage im Raum, wie eine Gesellschaft erreicht und ausgestaltet werden könnte, die nicht an individuellem Gewinnstreben orientiert ist, sondern dem Miteinander der Menschen, einer gegenseitigen Achtsamkeit, kurzum dem „Gemeinwohl“ verpflichtet ist? Dieses zunächst etwas sozialromantisch klingende Anliegen wurde von dem Ökonomen Christian Felber aufgegriffen und zu einem umsetzbaren Ansatz unter dem Titel „Gemeinwohlökonomie“ zusammengefasst und veröffentlicht. Felber schlägt vor, die Ausrichtung der Wirtschaft von Profitorientierung auf Gemeinwohlorientierung umzustellen. Um dies zu erreichen, werden Unternehmen dazu verpflichtet, bestimmte gemeinwohlorientierte Themen zu bearbeiten, die in verschiedene nachprüfbar und messbare Werte überführt werden. Dabei ist die Frage leitend, welche Gruppen in welcher Weise von einer (unternehmerischen) Tätigkeit betroffen sind und ob die Auswirkungen für diese Gruppen eher positiv oder eher negativ sind. Am Ende eines Geschäftsjahres stellen die Unternehmen ihre erreichten Ziele

in einer Bilanz vor, die von einer Agentur zertifiziert worden ist.

Wer an dieser Stelle bereits den Eindruck gewinnt, dass diese Anforderungen viel zu bürokratisch und komplex seien, als dass sie von Unternehmen umgesetzt werden könnten, sei daran erinnert, dass Unternehmen bereits jetzt für ihre Finanzbilanzen bestimmte Werte und Zahlen erheben, diese extern von „Wirtschaftsprüfern“ überprüfen lassen müssen und angeben, was ihre nächsten Ziele sind. An diesem Prinzip soll sich durch Felbers Vorschlag nichts ändern, nur schwebt ihm vor, dass nicht mehr die Steigerung des Finanzkapitals das Ziel des Wirtschaftens, sondern die Mehrung des Gemeinwohls im Mittelpunkt der Überlegung von Unternehmen stehen soll.

Der Ansatz von Felber wird inzwischen von einer breiten Öffentlichkeit aufgegriffen und diskutiert. Es gibt im ganzen Bundesgebiet Gruppen und Vereine, aber auch Unternehmen und Kommunen, die mit gemeinwohlorientierten Ansätzen experimentieren und versuchen, Teile davon umzusetzen. So werden im deutschsprachigen Raum bereits von rund 500 Unternehmen Gemeinwohlbilanzen erstellt. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland gegenüber anderen Ländern damit weit zurück, weil es hier nur eine sehr beschränkte Anzahl von Unternehmensformen gibt, die rechtlich zugelassen sind. Eine neue Form könnte beispielsweise das „Verantwortungseigentum“ darstellen.

Das Spannende an dem Buch von Felber ist für mich, dass er ein durchdachtes und z.T. bereits erprobtes Konzept präsentiert,

dass an das bestehende Gesellschaftsmodell anschlussfähig ist. Es geht nicht um einen Umsturz und dennoch liest man von etwas Revolutionärem. Was es braucht, ist aber ein handlungswilliger Staat, der nicht mögliche Hindernisse in den Vordergrund stellt, sondern sich fragt, wie er etwas er-möglichen kann. Und natürlich entsprechend Interessierte, die sich zunächst im Rahmen einer Onlineveranstaltung mit dem Konzept befassen. Gelegenheit bietet sich dazu auf einem unserer nächsten Onlinetreffen am 20.5. um 19:00 Uhr. Das Buch „Gemeinwohlökonomie“ ist für 11,00 € im Piper Verlag erschienen.

von Thomas Fritz

KURZMELDUNGEN

Nikolaus Berger zum Richter am Hamburgischen Verfassungsgericht gewählt:
Unser Genosse Nikolaus Berger, Richter am BGH und aktiver Teil unseres Distrikts, ist am 24.3.2021 zum Richter am Hamburgischen Verfassungsgericht gewählt worden. Herzlichen Glückwunsch, lieber Nikolaus!

AG Klimaschutz bringt Änderungsantrag zum Bundestagswahlprogramm auf den Weg:

Unsere frisch gegründete Arbeitsgruppe Klimaschutz schlägt in einem Änderungsantrag zum Bundestagswahlprogramm vor, die Klimaschutzpolitik an der CO₂-Gesamtmenge zu orientieren, die nach Meinung der Wissenschaftler*innen noch verbleibt, wenn das 1,5 Grad-Ziel erreicht werden soll. Der Distriktsvorstand hat dem Antrag zugestimmt und so wird sich der Bundestag am 9.5. mit dieser Frage befassen. Wir sind gespannt!

TERMINE

Vorstand
Organisatorisches, Berichte aus Bürgerschaft und Bezirk + Silke Urbanski: Kurzvortrag Geschichtsbuch Hamburg
Dienstag, 04.05.2021, 19:30 Uhr
Zoom-Meeting

AG Klimaschutz
Donnerstag, 06.05.2021, 19:30 Uhr
Zoom-Meeting
Ansprechpartner:
moritz.darmstadt@posteo.de

Buchbesprechung
Gemeinwohlökonomie von Christian Felber
Donnerstag, 20.05.2021, 19:00 Uhr
Zoom-Meeting

KONTAKT

Website: eimsbuettel-sued.spd-hamburg.de

Slack: esued.slack.com

Facebook: facebook.com/spdesued

Instagram: spdeimsbuettelsued

E-Mail: kristin.biesenbender@web.de

IMPRESSUM

Redaktion Steife Brise:

Kristin Biesenbender & Uwe Giffei

SPD-Distrikt Eimsbüttel-Süd

Helene-Lange-Str. 1

20144 Hamburg

Telefon: 040/ 42 32 87 11

Vertrieb: per Email oder Post

Druck: Druckservice Jansen, Aufl.: 150