Deutsche Post AG
Postvertriebstück
D 6134 E
Gebühr bezahlt

express

Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Nr. 3-4/2014, 52. Jahrgang • www.express-afp.info • www.labournet.de/express • ☎ (069) 67 99 84 • ISSN 0343-5121 • Preis: 3,50 Euro

»Gespannt auf die neueste Komödie«

»Die Pöhlands« – Sozialdemokraten im und gegen den Krieg

Deutscher Soldatenfriedhof Neuville-St. Vaast. Sammelfriedhof nördlich Arras mit 44 833 Toten. Die steinernen Opferkreuze finden sich auf den meisten deutschen Soldatenfriedhöfen.

Während in den Feuilletons über die Frage raisoniert wird, ob der Konflikt in der und um die Ukraine eher mit dem ersten oder dem zweiten Weltkrieg vergleichbar ist, wird auf der politischen Bühne munter daran gebastelt, die Voraussetzungen für einen dritten zu schaffen. Wie passend zum hundertsten Jahrestag des ersten weltweiten Kriegs der modernen, bürgerlichen Welt. Grund genug, sich eines schon etwas älteren Büchleins zu erinnern.

Um es vorweg zu nehmen: »Die Pöhlands im Krieg«, erstmals im Jahre 1982 im Pahl-Rugenstein Verlag und 2006 in einer überarbeiteten und erweiterten Neuauflage erschienen, müsste als Lesebuch an allen Schulen eingeführt werden, damit (nicht nur) junge Erwachsene verstehen lernen, wie wichtig Frieden ist. Im Zentrum des Buchs steht der Briefwechsel der Eheleute Anna und Robert Pöhland, ausgewählt, kommentiert und herausgegeben von der 2005 verstorbenen Historikerin Doris Kachulle. Als Koordinatorin der Geschichtskommission der Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes (VVN) hatte sie Ende der 70er Jahre Gelegenheit, Klärchen Krebs, eine Tochter der Pöhlands, kennen zu lernen und Einsicht in den brieflichen Nachlass zu nehmen. Auf Basis dieser Dokumente und langer Gespräche mit Klärchen Krebs entstand ein Portrait der Familie, das Einsicht in die Arbeits- und Lebensverhältnisse eines ArbeiterInnenhaushalts, vor allem aber auch dessen Erfahrungen und Sicht auf ›Kriegsdeutschland‹ und die politischen Auseinandersetzungen um die Beteiligung von Gewerkschaften und Sozialdemokratie an diesem Krieg vermittelt.

Die Pöhlands waren aktive Sozialdemokraten, allerdings ohne Partei- oder Gewerkschaftsfunktionen. Sie lebten in Bremen und gehörten – schon vor dem Krieg – dem linken Flügel der bremischen ArbeiterInnenbewegung um Heinrich Brandler, Anton Pannekoek und Karl Radek an, bekannt geworden als die »Bremer Linksradikalen«. Aus diesem Kreis sollte später die Zeitschrift »Arbeiterpolitik« und – in Abgrenzung zur USPD und zur Auffassung Luxemburgs – nach dem Krieg die KPD hervorgehen, an deren Gründung Luxemburg freilich auch beteiligt war. Trotz der Belastungen des Alltags und trotz ihrer Differenzen untereinander in Bezug auf Fragen der Parteieinheit verloren die Pöhlands, das machen die Briefe deutlich, weder einander noch – anders als viele GenossInnen und KollegInnen – ihr sozialistisches Ziel aus den Augen. Robert, Sohn eines Webers, war Maurer und Mitglied im Bauarbeiterverband. Anna arbeitete bis zur Hochzeit im Jahre 1900 als Dienstmädchen und war an der Organisierung der ersten Dienstbotenbewegung beteiligt. Später verdiente sie sich mit der Nebenbeschäftigung, die *Bremer Bürgerzeitung* (ein von Johann Knief herausgegebenes sozialdemokratisches Parteiorgan) auszutragen, ein kleines Zubrot.

Am 2. Dezember 1914 hatte Karl Liebknecht, damals noch sozialdemokratischer Abgeordneter, im Reichstag als einziger gegen die Kriegskredite gestimmt und erklärt:

»Meine Abstimmung zur heutigen Vorlage begründe ich wie folgt. Dieser Krieg, den keines der beteiligten Völker selbst gewollt hat, ist nicht für die Wohlfahrt des deutschen oder eines anderen Volkes entbrannt. Es handelt sich um einen imperialistischen Krieg, einen Krieg um die kapitalistische Beherrschung des Weltmarktes, um die politische Beherrschung wichtiger Siedlungegebiete für das Industrie und Bankkapital. (…) Der Krieg ist kein deutscher Verteidigungskrieg. Sein geschichtlicher Charakter und bisheriger Verlauf verbieten, einer kapitalistischen Regierung zu vertrauen, dass der Zweck, für den sie die Kredite fordert, die Verteidigung des Vaterlandes ist.«

Nachdem die Pöhlands vergeblich auf Proteste ihrer Gewerkschaft, des von August Winnig geleiteten Bauarbeiterverbandes (Winnig forderte von den ArbeiterInnen ein pragmatisches Verhältnis zum Krieg und wechselte Ende der 20er zu den Faschisten), gegen die im August 2014 von der SPD befürworteten Kriegskredite gewartet hatten, war Liebknechts Opposition den Pöhlands eine Ermutigung und Ansporn, selbst aktiv zu werden, so berichtet Doris Kachulle in der Überlieferung der Gespräche mit der Tochter (vgl. S. 32 f.) und in ihrer letzten öffentlichen Rede, die ebenfalls in dem Buch dokumentiert ist (vgl. S. 13 f.). In ihrer Rede macht sie auch auf interessante Parallelen in den Kriegsbegründungen aufmerksam: SPD-Basis und ArbeiterInnen sollten für den »Verteidigungskrieg zur Rettung der europäischen Zivilisation gegen die anstürmenden barbarischen russischen Horden«, zur Rettung von Fortschritt, Demokratie und Menschenrechten gewonnen werden (vgl. S. 15).

Wenn dem heute höchstens noch die Frauenbefreiung hinzugefügt wird, so dienen

Fortsetzung auf Seite 2 unten

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Dieter Braeg: »Gespannt auf die neueste Komödie« – Briefwechsel der Eheleute Pöhland im ersten Weltkrieg S. 1

Nikolai Huke und Felix Syrovatka: »Kein Comeback in Sicht« – zu Hans-Jürgen Urbans Einschätzung der deutschen Gewerkschaften in der Eurokrise S. 4

»Lebensverlängernde Maßnahme« – Interview mit Andre Takowski über die vitalisierende Wirkung von Organizing S. 6

Günther Salz: »Deutsche Ideologie« – über das Sozialwort der christlichen Kirchen S. 11

Stefan Schoppengerd: »Sorge(n) um die Sorgearbeit« – über Vorbereitungen zur ›Care Revolution‹ S. 12

BETRIEBSSPIEGEL

»ver.di? Brauchen wir nicht...« – Interview mit Katharina Wesenick zur Amazon-Auseinandersetzung S. 2

Rudolf Walther: »Wir sind so frei...« – Über Wikipedia S. 5

Erich Kassel: »Teamfähigkeit gelernt, Solidarität verlernt?« – über Mitbestimmungsstrategien bei ArcelorMittal Bremen S. 12

»Der Zweck eines Streiks ist finanzieller Schaden« – Interview mit Murat Günes zum Konflikt bei Neupack S. 16

INTERNATIONALES

Willi Hajek und Peter Nowak: »Europa, von unten aufgerollt« – Bericht über ein Treffen von Basisgewerkschaften in Berlin S. 7

»Blockupy dezentral« – Aufruf zur europäischen Aktionswoche im Mai S. 9

Viktor Ettle: »Traumkleider und Traumata – Rana Plaza: ein Jahr danach« S. 15

REZENSIONEN

Peter Nowak: »Nachholende Würdigung« – Forschungsprojekt widmet sich GewerkschafterInnen im Nationalsozialismus S. 18

Axel Gehring: »Kein Wunder« – über Ilker Ataçs Studie zur politischen Ökonomie der Türkei S. 20

Bildnachweise

Die Bilder dieser Ausgabe wurden uns freundlicherweise von Wilfried Schwetz zur Verfügung gestellt. Sie zeigen eine Auswahl der mannigfaltigen Relikte des ersten Weltkriegs in der Landschaft Flanderns und Nordfrankreichs. Durch tausende Soldatenfriedhöfe und gigantische nationale Gedenkstätten sind diese Regionen bis heute gezeichnet vom vierjährigen Gemetzel, der »Urkatastrophe des 20. Jahrhunderts«. Heute sind diese Erinnerungsorte Ziel großer Touristenströme. Kegelvereine und Sportclubs legen Kränze nieder, Schulklassen, manchmal im Kampfdress, üben sich in militärischem Gehabe. Nicht immer ist dabei auszumachen, wo Trauer über das Geschehene aufhört und die Einspannung der Erinnerung für heutige Zwecke beginnt.

Die Bilder sind Teil der Ausstellung »Der grosse Krieg. Inszenierungen von Trauer und nationaler Größe an der Westfront«, die vom 13. April bis 12. September 2014 beim Bildungsverein Hannover gezeigt wird (Am Listholze 31, 30177 Hannover, Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr).

»ver.di? Brauchen wir nicht...«

Ein Gespräch mit Katharina Wesenick über Amazon

Rund ein Jahr nach den Skandalen um Leiharbeit und rechtsradikale Schlägertrupps, die im Auftrag von Amazon die Beschäftigten kontrolliert und schikaniert hatten, und rund ein halbes Jahr nach den letzten, Erfolg versprechenden Berichten über den Kampf um einen Tarifvertrag und entsprechende Organisierungsbemühungen beim weltgrößten Online-Versandhändler (s. express, Nr. 7-8/2013) scheint es ruhig geworden zu sein. Grund genug, bei Katharina Wesenick nachzufragen, wie es weiter gegangen ist. Sie ist beim ver.di-Bundesvorstand nicht nur für die Betreuung von Edeka, sondern auch von Amazon zuständig.

Die ver.di-Aktionen rund um Amazon haben im Laufe des letzten Jahres für großes Aufsehen gesorgt. In weiten Teilen der Berichterstattung wurden die Aktionen und Forderungen mit Sympathie aufgenommen, während der Konzern den Eindruck vermittelte, den Konflikt aussitzen zu wollen. Zuletzt stieß die Ankündigung, das Weihnachtsgeschäft mit Streiks empfindlich zu beeinträchtigen, auf großes Interesse. Wie beurteilst Du die Wirksamkeit der Aktionen rund um die Feiertage? Hat Amazon seitdem ein Entgegenkommen gezeigt?

KW: Die Streiks in der Vorweihnachtszeit haben ein großes Echo erzeugt, erstmals ist ein dritter Standort, nämlich Graben in Bayern, in den Streik getreten, parallel flogen ver.di-Delegierte aus Bad Hersfeld und ein ver.di-Organizer nach Seattle zu der Welt-Firmenzentrale, um gemeinsam mit US-amerikanischen Schwestergewerkschaften das Unternehmen zu Verhandlungen aufzufordern. Dennoch weigert sich Amazon nach wie vor, mit ver.di ins Gespräch über einen Tarifvertrag zu kommen. Doch wir halten an unserer Forderung fest, da wir die Tarifbindung für unverzichtbar halten.

ver.di hat Amazon zum Schwerpunktunternehmen einer Organizing-Kampagne im Handel gemacht. Angesichts der vielen weißen Flecken im Handel würden uns die Gründe interessieren: Hat dies mit der für US-Konzerne typischen Tradition bzw. Politik des Union Busting zu tun, und gehst Du davon aus, dass die Strategie, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen ohne Beteiligung von Gewerkschaften zu gestalten, nach Deutschland exportiert werden soll? Oder geht es eher um den wachsenden Einfluss der Online-Versandhändler auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Einzelhandelsbranche insgesamt? Welche Trends seht Ihr hier, und was begründet eine Schwerpunktkampagne mit bundesweiter Betreuung bei Amazon?

KW: Sowohl die anti-gewerkschaftliche Haltung Amazons als auch die Auswirkungen von Amazons Geschäftsmodells auf den gesamten Einzel-, Online- und Versandhandel sprechen eine deutliche Sprache. Es gilt, gemeinsam mit den Beschäftigten Standards für existenzsichernde und gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen zu setzen. Für uns ist es wichtig, dass Beschäftigte die Sicherheit eines Tarifvertrages haben, dazu zählen neben den existenzsichernden Arbeitsbedingungen zum Beispiel auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Durch seine Verweigerungshaltung verwehrt Amazon den Beschäftigten die Sicherheit, die eine Tarifbindung mit sich bringt. Deshalb – und weil Amazon eine wesentliche Rolle in der Handelsbranche spielt – ist das Unternehmen bei uns ein Schwerpunkt.

Im September letzten Jahres hatte uns Mechthild Middeke, ver.di-Einzelhandelssekretärin und zuständig für die beiden Versandzentren in Bad Hersfeld, im Interview berichtet, dass die Organizing-Bemühungen in Hersfeld und in Leipzig nicht nur zu Tarifforderungen, sondern auch zu Mitgliederzuwächsen und Streiks in diesen drei Niederlassungen geführt hätten. Allerdings sind dies nur drei von acht Amazon-Niederlassungen in Deutschland, alle Niederlassungen sind selbständig - und die fünf Logistikzentren in Graben, Werne, Rheinberg, Pforzheim und Koblenz sind allesamt jüngeren Datums. Mehr als kollegiale Verbindungen zu VertreterInnen aus diesen Werken und erste Ansätze zu einem bundesweiten Austausch gab es im September noch nicht. Wie ist es denn an diesen Standorten weitergegangen? Ist es gelungen, weitere Mitglieder und vor allem Aktive zu gewinnen, und wie haben die dortigen Belegschaften auf die ver.di-Kampagne reagiert?

KW: Wir treiben die Vernetzung voran, auf Betriebsversammlungen sprechen beispielsweise aktive ver.di-Mitglieder aus den Streikstandorten zu der Belegschaft an den neueren Standorten. Außerdem bauen wir die Kommunikationsnetzwerke mit den aktiven ver.di-Mitgliedern aus und verstärken den europaweiten Austausch. So waren wir Mitte März mit einer Delegation aus Bad Hersfeld bei einem Streik der französischen Gewerkschaft CGT bei Amazon in Chalon, haben gemeinsam vor dem Tor demonstriert und Strategien ausgetauscht.

ver.di fordert von Amazon u.a. den Abschluss eines Einzelhandels-Tarifvertrags – statt des bisherigen, deutlich niedrigeren Amazon-»Vergütungssystems«. Amazon dagegen wäre dagegen lediglich bereit, den Logistiktarif zu akzeptieren, der zwar über den bisherigen Löhnen, aber unter denen des Einzelhandels liegt. Die Taktik des Unternehmens bestand bislang darin, den Beschäftigten ›Bonbons‹ hinzuschmeißen wie etwa eine einmalige Weihnachtsgeldzahlung. Amazon versucht damit zu deeskalieren, die Beschäftigten und die Öffentlichkeit zu beruhigen und insgesamt den Eindruck zu vermitteln, es könne den Konflikt aussitzen. Gelingt diese Taktik? Und ist das maximale Eskalationsniveau seitens der Beschäftigten erreicht? Oder versucht Ihr weiterhin, die betriebliche Mitgliederbasis zu vergrößern und den Druck zu erhöhen?

KW: Die Aussage, Amazon akzeptiere den Logistiktarifvertrag, ist falsch. Lediglich die Löhne lehnen sich an einen Logistiktarifvertrag an, von einer Tarifbindung kann keine Rede sein. Amazon lehnt Verhandlungen mit uns zu einem Tarifvertrag ab. Unsere Aufgabe ist es in der Tat, kontinuierliche betriebliche Aufbauarbeit zu leisten. Amazon erwartet von den Beschäftigten eine hohe Flexibilität, dafür können die Beschäftigten die Sicherheit und Stabilität eines Tarifvertrages erwarten – und deshalb fordern wir nach wie vor die Tarifbindung.

Es gab Berichte darüber, dass sich Teile der Belegschaften offensiv gegen die »Einmischung« von ver.di und gegen die Streikmaßnahmen stellen. So kursierte offenbar auch eine von rund 1 000 Personen unterzeichnete Liste, die sich gegen ver.di positioniert, darüber hinaus gab es einen Boykottaufruf gegen die Rede einer ver.di-Gewerkschaftssekretärin. Was ist da dran, wer trägt diese Aktivitäten, wie verbreitet ist der anti-gewerkschaftliche Widerstand? Und wie geht ver.di bzw. gehen die bereits organisierten Beschäftigten damit um?

KW: Wir haben Hinweise darauf, dass Amazon in der Streikwoche vor Weihnachten die Unterschriftenkampagne gegen die Außendarstellung ihres Unternehmens mit unterstützt hat. Allerdings liegen uns diese Unter-

Etaples Military Cemetery, Etaples-sur-Mer, größter britischer Lazarettfriedhof mit über 11 500 Gräbern

Fortsetzung von Seite 1

Kriege doch, so ist trotz dieser Lyrik festzuhalten, noch immer der Vernichtung von überschüssigem Kapital und zugleich neuen Profiten durch Rüstung und »Wiederaufbau«. Manchmal reichen milliardenschwere Rettungspakete eben nicht, um dieses System zu stabilisieren. Protest dagegen, dass nach den Banken auch noch die Autoindustrie, die vorsätzlich die Umwelt zerstört, durch Volksknete gerettet werden sollte, war und ist versprengt und schwach – ganz zu schweigen davon, dass das Volk gefragt würde oder dass es gar die Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel erreicht hätte. Alles in allem hinreichende Parallelen und gute Voraussetzungen dafür, sich mit dem Widerstand von unten und im Kleinen zu befassen, der in dem Briefwechsel der Eheleute Pöhland dokumentiert ist. Die tragische Voraussetzung dafür, dass dieser überhaupt überliefert ist: Im Frühjahr 1915 wurde Robert Pöhland eingezogen. Von da an schrieben sich die Eheleute bis zum Tod Roberts im Oktober 1916 fast täglich.

Hier ein Brief von Anna vom 15. Juni 1916:

Mein geliebter herzensguter Mann!
(…) Das Wetter scheint Pfingsten dort genau so gewesen zu sein wie hier, ich hatte auch eingeheizt. Wir haben Dich sehr vermißt an den beiden Tagen, allerdings auch sonst. Ich war fast gemütskrank. (…) Mit meinem Traum hatte ich wirklich Qualen, das sind jetzt die zerrütteten Nerven. Habe immer so schreckliche Träume.

Du wirst wohl in der Zeitung von dem Verkauf von Knochen und Schälrippen bei Borchers gelesen haben, daß geht von der Militärbehörde aus. Da der Andrang in der Osterstraße nicht mehr zu bewältigen war, wurde nun auf dem Schlachthof der Verkauf eingerichtet. Du glaubst nicht, was für eine Menge von Frauen und Kinder da standen.

Auch ich wollte etwas haben, doch als ich bereits 1 Std. gestanden hatte, hieß es, daß die Karten, die man sich erst lösen mußte, verausgabt waren.

Na, da waren wir mit einigen Genossinnen bereit zu demonstrieren. Wir gingen zu den Frauen und sagten, daß wir zur Lebensmittelkommission gehen wollten. Es dauerte ¼ Std., da hatten wir einige 100 Frauen, die hinzogen. Ein junges Mädchen trat öfter aus dem Zug und rief: »Proletarier aller Länder vereinigt Euch!!!«, und wir riefen: Hurah!! Kein Schutzmann mukste, sie waren sehr ernst.

Ach Mensch, es war für mich ein Genuß, die Frauen mit ihren Körben und Taschen so erbittert zu sehen. Diese Erbitterung!

Auch die Soldaten schienen sich zu freuen. Alle, die unter den jetzigen Zuständen so leiden, freuten sich. Nun, wir waren 8 ¾ Uhr am Gebäude der Lebensmittelkartenausgabe, um 9 ¼ Uhr kam der Senator Biermann. [Zigarrenhersteller Carl Friedrich Biermann 1872 bis 1923, war ab 1911 Vorsitzender des Nationalliberalen Vereins, d. Red.]

Er verfärbte sich, als er die Menge vor der Tür sah, er stand gerade vor mir, und ich brachte ihm unsere Wünsche vor. Da sagte er, wir möchten 5-6 Frauen wählen, mit denen er beraten wolle. Es wurden außer mir noch die Fr. Becker, Fr. Hackmack und ein Mann gewählt.

Eine Sitzung von 1 ½ Stunde bewirkte eine Abhilfe. – Na, hättest mit dabei sein müssen. Ich saß direkt neben ihm und brachte zuerst daß, was uns so bedrückte, vor.

Ich hatte mir eine Schnitte Brot mit dem alten grauen Schmalz mitgenommen, im Fall der Hunger zu schlimm würde, das holte ich aus der Tasche und hielt es ihm unter die Nase und fragte ihn, ob er meinte, daß man dabei arbeiten könne? Wochenlang bekämen wir kein gescheites Mittagessen, und unser Geruchssinn hätte uns nicht verlassen, wir könnten wohl die Bratendüfte noch riechen und beobachten, was für schöne Conserven und andere Früchte in ihre Häuser geschleppt würden. Wir dagegen bekämen Schweinekartoffeln und trocken Brot. Er gab zu, daß alle Waren sehr teuer geworden wä-

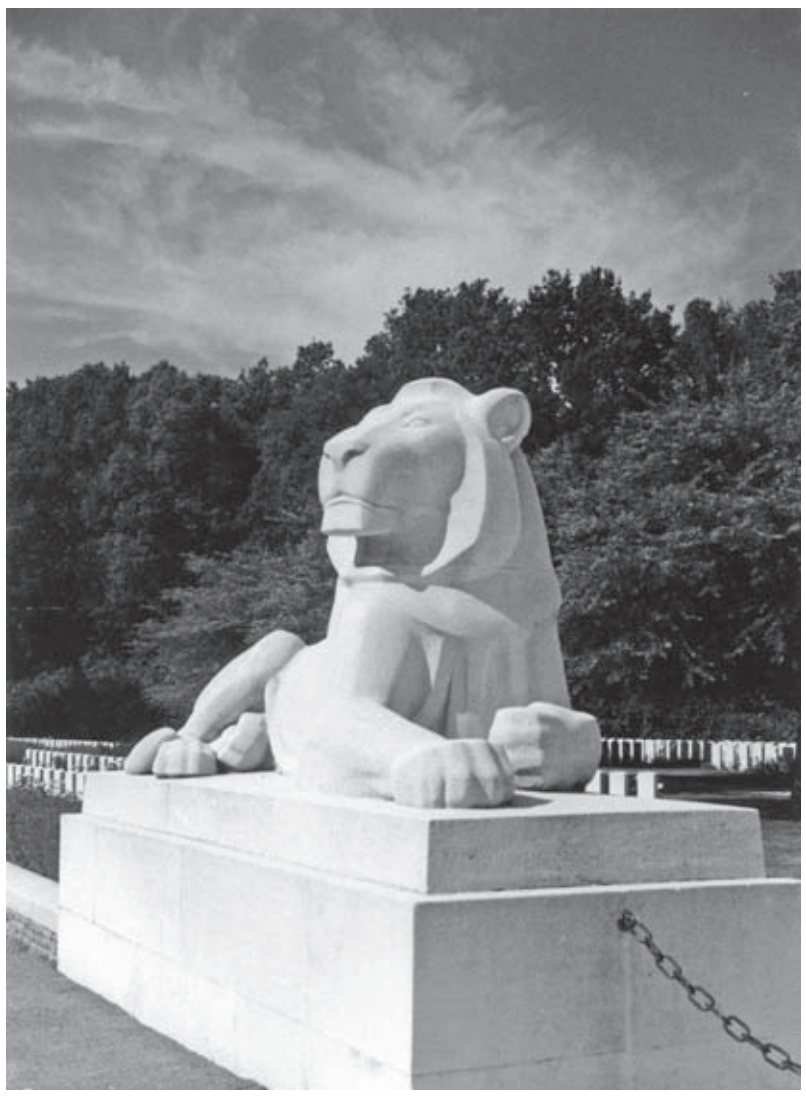
Doris Kachulle (Hg.): »›Die Pöhlands im Krieg‹. Briefe einer Arbeiterfamilie aus dem Ersten Weltkrieg«, Neuausgabe, PapyRossa: Köln 2006, 314 S., ISBN 978-3-89438-347-3, 17,90 Euro

schriften bis heute nicht vor. Und ein Großteil derjenigen, die vermutlich unterschrieben haben, ist nicht mehr im Unternehmen, weil die Befristungsquote an vielen Standorten bei rund 50 Prozent liegt. Dass in der Belegschaft keine hundertprozentige Einigkeit über die Frage der Intensität und Strategie von Arbeitskonflikten vorliegt, ist normal. Und es ist auch verständlich, dass Menschen auf die indirekten Drohungen von Amazon, Standorte zu verlagern, mit Sorge reagieren. Wichtig ist hier: Bange machen gilt nicht, wir sind nicht gegen Amazon, sondern für ein Amazon mit existenzsichernden Tarifverträgen.

Es ist bekannt, dass Amazon prekäre Beschäftigungsverhältnisse bevorzugt. Nach Skandalen um den Einsatz und die Unterbringung von LeiharbeiterInnen, die von einer rechtsradikalen Sicherheitsfirma im Subunternehmer-Auftrag von Amazon kontrolliert und überwacht wurden, hat Amazon die Zahl der LeiharbeiterInnen reduziert. Allerdings arbeitet das Unternehmen nach wie vor mit dem Instrument der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, z.T. auch mit der Anwerbung von Saisonarbeitskräften. Unter den Bedingungen eines befristeten Jobs ist es schwer, sich offensiv und öffentlich zu wehren, z.B. zu streiken. Inwiefern setzt Ihr auch auf innerbetriebliche Strategien (»Inplant Strategies«) unterhalb eines Vollstreiks, die die Beteiligungshürde für befristet und prekär Beschäftigte herabsetzen – also z.B. »Dienst nach Vorschrift«, Leistung dimmen, genau arbeiten etc.?

KW: Wie sollen Menschen ihre Zukunft planen, eine neue Wohnung mieten oder einen Kredit bei der Bank bekommen, ohne festen Arbeitsvertrag in der Tasche? Wer befristet beschäftigt ist, lebt in ständiger Angst um den Arbeitsplatz. Hinzu kommt, dass befristet Beschäftigte es seltener wagen, für ihre begründeten Forderungen zu streiken, da sie fürchten müssen, ihre berufliche Existenz zu verlieren. Damit wird deutlich, welche zum Teil dramatischen Auswirkungen die Befristungspraxis von Amazon auf die Beschäftigten hat. Das ist nicht länger hinnehmbar. Doch aus strategischen Gründen kann ich diese Frage zum jetzigen Zeitpunkt nicht genauer beantworten und bitte um Verständnis.

Das Image von Amazon hat deutlichen Schaden genommen, seit öffentlich über die Arbeitsbedingungen diskutiert wird. Könnten die ver.di-Belange nicht auch mit einer Boykottkampagne unterstützt werden? Wir haben z.B. erfahren, dass es eine Reihe von KundInnen gab, die ihr Recht auf Rücksendung nach Prüfung wahrgenommen haben: Sie haben bestellte Artikel ausgiebig begutachtet und nach Prüfung dann entschieden, vom System der Gratis-Retoure Gebrauch zu machen. Der Extra-Profit, den Amazon mit diesem Bonbon gegenüber anderen Versendern erwirtschaften will, kann so ziemlich schnell dahin schmelzen, Retouren sind teuer, Neuverpackungen oder ggf. Abschreibungen ebenfalls. Könnte ver.di solche Fälle von subtilem KundInnen-Boykott nicht breiter publizieren? Andere Kampagnen haben mit entsprechenden Solidaritätserklärungen von Prominenten gearbeitet. Gibt es Vorbereitungen in diese Richtung? Und inwiefern gibt es Zusammenarbeit mit anderen sozialen Bewegungen und/oder Kirchen? Attac z.B. kritisiert Amazon neben anderen Unternehmen als Beispiel für Steuerflucht… Lässt sich das nutzen für eine Unterstützung der Belegschafts-Forderungen?



Ploegsteert Memorial of the Missing, West-Flandern, mit den Namen von 11 460 vermißten Soldaten

KW: Wir lehnen einen Amazon-Boykott ganz klar ab. Kooperationen mit der organisierten Zivilgesellschaft sind oft ein gutes Mittel zur Unterstützung, ihr Einsatz muss sich jedoch unserer Erfahrung nach immer an der jeweiligen Situation und dem Willen der gewerkschaftlichen Basis ausrichten, damit er wirklich produktiv und unterstützend wirken kann.

Nachdem Amazon Betriebsräte lange für überflüssig hielt, gibt es seit letztem Jahr in allen acht Niederlassungen Betriebsräte. Akzeptiert Amazon deren Arbeit, und wie geht das Management mit den Interessenvertretungen um? Und: Jetzt im Frühjahr sind Betriebsratswahlen. Traust Du Dir eine Prognose zum Ausgang der kommenden Betriebsratswahlen zu?

KW: Völlig richtig: Zunächst hat Amazon die Betriebsräte bekämpft, dann haben sie die Strategie geändert und versuchen nun, die Betriebsräte gegen ver.di in Stellung zu bringen. Die neueste Botschaft von Amazon lautet dementsprechend: Wir arbeiten vorzüglich mit dem Betriebsrat zusammen und brauchen deshalb ver.di nicht. Für eine Prognose über den Ausgang der Wahlen ist es zu früh.

Du hast auch in anderen Bereichen des Einzelhandels, vor allem bei Edeka, Erfahrungen gesammelt mit gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebern einerseits und mit der Filialisierung, also der Strategie, selbständige Niederlassungen zu gründen, die eine kollektive, unternehmensweite Organisierung erschweren, andererseits. Ist die Strategie der Gegenseite bei Amazon typisch für nicht gewerkschaftlich organisierte Einzelhändler, oder gibt es hier Alleinstellungsmerkmale?

KW: Amazon erhält an vielen Standorten Subventionen für seine Ansiedlung, zahlt aber auf der anderen Seite kaum Steuern und verweigert an allen Standorten die Tarifbindung. Edeka hat zumindest in den sogenannten regiegeführten Unternehmen Betriebsräte und wendet die Tarifverträge an – bis auf die Regionalgesellschaft Hessenring, die sich komplett der Tarifbindung entzieht. In den ausgegliederten, sogenannten »privatisierten« Märkten, in denen inzwischen circa 150 000 Menschen arbeiten, gibt es nur sehr wenige Betriebsräte und kaum Tarifbindung. Hier wird die kollektive Interessensvertretung stark erschwert und die Zersplitterung der Belegschaft genutzt, um einseitig die Arbeitsbedingungen festlegen zu können.

Vielen Dank für das Gespräch.

Geneigte Leserinnen und Leser,

»Der Zweck eines Streiks ist finanzieller Schaden«, das sagt Murat Günes, Betriebsrat bei Neupack im Interview in dieser Ausgabe. Genau dies wird den Piloten im Moment vorgeworfen – dass sie zu viel ökonomischen Schaden anrichten. Und überhaupt, dass sie als so kleine Gruppe so mächtig sind... Das passt den Kapitalisten, einer ebenfalls eher kleinen Gruppe in dieser Gesellschaft, gar nicht. Dementsprechend tönt es aus dem Radio, dem Fernseher und aus den bürgerlichen Gazetten. Und schon wird wieder darüber nachgedacht, das Streikrecht einzuschränken, kleine Gewerkschaften in eine große Tarifeinheit zu zwingen etc.

Wir sagen dagegen mit Max Goldt: »Schließ einfach die Augen und stell Dir vor, ich wäre Heinz Kluncker« – und mach sie auf und lege noch mal 15 Prozent drauf! Dann bist Du bei einem wirklichen Pilotabschluss. Im März diesen Jahres hat ver.di Hessen nach einem Streik des Sicherheitspersonals am Flughafen eine satte Lohnerhöhung von 27 Prozent erstritten. Chapeau! Wir gratulieren und wünschen allen Beschäftigten im Niedriglohnsektor, dass sie das als best practice-Beispiel nehmen. Wartet nicht auf den Mindestlohn, KollegInnen! Denn der wird gerade in den Bereichen, in denen unterhalb 8,50 Euro verdient wird, erst mal nicht kommen. So viel Vernunft muss dann doch sein, wenn die Sozialdemokratie mitregiert.

ren. Darauf frug ich ihn, ob er denn meinte, daß die Unterstützung auch reichte. Er wurde verlegen und sagte, daß er garnicht wisse, wie viel die Frauen bekämen. Ich sagte, das es sehr traurig wäre, wenn er das nicht wisse.

Jetzt ärgern sich die Frauen, die nicht mit waren, daß sie das nicht mit erlebt haben. Es war gleich stadtbekannt. Allen Leidenden hat es Mut gemacht.

Verzeihe, daß ich meistens über den Vorgang geschrieben habe, doch ich bin ganz voll davon. Nächstes Mal gehe ich auf Deinen Brief noch näher ein.

Sei von allen gegrüßt und geküßt.

Deine Anna.

Teil des Briefverkehrs war auch der Austausch der Eheleute über die Richtungskämpfe innerhalb der Sozialdemokratie. Die Pöhlands beobachteten mit wachsender Distanz, wie sich innerhalb »ihrer« Partei nationalistische Stimmungen ausbreiteten. Anna schickte ihrem Mann Zeitungsartikel, so dass er die Streitigkeiten verfolgen konnte. Am 11. September 1916 kommentierte Robert:

Meine geliebte herzige Frau!
Das Zentrumsblatt, die »Germania«, plaudert aus, daß der Reichskanzler verraten hätte, das bestimmt mit dem 3. Kriegswinter zu rechnen sei. (…) Zuletzt giebt dieses fromme Christenblatt noch zu, daß allerdings »zur Ertragung der Einschränkung der Lebenshaltung, besonders der unteren Volksklassen ein großer Starkmut und Opferbereitschaft gehöre.« (…)

Der Geldprotz Ballin, Hamburg, hat es richtig ausgedrückt, wie jetzt die Parole heiße, nämlich: »Durchhalten, aushalten und Maul halten.« Es wird aber wohl bald noch richtiger heißen: »Maul zubinden.« Dann brauchten die »unteren« Volksschichten ja auch nichts mehr zu essen und könnten nicht murren; höchstens der Magen würde die erste Zeit etwas knurren, aber zuletzt würde auch das noch unterbleiben. (…)

Ich bin gespannt auf die neueste Komödie, die im Reichstag aufgeführt wird. Da ist ja alles schon wieder so schön abgekartet hinter den Kulissen, daß die »öffentlichen« Verhandlungen nur noch Gaukeleien werden müssen. Die traurigste Rolle spielen dabei unsere Vertreter. Wie stolz wird man wieder sein, daß man »geruhen durfte« auch mit an diesen geheimen Beratungen teilnehmen zu dürfen. Man denke – persönlich mit dem Reichskanzler verhandeln zu dürfen, welch ein Erfolg!

Und unsere wirklichen prolet. Interessen werden dabei mit Füßen getreten. Denn was aus den Reichstagsverhandlungen herausbratet, weiß ich schon im Voraus.

Der Reichskanzler wird eine »hochpolitische« Rede halten, wird gegen das treubrüchige verräterische Rumänien losziehen, daß es genau wie Italien gemacht habe, und nun müßten wir aber alle Kräfte aufraffen, um es den Rumänen ebenso heimzahlen zu können als den Italienern. »Stürmischer Beifall« wird diese Rede begleiten.

Dann giebt es eine »Anerkennung« der Opferbringung im Felde sowohl wie im Lande, besonders die tapferen Frauen werden tüchtig gelobhudelt werden, damit sie, wenn der Hunger und das Elend immer größer wird, denken müssen, wir wollen aber dem Reichskanzler zeigen, daß wir noch »tapferer« durchhungern können; und zuletzt wird es heißen, wir haben keine Ursache, der Zukunft trübe entgegen zu sehen.

Darauf folgen dann einige »Erklärungen« der Parteiführer, auch unsere werden dabei sein und »erklären«, daß wir stets für den Frieden geneigt seien, aber für einen Frieden, der Deutschland nicht erniedrigen darf; und wenn es dann, was ich fast für ausgeschlossen halte – es sei denn, das derjenige vorher versprochen, daß er nicht über die Stränge haut – einem Redner der sozd. Minderheit gestattet werden sollte, etwas konsequenter den Frieden zu fordern, dann wird man diese Forderung mit Stillschweigen übergehen, und die ganze Komödie ist ausgespielt.

Es grüßt Euch von Herzen
Euer »pessimistischer, unzufriedener« Robert,
der Euch stets alle Freude wieder verdirbt.

In einem seiner folgenden Briefe prophezeite Robert den weiteren Fortgang der sozialdemokratischen Anpassungsleistungen: *Sicher wird dann Winnig Minister des Innern, Scheidemann Minister des Äußern, Noske Kriegsminister, und für einige andere Jongleure wie Lensch, Hänisch, Kolb u.a. wird sich wohl auch irgendein Geheimratsposten finden. Ebert wird*

Fortsetzung auf Seite 4 unten

Kein Comeback in Sicht

Eine Antwort auf Hans-Jürgen Urbans Thesen zur Rolle der deutschen Gewerkschaften in der Krise – von Nikolai Huke und Felix Syrovatka*

Glaubt man ihrer Selbstdarstellung, feiern die deutschen Gewerkschaften in den vergangenen Jahren ein relativ erfolgreiches Comeback. Exemplarisch dafür steht Hans-Jürgen Urbans (IG Metall) Feststellung, die Gewerkschaften hätten sich als Krisenmanager bewährt und signifikante Beiträge zur Sicherung von Branchen und Beschäftigung geleistet, keineswegs selbstverständliche Defensiverfolge erzielt und Fortschritte bei der eigenen Revitalisierung und Erneuerung gemacht (vgl. Urban 2013). Urbans These vom Comeback der deutschen Gewerkschaften wurde seither in einer Reihe von Beiträgen aufgegriffen (vgl. Schmalz/Dörre 2013). Im Folgenden wird in vier Thesen argumentiert, dass sich die Gewerkschaften entgegen dieser Sichtweise nach wie vor strategisch wie organisationspolitisch in der Defensive befinden.

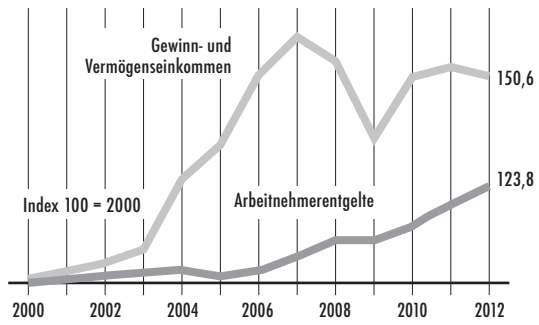
I. Das deutsche Beschäftigungswunder in der Krise ist kein Erfolg des gewerkschaftlichen Krisenmanagements, sondern Effekt von Prekarisierung und rascher Erholung durch exportbasierte Akkumulation

Anders als in der europäischen Peripherie, in der die Arbeitslosigkeit im Kontext der Eurokrise drastisch anstieg, kam es in Deutschland zu einer relativ positiven Beschäftigungsentwicklung. Hans-Jürgen Urban führt diese Entwicklung auf Interventionsprogramme wie die Kurzarbeiterregelung oder die Abwrackprämie zurück. Diese hätten geholfen, tausende Arbeitsplätze in den Stammbelegschaften des exportorientierten produktiven Sektors zu halten (vgl. Urban 2012). Als Stichwortgeber dieser Programme sieht Urban die Gewerkschaften.

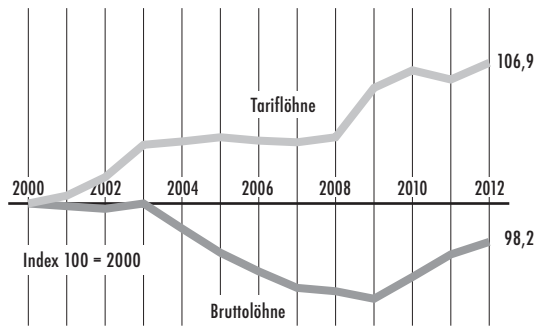
Der Fokus auf Interventionsprogramme verstellt jedoch den Blick auf den Kontext, der es ermöglichte, Beschäftigung zu sichern. Zentral hierfür war insbesondere die rasche wirtschaftliche Erholung aufgrund der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie, die nicht zuletzt auf sinkenden Reallöhnen und Lohnstückkosten vor der Krise, einem Rückgang der Tarifbindung sowie der Prekarisierung der Lohnabhängigen durch die Agenda 2010 und einer Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen basierte (vgl. Busch et al. 2013, S. 6; Fisahn 2011, S. 16; Haipeter 2012, S. 402). Der Erfolg des Krisenkorporatismus ist damit nicht ohne die langjährigen Niederlagen der deutschen Gewerkschaften denkbar. So liegen etwa die Reallöhne im Jahr 2012 unter dem Niveau des Jahrs 2000. 2013 sanken die Reallöhne nach einer leichten Erholung in den Vorjahren erneut ab. (Siehe Grafiken 1 und 2 auf dieser Seite.)

Gleichzeitig lag die kurzzeitige Beschäftigungssicherung im Bereich der Stammbelegschaften auch im Interesse der Unternehmen, die mit dem Anziehen der Weltwirtschaft wieder voll produzieren und ihre dominante Stellung im europäischen Binnenmarkt wie auf dem Weltmarkt stabilisieren konnten. Aufgrund dieser dominanten Stellung und ihrer gleichzeitigen Verzahnung mit niedrigen Lohnstückkosten konnten die Krisenkosten in die europäische Peripherie exportiert werden, was im Folgenden zu einer weiteren Verschärfung der ungleichen Entwicklung in der Eurozone geführt hat (vgl. Flassbeck/Lapavitsas 2013). Die »Allianz der Schwachen[1]« (Urban 2012a, S. 26) im Krisenkorporatismus muss daher als eine Standortallianz zur Überwindung kurzfristiger Krisenphänomene betrachtet werden, die bei einer weiteren Verschärfung der Krisendynamiken im Exportsektor nicht stabil geblieben wäre. Nicht die Stärke und das besonnene Agieren der exportorientierten Gewerkschaftsführer, sondern vielmehr die relative Schwäche der Gewerkschaften und die Stärke des exportorientierten deutschen Kapitals auf dem Weltmarkt haben zu einem »Erfolg« des Krisenkorporatismus geführt. Dass dieser Erfolg auf die Kernsektoren der männerdominierten, exportorientierten Teile der deutschen Ökonomie begrenzt blieb, zeigt sich nicht zuletzt bei einem Blick auf die Firmenpleiten im Dienstleistungssektor während der Krise (z.B. Hertie, Karstadt, Praktiker etc.[2]) oder auf die Ergebnisse von Lohnverhandlungen in diesem Bereich.

Grafik 1:
Die Schere bleibt offen
In Deutschland entwickelten sich die nominalen ...

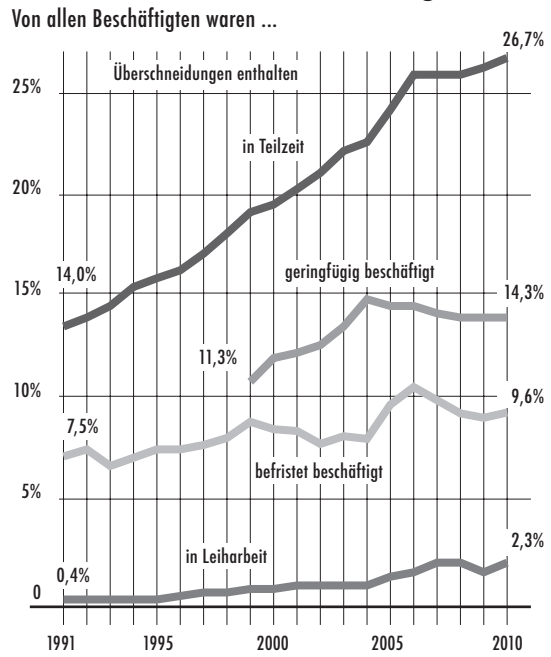


Reales Plus nur bei Tarifeinkommen
Je Arbeitnehmer änderten sich die realen ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, WSI-Tarifarchiv 2013
© Hans-Böckler-Stiftung 2012

Grafik 2:
Normalarbeit auf dem Rückzug
Von allen Beschäftigten waren ...



Quelle: Keller, Schulz, Seifert 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

II. Mit der sozialpartnerschaftlichen Inkorporation der Gewerkschaften ging keine Steigerung der Gestaltungsmacht einher

Während es im Kontext der Eurokrise in der europäischen Peripherie zu einem weitgehenden Ausschluss der Gewerkschaften von politischen Entscheidungen und einer Krise sozialpartnerschaftlicher Aushandlungsprozesse kam (vgl. für das Beispiel Spanien Gago 2013), lassen sich in Deutschland Indizien für eine Renaissance der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen zwischen Unternehmen, Staat und Gewerkschaften feststellen. Für die Gewerkschaften eröffneten sich dadurch, so Urban, »Einflusskanäle« (Urban 2013, S. 84), die zu einer gesteigerten Gestaltungsmacht führten. Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) lobte die Rolle der Gewerkschaften in der Krise im Januar 2013 als »ausgesprochen konstruktiv und positiv«[3]. Sigmar Gabriel (SPD) erklärte im November 2013, die SPD werde »nichts zustimmen im Koalitionsvertrag, bei dem die Gewerkschaften sagen: Das ist nicht genug«[4].

Trotz einer veränderten Rhetorik ist die These sich öffnender Einflusskanäle nur begrenzt haltbar. Wie Urban selbst zugeben muss, scheiterten in der Krise gewerkschaftliche Forderungen etwa nach »einer grundlegenden Re-Regulierung der Finanzmärkte oder der Einrichtung eines Public-Equity-Fonds« (Urban 2013, S. 84). Und auch auf der betrieblichen Ebene, so konstatiert Behruzi (2013, S. 153), »hat das kompromissbereite Vorgehen der Beschäftigtenvertretung aufseiten des Arbeitgebers nicht zu einer nachhaltig vergrößerten Kompromissbereitschaft geführt«. Vielmehr zeigte sich gerade auf der betrieblichen Ebene, dass es sich bei der sozialpartnerschaftlichen Inkorporation der Gewerkschaften um ein asymmetrisches Arrangement handelt, in dem die Interessen der Lohnabhängigen gegenüber den Profitinteressen der Unternehmen nachrangig sind (vgl. Ehlscheid et al. 2010, S. 45). Gewerkschaften tragen dieses asymmetrische Arrangement aus Sorge um den Erhalt der Industrien, in denen sie noch verankert sind, mit. Einen zusätzlichen Preis für ihre aktive Beteiligung am Krisenmanagement verlangen sie hingegen nicht, so der Jenaer Soziologe Klaus Dörre, sie »priorisieren die institutionenkonforme ›Logik der Einflussnahme‹ und stellen das Problem schwindender Organisationsmacht und Konfliktfähigkeit hinten an« (vgl. Dörre 2012, S. 13, Urban 2012b, S. 236).

Somit muss die Strategie der Gewerkschaften in der Krise eher als gelungene Einbindung in den herrschenden Block, mit deren Hilfe die herrschende Krisenpolitik legitimiert wurde, denn als Erfolg der Gewerkschaften betrachtet werden. Weder konnte langfristig die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften gesteigert, noch konnten eigene Forderungen oder mehr betriebliche Mitbestimmung durchgesetzt werden. Der Krisenkorporatismus, so Haipeter, ist lediglich »eine Rückkehr zu punktuellen Konsultationen. Dies bedeutet zwar gegenüber der Phase seit

---

Fortsetzung von Seite 3 unten

wohl Vorsitzender des »Vereins zur Bekämpfung der Sozialdemokratie« werden.

Den tatsächlichen Werdegang von Scheidemann, Noske und Ebert sollte er aber nicht mehr miterleben. Robert fiel im Oktober 1916. Hier sein letzter Brief vom 21. Oktober 1916:

Meine herzgeliebte teure Frau!
Kann Dir nicht eher wieder einen Brief schreiben, als bis ich von Dir Briefpapier erhalten habe. Bin gegenwärtig beim Arzt. Weil ich aber stundenlang im kalten zugigen Hausflur stehen und warten sollte, ging ich in den Garten. (…) Es hatte vergangene Nacht tüchtig gereift und gefroren. Gegessen habe ich nun schon 2 Tage fast gar nichts. Sowie ich etwas zu mir nehme, muß alles wieder unverdaut heraus. Als ich heute morgen um 4 Uhr zur Arbeit wollte, erging es mir wieder genau sowie gestern. Legte mich dann, weil zu matt, noch einige Stunden hin, wo ich schnell fest einschlief, weil ich, wenn auch noch sehr schlecht, aber doch mich ausstrecken konnte, denn die anderen Kameraden waren ja zur Arbeit. Wie viel lieber wäre ich auch mit gegangen. Denn in dieser Pesthöhle komme ich noch um.

Ich glaube, es kommt auch nur von der Pestluft. Denn sobald ich in frischer Luft sein kann, fühle ich mich wohl. Komme ich nach unten, wird mir ganz schlecht. Nun, was ich schreiben wollte: In diesen paar Stunden »Ermattungsschlaf« hatte ich einen solch schönen Traum. Zu Hause bei Euch und ruhte in Euren Armen. Wie wohl ward mir da zu mute. Ich konnte vor Glückseligkeit keine Worte, nur Tränen der Freude und des Schmerzes hervorbringen. Gleich darauf wachte ich auf – und befand mich in dem schwarzen Loch.–
Ach, was ist das hier für ein Elend.
Herzl. Gruß von Eurem
unglückl. Robert.

Dieses Buch, diese Briefe sind proletarische Widerstandsliteratur und beweisen, dass – auch innerhalb der Sozialdemokratie – eine Gesinnung gegen den Krieg möglich war. Sie belegen, dass Teile der damaligen ArbeiterInnenbewegung in der Lage waren, bewusst mit der Propaganda umzugehen und kritisch aufzutreten – auch nachdem sie daran gescheitert waren, den Krieg zu verhindern. Die Pöhlands waren auf theoretische Bildung bedacht, sie besuchten Schulungen, Lesungen und Theatervorstellungen und hatten das »Kapital« von Karl Marx studiert. Die Briefe von Anna und Robert Pöhland berühren aber auch Themen wie Kunst und Literatur, Kindererziehung oder Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau und vermitteln so eine Vorstellung vom Leben und Denken einer klassenbewussten Arbeiterfamilie vor und im ersten Weltkrieg.

Die Neuausgabe von 2006 wurde von Doris Kachulle um weitere Briefe ergänzt. Sie selbst erlebte die Veröffentlichung allerdings nicht mehr. Eine Gruppe um Karl Heinz Roth nahm sich der Fertigstellung ihrer Arbeit an, Roth selbst verfasste ein Vorwort, Rolf Becker erinnert an den letzten öffentlichen Auftritt von Doris Kachulle, und Jörg Wollenberg steuerte ein Nachwort zum historischen Stellenwert der Briefe und zu den Auseinandersetzungen innerhalb der Sozialdemokratie bei, das in der Erstauflage aus dem Jahre 1982 nicht enthalten war. Dieses Nachwort, zusammen mit den historischen Anmerkungen von Doris Kachulle selbst, lassen deutlich werden, wie sehr die deutsche Sozialdemokratie nicht nur in der Kriegsfrage gespalten war.

Das lässt hoffen.

Dieter Braeg

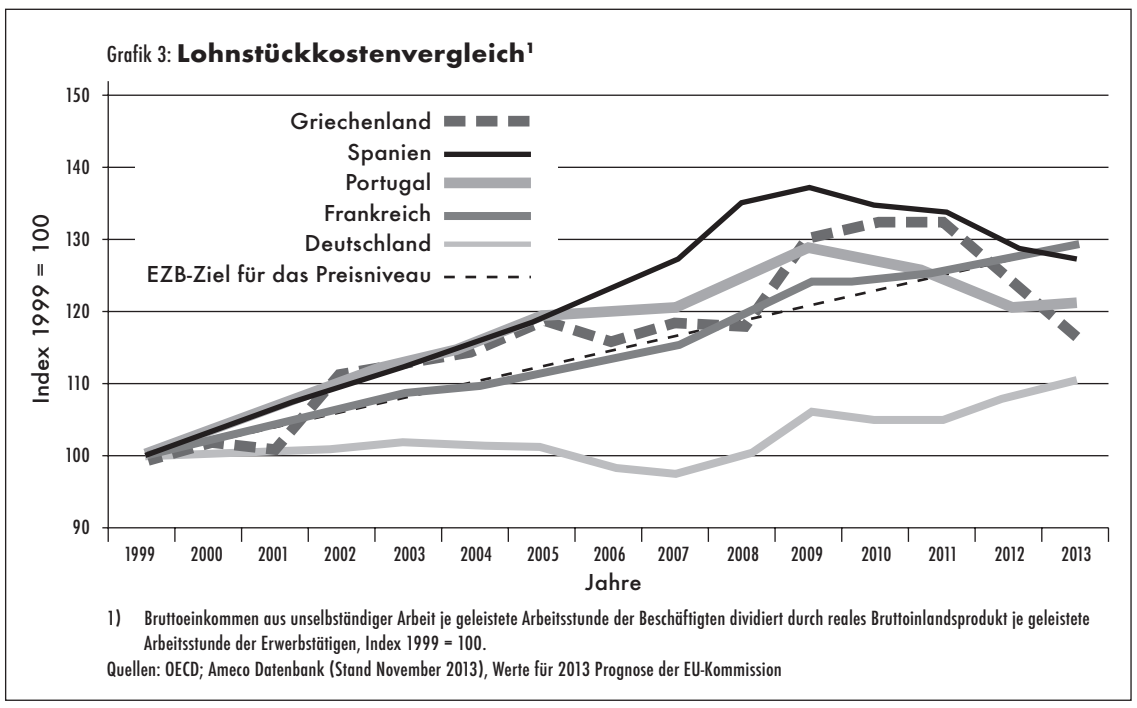
** Dieter Braeg lebt in Salzburg/Bad Reichenhall und hat nach 45 Jahren abhängiger Beschäftigung und noch längerer Gewerkschaftsmitgliedschaft den Kampf für eine andere Gesellschaftsordnung nicht eingestellt. Zuletzt hat er das Buch »Wilder Streik – das ist Revolution« veröffentlicht.*

der Hartz-Gesetzgebung eine Neuerung, ist aber nicht gleichbedeutend mit einem neuen Sozialpakt, zu dem die Regierung nicht eingeladen hatte und zu dem sie auch von den Interessenverbänden nicht gedrängt worden war. Viel spricht mithin dafür, hierin eine krisenbedingte und *temporäre Öffnung* der staatlichen Handlungsarena für die Sozialpartnerschaft zu sehen, nicht aber den Beginn eines neuen Korporatismus oder neuer Sozialpakte« (Haipeter 2012, S. 392).

III. Revitalisierung und Erneuerung der deutschen Gewerkschaften finden kaum statt

Die lange Zeit stark rückläufigen Mitgliederzahlen der deutschen Gewerkschaften erholten sich in den vergangenen Jahren, für das Jahr 2013 verkündete der DGB mit einem Rückgang von 0,08 Prozent eine ›rote Null‹.[5] Als eine Ursache der Entwicklung gilt nicht zuletzt das vermehrte Bemühen der Gewerkschaften um die Aktivierung und Gewinnung neuer Mitglieder (»Organizing«). Die Entwicklung der nominalen Mitgliederzahlen lässt sich jedoch nur begrenzt für die These eines Comebacks der Gewerkschaften in Anschlag bringen – schon allein deshalb, da mit ihr nichts über die Entwicklung des Organisationsgrads, d.h. des Anteils der Gewerkschaftsmitglieder an allen Beschäftigten ausgesagt wird. Es wäre zu prüfen, inwieweit die Mitgliederentwicklung allein nominal steigenden Beschäftigtenzahlen infolge des Wirtschaftswachstums der vergangenen Jahre geschuldet ist, bevor die Mitgliederentwicklung als Erfolg der Gewerkschaften verbucht wird.

Auch die positiven Effekte von Organizing bleiben fraglich. Den deutschen Gewerkschaften gelang es in den vergangenen Jahren kaum, der Passivierung der Gewerkschaftsmitglieder entgegenzuwirken, die sich daraus ergibt, dass gewerkschaftliche Politik vor allem in institutionellen Aushandlungsprozessen stattfindet, an denen Mitglieder und Beschäftigte nur als Konsumenten beteiligt sind. Folge sind eine sinkende Mobilisierungsfähigkeit und ein instrumentelles Verhältnis der Mitglieder zu den Gewerkschaften. Eine Übersetzung individueller Probleme in kollektive politische Forderungen und die damit einhergehende Erfahrung eigener Handlungsmacht, wie sie im Kontext der Krise etwa sozialen Bewegungen wie 15-M oder der Bewegung gegen Zwangsräumungen in Spanien gelingt, findet kaum statt. Statt eine reale Aktivierung und Selbstorganisation voranzutreiben, bleibt Organizing auf numerische Kennziffern der Mitgliederentwicklung beschränkt, die »Ausweitung von Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten und der Mitglieder« (Urban 2013, S. 85) erschöpfen sich in »neue[n] Formen der Ansprache oder regelmäßige[n], themengebundene[n] Mitglieder- oder Betriebsrätebefragungen« (Urban 2013, S. 85) – eine folgerichtige Konsequenz der Analyse gewerkschaftlicher Kampagnenabteilungen, dass es bei Organizing »mehr um Leidenschaft und um Ausstrahlung als um Inhalt« (Kornberger et al.[6], zit. nach Berger und Meyer 2011) gehe. Organizing bricht als »›technokratische Rekrutierungsmaßnahme‹ […] demnach ebenso wenig wie Campaigning mit der Stellvertreterlogik, sondern führt sie vielmehr fort« (ebd.). Eine reale Aktivierung und Politisierung der Beschäftigten erreicht es damit nicht.



Grafik aus: www.flassbeck-economics.de/das-verarbeitende-gewerbe-in-deutschland-zahlt-hohe-stundenloehne-zu-hohe/

IV. Die deutschen Gewerkschaften haben keine Antwort auf das europäische Krisenmanagement und die Prekarisierung des täglichen Lebens in der europäischen Peripherie

Bezüglich der europäischen Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften konstatiert Hans-Jürgen Urban zu Recht »konzeptionelle Versäumnisse, die sich zu einer schmerzlichen europapolitischen Strategielücke ausgewachsen haben« (Urban 2013, S. 90). Es mangele, so Urban weiter, an tarifpolitischer Koordinierung und strategischen Konzepten für eine transnationale Mobilisierung gegen die Austeritätspolitik. Die richtige Kritik bleibt jedoch oberflächlich, wenn sie vergisst, die spezifische Rolle der deutschen Gewerkschaften in diesem Kontext zu benennen. Diese versäumten es bisher weitgehend, sich an Mobilisierungen im Kontext der Krise – von Blockupy bis hin zum europäischen Generalstreik im November 2012 – zu beteiligen und setzten europapolitisch allein auf symbolische Protestformen wie Appelle und Memoranden. »Bevor wir aber selbst zu Aktionen mobilisieren, müssen die Gewerkschaften die Debatte über ihre Antworten auf die Krise zu Ende führen«, erklärte Hans-Jürgen Urban am 1. April 2012 gegenüber der *taz*. Bis heute ist von europapolitischen gewerkschaftlichen Mobilisierungen mit wenigen Ausnahmen – etwa der Unterstützung von Blockupy durch den Bundesvorstand der GEW und einzelne Regionalverbände anderer Gewerkschaften – nicht viel zu sehen. So verebbte etwa der groß angekündigte heiße Herbst in der »Commerzbank Arena« in Frankfurt. Unaufgearbeitet ist auch die bisherige Rolle der deutschen Gewerkschaften in der Wirtschafts- und Währungsunion: Durch moderate Lohnpolitik und Wettbewerbskorporatismus trugen sie zu sinkenden Reallöhnen in Deutschland bei,

Fortsetzung auf Seite 6 oben

Stone of Rememberance mit Cross of Sacrifice, beides Elemente, die sich auf allen größeren Commonwealt-Friedhöfen finden. Der Bibelspruch Their Name Liveth For Evermore wurde von Rudyard Kipling ausgewählt

Wir sind so frei…

Rudolf Walther über das unbestechliche Online-Lexikon Wikipedia

Wikipedia hat sich mit 27 Millionen Artikeln in 280 Sprachen zur weltweit »wichtigsten Informationsquelle« gemausert und strebt an, als »Weltkulturerbe« eingestuft zu werden. Allein die deutsche Ausgabe umfasst 1,7 Millionen Artikel mit 4,6 Millionen Seiten Umfang. Mit dem guten Ruf und der großen Beliebtheit *von* Wikipedia kontrastiert das Wissen *über* Wikipedia unter den Nutzern – d.h. über die Entstehung, die Struktur und das Funktionieren der Enzyklopädie sowie involvierte Interessen. »Was in Wikipedia steht, erweckt den Anschein von Gültigkeit«. Dass dieses Volksvorurteil auf einem Wissensdefizit beruht, erhellt jetzt in kompakter und verständlicher Form die von der Otto-Brenner-Stiftung geförderte Studie »Verdeckte PR in Wikipedia. Das Weltwissen im Visier von Unternehmen« von Marvin Oppong (www.otto-brenner-stiftung.de).

Zwar verfügt Wikipedia über Grundprinzipien, Richtlinien und ein Regelwerk, aber mit der Durchsetzung dieser Normen sieht es nicht gut aus. Griffige Richtlinien (»Sei mutig! Ignoriere Regeln!«) sind vage, Relevanzkriterien nur fragmentarisch formuliert und für die Praxis irrelevant, weil eine verbindliche Interpretation ebenso fehlt wie eine unabhängige Instanz zu ihrer Durchsetzung.

Schuld daran ist die intransparente, hierarchische Struktur von Wikipedia. Die Hierarchie erhebt sich von der Masse nicht angemeldeter Benutzer über angemeldete Benutzer, bestätigte Benutzer und stimmberechtigte Benutzer bis zu den Sichtern (14 231), Administratoren (260), Bürokraten (5), *Oversightern* und *Checkusern* (5). Stimmberechtigt sind nur Benutzer, die während zwei Monaten aktiv sind und wenigstens 200 Edits – also Beiträge, die die Kontrollen passieren, geliefert haben. Bei Wahlen, an denen nur einige hundert NutzerInnen teilnehmen, werden Stimmen nicht ausgezählt, sondern geschätzt. Die Namen der so »gewählten« 260 Administratoren sind öffentlich nicht bekannt. Einzig jene der Bürokraten, Oversighter und Checkuser kennt man. Wikipedia ist, so Oppong, keine Demokratie gleichberechtigter NutzerInnen, sondern eine »Oligarchie von besonders Interessierten«, die über viel Zeit verfügen. Es gibt weder eine Registrierungs- noch eine Klarnamenpflicht für Veränderungen an Artikeln.

Genauso archaisch geregelt sind die finanziellen Verhältnisse des gemeinnützigen Vereins Wikipedia Deutschland e.V., der gewinnorientierten Wikimedia Förder-GmbH und der amerikanischen Wikipedia Foundation (von Google gesponsert). Die Einsicht in die obskuren Finanzverhältnisse ist fast ausgeschlossen. Das betrifft insbesondere das Verhältnis von »Vereinen«, »Fördergesellschaften« etc., die im Kostüm der Gemeinnützigkeit auftreten (etwa Wikimedia Deutschland – Gesellschaft zur Förderung freien Wissens e.V.), zur »Muttergesellschaft« (Wikimedia Foundation), die nicht deutschem Recht unterliegt.

Gravierender als diese Strukturdefizite ist allerdings die inhaltliche Einflussnahme von Verbänden, Organisationen und Unternehmen auf Wikipedia – trotz der Selbstverpflichtung auf neutrale Information. Tausende von PR-Agenturen und Presseabteilungen manipulieren

Fortsetzung auf Seite 6 unten

Fortsetzung von Seite 5 oben

die eine der zentralen Ursachen der Ungleichgewichte im Euroraum und der Eurokrise darstellen (vgl. Busch et al. 2013, S. 6, auch Grafik 3 auf der vorherigen Seite.)

Ein weiteres Problem sind fehlende Mehrheiten für einen Kurswechsel in der Krisenpolitik innerhalb der Gewerkschaften. Eine Reihe von Studien zeigt die Verbreitung von rechten Einstellungen in den Gewerkschaften (vgl. Zeuner et al. 2007) sowie Formen exklusiver Solidarität (vgl. Dörre 2011) in den Belegschaften. Aktive GewerkschafterInnen konstatieren eine mangelnde Empathie deutscher Belegschaften gegenüber der Prekarisierung alltäglicher Lebensbedingungen in der europäischen Peripherie (vgl. *Der Standard*, 22. August 2012).

Fazit

Ein relativ erfolgreiches Comeback als Krisenmanager lässt sich den deutschen Gewerkschaften nur dann attestieren, wenn zentrale Aspekte ausgeblendet bleiben – etwa die Stellung der deutschen Ökonomie innerhalb des europäischen und globalen Kapitalismus, die Diskrepanz zwischen rhetorischer Aufwertung und faktischer Gestaltungsmacht, die bestenfalls oberflächliche Erneuerung der deutschen Gewerkschaften sowie das Scheitern daran, eine auch nur europaweit solidarische Politik in der eigenen Praxis zu verankern. Erfolge der Gewerkschaften in der Krise hervorzuheben – wozu etwa Hans-Jürgen Urban tendiert – birgt die Gefahr, eine Auseinandersetzung um die eigene Praxis und die Rückgewinnung von Gestaltungsmacht zu erschweren und darüber zu problematischen strategischen Entscheidungen zu gelangen. Beispielhaft steht hierfür die positiv-staatstragende Bewertung des Koalitionsvertrags von CDU/CSU und SPD durch die Gewerkschaften und die Wiederannäherung an eine (nach wie vor neoliberal gewendete) SPD. Notwendig ist es demgegenüber, aus der Kritik gegenwärtiger Strategien heraus Praxen zu entwickeln, die eine Stärkung der eigenen Organisationsmacht mit der Perspektive praktischer europäischer Solidarität verbinden.[7] Nur so wird es langfristig möglich sein, einer »Abwärtsspirale« (Urban 2012b, S. 227) der deutschen Gewerkschaften entgegenzuwirken und gegenüber »Europas Weg in den Autoritarismus« (Urban 2011) eine wirksame Gegenwehr zu entwickeln.

Literatur:

Urban, Hans-Jürgen (2011): »Stabilitätsgewinn durch Demokratieverzicht? Europas Weg in den Autoritarismus«, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 7/2011, S. 77-88

Urban, Hans-Jürgen (2012a): »Gewerkschaften und Kapitalismuskritik«, in: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, H. 92, Nr. 4/2012, S. 19-30

Urban, Hans-Jürgen (2012b): »Crisis corporatism and trade union revitalisation in Europe«, in: Lehndorff, Steffen (Hg.): A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis, Brüssel: ETUI, S. 219-242

Urban, Hans-Jürgen (2013): »Strohfeuer oder Wendepunkt? Gewerkschaftliches Comeback in Zeiten der Krise«, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 5/2013, S. 83-90

Die vollständige Literaturliste ist über die Redaktion erhältlich.

Anmerkungen:

1) *Damit meint Urban die Allianz aus Gewerkschaften, ArbeitgeberInnen und dem Staat, welche in der Krise alle drei aus einer Position der Schwäche heraus agiert hätten.*
2) *Auch 2014 zählt der Dienstleistungssektor zu den am meisten gefährdeten Branchen für Firmenpleiten (vgl. Merkur Online 2014).*
3) *www.rp-online.de/politik/deutschland/merkel-aufkuschelkurs-mit-gewerkschaften-aid-1.3134926*
4) *www.welt.de/newsticker/news1/article122205696/Gabriel-Kein-Koalitionsvertrag-ohne-Zustimmung-der-Gewerkschaften.html*
5) *www.dgb.de/presse/++co++3531ad06-6619-11e2-80e6-00188b4dc422/*
6) *Die Berliner Agentur Kornberger und Partner übernimmt »nicht nur Produktion und Vermarktung von IG Metall-Broschüren und -Veranstaltungen, sondern versteht es auch, in regelmäßigen Abständen Botschaften über die Wunderwirkungen von US-Gewerkschaften und ihren Organizing-Konzepten in den Köpfen deutscher Gewerkschaftsfreunde zu verankern.« (Berger und Meyer 2011)*
7) *Ein beispielhaftes Experiment in dieser Richtung ist etwa einer Initiative des Prekär Cafés in Wien, das sich seit Jahren um eine Organisierung prekär Beschäftigter jenseits gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen bemüht. In Kooperation mit Aktivistinnen und Aktivisten aus Spanien (u.a. von Juventud Sin Futuro) und Griechenland (u.a. von Solidarity for All) veranstaltet das Café Vollversammlungen, auf denen sich prekär Beschäftigte, die im Kontext der Krise aus der europäischen Peripherie nach Wien migrierten, gegenseitig zu Beschäftigungsbedingungen beraten. Aus den Vollversammlungen heraus entstehen regelmäßig Aktionen, die das europäische Krisenmanagement problematisieren. www.connessioniprecarie.org/2013/09/23/a-precarity-office-in-vienna-notes-from-the-start-of-an-experiment/*

** Nikolai Huke lebt in Hamburg und promoviert zu spanischen Protestbewegungen in der Eurokrise; Felix Syrovatka lebt in Berlin und ist Mitglied der Assoziation für kritische Gewerkschaftsforschung (AKG).*

Beinhaus von Douaumont, Grabstätte von über 130 000 nicht identifizierten deutschen und französischen Soldaten bei Verdun

Lebens

Andre Tarkowski

Die Fortsetzung unserer Interviewreihe zum Organizing in deutschen Ge-werkschaften macht diesmal Andre Tarkowski mit der These, dass Organizing ernst genommen einen Strategiewechsel in den Gewerkschaften nach siech ziehen muss, der sowohl politische als auch organisatorische Konsequenzen hätte. Diese hat nach seiner Einschätzung und Erfahrung noch keine deutsche Gewerkschaft gezogen. Sich über Organizing Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit zurückzuerobern, ist aber – so Tarkowski – für die Gewerkschaften eine Frage des Überlebens.

express: *Du arbeitest seit geraumer Zeit als Organizer. Was unterscheidet den Organizer von einem anderen Gewerkschaftssekretär bzw. Betreuungssekretär oder, anders gesagt: die Arbeit des Organizings von anderer, regulärer Gewerkschaftsarbeit bei der Mitgliederbetreuung?*

Verkürzt gesagt stellt klassische Betreuungsarbeit ein gewerkschaftliches Serviceangebot für existierende Betriebsräte und IG Metall-Mitglieder im betrieblichen Alltag zur Verfügung. Im Rahmen dessen beraten Betreuungssekretäre Betriebsräte bzw. Vertrauensleute in Rechtsfragen, geben Expertise zu bestimmten Spezialthemen, sind Feuerwehr für betriebliche Konflikte und Auseinandersetzungen, bereiten Tarifrunden vor und treten in regelmäßigen Abständen auf Betriebsversammlungen auf. Sie setzen dabei in der Regel auf bereits vorhandenen, mal mehr, mal weniger etablierten betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen auf.

Beim Organizing geht es darum, diese Strukturen in strategisch wichtigen Betrieben zusammen mit den Beschäftigten erst herzustellen und sie in einem weiteren Schritt zu konsolidieren. Demokratisierung und Humanisierung von Arbeit sind dabei regelmäßig die zentralen Leitwerte der Beschäftigten, die sich in diesen Prozessen engagieren.

Diese Emanzipationsaspiration der Beschäftigten trifft häufig auf den erbitterten und nicht selten hoch ideologisch aufgeladenen Widerstand von Seiten der Arbeitgeber (Stichwort *union busting*), so dass die Herstellung von kollektiver Handlungsfähigkeit der Belegschaften im Vorfeld dieser Auseinandersetzungen die *condito sine qua non* für erfolgreiche Betriebsratsneugründungen bzw. den

Anarchosyndikalistische Zeitung
Direkte Aktion
Reise zu den Neidgenossen
Schwerpunkt:
Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in der Schweiz
DA DIREKTE AKTION anarchosyndikalistische Zeitung
Probeheft gratis!
www.direkteaktion.org

Fortsetzung von Seite 5 unten

viele Artikel im Schutz des anonymen Zugangs nach ihren Interessen. Oppongs Beispiele bilden nur die Spitze eines Eisbergs ab. Diese Beeinflussung ist ihrer Natur nach nur schwer nachzuweisen, aber der Autor der Studie zeigt an Beispielen im Detail, wie »PR und Manipulation in Wikipedia allgegenwärtig« sind. Oppong belegt Manipulationen etwa im Artikel über das Energieunternehmen RWE, in dem sich der »Export von Atommüll« über Nacht zur »Rückführung von Brennstäben« verharmlost. Die »Zwangsarbeiter«, die der Chemiekonzern BASF unter dem Hitler-Regime beschäftigte, verschwinden plötzlich. Beim Stromanbieter TelDaFax fehlt der Abschnitt »Kritik« ebenso schnell wie ein Konkurs in der Geschäftskarriere des FDP-Politikers Christian Lindner. In einem anderen Fall wird die Finanzierung eines Films durch eine marktradikale Lobby verschleiert. Nicht vertrauenswürdig sind auch einige Oligarchen bei Wikipedia, die PR-Beratungsdienste und Lobby-Arbeit leisten neben ihrer Tätigkeit als Organe der Kontrolle und Qualitätssicherung bei Wikipedia. Exemplarisch dafür ist Achim Raschka, der von 2004 bis 2011 dem Vorstand von Wikipedia Deutschland e.V. angehörte, öffentliche Fördergelder für das Projekt »nachwachsende Rohstoffe« organisierte und beste Verbindungen zu privaten Firmen unterhielt, die von diesem Projekt profitieren.

Die Enzyklopädie Wikipedia ist auf dem besten Weg, ihren Ruf als Informationsquelle zu verspielen, wenn das Unternehmen nicht Reformvorschlägen folgt, die Oppong abschließend skizziert. Ihm zufolge müsste zunächst die Medienkompetenz der NutzerInnen erhöht und die Wikipedia-Software einfacher und transparenter gestaltet werden. Wenn Wikipedia den großspurig deklarierten Anspruch erfüllen möchte, jeder könne mitmachen bei der Enzyklopädie und die große Zahl von Mitarbeitenden garantiere schnelle Korrekturen, müsste die Zahl der wirklich Mitarbeitenden vervielfacht werden. Schließlich sollten anonym agierende Verbände, Unternehmen und andere geschäftlich Interessierte gezwungen werden, ihre Klarnamen offenzulegen. Wenn Wikipedia ein demokratisches Medium sein will, müssen die Wahlverfahren transparenter gemacht, Stimmen wirklich gezählt und Administratoren und andere Vertrauensleute auf Zeit gewählt werden.

Rudolf Walther

verlängernde Maßnahme

über die vitalisierende Wirkung von Organizing

Einstieg in Tarifbewegungen darstellt. Dies macht deutlich, dass sich Organizing in einem hoch umkämpften Feld weit jenseits von sozialpartnerschaftlichen Arrangements bewegt. Für die Arbeit eines Organizers bedeutet das einen hohen kommunikativen Aufwand, wenn es darum geht, erste Kontakte zu den Beschäftigten zu knüpfen, die Diskussion um Arbeitsbedingungen im Betrieb zu verankern und zu befördern, diese Diskussionen in regelmäßigen Treffen wieder zusammenzuführen und daraus letztlich eine gemeinsame Basis und einen Kampagnenplan für das Vorgehen mit den KollegInnen zu entwickeln – mit einem Wort, gewerkschaftlich handlungsfähig zu werden. Dabei fängt der Organizer im Grunde genommen bei null an. Deshalb ist es unerlässlich, den Betrieb und die betrieblichen Geschehnisse mit der »Lupe« zu begleiten, um den Prozess genau im Blick zu behalten, zu steuern und strategisch in die Offensive zu kommen. Im Kern geht es bei der Organizingtätigkeit aus meiner Sicht darum, demokratische und emanzipatorische Prozesse der Selbstermächtigung (Hilfe zur Selbsthilfe) anzustoßen, zu begleiten und zu unterstützen. Das alles benötigt jede Menge Zeit und Ressourcen. Diese haben die Betreuungssekretäre in der Regel nicht, da sie nicht selten bereits 30 oder mehr Betriebe in ihrem »Betreuungsportfolio« haben.

Auch hinsichtlich der Arbeitsinhalte gibt es deutliche Unterschiede. Die KollegInnen Gewerkschaftssekretäre sind häufig Experten hinsichtlich der Gewerkschaftshardware (Recht, Tarifverträge, Spezialwissen in bestimmten Mitbestimmungsfeldern etc.), während die Organizer sich eher auf das Feld der Gestaltung sozialer Prozesse kaprizieren. Hier stehen Aspekte von Projektgestaltung und -steuerung, Campaigning, zielgruppenspezifische betriebliche Öffentlichkeitsarbeit, Mobilisierung etc. im Vordergrund, die eher den Ansätzen von sozialen Bewegungen ähneln.

Erinnerst Du Dich noch, welches Bild Du von den deutschen Gewerkschaften hattest, als Du angefangen hast, für sie zu arbeiten? Hat sich Dein Bild der deutschen Gewerkschaften durch Deine Arbeit als Organizer verändert und wenn ja, wie?

Na ja, ich hatte anfänglich schon noch das Bild der im Fordismus verhafteten Gewerkschaften im Kopf, die in den sozialpartnerschaftlichen betrieblichen und politischen Arenen stellvertretend für ihre Mitgliedschaft in den Großbetrieben der Industrie versuchen, deren Arbeitsleid in Verhandlungen und durch »Klassenkompromisse« zu lindern. Als ich bei der Gewerkschaft angefangen habe, wurde aber auch schon eine strategische Umorientierung in Richtung konfliktorientierter Erschließungsarbeit in der Fläche durch Organizing sichtbar. Ohne diese strategische Neu-
orientierung, weg von reinen politischen Abwehrkämpfen gegen die Angriffe der Kapitalseite auf die Errungenschaften eines rheinischen Burgfriedens, hin zu einer konfliktorientierten gewerkschaftlichen Offensivstrategie, wäre ich vermutlich nicht bei der Gewerkschaft gelandet.

Mittlerweile gehören Kampagnen ja zum festen Repertoire der Gewerkschaften. Auch die gewerkschaftliche Erschließung von »weißen Flecken« auf der Mitbestimmungslandkarte mit dem Ziel der Steigerung der gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit in der Fläche ist zum wichtigen Bestandteil gewerkschaftlicher Strategieüberlegungen und auch Praxis geworden. Das scheint mir angesichts der stetig zunehmenden Angriffe auf Löhne, Mitbestimmung oder ganz generell gesprochen: auf humane Arbeits- und damit auch Lebensbedingungen der richtige Weg zu sein. Insofern bin ich mit dieser gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategie sehr einverstanden. Die sozialen Fragen in der Zukunft werden nicht durch Lobbyarbeit oder runde Tische von Spitzenfunktionären in unserem Sinne gelöst werden können. Es zeichnet sich immer stärker ab, dass diese Instrumentarien der politischen Einflussnahme angesichts postulierter Alternativlosigkeits- und Sachzwangszenarien in kafkaesker Redundanz immer ineffektiver werden, woraus sich aus meiner Sicht ergibt, dass sich sozialer Fortschritt oder Rückschritt zukünftig wieder entlang von Kräfteverhältnissen und Durchsetzungsfähigkeit entscheidet. Daraus ergibt sich die zwingende Schlussfolgerung: Die gewerkschaftliche Basis muss breiter, politscher, kampferprobter und übrigens auch europäischer bzw. internationaler werden. Nur über eine starke gewerkschaftliche Verankerung der Themen in der Basis kann es funktionieren. Deshalb gehen die aktuellen gewerkschaftlichen Reformen in die richtige Richtung: mit einem Mehr an Partizipation. Gesellschaftliche Alternativen lassen sich nicht mehr im Stellvertretermodus durchsetzen. Die ersten Schritte in diese Richtung werden durch Organizing- und Erschließungsprojekte der Gewerkschaften aktuell unternommen. Sicherlich geht die Neuorientierung nicht schnell genug, und es gibt hinsichtlich der Umsetzung auch durchaus berechtigte Kritik. Aber immerhin, der Anfang ist gemacht, und es bleibt zu hoffen, dass der eingeschlagene Weg konsequent weiter verfolgt wird und die Gewerkschaften bereit sind, aus Fehlern und Rückschlägen zu lernen, um konzeptionell einen Schritt weiter zu kommen.

Relief am Eingang zur Gedenkhalle auf dem deutschen Soldatenfriedhof Menem, West-Flandern

Kannst Du uns von einem gescheiterten und einem erfolgreichen Organizing-Projekt erzählen? Was waren die Gründe für das Scheitern oder den Erfolg?

Eigentlich spricht man als hauptamtlicher Gewerkschafter in der Öffentlichkeit nicht über gescheiterte Projekte. Die Hauptamtlichensozialisation gibt das nicht unbedingt her. Trotzdem will ich hier einmal eine Ausnahme machen.

Zuerst zum gescheiterten Projekt: Es handelte sich dabei um einen Betrieb ohne Betriebsrat mit 340 Beschäftigten. Anfänglich kamen drei Beschäftigte mit dem Wunsch nach Unterstützung bei der Betriebsratsneugründung auf mich zu. Im Erstgespräch erläuterte ich den Kollegen den Ablauf und die Voraussetzungen für einen solchen Prozess. Auf mehreren Aktiventreffen haben wir uns gemeinsam überlegt, wie wir Mitbestimmung im Betrieb zum Thema machen können, um eine betriebliche Basis für diese Auseinandersetzung zu formieren. Wir machten gemeinsame betriebliche Aktionen vor dem Tor der Firma und führten Eins-zu-Eins-Gespräche. Trotzdem verlief der Basisaufbau schleppend. Die Kollegen wollten oder konnten die Entscheidung für ein Engagement zur Betriebsratsgründung augenscheinlich nicht treffen. Da sich die entsprechenden Aktivitäten jedoch bereits bis zur Geschäftsführung herumgesprochen hatten und diese sofort handelte, indem sie vermeintlichen »Rädelsführern« kündigte und damit massiv Angst verbreitete, wurde uns angesichts der schwachen gewerkschaftlichen Basis das Heft des Handelns entrissen. Nun konnten wir nur noch reagieren und entschieden uns, gemeinsam die Wahl einzuleiten, um weitere Kündigungen von Aktiven über den besonderen Kündigungsschutz zu verhindern. Parallel dazu ließ der Boss Unterschriftenlisten gegen die Betriebsratswahl anfertigen und sorgte für deren Unterzeichnung. Der Druck auf die KollegInnen seitens der Geschäftsführung wurde so massiv, dass einer der besonders aktiven Kollegen nicht weiter machen wollte. Als dieser Pfeiler nachgab, fiel der ganze schöne Plan zusammen wie ein Kartenhaus, und letztlich blieb ein Scherbenhaufen übrig. Bis heute ist dieser Betrieb ohne Betriebsrat.

Das erfolgreiche Projekt:

Ein Betrieb mit 320 MitarbeiterInnen mit Betriebsrat. Die Ausgangssituation war dort ein Lohnniveau, das 40 Prozent unter Flächentarifvertragsvergütung lag. Lohnerhöhungen gab es nur sporadisch und in homöopathischen Dosen. Dort traf ich zunächst auf zögerliche Betriebsräte, die sich jedoch nach einer Bedenkzeit entschlossen, die Zusammenarbeit mit mir mit dem Ziel Tarifvertrag

Fortsetzung auf Seite 8 oben

Europa, von unten aufgerollt

Europäisches Netzwerk der Basisgewerkschaften hat getagt

Ein seltenes Bild bot sich den wenigen PassantInnen, die am 16. März an der Zentrale des DGB-Vorstands in Berlin-Mitte vorbeikamen. Dort hatten sich GewerkschafterInnen aus mehreren europäischen Ländern versammelt und hielten ihre Transparente und Fahnen in den scharfen Wind. Darunter Banner der Cobas aus Italien, mehrerer Sektionen der französischen Gewerkschaft SUD Solidaires und der polnischen Gewerkschaft der Krankenschwestern und Hebammen. Vor der DGB-Zentrale protestierten sie gegen alle Versuche, die Gewerkschaftsrechte in Europa einzuschränken. Dieser Protest hatte einen konkreten Grund.

In Deutschland unterstützt der DGB ein Gesetz zur Tarifeinheit, das die Rechte von kleineren Gewerkschaften, Branchen- und Basisgewerkschaften einschränken würde. In Italien, Frankreich und Spanien schließen die großen Gewerkschaften Stillhalteabkommen mit der Regierung. Branchen- und Basisgewerkschaften werden ignoriert, ihre Rechte teilweise massiv eingeschränkt. Daher appellierten die RednerInnen in mehreren Sprachen an den – am Sonntag allerdings abwesenden – DGB-Vorstand, sich nicht an der Einschränkung von Gewerkschaftsrechten zu beteiligen. Die zu der Aktion per Presseerklärung eingeladenen Medien hatten an dieser europäischen Aktion von BasisgewerkschafterInnen kein Interesse. Selbst das *Neue Deutschland* hatte für die Kritik am DGB schlicht »keinen Platz«, wie die verantwortliche Redakteurin mitteilte.

Die Aktion bildete den Abschluss des diesjährigen Treffens der europäischen Basisgewerkschaften in Berlin, an dem sich vom 14.-16. März mehr als 60 GewerkschafterInnen aus Italien, Spanien, Schweiz, Frankreich, Polen und der BRD beteiligten. Seit 2001 finden diese Treffen jährlich in einem anderen europäischen Land statt. Die Wurzeln des Netzwerks reichen bis in das Jahr 1995 zurück, als die Erhöhungen des Renteneintrittsalters in Frankreich zu Massenstreiks führten und die Notwendigkeit deutlich machten, dass sich Basisgewerkschaften europaweit koordinieren. Den treibenden Kern des Netzwerks bilden heute die Gewerkschaften der SUD Solidaires aus Frankreich, die CGT aus Spanien und die italienischen Cobas. Aus Deutschland beteiligten sich an der Vorbereitung und der Veranstaltung die FAU-Berlin, die Wobblies (Berlin), TIE-Germany, labournet.de, labournet.tv, der Arbeitskreis Internationalismus der IG Metall/Berlin und die Basisinitiative Solidarität (BaSo) aus Wuppertal.

Ein Schwerpunkt der theoretischen Debatte war der Bedeutung von Betriebsbesetzungen, Betriebsübernahmen und Arbeiterselbstverwaltung in der Krise gewidmet. Hierzu wurden gemeinsame Orientierungsthesen erarbeitet. Resolutionen wurden auch zur Unterstützung des »Marschs der Würde« am 22. März in Madrid (ein hierzulande medial nahezu totgeschwiegener Protest gegen die Troika-Politik mit mehreren hunderttausend Beteiligten) sowie zur Teilnahme an den Blockupy-Aktionstagen, die Mitte Mai zeitgleich in mehreren europäischen Ländern stattfinden werden, beschlossen (alle Resolutionen zu beziehen über den *express*).

Auch wenn das Verfassen von Resolutionen nach dem Geschmack

Fortsetzung auf Seite 8 unten

www.Sozialismus.de

J. Wagner: Ukraine – Showdown im postsowjetischen Raum | K. Wernecke: Weltkriegsjubiläum, neue Geschichtsdeutung und Neue Deutsche Macht | Ruth Deutschland: Käte Duncker 1915-1917 | Hermann Glaser: Hitlers Hetzschrift »Mein Kampf« | F. Blank: Alterssicherung – wieviele Säulen? | A. Engelberg: Nachruf auf Werner Mittenzwei | Supplement: Ist Europa noch zu retten?

Probeabo (3 Hefte): € 10,-; Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6
20099 Hamburg, Fax 040/28 09 52 77-50
E-Mail: redaktion@sozialismus.de

Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung
Vierteljahreszeitschrift 25. Jahrgang
Nr. 97, März 2014, 224 Seiten

Musik und Gesellschaft
Sorg – Einführung / Tomberg – Im Spannungsverhältnis von Gewaltherrschaft und Humanität – Händel / Köhler – Antikapitalismus im Musikdrama – Wagner" / Schneider – Komponisten aller Länder, vereinigt euch! / Rienäcker – Brecht-Eislers „Maßnahme" / Degenhardt – Politisches Lied in Deutschland / Sorg – Populäre Musik im globalen Kontext / Stroh – Fünf Fragen und Antworten / van Keeken – Musikgeschmack und Klassenstruktur / Binas-Preisendörfer – Kulturelle Selbstbildungen

Vor der Europawahl:
Dräger – Die europäische Linke / Wiegel – Rechte auf dem Vormarsch

Große Koalition:
Goldberg / Leisewitz / Reusch – Was bringt die Große Koalition?

Marx-Engels-Forschung
Goldschmidt – ‚Kommunismus' – falsch verstandener Begriff? (Teil II)

Und: Meyer – Lateinamerika nach Chile 1973 / Wollenberg – Rosa Luxemburg und die „Freiheit der Andersdenkenden"

Sowie: Berichte, Buchbesprechungen **Z** Einzelpreis: 10,- Euro (zzgl.Versand) im Abo: 35,00 Euro; Auslandsabo 43,- Euro (4 Hefte/ Jahr incl. Vers.) Studenten-Abo: Inland 28,00 u. Ausland 36,- Euro. Bezug über E-mail, Buchhandel (ISSN 0940 0648) oder direkt:Z-Vertrieb: Postfach 500 936, 60397 Frankfurt am Main, Tel./Fax 069 / 5305 4406

www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de - e-mail:redaktion@zme-net.de

Fortsetzung von Seite 7 oben

aufzunehmen. Nach kurzer Zeit stieß ich auf einen Kollegen, der schon Erfahrung in Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfen außerhalb dieses Betriebes gesammelt hatte. Dieser Kollege zeigte sich fest entschlossen und war der Motor beim Aufbau einer gewerkschaftlichen Basis, wobei er eine Dynamik in den Prozess brachte, die auch weitere Kollegen mitriss. Dadurch und durch zahlreiche Treffen, Versammlungen und die ein oder andere Aktion in kurzen Abständen gelang es ziemlich rasch, eine recht muntere und zahlenmäßig ansehnliche Tarifbewegung auf die Beine zu stellen. Auch hier versuchte der Arbeitgeber zu demobilisieren, war dann aber klug genug einzusehen, dass die Bewegung schon zu stark war. Aktuell befinden wir uns bei dieser Firma in Verhandlungen um einen Tarifvertrag.

Nun zur Analyse: Erfolg bzw. Misserfolg hängt aus meiner Sicht von einem Bündel von Faktoren ab. Ein wichtiger Aspekt ist sicherlich, dass die Zeit reif sein muss für einen solchen Prozess, der den Beschäftigten viel Mut und Courage abverlangt. Wenn die Vision einer besseren Zukunft nicht zumindest ansatzweise vorhanden ist, kann man diese aus meiner Sicht auch nicht von außen implementieren. Dasselbe gilt meiner Auffassung nach auch für den Glauben der Beschäftigten an die eigenen Möglichkeiten der Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Weitere wichtige Mosaiksteinchen sind die betrieblichen Aktiven. Im positiven Fall finden sich KollegInnen, welche die Vorhaben zu ihrem Projekt machen und über gute Kanäle in der Belegschaft verfügen. Dies ist ein zentraler Punkt, da wir fundamental auf die Bereitschaft der KollegInnen angewiesen sind, Verantwortung für die Umsetzung von gemeinsamen Vereinbarungen und einzelnen Kampagnenschritten zu übernehmen. Das sind Vorbedingungen für den ersten großen Meilenstein dieser Projekte: Die Formierung einer starken betrieblichen Basis. Mitunter braucht es für diese Phase viel Zeit und die Geduld aller Beteiligten. Geht es doch vor allem um ein gegenseitiges Beschnuppern und Kennenlernen und letztlich um den Aufbau von Vertrauen, bevor überhaupt inhaltliche Arbeit stattfinden kann.

Kreativität und die Bereitschaft zu unkonventionellen Aktionen, um unsere Botschaften auch mit einem Augenzwinkern und mit einem Schuss Subversion an den Mann und die Frau zu bringen, können Katalysatoren dieser Prozesse sein.

Aus Auswertungsrückmeldungen wissen wir auch, dass die Beschäftigten einen hohen Grad an Verbindlichkeit vom Organizer erwarten. Das Gefühl der Sicherheit, dass der Organizer gut für sie erreichbar ist und im Krisenfall auch alles andere stehen und liegen lässt, ist vor dem Hintergrund ihrer ersten Schritte auf diesem unbekanntem Terrain eine ganz wichtige Rahmenbedingung. Nicht zuletzt ist es die Kunst des Organizers, die KollegInnen über eine beteiligungsorientierte Herangehensweise Schritt für Schritt in die Verantwortung für ihre betrieblichen Prozesse zu bringen, also den Rahmen sowohl für eine individuelle als auch kollektive Weiterentwicklung der Belegschaft zur Verfügung zu stellen. Die Begleitung und Anleitung durch den Organizer sollte im Idealfall irgendwann überflüssig werden, der Prozess sollte bis dahin gebracht werden, dass er allein von den betrieblichen Akteuren gestaltet und getragen wird.

Interessant ist ja nicht nur in Deutschland, sondern auch in den USA als Mutterland des Begriffs und Konzepts, dass Organizing innerhalb der Gewerkschaften sowohl von rechts wie von links kritisiert wird: Den einen ist das Ganze zu sehr mit ›Demokratie von unten‹ assoziiert, den anderen zu wenig. Wie siehst Du das Verhältnis von Organizing und gewerkschaftlicher Demokratisierung?

Ich denke, dass es naiv ist zu glauben, man könnte Organizing einfach an einen bestehenden Gewerkschaftsapparat dranbasteln, ohne dass dieser sich verändern würde bzw. verändern müsste. Wenn man es ernst meint mit dem Organizing und es nicht lediglich auf eine neue Methode zur Mitgliedergewinnung reduziert, muss einem klar sein, dass dieser Strategiewechsel auch politische und organisationspolitische Implikationen hat. Denn sowohl Emanzipationsprozesse als auch Partizipationsforderungen der Beschäftigten werden nicht an den Werkstoren halt machen. Den Gewerkschaften muss also schon vorweg klar sein, dass sie neue attraktive Formen und weitreichendere Angebote der Beteiligung an der gewerkschaftlichen Willensbildung entwickeln müssen, um diese legitimen Partizipationsansprüche zu integrieren. Dieser Wandel muss auch innerhalb des Apparates bewusst und planvoll gestaltet werden, ansonsten werden die angestoßenen Entwicklungen strukturell entmutigt und damit schneller versanden, als sie entstanden sind. Diese Konsequenz hat nach meiner Beobachtung noch keine Gewerkschaft in diesem Ausmaß formuliert bzw. gezogen. Bisher befinden wir uns, was das anbelangt, noch in den zarten Anfängen einer Entwicklung mit offenem Ausgang. Entscheidend für den Erfolg dieser Reform wird aus meiner Sicht sein, ob man es hinbekommt, die Organizing-Projekte mit bestehenden gewerkschaftlichen Strukturen zu verzahnen, so dass sie zum selbstverständlichen Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit werden, und nicht, wie es bisher den Eindruck macht, eine inkompatible Parallelexistenz als exotische Fremdkörper fristen. Das setzt eine gegenseitige Öffnung, Neugier und unideologische Herangehensweise voraus, deren Vorhandensein nicht immer vorausgesetzt werden kann. Häufig gewinnt man daher eher den Eindruck, dass diese Richtungsentscheidung ein heiß umkämpftes politisches Feld um Ressourcen und Prioritäten innerhalb der Gewerkschaften selbst darstellt, bei der sich Traditionalisten und Erneuerer als Lager gegenüberstehen. Ich persönlich halte diesen Antagonismus für unproduktiv, weil er den Blick darauf verstellt, dass es nicht nur Schwarz oder Weiß gibt und die Kunst einer Neuorientierung darin besteht, die Spannungen und Widerstände gegen Reformen für die Organisation im Sinne eines wechselseitigen Lernprozesses produktiv zu machen.

Ein weiterer Kritikpunkt, an dem rechte ebenso wie linke KritikerInnen des Organizing ansetzen, ist die Frage der Mitgliedergewinnung. Für die einen stehen die Mitgliedererfolge des Organizing in keinem Verhältnis zum finanziellen und personellen Aufwand, für die anderen wiederum ist Organizing zu sehr auf Mitgliedergewinnung fokussiert. Auch hier würde uns Deine Einschätzung interessieren.

Für mich ist erst einmal zu hinterfragen, wie diese Leute zu einer derartig negativen Kosten-Nutzen-Bewertung kommen. Welche Maßstäbe werden da zugrunde gelegt, und gelten diese dann auch für andere, etablierte Formen von gewerkschaftlicher Arbeit?

So lange das nicht weiter unterfüttert wird, halte ich diese Aussage schlicht für ein ökonomistisches Totschlagargument. Klar ist doch, dass auch vom Organizing keine Wunder zu erwarten sind. Des Weiteren finde ich eine abschließende Bewertung des Nutzens von Organizing in einem solch frühen Stadium unfair.

Organizing im Sinne eines kohärenten und fertig entwickelten gewerkschaftlichen Konzepts gibt es in Deutschland ja bis dato so nicht. Grundlagen sind zwar gelegt, der Rest jedoch verläuft immer noch nach der *trial and error*-Methode. Diesen Lernprozessen muss man Zeit geben und sich in Geduld üben, denn in dieser frühen Phase gehört auch das Scheitern ganz selbstverständlich zum Lernprozess der Organisation dazu. Wichtig wird sein, wie sorgfältig man evaluiert und welche Ressourcen dann in die konzeptionelle Weiterentwicklung gesteckt werden.

Wenn alles beim Alten bleiben soll und man in Lernprozesse der Organisation und Weiterentwicklungen keine Mittel investieren will, dann muss man das aber auch genau so sagen und sich nicht hinter vermeintlich objektiven betriebswirtschaftlichen Argumenten verstecken.

Die Kritik an der zu einseitigen Fokussierung auf die Mitgliedergewinnung hat ihre Berechtigung dann, wenn diese zum alleinigen Bewertungsmaßstab für den Erfolg von Organizingprojekten wird. Eine derartige Bewertung vergisst aus meiner Sicht, dass die Mitgliederfrage kein Selbstzweck sein kann.

Fortsetzung von Seite 7 unten

eines Delegierten der FAU deutlich zu viel Raum auf dem Treffen einnahm, erschöpfte sich die Arbeit nicht darin. Mittlerweilen existieren innerhalb des Netzwerks Branchennetzwerke für Call Center, Gesundheit, Transport, Industrie, Erziehung und den Öffentlichen Dienst. In entsprechenden Arbeitsgruppen ging es um den Ausbau der vorhandenen Kontakte und gemeinsame Aktivitäten. So beratschlagten in dem Netzwerk »Bahn ohne Grenzen«, an dem sich neben europäischen Bahnbeschäftigten, NutzerInnen-Initiativen und ökologisch orientierten Gruppen auch afrikanische Bahnbeschäftigte beteiligen, auch Gäste des linksgewerkschaftlichen Berliner S-Bahn-Bündnisses, wie man weitere Privatisierungen verhindern kann. Ihre gemeinsame Perspektive richtet sich auf einen Kampf für eine öffentliche Bahn unter Kontrolle der Beschäftigten und der NutzerInnen.

Interessant war der Bericht einer Cobas-Neugründung aus Norditalien, die aus einem mittlerweile vier Jahre andauernden militanten Streik in einem der wachsenden Logistik-Zentren bei Mailand vor zwei Monaten entstanden war. Ausführlich berichteten die KollegInnen über ihren Kampf gegen Logistikkonzerne wie TNT, DHL und GLS und den Milchriesen Granarolo, in dem sie sich – weitgehend erfolgreich – u.a. für die Wiedereinstellung von 51 entlassenen KollegInnen, die Einhaltung von Tarifverträgen (die in »Krisensituationen« bei den italienischen Großgenossenschaften per Gesetz außer Kraft gesetzt werden können) und einen geregelten Acht-Stunden-Tag eingesetzt haben. Zu der Auseinandersetzung gibt es auch einen Film[1] und einen längeren Hintergrundtext zum Boom der Logistikbranche in Italien und zur Neuzusammensetzung der Arbeiterklasse in dieser Branche.[2]

Aus Polen waren die Gewerkschaften der Krankenschwestern und Hebammen gekommen, die das »Europäische Manifest gegen die Kommerzialisierung des Gesundheitswesens« vorstellten. Die Initiative für diesen Aufruf und die laufende Kampagne war von belgischen, französischen und polnischen BasisgewerkschafterInnen im Gesundheitsbereich ausgegangen und wurde in Deutschland u.a. vom Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte unterstützt. Etwas enttäuscht zeigte sich eine Delegierte der polnischen Gewerkschaft, die in dem Workshop über den Widerstand gegen die Kommerzialisierung des Gesundheitswesens allein blieb. Dabei existiert das Manifest seit über einem Jahr und liegt übersetzt in verschiedenen Sprachen vor.

Dass hier die Chance für eine internationale Koordinierung nicht besser genutzt werden konnte, ist auch deshalb bedauerlich, weil aktuell Beschäftigte an der Berliner Charité gemeinsam mit einer Solidaritätsinitiative gegen die zerstörerischen Folgen der Ökonomisierung des Gesundheitswesens und für den Zusammenhang von besseren Arbeitsbedingungen und Qualität der Pflege kämpfen. Die KollegInnen aus der Charité waren jedoch, ebenso wie viele andere GesundheitsaktivistInnen, auf dem Care-Revolution-Kongress vertreten, der zeitgleich mit dem Treffen des europäischen Gewerkschaftsnetzwerkes in Berlin stattfand (s. dazu den Bericht von Stefan Schoppengerd, S. 12 in diesem *express*). Zu der geplanten gemeinsamen Demonstration kam es leider aus Gründen der Konferenzdramaturgie nicht. Dies ist aber sicher nicht der kleinen Vorbereitungsgruppe vorzuwerfen, die sich für die Durchführung des mehrsprachigen Kongresses nur auf wenige aktive Gruppen und Einzelpersonen in Berlin stützen konnte.

Vielleicht beim nächsten Mal: Verabredet wurde eine Folgekonferenz, die im Oktober 2014 in Paris stattfinden soll.

Willi Hajek/Peter Nowak

Anmerkung:

1) *»Granarolo – eine Woche der Leidenschaft«, 15 min., italienisch mit dt. Untertiteln, bei labournet.tv unter: http://de.labournet.tv/*
2) *http://debatteforum.wordpress.com/*

Organizing-Prozesse brauchen immer auch ein Wozu, und dieses Wozu muss sich jenseits rein quantitativer Kriterien bewegen und sollte – das ist für den Erfolg von Organizingprozessen zentral – letztlich von allen Beteiligten in einem demokratischen Prozess gemeinsam entschieden werden. Das bloße Exerzieren von Organisationsrationalitäten desavouiert das Organizing, hierarchisiert den Prozess, demotiviert die Betroffenen und wird deshalb im Kern antiemanzipatorisch. Nach meiner Erfahrung stellt die Mitgliedergewinnung nichtsdestotrotz eine wichtige Prämisse für das Erreichen der gemeinsamen Organizing-Ziele dar. Durchsetzungsfähigkeit und Stärke hängen direkt an der Mitgliederentwicklung in den Betrieben. Zudem darf man nicht vergessen, dass Gewerkschaften Selbsthilfeorganisationen sind und sich ausschließlich über Mitgliedsbeiträge finanzieren, was bedeutet, dass Mitgliedsbeiträge die einzige finanzielle Ressource darstellen, um die nötige Infrastruktur für diese Prozesse überhaupt bereitstellen zu können. Anders ausgedrückt: Die Gewerkschaften versuchen mit ihrem Wirken ein Kolletivgut (bspw. Tarifverträge) herzustellen, und dies funktioniert nur, wenn sich möglichst viele KollegInnen solidarisch an den Kosten für die Herstellung dieses Gutes beteiligen. Dies muss man den KollegInnen in der Praxis aber auch gar nicht bis ins Letzte begründen. Wenn man sie nicht gleich mit der Mitgliederfrage überfällt, sondern erst einmal das Wozu gemeinsam diskutiert, wird den Beschäftigten zumeist relativ schnell klar, dass es ohne ihren Beitrag und die Entscheidung, sich aktiv in den Prozess einzubringen, nicht funktionieren wird. Zudem hat die Mitgliedschaft ja auch einen Selbstbindungseffekt, und signalisiert, dass man sich hinter die gemeinsamen Ziele stellt und im Zweifelsfall auch bereit ist, diese über gemeinsame Kampfmaßnahmen solidarisch durchzusetzen. Über diese Entscheidungshürde müssen die KollegInnen schon im Vorfeld tatsächlicher Auseinandersetzungen hinweg.

Selbst da, wo Organizing-Kampagnen in Deutschland erfolgreich waren, scheint es leider immer wieder Probleme mit der Nachhaltigkeit dieser Erfolge zu geben, d.h., die entstandenen Strukturen schlafen ein, gewonnene Mitglieder treten wieder aus usw. Woran liegt das Deiner Ansicht nach?

Der neuralgische Punkt hinsichtlich der Nachhaltigkeit ist der Zeitpunkt und die Art und Weise der Übergabe der Projekte in die Regelbetreuungsstrukturen der Organisation. Erfolgt diese Übergabe zu früh bzw. ungeplant, dann brechen die entstandenen zarten Strukturen relativ schnell wieder zusammen. In der Regel halten die lokalen Gewerkschaftsgliederungen nicht die Ressourcen vor, die gebraucht würden, um die Entwicklung hin zu gefestigten betrieblichen Strukturen zu begleiten. Das A und O ist deshalb aus meiner Sicht, dass die hohe Betreuungsintensität des Organizings so lange aufrechterhalten werden muss, bis diese Strukturen sich einigermaßen selbst tragen. Erst dann ist es möglich, die Übergabe einzuleiten.

Hinzu kommt noch, dass die bisher aus der Taufe gehoben Organizing-Projekte häufig parallel zur bestehenden Organisationsstruktur laufen. Dies führt dazu, dass sich die wechselseitigen Berührungs- und Anknüpfungspunkte doch in überschaubaren Grenzen halten und sich durch diese Dichotomie neben den strukturellen auch ›kulturelle‹ Disparitäten ergeben, was eine bruchlose Überführung in eine Regelbetreuung schwierig macht. Ein weiteres Fragezeichen habe ich dahingehend, ob die Gewerkschaftsapparate die geweckten und selbstbewusst vorgetragenen Partizipationsansprüche der Mitglieder aus den Organizing-Prozessen aufgreifen, verarbeiten und letztlich befriedigen können. Aus meiner Sicht haben die Organizing-Konzepte, die ich aus Deutschland kenne, genau an der Stelle einen blinden Fleck. Unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten finde ich es zentral, dass die Gewerkschaften an diesem Punkt eine konzeptionelle Weiterentwicklung initiieren, die in Richtung neuer Mitgliedsbeteiligungsformen an der gewerkschaftlichen Willensbildung gehen.

Wie nimmst Du die ArbeitnehmerInnen bei Deinen Organizing-Aktivitäten wahr? Gibt es da verallgemeinerbare Merkmale, die Deine Arbeit erleichtern bzw. erschweren? Und auch hier die Frage: Hat sich Dein Bild von den ArbeitnehmerInnen seither geändert?

Das ist ein interessanter Punkt. Ich erlebe es häufig bei Erstkontakten, dass KollegInnen die Gewerkschaft maßlos überschätzen. Eine oft geäußerte Einschätzung bzw. Hoffnung dazu lautet: »Bei uns sind die Arbeitsbedingungen derart schlecht, hier muss mal die Gewerkschaft rein.« Die Vorstellung also, dass die starke Gewerkschaft den Arbeitgeber zur Ordnung ruft und im »Spitzengespräch« dafür sorgt, dass die KollegInnen ordentlich behandelt werden. Zumeist gelingt es im weiteren Gespräch jedoch, den KollegInnen zu erklären, dass die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen keine Verfahrens-, sondern eine betriebliche Machtfrage ist, und dass ihre Beteiligung die Voraussetzung für Veränderungen darstellt. Im Anschluss daran sehen sich die KollegInnen vor der Entscheidung: Will ich die Risiken, welche sich aus den Konflikten mit dem Arbeitgeber ergeben, auf mich nehmen und für bessere Perspektiven kämpfen, oder ist mir der Einsatz zu hoch und ich halte erst einmal am Bekannten fest? Diese Entscheidung ist beileibe keine Kleinigkeit. Die Angst der KollegInnen vor dem Konflikt, vor dem Arbeitsplatzverlust und sozialer Deklassierung ist anfänglich häufig recht groß. Falls man in dieser Phase auf KollegInnen trifft, die bereits Erfahrungen mit derlei Konflikten vorzuweisen haben, ist das ein Glücksfall. Diese KollegInnen sind vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen häufig in der Lage, die Unentschlossenen mitzureißen bzw. zu bestärken. Hinzu kommt noch, dass deren Erzählung in den Augen der KollegInnen ein hohes Maß an Authentizität und Glaubwürdigkeit genießt.

Interessant sind auch die Prioritäten der KollegInnen. Häufig steht das Einkommen nicht an erster Stelle, sondern respektlose Behandlung durch den Arbeitgeber oder fehlende Anerkennung. Es geht also vielen KollegInnen in allererster Linie um ihre Würde und die ihrer Arbeit. Diese täglichen Kränkungen und die daraus resultierenden Verletzungen reichen tief und sind nicht selten die motivationale Triebfeder des Engagements für bessere Arbeitsbedingungen.

Hat sich mein Bild von den ArbeitnehmerInnen verändert? Dazu kann ich sagen, dass ich nicht selten bestürzt bin, wie »leidensfähig« manche Belegschaften angesichts widrigster Arbeitsbedingungen sind. Der Druck durch den großen Niedriglohnsektor, die Angst vor Dequalifizierung und auch Deklassierung sorgen dafür, dass sich in Teilen der Industrie wieder eine Form von Ausbeutung etablieren konnte, die jeder Beschreibung spottet.

Die Tatsache jedoch, dass sich im Grunde genommen fast in jedem Betrieb fitte und aktive KollegInnen finden, die diese Dinge mit viel Engagement verändern wollen und sich an die Spitze der Bewegung setzen, lässt mich immer wieder hoffen.

Ein weiterer Diskussionspunkt beim Organizing in Deutschland ist die Rolle von Betriebsräten im Rahmen von Organizing-Kampagnen. Behindern sie Deiner Ansicht nach solche Aktivitäten eher, oder spielen sie doch eine positive Rolle?

An der Stelle eine Antwort, die Juristen gerne mal geben: Es kommt darauf an. Klar ist: Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen kennt keine verfasste und originäre Vertretung der Gewerkschaften in den Betrieben. Insofern sind die Gewerkschaften – wollen sie einen Fuß in die Tür bekommen – auf das Wohlwollen und die Mitwirkung von Betriebsräten schlicht und einfach angewiesen. Dieser Aspekt muss in einem Organizing-Konzept, das in Deutschland erfolgreich sein will, wohl bedacht werden. Für die Praxis bedeutet das: Bekommt man keinen Zugang zu den Betriebsräten oder kann man die Betriebsräte nicht für die »Sache« gewinnen, gibt es kaum noch eine Chance auf einen erfolgreichen Organizingprozess. Die Gewerkschaft bleibt dann externer Akteur ohne betriebliche Unterstützung. Diese Trennung in innen und außen ist dann eine Steilvorlage

Fortsetzung auf Seite 10 oben

Tyne Cot Memorial and Cemetery. Passendale, West-Flandern. Größter und bedeutenster britischer Soldatenfriedhof mit 11 956 Gräber + Namen von 34 957 Vermißter

Blockupy dezentral

Aufruf zur Aktionswoche Mitte Mai

Nachdem das Blockupy-Bündnis in den vergangenen zwei Jahren im Mai zu Aktionstagen in Frankfurt mobilisiert hat, um die Kritik an EU und Troika zur Europäischen Zentralbank (EZB) zu tragen, soll 2014 die Eröffnung des EZB-Neubaus zum Höhepunkt der Proteste werden. Der Termin steht noch nicht fest, irgendwann im Herbst wird es so weit sein. In der Zwischenzeit wird eine europaweite dezentrale Aktionswoche stattfinden. Wir dokumentieren den leicht gekürzten Aufruf.

Eine Woche vor den Wahlen zum Europaparlament rufen wir für den 15.–25. Mai 2014 in vielen Städten Europas zu internationalen Tagen des Widerstandes gegen die Politik von EU und Troika auf. Sie sind unsere Antwort auf das massive und beispiellose Verarmungsprogramm vor allem in Südeuropa. Denn was uns als ›Krisenlösung‹ oder ›notwendige Reformen‹ von den Regierenden verkauft werden soll, hat dort eine humanitäre, soziale und politische Katastrophe verursacht. Mit dem gleichen Argument der ›Alternativlosigkeit‹ wird auch in Deutschland vorgegangen. Die Maßnahmen haben zwar nicht dasselbe Ausmaß, aber dieselbe Richtung: Die Reichen werden reicher, die Armen werden ärmer.

Diese Politik, vorangetrieben von der deutschen Bundesregierung und der Europäischen Union, steht bei den Europawahlen aber nicht zur Entscheidung. Ihre Ziele – die Wettbewerbsfähigkeit auf dem kapitalistischen Weltmarkt und die Sicherung der Macht- und Eigentumsverhältnisse – sollen nicht hinterfragt werden. Daher wird die Verarmungspolitik in abgeschlossenen Zirkeln der Macht, wie dem Europäischen Rat, der EU-Kommission und Europäischen Zentralbank, geplant und autoritär durchgesetzt.

Deswegen sagen wir – als Teil eines breiten, transnationalen Bündnisses von Bewegungen und Organisationen aus ganz Europa und darüber hinaus: Wirkliche Demokratie entsteht von unten, aus unseren vielfältigen Kämpfen um Gerechtigkeit und Anerkennung. Sie bekämpft jeden Nationalismus und Rassismus, weil sie auf der grenzüberschreitenden Solidarität der Menschen und Bewegungen basiert.

Wir starten am 15. Mai, dem dritten Jahrestag der spanischen 15M-Bewegung, die uns mit den Platzbesetzungen in Madrid und vielen anderen Orten so viel Mut und Inspiration gegeben hat.

Die Armut der Vielen ist der Reichtum der Wenigen

Die Verelendungsvorschriften und Privatisierungen der Troika entscheiden über das Leben von Millionen von Menschen in Europa und in der Welt. Im Globalen Süden zuerst eingesetzt, gehört diese Politik seit Jahrzehnten zum Alltag und ist Ursache von Hunger und Flucht, Kriegen und autoritären Regierungsformen. Im Osten Europas dann in den 90er Jahren erprobt und durch die rotgrüne Agenda 2010 – mit Lohnkürzungen, Sozialabbau und Steuerverteilungen von unten nach oben – am Standort Deutschland perfektioniert, wird dieses Modell nun ganz Europa aufgezwungen.

Die Bundesregierung und viele Medien sagen, Deutschland sei mit diesem ›Erfolgsmodell‹ als Gewinnerin durch die Krise gekommen. Aber bist Du Krisengewinnerin? Wer hat auf wessen Kosten etwas

Fortsetzung auf Seite 10 unten

Vier Mal im Jahr

starke Argumente

Aktueller Schwerpunkt:

Freie Medien, Freie Netze, Freie Meinung?

Medien und Meinungsfreiheit in Südostasien

Demnächst:
Myanmar (Juli)
Religion und Politik (Sept.)

Einzelheft: 8€, zzgl. Porto
Jahresabo: 30€, incl. Porto
Probeheft gratis

vertrieb@asienhaus.de
www.asienhaus.de/suedostasien

Mitglieder zu gewinnen und sie dazu zu bringen, selbst aktiv zu werden? Und wie sollte die Zusammenarbeit mit dem BR im Idealfall aussehen?

Ich lege den Prozess in den sog. »Weiße-Flecken-Betrieben« grob gesprochen zweistufig an. Im ersten Schritt geht es um die Gründung einer Interessenvertretung, um die betriebliche Mitbestimmung. Daran schließt sich eine Phase der Konsolidierung des Gremiums an. Hier geht es darum, die ersten für die Belegschaft spürbaren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Im Idealfall geschieht das unter Teilnahme der Belegschaft. Die Erfolge werden dann zu Erfolgen der ganzen Belegschaft und die Beteiligten erfahren ganz praktisch, was kollektive Aktion und kollektives Handeln bedeutet, nämlich dass man sich mit KollegInnen im Betrieb zusammenschließt, um gemeinsam und auf Augenhöhe Missstände anzupacken, und sich der »heißen Themen« annimmt. Diese positiven Lernerfahrungen (»gemeinsam lassen sich Dinge verändern«) sind die Voraussetzung für den nächsten Schritt in Richtung tariflicher Regelung der Arbeitsbedingungen. Der Spaß, die Motivation, die Lust und auch das Abbauen von Angst kommen aus dem Tun, aus dem Prozess. Das bekommt man nicht theoretisch vermittelt.

Die Betriebsräte haben in den tariflichen Prozessen auch wichtige Aufgaben (bspw. Eingruppierung und Kontrolle der Umsetzung der Tarifverträge). Wenn die Betriebsräte in puncto beteiligungsorientierter Interessenvertretung und geschickter Öffentlichkeitsarbeit unterwegs sind, werden sie zu Katalysatoren und schließlich auch Promotoren des angestrebten betrieblichen Emanzipationsprozesses der ganzen Belegschaft. Die Durchsetzungsfähigkeit steigt, und so verstärkt sich diese Bewegung selbst. Mit einem Wort: Funktionierende Betriebsräte sind unbedingte Voraussetzung für einen Tarifvertrag.

Schafft man es, die Neugier der betrieblichen Akteure und der Betriebsräte für diese Vor- und Herangehensweise zu wecken und bleibt man als Organizer ganz nah an den Aktiven und Betriebsräten dran, so tun sich über Selbstermächtigungsprozesse plötzlich Optionen auf, an die man am Beginn einer solchen Entwicklung nicht im Traum gedacht hat. Diese Entwicklungen und Potentiale, welche die Menschen in sich tragen und die dann zum Vorschein kommen, machen für mich diese Arbeit so reizvoll und interessant.

Wir vermuten, dass Du Dich mit politisch Aktiven außerhalb der Gewerkschaften über Deine Arbeit austauschst. Wie nehmen die eigentlich die Organizing-Bemühungen der deutschen Gewerkschaften wahr? Wo gibt es Applaus, und wo schütteln sie den Kopf, wenn Du darüber berichtest?

Die Organizing-Bemühungen als Ausdruck eines Umdenkens in Richtung Beteiligungsorientierung statt Stellvertreterhandeln bei den Gewerkschaften werden in meinem Umfeld nahezu durchgängig begrüßt. Sicherlich gibt es auch berechtigte Kritik an den Konzepten und an deren Umsetzung. Die Basisgewerkschaft ist noch nicht in Sicht, und so gibt es durchaus an der ein oder anderen Stelle Unstimmigkeiten zwischen übergeordneten Zielen der Organisation und dem, was die Beschäftigten des Betriebs XY wollen. Hier fehlt es dann häufig an Transparenz, Diskussionsbereitschaft und auch Konfliktfähigkeit, die nicht selten darin münden, dass die Organisation die Richtung des Prozesses bestimmt, ohne dass dies erklärt wird. Dies entmutigt oft die Aktiven an der Basis. Das sorgt durchaus für das ein oder andere Kopfschütteln und bei den Betroffenen für großen Unmut.

Zum Schluss: Glaubst Du, dass Organizing in den bundesdeutschen Gewerkschaften auch in 20 Jahren noch eine Rolle spielen wird?

Ja, das glaube ich schon. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass der politische Einfluss nationalstaatlicher Gewerkschaften immer stärker marginalisiert und damit Durchsetzungsfähigkeit massiv eingebüßt wurde. Viele negative Entwicklungen innerhalb der Arbeitswelt konnten nicht verhindert werden. An der einen oder anderen Stelle fehlte es auch am Willen dazu. Die Kapitalseite bläst nun schon länger und auch durchaus erfolgreich zum Sturm auf die sozialen Errungenschaften eines sozial eingehegten Kapitalismus, mit anderen Worten: Die Sozialpartnerschaft ist aufgekündigt. Um diesen Angriffen, dieser Abwärtsspirale etwas entgegenzusetzen und wieder durchsetzungsfähig zu werden, kommen die Gewerkschaften nicht umhin, dort hinzugehen, wo die Betroffenen sind, ihnen ein attraktives Angebot zu machen und sich über die Organizing-Prozesse die Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit über die Basis zurückzuholen, die in der politischen Arena verloren ging. Geschieht dies nicht bzw. nicht konsequent, so werden die Gewerkschaften einen langsamen und schmerzhaften Tod auf Raten sterben.

Fortsetzung von Seite 9 oben

für die Arbeitgeber, um eine Spaltung der Belegschaft voranzutreiben und die Organizer als Störenfriede der vermeintlichen betrieblichen Harmonie zu stigmatisieren.

Nicht selten trifft man auf eine Situation, in der sich Betriebsräte in einer Schicksalsgemeinschaft mit der Arbeitgeberseite wähnen und, mehr oder weniger getragen durch die Belegschaft, auf dieser Grundlage einen Kompromiss geschlossen haben, der Bescheidenheit auf Beschäftigtenseite gegen ein vages Versprechen auf Arbeitsplatzsicherheit eintauscht. Dieser Tausch ist häufig über Jahre eingeübt, und so wird es jedes Organizing-Projekt schwer haben, diesen faulen Kompromiss aufzubrechen. Versucht man dies, besteht die Gefahr, dass man als Aggressor von außen diffamiert wird und in eine antagonistische Situation mit dem Betriebsrat gerät, bei der die Machtfrage ins Zentrum rückt.

Insofern jedoch die Fronten geklärt sind und die Betriebsräte sich aufgeschlossen zeigen für Organizing-Prozesse, findet man in ihnen hilfreiche betriebliche Multiplikatoren, die Freiräume haben und diese rechtlich abgesichert geschickt einsetzen können.

In der Praxis ist das Bild recht bunt gemischt, und es gibt alle Feinabstufungen. Meine Erfahrung und Herangehensweise ist jedoch, dass ich zuallererst die Betriebsräte aktiveren möchte und muss. Gelingt dies nicht, ziehe ich mich geordnet zurück.

Wieso ist eine Kampagne zur Betriebsratswahl hilfreich, wenn es doch vorrangig darum geht,

Britische Schulklasse im Kampfdress bei der Last Post Ceremony (Zapfenstreich) am Menin Gate in Ypern. Im Menin Gate, einem großen Triumpfbogen sind die Namen von 54 000 vermißten Soldaten eingraviert

Fortsetzung von Seite 9 unten

›gewonnen‹? Mitten im reichen Europa stehen Kinder morgens hungrig auf und gehen abends hungrig ins Bett, steigt die Selbstmord- und Burnoutrate, ist medizinische Versorgung eine Frage des Geldbeutels, werden Sozialsysteme zerstört, Familien aus ihren Wohnung vertrieben, wird jungen Menschen die Ausbildung verwehrt, werden Menschen auf der Flucht verfolgt und abgeschoben – hier in Deutschland, überall in Europa, an jedem Ort der Welt. Der wachsende Reichtum der Wenigen entspringt der Armut der Vielen.

Unser Widerstand ist ihre Krise

Die Krisenpolitik der Europäischen Union schafft Grenzen, die uns gegeneinander ausspielen, spalten und erpressen sollen. Gemeinsam weisen wir den Versuch, den Kapitalismus auf unsere Kosten zu beatmen und künstlich am Leben zu erhalten, zurück. Gemeinsam mit immer mehr Menschen auf der Welt sagen wir: ›Wir zahlen nicht für Eure Krise – We don't owe, we won't pay!‹ Die Antwort auf die Krisenpolitik sind neue grenzüberschreitende Bewegungen von Süd nach Nord, von Ost nach West – überall. Wir sind Aktive aus sozialen Bewegungen, MigrantInnen, Prekarisierte, IndustriearbeiterInnen, FeministInnen, Mitglieder in Parteien oder Gewerkschaften, wir kämpfen gegen Zwangsräumungen, Rassismus oder die Zerstörung unserer Umwelt – wir sind viele und wir sind unterschiedlich. Uns eint unser Widerstand über Staatsgrenzen hinweg.

Gegen jeden Nationalismus, Faschismus und Rassismus!

Die Politik der Krisenverschärfung ist der Boden, auf dem rechte oder faschistische Parteien – von der AfD in Deutschland, über den Front National in Frankreich oder die Goldene Morgenröte in Griechenland bis zu Svoboda in der Ukraine – wachsen und gedeihen. Sie benennen nicht die Ursachen der Krise und ihrer Folgen, sondern hetzen Menschen gegeneinander auf. Sie wollen neue Grenzen, rassistische Spaltung, antisemitische Stimmungsmache, Ausgrenzung, Repression und Gewalt. Das sind keine Lösungen, sondern Verschärfungen der Probleme. In unseren Reihen ist kein Platz für solche Forderungen, solches Denken, solches Handeln. Unser Widerspruch ist klar benannt: Er besteht zwischen oben und unten! Unser Widerstand überschreitet Grenzen und Herkunft. Unsere Antwort auf Faschismus und Rassismus heißt aktive Antifaschismus und Antirassismus – überall!

Democracy – für Demokratie von unten

In Zeiten der Krise, hören wir überall, gibt es keine Alternative zu den Kürzungsprogrammen. Die Menschen aber zahlen, leiden und sterben, während Banken und Unternehmen mit Milliardenpaketen gerettet werden. Schulden und Ausbeutung, Reichtum und Armut sind zwei Seiten der gleichen Medaille.

Das autoritäre Krisenprogramm der Troika geschieht nicht in unserem Namen! Unser Ziel ist nicht, das Kapital zu retten. Die Krise des Kapitalismus wird nicht durch noch mehr Kapitalismus gelöst. Er zerstört soziale Rechte und Sozialsysteme, verstärkt eine Umverteilung zum Wohle der Besitzenden und die Konkurrenz der Standorte. Der Kapitalismus selbst ist die Krise.

Verelendung ist nicht das Ergebnis von Erwerbslosigkeit oder falschen Entscheidungen unserer Regierungen. Verelendung und Armut sind das Ergebnis eines lang angelegten Versuchs, die Profitraten zu sanieren, der durch die Krisenpolitik verstärkt wurde und wird. Kapitalismus spaltet die Gesellschaften und zerstört unsere kreativen und produktiven Talente. Freiheit bedeutet für uns nicht die Wahl zwischen Erwerbslosigkeit oder Elend!

Deutsche Ideologie

Günther Salz* zum Sozialwort der Kirchen

Am 28. Februar ist – nach längerem Brüten in kirchlichen Hinterzimmern und dem letzten, durchaus mutigen Einwurf von 1997 – ein neues ökumenisches Sozialwort »Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft« erschienen. Nun hätte man nach der fast häretisch anmutenden Aufbruchsstimmung in Rom auch in Deutschland ähnliches erwarten können, doch es kam anders. Ein Kommentar von Günther Salz, ehemaliger Vorsitzender der Katholischen Arbeiterbewegung in der Diözese Trier.

Das neue Papier der Führungsebene der deutschen Protestanten und Katholiken ist alles andere als ein kritisches, mutiges oder prophetisches Wort, sondern ein Zeugnis der Selbstunterwerfung einer moralischen Macht unter den Fetisch des Kapitals im Namen der »Sozialen Marktwirtschaft«. Es ist ein Musterfall der »Deutschen Ideologie«, ja von Ideologie als »notwendig falschem Bewusstsein« (Marx) überhaupt.

Wovon ist die Rede? 17 Jahre nach dem Gemeinsamen Sozialwort der Evangelischen Kirche in Deutschland und der katholischen Deutschen Bischofskonferenz »Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit« haben die beiden christlichen Kirchen nun eine gemeinsame Initiative für eine erneuerte Wirtschafts- und Sozialordnung gestartet. Der Titel lautet diesmal: »Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft«. Während das Papier aus 1997 am Ende eines breiten, inner- und außerkirchlichen Diskussionsprozesses stand, ist es nun umgekehrt: Nach Vorarbeiten einer Expertengruppe haben die Herausgeber einen so genannten »Impulstext« vorgelegt, der eine »Ökumenische Sozialinitiative« beziehungsweise eine neue Debatte über Wirtschaft und Gesellschaft auslösen soll.

Aufgeschreckt durch die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise, den globalen Klimawandel und die wachsende Ungleichheit meldet man sich erneut zu Wort, um nun die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts anzugehen. Was dabei herauskommt, ist in der Substanz jedoch bloß ein Neuaufguss der »Sozialen Marktwirtschaft«, ergänzt um die ökologische Dimension. Die neue »ökologisch-soziale Marktwirtschaft« soll dabei als Modell für die ganze Welt dienen, denn zu ihr gebe es »keine überzeugende Alternative«.

Mit Bezug auf die christliche Wirtschaftsethik und die christliche europäische Kultur wünscht man sich im Sozialwort eine Wirtschaft, deren Ziel es ist, »die menschliche Entwicklung insgesamt zu befördern, Armut zu beseitigen, reale Freiheiten der Menschen zu vergrößern und so das Gemeinwohl weiter zu entwickeln«. Auch die Finanzmärkte sollen wieder eine »dienende Rolle« annehmen. Kapital soll der Realwirtschaft und damit den Lebensmöglichkeiten der Menschen – aller Menschen – dienen. Wirtschaft sei schließlich kein Selbstzweck, so die Behauptung.

Die Verkörperung dieser idealistischen Vorstellung ist die »Soziale Marktwirtschaft«. Sie verbinde die Freiheit des Marktes mit sozialem Ausgleich. Sie ist quasi *die* »natürliche« Wirtschaft. Denn ihr gelinge es am besten, so die VerfasserInnen des Sozialworts, die menschlichen Triebe und Leidenschaften wie Leistungswillen und Konkurrenzverhalten in den Dienst der ökonomischen Effizienz und des Gemeinwohls zu stellen und dabei noch Solidarität zu organisieren.

Das mutet wie die sprichwörtliche Quadratur des Kreises an. Da aber leitende Christen die Ambivalenz der menschlichen Natur kennen, die »zum Großartigsten, aber auch zum Schrecklichsten fähig ist«, wagen sie sich auch an diese Aufgabe heran. Denn »die Marktwirtschaft hat sich als das bestmögliche System herausgestellt, um unter den notorischen Knappheitsbedingungen des irdischen Lebens den Bereich der materiellen Bedarfsdeckung zu organisieren.«

Freilich habe auch dieser Ansatz seine Funktionsdefizite, weshalb der Markt mithilfe einer staatlichen Rahmenordnung eingehegt werden müsse, »um die gerechte Teilhabe aller sicherzustellen«.

Offensichtlich gelingt es aber weder Staat noch Markt angesichts der wachsenden Ungleichheit, Armut und Prekarisierung der Arbeit die »gerechte Teilhabe aller« zu sichern. Und so wird die Ethik angerufen. Zwar sieht man ein, dass die Marktakteure einer wirtschaftlichen »Sachlogik« folgen müssen; dennoch habe sich auch der, »der sich auf dem Markt bewegt, an die moralischen Regeln zu halten, die im gesellschaftlichen Umgang geboten sind«. Dann glaubt man sich auf der sicheren Seite, denn »die Tugenden der Gerechtigkeit, der Ehrlichkeit und des Maßhaltens (!) werden durch die ökonomische Rationalität in keiner Weise relativiert«.

Was denn nun: Moral oder Sachlogik, Gerechtigkeit oder Freiheit, Ehrlichkeit oder Übervorteilung, Maßhalten oder Wachstum – oder doch alles in einem? Diese Paradoxien sind nicht zu heilen, das Unvereinbare nicht miteinander zu vereinbaren. Irgendwie scheinen die Kirchenräte und Bischöfe etwas von dieser Widersprüchlichkeit zu ahnen, wenn sie feststellen: »Wo Ökonomie und Menschlichkeit in Widerspruch zueinander geraten, stimmt etwas an der ökonomischen Ordnung nicht mehr«. Hier ist den Kirchenführern uneingeschränkt zuzustimmen. Aber warum können sie die Ursachen dieser Gegensätzlichkeit nicht benennen?

Blicken wir zunächst kurz auf die Genese der »Sozialen Marktwirtschaft«. Diese »natürliche« Wirtschaft meint ja jene, die die Barbarei des Nazifaschismus als Folge von Imperialismus und Kapitalismus alsbald vergessen machen und eine Alternative zum vergangenen Nationalsozialismus und zum Kommunismus zugleich sein sollte – übrigens auch, um den schon in den späten 1940er Jahren erhobenen Sozialisierungsforderungen das Wasser abzugraben.

Die Strategie der Entsorgung der Erinnerung und die Verdrängung des Zusammenhangs von Kapitalismus und Nationalsozialismus ging auf; in der »Stunde Null« erschien die »Soziale Marktwirtschaft« als etwas ganz Neues, das endlich den Menschen in den Mittelpunkt stellte und mit dem alten Kapitalismus und seiner Krisen- und Verfallsform, dem Nationalsozialismus, nichts mehr zu tun hatte.

Nur ist das leider pure Ideologie – die falsche Wahrnehmung bloßer Erscheinungen des kapitalistischen Wesens. Denn das mörderische und unmenschliche Wesen des Kapitalismus ist es gerade, Kapital als Selbstzweck zu setzen: einen irrationalen, selbstbezüglichen und völlig a-sozialen Prozess in Gang zu setzen und zu erhalten, in dem aus Geld mehr Geld – eben Kapital – gemacht werden soll,

Glasfester in der Liebfrauenkirche in Diksmuide, West-Flandern

und das auf immer und ewig und auf immer höherer Stufenleiter. Die Befriedigung von menschlichen Bedürfnissen durch Warenproduktion mittels Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft und natürlicher Ressourcen ist dabei nur Mittel zum irrationalen Selbstzweck. Ein »Selbstzweck« kann aber schon dem Begriff nach nicht »dienen«. Diese Ökonomie hat Papst Franziskus in seinem Lehrschreiben »Evangelii Gaudium« sehr treffend als eine »Wirtschaft ohne Gesicht und ohne ein wirklich menschliches Ziel« beschrieben. Es ist die »Wirtschaft, die tötet« (Papst Franziskus).

In dieser selbstbezüglichen, irrationalen Ökonomie hat die auch von Papst Franziskus eingeforderte Ethik wirtschaftlichen Handelns keine Chance.

Nur auf der Ebene der Erscheinung des kapitalistischen Wesens, des Marktes bzw. der Zirkulation zwischen Produktion und Konsumtion von Waren, von der das neue Sozialwort ausschließlich handelt, gibt es weder Ausbeutung noch Konkurrenz noch unbewusste Zwänge und überindividuell-systemische Herrschaftsformen. Hier, in der Welt des gerechten (Waren-) Tauschs befindet man sich in der Gesellschaft der Freien und Gleichen, dem »wahren Eden der angebornen Menschenrechte« (Marx).

Auch der (Sozial-)Staat, der im Sozialwort zur Korrektur etwaiger Fehlentwicklungen aufgerufen wird, ist nicht das »ganz andere« gegenüber dem Markt, sondern seine komplementäre Seite. Er hat die Widersprüche innerhalb und zwischen den Klassen der kapitalistischen Gesellschaft zu regulieren und insbesondere für den ununterbrochenen Selbstlauf der Kapitalakkumulation zu sorgen. Markt und Staat sind zwei Seiten der kapitalistischen Medaille.

Statt dass das Kapital den Lebensmöglichkeiten der Menschen dient, macht es die Menschen von sich und seinem Selbstzweck abhängig und zu Konkurrenz-Subjekten, die seinen Imperativen teils bewusst, teils unbewusst, teils freiwillig, teils unfreiwillig folgen (müssen). Herrscher und Beherrschte verfallen gleichermaßen dem Kapitalfetisch, den sie selbst erzeugt haben. Dies zu durchschauen und abzuschaffen ist nur möglich durch radikale Kritik unter Beachtung der Unterscheidung von Wesen und Erscheinung des Kapitals und mithilfe einer radikalen Praxis. Das scheint aber den Initiatoren des neuen Sozialwortes fremd zu sein und fern zu liegen. Sie schwimmen ja selbst wie die Fische im trüben Wasser des Kapitals.

Es liegt nun am Kirchenvolk selbst, mit einer Initiative von unten und einer kritischen Analyse des kapitalistischen Ganzen wieder für klare Sicht und eine entsprechende Politik zu sorgen. Wenn sich hierbei auch außerkirchliche Kräfte hilfreich einmischen – um so besser.

** Günther Salz ist seit 2013 im Ruhestand. Vorher war er hauptberuflich Geschäftsführer der Liga der Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz und von 2004 bis 2012 ehrenamtlicher Vorsitzender der Katholischen Arbeitnehmerbewegung in der Diözese Trier.*

Demokratie bedeutet für uns mehr als das Recht, bei Wahlen unser Kreuz zu machen. Kämpfen wir gemeinsam für unsere sozialen und ökonomischen Bedürfnisse! Stellen wir der Stellvertretungspolitik der Wenigen eine wirkliche Demokratie von unten entgegen.

Commons: Gemeingüter zurückholen und erkämpfen

Demokratie wird es nur geben, wenn wir uns zurückholen, was allen gehören soll und darüber gemeinsam entscheiden: den gesellschaftliche Reichtum – die Commons. Der Reichtum, den wir gemeinsam erarbeiten, wird enteignet. Die Ausbeutung des Reichtums unseres Planeten zerstört unsere Lebensgrundlage. Wir alle sehen täglich die Folgen der Klimaveränderung, der Zerstörung der Artenvielfalt, des Giftmülls und der Umweltverschmutzung. Die Grundlage unseres alltäglichen Lebens – selbst Gesundheit und Wohnraum werden dem freien Spiel des Marktes und seiner Brutalität überlassen. Hohe Mieten und Zwangsräumungen, Schließungen von Kultur- und Bildungseinrichtungen, Kliniksterben und medizinische Unterversorgung sind die Folgen. Doch längst wachsen Projekte von unten gegen den Ausverkauf von oben: Soziale Projekte, Fabrikbesetzungen und Gesundheitszentren sind der Beginn der Rückeroberung von Gemeingütern. Es ist an der Zeit, sich gegen Privateigentum und Profite zu organisieren und zurückzuholen, was uns gehört!

Solidarity: Kämpfen in Solidarität

Seit Jahrhunderten durchqueren Millionen von Menschen Europa, die aus ihrer Heimat auswandern oder auf der Flucht sind. Während das Kapital grenzenlos sein Unwesen treiben darf, verwehrt die Europäische Union den Opfern dieser Verhältnisse grundlegende Menschenrechte. Die Europäische Union antwortet auf Flucht und Migration mit der tödlichen Militarisierung der EU-Außengrenzen, mit Gesetzen und Verhältnissen, die MigrantInnen in Rechtlosigkeit, in Ausbeutung, Illegalität, Haft, Selbstmord oder Abschiebung treiben. Ausbeutung, Prekarisierung von Arbeit und Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen betreffen alle in Europa und darüber hinaus. Unsere Solidarität ist keine Hilfe der Reicheren für Ärmere, sondern eine Grenzen überschreitende Solidarität in dem Bewusstsein, dass wir auf derselben Seite stehen, dieselben GegnerInnen und Ziele haben.

Der Schritt vom öffentlichen Protest zum zivilen Ungehorsam ist nötig – und möglich. Nehmt teil an der dezentralen Aktionswoche vom 15. bis 25. Mai!

15. Mai: Aktion in Brüssel
16. Mai: zentraler Aktionstag in vielen Städten Europas
17. Mai: zentraler Aktionstag in Berlin, Düsseldorf, Hamburg und Stuttgart
25. Mai: dezentrale Aktionen vor Ort

Blockupy ist Teil eines europaweiten Netzwerks und wird koordiniert unter vielfältigen Bewegungen, Gewerkschaften, Parteien und Flüchtlingsinitiativen aus Italien, Spanien, Griechenland, Belgien, Niederlande, Dänemark, Frankreich und anderen Ländern. Das bundesweite Blockupy-Bündnis wird getragen von AktivistInnen und Aktivisten verschiedener emanzipatorischer Gruppen und Organisationen, darunter die Interventionistische Linke, Attac, Occupy Frankfurt, Gewerkschaften, Jugend- und Studierendenverbände, das Erwerbslosen-Forum Deutschland, die Partei Die Linke, das Netzwerk Friedenskooperative und das Bündnis »Ums Ganze«.

Weitere Informationen:
www.blockupy-frankfurt.org;
www.mayofsolidarity.org

Teamfähigkeit gelernt, Solidarität verlernt?

Vom Preis der Mitgestaltung in einem Stahlmulti – ein Kommentar

Ende 2013 erschien im VSA-Verlag ein aufwändig gemachtes Buch zu einem Stück ›revolutionärer‹ Industriegeschichte in einer an Dramen ohnehin nicht armen Branche: ein Rückblick auf das Rationalisierungsprojekt »FIT« im Bremer Stahlwerk von ArcelorMittal, der ehemaligen Klöckner-Hütte. Eine Besonderheit dieser Publikation liegt nicht nur in ihrem Gegenstand: der »Hütte« und deren wilder Vergangenheit, sondern auch darin, dass sie von zwei langjährigen Mitgliedern bzw. Vorsitzenden des Betriebsrats mit konzipiert und herausgegeben wurde. Damit geben diejenigen ihrer Sicht Ausdruck, die in diesem Rationalisierungsprozess Objekte waren, aber – nicht nur qua Interessenvertretungsfunktion – Subjekte werden bzw. sein wollten. Es geht also um einen Rückblick aus Betriebsratssicht, und zwar auf FIT als »Bruch« und »Neuanfang«: Bruch mit den »bis dahin vertrauten Rahmenbedingungen für Interessenvertretung«, und Neuanfang »in Hinblick auf Strategien und Formen zur Sicherung von Belegschaftsinteressen unter radikal veränderten Bedingungen« (S. 9). Wie der Betriebsrat das »definitive Angekommensein in einem international aufgestellten Konzern« (heute ArcelorMittal) (ebd.) und die damit verbundene Standortkonkurrenz nutzen wollte, um diese in eine »offensive Beförderung von direkter Beteiligung der Beschäftigten« (S. 11) umzuwandeln, dazu mehr in dem Buch »Globale Unternehmen – Lokale Interessenvertretung. Stahl-Betriebsräte ›vor Ort‹: machtvoll & ohnmächtig? Bremen als Beispiel«, herausgegeben von Michael Breidbach, Klaus Hering und Wilfried Kruse. Dass der eingeschlagene Weg nicht ohne Kritik bleibt, ist auch den Herausgebern klar. Was es bedeutet, »in die konzerninterne Logik eingefangen zu sein« (S. 16) und ob aus den Objekten Subjekte wurden, beantwortet und bewertet der folgende Beitrag anders als die Autoren. Wir dokumentieren eine leicht gekürzte und überarbeitete Fassung des im Labournet vollständig einzusehenden Kommentars:

Es geht in dem Buch um eine Darstellung der neuen Arbeitsorganisation im Zeitalter der Mikroelektronik und um Mitbestimmung bei der Sanierung und Arbeitsplatzvernichtung. Um die unvergleichlich intensive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management zu verstehen, ist etwas zur historischen Entwicklung der Interessenvertretung und über die Konkurrenzvorteile der Stahlwerke in Bremen zu sagen.

Unter Gewerkschaftern und Linken war die frühere Klöckner-Hütte bekannt durch die Septemberstreiks 1969 und den bis in die 80er Jahre kommunistisch dominierten Betriebsrat. Trotz der geplanten Stilllegung des Werks Anfang der 90er gelang 1993 die Rettung des Werkes, weil der Bremer Werksvorstand gegen den Willen des Klöckner-Konzernvorstands und der Deutschen Stahlindustrie zusammen mit dem Betriebsrat und der IG-Metall sowie der Landesregierung das Werk entschulden und beim Arbed-Konzern unterbringen konnte. Die Betriebsleitungen verteidigten mit der Belegschaft deren und ihre Arbeitsplätze. Es ist einmalig, wie man sich gemeinsam und erfolgreich wehrte – und das sollte Folgen haben: Denn dieser »Schulterschluss« zwischen Werksleitung und Betriebsrat dauert bis heute an, ›vergessen‹ ist dagegen auch bei früheren Klassenkämpfern, Gegendruck in der Belegschaft zu organisieren. (…)

Mit der Eingliederung zunächst in den europäischen Stahl-Konzern Arbed, dann Arcelor und später in den weltgrößten Stahlkonzern ArcelorMittal, stand endlich das Kapital zur Verfügung, das reparaturbedürftige und veraltete Werk zu modernisieren. Auf Bremen fiel die Wahl, weil an diesem Standort räumliche Erweiterungen optimal möglich sind. Er ist integriert, d. h. der Produktionsfluss läuft fast nahtlos von der Sinteranlage über die Hochöfen, das LD-Stahlwerk, die Stranggussanlage in das Warm- und Kaltwalzwerk und die Finalbetriebe. Es gibt eine Schiffs-Anbindung in Küstennähe. Der größte und wichtigste europäische Markt liegt mit Deutschland »vor der Haustür«. Das Warmwalzwerk hat mit 2,15 Metern Überbreite und kann dünnste Bleche bei geringsten Toleranzen walzen, auch viele Güten und Röhren- sowie Edelstahl. Das alles sind entscheidende Konkurrenzvorteile. Ende der 90er Jahre setzte daher der Prozess der Modernisierung und Optimierung der Bremer Anlagen ein, in den Hunderte Mio. DM flossen.

Elektronische Innovationen – Voraussetzungen für FIT

Die Initiative zu dem vorliegenden Buch ergriffen die Betriebsratsspitze und ihre wissenschaftlichen Zuarbeiter, um zu rechtfertigen, warum sie in die Unternehmerrolle schlüpften. Die nacheinander begonnenen und ineinander greifenden Erneuerungsprozesse, mit denen sie konfrontiert waren und zu denen sie sich verhalten mussten, wurden unter dem Titel des Kostensenkungsprogramms »FIT« und des Optimierungsprogramms »TPM« (*Total Productive Maintenance*) geführt. Sie trugen dazu bei, dass das Werk zu einer der besten Produktionsstätten für warmgewalzte Bleche wurde und im Benchmarking beste Noten erhält. Es ist trotz Stahlkrise – 20-30 Prozent der europäischen Stahlkapazitäten ruhen – ungefährdet und wird von ArcelorMittal ausgelastet. Der Preis: Andere Werke wurden und werden geschlossen.

Das Buch beginnt mit dem FIT-Plan 2002 und hat viele Autoren: Betriebsräte, beratende Arbeitssoziologen, Bürgermeister Bremens, Führungskräfte des Konzerns, IG Metall-Funktionäre und Montan-Mitbestimmungsträger beschreiben aus ihrer Sicht den Sanierungs- und Rationalisierungsprozess, der zu einer Verkleinerung der Belegschaft von ca. 4 800 auf aktuell ca. 3 600 geführt hat, während gleichzeitig die Produktionszahlen von Qualitäts-Flachstählen gesteigert und die Produktionskosten gesenkt wurden, u.a. durch Optimierung der Stahlerzeugungsanlagen untereinander und eine Automatisierung der Anlagen durch neueste Computer- und Informatiksysteme. Der Anschluss an die Stahl-Multis führte zudem zu einer Zentralisierung der Verwaltung im Konzern, verbunden mit einer erheblichen Verkleinerung im Angestelltenbereich. Die Datenverarbeitungsabteilung verschwand ebenso wie z. B. der Verkauf, die Bremer Hütte ist nicht mehr so selbständig wie 1993 und unterliegt den Vorgaben und der Kontrolle durch die Konzernführung. Erst dieses Gesamtkonzept ermöglichte die Verkleinerung der Belegschaft. Stelleneinsparungen mit der »Rasenmäher«-Methode passten dazu nicht. Allerdings begann FIT rhetorisch mit der üblichen

Deutscher Soldatenfriedhof in Menem, West-Flandern, mit 47 864 Gräbern. Größter deutscher Friedhof in Belgien

Sorge(n) um die Sorgearbeit

Bericht über Ansätze zur »Care-Revolution« – von Stefan Schoppengerd

Feminismus ist nicht gleich Feminismus. Diese schlichte Weisheit gilt seit Beginn der Frauenbewegung; sie gilt aber erst Recht in Zeiten, in denen Feminismus vorrangig an Universitäten stattfindet und den dort üblichen Ausprägungen von Paradigmen, Denkschulen und Netzwerken unterliegt. Teil dieses Spiels sind bei aller Vielfalt auch konjunkturelle Schwankungen, wechselnde Hegemonien und das Aufscheinen und Veralten modischer Trends.

Innerhalb der akademisch-feministischen Landschaft sind seit dem Beginn der aktuellen Krise 2008 die Stimmen lauter geworden, die eine Befassung mit ökonomischen Zusammenhängen anmahnen. Fragen von Arbeit und Arbeitsteilung, von Ausbeutung und Wirtschaftskrisen waren bis dahin zwar nicht aus der Debatte verschwunden, aber doch recht klein neben den großen Themen der Kritik der Heteronormativität, der geschlechtlichen und sexuellen Identitäten, der Dekonstruktion kultureller Artefakte. Nun ist mancherorts gar von einem »material re-turn«, von einer neuerlichen Hinwendung zum Materialismus die Rede. Damit steht erneut die Frage nach den besonderen Qualitäten feministischer Kapitalismuskritik im Raum.

Geht es nach den gut 500 Leuten, die sich vom 14. bis zum 16. März in den Berliner Räumlichkeiten der Rosa-Luxemburg-Stiftung zur Aktionskonferenz »Care Revolution – her mit dem guten Leben für alle weltweit!« versammelten, müssen »Fragen der sozialen Reproduktion ins Zentrum sozialer Kämpfe gerückt werden«, wie es eine Moderatorin formulierte. Initiiert vom Feministischen Institut Hamburg und der RLS, wurde die Veranstaltung getragen von einer großen Zahl politischer Gruppierungen und Initiativen, die ihr Tun mit dem Schlagwort »Care-Arbeit« verbunden sehen, also mit den Tätigkeiten des Sorgens, der Fürsorge, der Sorge um das Wohlergehen anderer, sei dies z.B. Hausarbeit, Behindertenassistenz oder professionelle Pflege in Form von Lohnarbeitsverhältnissen. Oberstes Interesse der Zusammenkunft war nicht die Weiterarbeit auf der Theoriebaustelle, sondern das Ausloten praktischer Schritte. So ging es in mehreren Workshops vorrangig um den Austausch über die Unzulänglichkeiten des (Arbeits-) Alltags und Erfahrungen mit Organisierung und Widerstand.

Dass dabei einiges an Wissen zusammenkommen würde, hatte schon die Eröffnungsveranstaltung deutlich gemacht, in der sich eine Auswahl an Mitgliedern des Vorbereitungsnetzwerkes dem Plenum präsentierte. So berichtete eine in einem schweizerischen Privathaushalt lebende Polin von ersten Erfolgen, gemeinsam mit der Gewerkschaft vpod (*Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste*) um Arbeitsrechte in der 24-Stunden-Pflege zu kämpfen; eine Vertreterin von *Women in Exile* schilderte die Kampagne der Flüchtlingsgruppe gegen Lagerunterbringung und die diskriminierenden Gesetze, die die Frauen nicht selten in die undokumentierte Arbeit als Haushaltshilfen treibt; die Gruppe »Kotti & Co.« stellte ihre Aktivitäten rund um die Wohnraumfrage dar und konnte u.a. von einer »aktivierenden Miete-

McKinsey-Schocktherapie: 2002 wurde das Renditeziel 15 Prozent angepeilt, dafür sollten 1 700 Stellen, also ein Drittel der Arbeitsplätze weg. (…)

Das »Wir« in den Köpfen schaffen

Eine Stahlbelegschaft ist mit den Anforderungen eines kontinuierlichen Produktionsprozesses besonders verbunden – eine kleine Unaufmerksamkeit kann Millionenschäden und tote Kollegen bedeuten, die Identifikation mit der faszinierenden und interessanten Roheisen- und Stahlproduktion sowie der Walzvorgänge ist tief verwurzelt. (…)

Um die Konkurrenzfähigkeit herzustellen und so die Profite zu erhöhen, mussten darüber hinaus neue Methoden der Zusammenarbeit der Belegschaft eingeführt werden, was nur mit Beteiligung der Mitarbeiter und ihrer Interessenvertretung gehen konnte. Durch den – noch andauernden – Prozess der Integration von Instandhaltungs- (früher Schlosser und Elektriker) und Produktionstätigkeiten wurde eine neue Arbeitsorganisation geschaffen – ein neues Modell eines kapitalistischen Betriebes, das dem Motto folgte: »Teamarbeit in der Autonomen Instandhaltung: Jeder schlüpft in eine neue Rolle«. Teamgeist und -fähigkeit in den Teamtreffen, Problemlösungskompetenz, Prozesswissen, Eigenverantwortung für die Anlagenzuverlässigkeit und Verfahrenssicherheit waren und sind die Schlagwörter für die Praxis. Körperliche Arbeit (›Maloche‹) und angelernte Tätigkeit wandelte sich für die meisten zur Aufgabe »Messen, Regeln, Steuern« bzw. »Störfall, Analyse, Beseitigung« und damit zur Aufgabe von Fachleuten. Das Werk ist elektronisch auf neuestem Stand. Die Beschäftigten organisieren den Fluss der weitgehend automatisierten Produktion untereinander und haben sich auch als dazu fähig erwiesen. Der Kapitalismus beweist mit diesem Beispiel seine Kraft für Erneuerungen und eine Integration der Beschäftigten. Parallel dazu propagierte die Unternehmensleitung das »Wir«-Gefühl, im Werk gab es Portraits einzelner KollegInnen: »Ich bin Arcelor«. So spricht Unternehmenschef und Mehrheitseigner Mittal die Belegschaften auch an, appelliert an die Verantwortung für den »eigenen« Arbeitsplatz. Die Beschäftigten werden für den technischen Ablauf und die Kosten verantwortlich gemacht und hören beständig: »Wir müssen besser werden.«

Vom Wert der Sozialpartnerschaft

Der damalige Techniker im Vorstand, Robrecht Himpe, schreibt dazu: »Man muss den Mitarbeitern lehren, dass sie Eigentümer ihres Arbeitsbereichs werden können: Jeder arbeitet in einem bestimmten Umfeld und ... jeder [kann] eine Rolle spielen, Sachen ändern, steuern, lenken« (....) Herr Mittal [sieht in Bremen], … was Mitarbeiterbeteiligung bringen kann.« Zur Montanmitbestimmung befragt, äußerte Himpe: »Ja, das ist ein besonderes Modell und sehr abweichend von dem, was wir in anderen Ländern vorfinden. Es verbessert die Integration; bringt beide Parteien an einen Tisch (...) Verglichen mit anderen Regionen weltweit ist das hiesige Lohnniveau ein Problem.« Das Sparziel von 130 Mio. Euro, das durch FIT pro Jahr erzielt werden sollte, wurde mit 150 Mio. klar übertroffen. Der Erfolg bestand für ArcelorMittal während des Stahlbooms bis 2008 in vollen Kassen, die Familie Mittal investierte den Gewinn in die Vergrößerung des Konzerns und in bestimmte Standorte wie Bremen.

Nach Beginn des FIT-Prozesses stand im Vertrauensleute-Info Nr. 2/2005 dazu: »Rekordergebnis von 2,3 Milliarden Euro – Geschäftsjahr 2004 – (…) Reduzierung der Nettofinanzverschuldung um 2,0 Milliarden EUR.« Doch während der Konzern wuchs und sich entschuldete, blieben die Probleme der Belegschaft; in einer Erhöhung der Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit schlug sich das Wachstum der Firma und der Dank der Familie Mittal nicht nieder.

Der in dem Buch geschilderte Rationalisierungsprozess ist ein gutes Zeugnis dafür, wie Betriebsräte und Gewerkschaft Mitbestimmung praktizieren und zu einem Standortvorteil eines Betriebes beitragen. Dazu exemplarisch ein Zitat aus den Betriebsrats-News, Nr. 11/ 2003: »Wo liegen die Geheimnisse unserer FIT-Erfolge? – Eine Belegschaft, in der jeder Einzelne seine große Sorge um das persönliche Schicksal zurückstellt und das gemeinsame Interesse an der Erhaltung des Betriebes zur Leitlinie seines Handelns macht – die Modernisierung und Fortentwicklung des Bremer Werkes. (...) [Ein Betriebsrat,] der das FIT-Regularium so mitgeprägt [hat], dass sich jedes Belegschaftsmitglied weit über die klassischen Montanmitbestimmungsrechte hinaus in diesen Prozess einbringen und ihn mitgestalten kann. – Ein bestimmender Teil des Bremer Managements, der rechtzeitig die gemeinsame Chance erkannt und den alten Gedanken ›Belegschaft und Betriebsrat sind meine natürlichen Feinde‹ über Bord geworfen hat.«

Vom Schock zur Gestaltung: der Crash-Kurs

Den Unternehmensvertretern gelang es mit Hilfe des Arbeitsdirektors und dessen Stab, Betriebsrat und IG Metall für FIT zu gewinnen – durch Erpressung mit dem Schließungsargument. Die Betriebsratsführung ging dabei davon aus, dass Firmenleitung und Vorgesetzte nicht die »richtigen« Lösungswege zum Belegschaftsabbau finden konnten. Manager sind immer betriebsfern, sie sortieren Widerborstige, Ältere und Leistungsgeminderte aus, auch wenn diese betriebskundig und erfahren sind. Betriebsräte kennen den Betrieb genauer und wollten Fehlentscheidungen verhindern, die eventuell zu Produktionsstörungen führen könnten – und sie wollten eine bessere Personalauswahl treffen (was aber oft als »Nasenpolitik« bewertet wurde). Es galt also, eine verbesserte Zusammenarbeit zu bewerkstelligen, die Einsicht und Beteiligung der Beschäftigten erforderte. Eine solch »schlanke Produktion« mit gemindertem Einfluss von Vorgesetzten (»flache Hierarchien«) lässt sich am besten durch die Beschäftigten selbst organisieren: Insgesamt 17 000 Verbesserungsvorschläge wurden aus der Belegschaft eingebracht.

Das Instrument, um den Belegschaftsüberhang zu »parken«, war die Schaffung eines »Einsatz- und Entwicklungscenters« (EEC) – 1 467 KollegInnen gingen durch diesen internen Verleiher. Eine Sozialauswahl im strengen Sinne hat dabei nicht immer stattgefunden, oft wurden die KollegInnen nur vor die Frage gestellt, dorthin versetzt oder entlassen zu werden. Betriebsräte erklärten dazu »Maul halten, sonst wirst du entlassen«, »geht nicht anders«, »das Werk muss gerettet werden«. Aufmüpfige in der Belegschaft wurden so mit Druck zum Kuschen gebracht; in den Ausschüssen, in denen sie mitberaten sollten, wurden sie vor vollendete Tatsachen gestellt. Während sie sich Unterstützung von den Betriebsräten erhofften, übernahmen diese oft sogar noch die Mitteilung der ›Freistellung‹ an Betroffene selbst. Ins EEC Aussortierten wurde auch klar gemacht, dass sie überflüssig seien und kündigen sollten. Als ein Kollege in einer Betriebsversammlung fragte: »Was passiert, wenn ich nicht mitmache?« wurde vom Betriebsrat geantwortet: »Dann wirst du entlassen«. Krasser kann die Wandlung eines früher konsequent Kollegeninteressen vertretenden Betriebsratsgremiums nicht ausgedrückt werden. Die Position der Opponenten, die den Unmut der Betroffenen ausdrückten, wird im Buch nicht konkret geschildert. Eine Ursache dafür dürfte in ihrer Kritik liegen, dass sich die Betriebsratsspitze mit dem Werksvorstand z.B. darüber abstimmt, wie man sich gemeinsam in den Betriebsversammlungen gegenüber den Opponierenden äußert. Kein Wunder, dass manche in der Belegschaft den Betriebsratsvorsitzenden als Abteilungsleiter des Vorstands ansehen.

Zeitweilig gab es für die im EEC »Geparkten« keine Beschäftigung bzw. nur kurzfristige Aushilfstätigkeiten, Ausräumen der Lager und Pflege der Anlagen, also unqualifizierte Arbeiten (daneben gab es auch einige Qualifizierungsmaßnahmen). Alte und verdreckte Anlagen wurden durch solche Tätigkeiten in Neuzustand versetzt. Insgesamt verkleinerte sich die Belegschaft, vor allem durch das Ausscheiden über die Altersteilzeit. Im Effekt konnten die Verbliebenen zuletzt alle wieder im Werk selbst unterkommen, mussten sich dann jedoch in die flexibilisierten und geänderten Tätigkeiten einfügen. Die spätere Weiterbeschäftigung von Hüttenerfahrenen war auch ein Vorteil für den Betrieb, womit der Betriebsrat von Anfang an argumentiert hatte und insofern Recht behielt. Es bewahrheitete sich, dass der anfänglich geplante Personalab-

Tschechischer Soldatenfriedhof Souchez bei Arras, Pas-de-Calais

Fortsetzung auf Seite 14 oben

rInnenberatung« und einer selbstorganisierten »kollektiven Mietminderung« berichten. Zwei Aktivistinnen aus der Interventionistischen Linken erzählten von ihrem Auftreten als »Care Mob« im Rahmen der Blockupy-Aktionen. Nur in Form eines Videoclips konnte ein Verband pflegender Angehöriger präsent sein, die sich selbst als »größten Pflegedienst der Nation« bezeichnen: Niemand aus dessen Reihen hatte es für das Konferenzwochenende ermöglichen können, nicht für die Pflege zuhause eingespannt zu sein.

Auch wenn mit dem Griff in die Wundertüte der beteiligungsorientierten Moderationsmethoden an der ein oder anderen Stelle etwas übertrieben wurde, war es bei dieser Zusammensetzung der TeilnehmerInnen eine gute Entscheidung der Vorbereitungsgruppe, die Workshopphasen zum Herzstück der Konferenz zu machen: Diskussionsstoff für den direkten Austausch war genug vorhanden.

Eine Zusammenführung bot Gabriele Winker vom Feministischen Institut Hamburg mit ihrem Vortrag zum Begriff der »Care Revolution«: Die alltägliche Reproduktion – sei sie »privat« oder als professionelle Dienstleistung organisiert – finde unter zunehmend krisenhaften Bedingungen statt. Während das fordistische Familienkonzept nicht mehr in Kraft sei und Sorgetätigkeiten nicht mehr mit der gleichen Selbstverständlichkeit wie früher auf Hausfrauen abgewälzt werden könnten, biete die neoliberale Individualisierung keine brauchbare Alternative dazu. Unter den Bedingungen von Prekarisierung und permanenter Zeitknappheit mache sich daher die Wahrnehmung breit, dass »grundlegende Lebens- und Sorgebedürfnisse in unserer Gesellschaft nicht zu realisieren sind«. Daraus ergebe sich die Notwendigkeit, Ökonomie in einem umfassenden Sinne zu transformieren und die kapitalistischen Imperative von Profit und Wachstum hinter sich zu lassen. Anknüpfungspunkte dafür sieht Winker in Konzepten, die in der linken Perspektivendiskussion der jüngeren Vergangenheit immer wieder auftauchen: Arbeitszeitverkürzung, bedingungsloses Grundeinkommen, Ausbau sozialer Infrastruktur in demokratischer Form.

Man mag das Schlagwort »Care Revolution« etwas hochtrabend finden, und wichtige Klärungsprozesse, was denn damit zu bezeichnen ist, stehen noch aus (einschließlich der Frage, welche politischen Ansätze und Konflikte damit nicht gemeint sein sollen – andernfalls droht daraus einer dieser Alleskönnerbegriffe zu werden, die schnell vom nächsten Szene-Hype verdrängt werden). Das große Potential der Diskussion und der Vernetzungsansätze ist aber unverkennbar – es steckt nicht zuletzt in den Überschneidungen mit praktischen Versuchen und strategischen Diskussionen zur »Erneuerung« einer kämpferischen ArbeiterInnenbewegung. So hat sich in Teilen der Gewerkschaften längst herumgesprochen, dass in wesentlichen, von Frauen dominierten Sektoren der Dienstleistungsökonomie – Einzelhandel, Gesundheitswesen, Kinderbetreuung – nicht mit den gleichen Rezepten mobilisiert werden kann wie in den Hochburgen der Industriegewerkschaften. Die Tarifauseinandersetzung im Handel und einzelne Kämpfe im Gesundheitswesen zeugen davon, und vor allem bei Letzteren sind zentrale Einsichten der feministischen Diskussion um Sorgearbeit bedeutend: Diese Tätigkeiten der mitmenschlichen Fürsorge sind nicht endlos rationalisierbar und sie beinhalten Aspekte sozialen Miteinanders, die bewahrt und ausgeweitet werden sollten. Zugleich muss, wie das eine Konferenzteilnehmerin formulierte, die »Care-Bewegung« an einer »vitalen Gewerkschaftsbewegung« interessiert sein, will sie beispielsweise ernst machen mit der Durchsetzung flächendeckender Arbeitszeitverkürzung.

Einen durchaus vitalen öffentlichen Auftritt hatte die Konferenz

Fortsetzung auf Seite 14 unten

Fortsetzung von Seite 13 oben

bau zum Zweck der Erpressung zu hoch angesetzt war.

Erfolg der Mitgestaltung: keine Entlassungen

Entsprechend stolz sind die »Macher« darauf, dass der Rationalisierungsprozess ohne Entlassungen gelang. Dies war zuerst nur ein Versprechen, das aber eingehalten wurde. Das muss man als Erfolg ansehen, denn der Konzern wollte diesem Werk wegen der oben genannten Standortvorteile unbedingt eine Zukunft geben und hätte sich am Ende – nur mit anderen Methoden – auch durchgesetzt. Der Betriebsrat wusste jedoch sehr genau, dass das McKinsey-Planziel – 1 700 Arbeitsplätze weg – unrealistisch war, aber er wusste auch: Der Unmut, das Geschimpfe über die neuen, geänderten Tätigkeiten, das Umlernen, die Flexibilisierung und die gesteigerte Intensität der Arbeit, all das dauert nur eine Zeit lang, dann werden die Arbeitsbedingungen zur Gewohnheit. Und so war es auch erstmal.

Zu den geplanten Entlassungen wurde 2002, am Anfang des FIT-Prozesses, mit Blick auf die IGM-Linie einiges von uns Oppositionellen diskutiert: »Im Frankfurter Abkommen von 1989 wurde zwischen der IG Metall und dem Unternehmensverband Stahl vereinbart, keine betriebsbedingten Kündigungen durchzuführen. Dafür war die IG Metall bereit, bei dem sozialverträglichen Abbau der Belegschaften mitzuwirken. Es gab trotz erheblicher Verkleinerung der Belegschaften der Stahlindustrie keine Entlassungen, alles konnte über Sozialpläne mit Abfindungen und Altersruhestand für die über 55-Jährigen abgewickelt werden.« Am Anfang erfolgte das auch noch mit Geld aus der Montanunion-Kasse und unter besonderen EU-Bedingungen (wie etwa minimalem Rentenverlust). Klar war: Bevor nicht die gesetzlichen Möglichkeiten mit Sozialplan und Interessenausgleich ausgeschöpft sind, mit Beschäftigungsgesellschaft (und vielen anderen Möglichkeiten auf Kosten der Sozialsysteme), kann auch nicht entlassen werden. So überraschend ist es also nicht, was im Bremer Werk erfolgte.

Der Arbeitsdirektor (vorher jahrzehntelang IGM-Chef in Emden) schildert die brenzlige Situation 2002 so: »Mich haben damals alle Arbeitsdirektoren für verrückt gehalten, als ich sagte: Das machen wir ohne Kündigungen (...) dann kriegte ich auch so mit, wie das halt unter den damaligen Kollegen diskutiert worden ist, so nach dem Motto: Betriebsbedingte Kündigungen im Stahlbereich sind ein Tabu-Thema, aber hoffentlich bricht das mal jemand, damit wir auch...« (…) Im Fall der Bremer Hütte glaubte der Arbeitsdirektor allerdings selbst nicht daran, dass Entlassungen zu vermeiden seien. Doch dann kam der Stahl-Boom, und alle KollegInnen aus dem EEC – im Mai 2006 waren es noch 430 – wurden wieder gebraucht. Der werksinterne Verleiher (heute VD) hat sich als nützlich erwiesen und etabliert. Die Durchführung des anschließenden Optimierungsprogramms TPM mit dem Ziel einer höheren Produktionssicherheit erforderte dann zusätzliche Beschäftigung. Das TPM-Programm kann man auch als vorbeugende Instandhaltung mit Kontroll- und Wartungsarbeiten ansehen. Unabhängig davon findet Rationalisierung kontinuierlich statt und setzt die KollegInnen ständig unter Druck. Die Hoffnungen, dass nach FIT der Rationalisierungsdruck endlich aufhört, sind verflogen.

Zusammenarbeit im Unternehmerinteresse...

Der Betriebsrat hat diesen Umbau der Arbeitsstrukturen mit Personalabbau führend gestaltet. Kritisches dazu wird in dem (ebenfalls im Buch dokumentierten) Artikel der »Gruppe Arbeiterpolitik« vermerkt. Darin wird eine Perspektive jenseits des Standortdenkens eingefordert. Schließlich gingen tarifgebundene Vollarbeitsplätze verloren, die für nachrückende Jugendliche fehlten. Ein weiterer Artikel der Arbeiterpolitik zum FIT-Prozess fehlt allerdings. Darin werden die Widersprüche des nur auf den Profit ausgerichteten kapitalistischen Systems analysiert – was 2008 durch die Weltwirtschaftskrise wieder ganz deutlich wurde. Diese machte strukturelle Überkapazitäten der Stahlbranche wieder sichtbar, die Schließung anderer Stahlbetriebe mit zunehmender Arbeitslosigkeit war die Folge. Insofern ließ sich an der Krise studieren, dass und wie sich dieses System letztlich gegen uns wendet.

Den Herausgebern des Buchs geht es dagegen allein darum, die Behauptung der Bremer Hütte am Markt darzustellen. Es geht ihnen nicht um Aufklärung über die Interessen-Widersprüche und nicht um die Lösung unserer Probleme im Kapitalismus. Auch nicht darum, was man eigentlich von Gewerkschaftern erwarten muss – die Konkurrenz von Belegschaften aufheben und die eigenen Interessen gemeinsam gegen die Unternehmerinteressen verteidigen zu helfen. Das Bild vom Betriebsrat, der »zwischen den Stühlen sitzt«, trifft auf die Haltung des Bremer BR nicht zu: Die Politik des BR und der IGM ist ein Beispiel für mehr als Sozialpartnerschaft, ein Beispiel dafür, wie Kosten- und Standortdenken, also unternehmerisches Denken sich durchsetzt und *allein* ihre Politik bestimmt.

... heißt Widerstand in der Belegschaft verhindern

Ein solcher Rationalisierungs- und Umgestaltungsprozess der Betriebsstruktur wird normalerweise von KollegInnen nicht freiwillig mitgemacht. Möglicher Widerstand musste verhindert werden. Auch das ist, allerdings nicht sehr konkret, im Buch wiedergegeben – siehe dazu die Bemerkungen über den damaligen IGM-Vertrauenskörperleiter, der für die konsequente Durchführung von FIT ein »Unsicherheitsfaktor« war. Er und andere Gewerkschafter hatten dagegen gesteuert und gemeinsam mit Betroffenen Korrekturen erreicht – auch deshalb wurde die Vorgabe von 1 700 Stellenstreichungen nicht realisiert. Erwähnt wird lediglich der Widerstand der Feuerfest-Maurer, die damit verhinderten, dass ihre Arbeit ausgegliedert werden konnte. Genaueres erfährt man nicht. Offenen Widerstand mit Druck auf den Betriebsrat gab es allerdings auch nicht. Das mag damit zusammen hängen, dass für 772 KollegInnen sofort Altersteilzeit möglich war, was für andere wiederum Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bot. Im Vertrauenskörper der IGM gab es eine einzige Gegenstimme zum FIT-Prozess mit dem Argument: »Ich rationalisiere doch meinen eigenen Arbeitsplatz nicht selbst weg«. Nicht zuletzt ist die Belegschaft durch so viele Krisen und Rationalisierungsmaßnahmen gegangen, die immer mit dem Weggang der über 55-Jährigen endeten, dass viele dachten, »Ich bleibe sowieso über«, und abwarteten.

SPRINT - Die Politik des Managements heute

Das Management stellt die ökonomische Lage auch heute als schlecht dar. »Wir müssen besser werden« gehört dabei natürlich zum Geschäft, um weiterhin Kostensenkung zu betreiben und den Leistungsdruck zu rechtfertigen. Heute wird von den Führungskräften allerdings versucht, den Einfluss der Betriebsräte wieder zurückzudrängen, wieder allein Herr im Hause zu werden, ohne dass dazwischengeredet wird.

Das seit 2009 laufende Programm »Sprint« macht der Betriebsrat nicht führend mit. Warum? Als der Betrieb nach FIT und TPM völlig durchrationalisiert war, hofften alle, dass der ständige Druck, das Streben nach noch mehr Effektivität und Reduzierung von Arbeitsplätzen ein Ende habe. Der Lohnkostenanteil an den Gesamtkosten liegt schließlich ohnehin nur noch bei 5-7 Prozent. Die Beschäftigten wünschten sich, endlich in Ruhe produzieren zu können, doch die Konzernzentrale legte ein neues Programm auf. Als »Sprint« verkündet wurde, gab es in den Betriebsversammlungen lauten Protest im Sinne von »Nochmal FIT – Nein«, so dass eine Beteiligung des Betriebsrats nicht in Frage kam. Der Betriebsrat konnte das Programm auch nicht akzeptieren, weil es von vornherein ein reines Kostensenkungsprogramm war, unter Zeitdruck und kurzfristig angelegt, und weil er langfristige Nachteile befürchtete. Management und Montan-Mitbestimmungsträger verstehen zwar die Ablehnung, führen Sprint aber trotzdem durch. Der Rationalisierungsdruck hört nicht auf.

Folgen für das politische Bewusstsein in der Belegschaft

IGM-Vorstandsmitglied 2002 und Aufsichtsratsmitglied Kirsten Rölke: »Wir machen mit, aber wir machen nur dann mit, wenn es eine ernsthafte Beteiligung der Belegschaft gibt. ... Ich habe genug Vorstände und Geschäftsführungen erlebt, die einfach »Schweinereien« gemacht haben, wenn sie eine Chance dazu hatten. Das haben wir hier nicht erlebt.« (…) Das knüpft an die IGM-Forderung nach »Mitbestimmung am Arbeitsplatz« an.
Im Buch ist angedeutet, dass die IGM und der Betriebsrat mit diesem Kurs keine Sympathien in der Belegschaft gewonnen haben.
Der IGM-Organisationsgrad im Werk ist schlecht geblieben, mit unter 65 Prozent Mitgliedern gilt der Betrieb als nicht streikfähig. Betriebsrat wie IGM organisierten den Abbau der Belegschaft, vertraten und rechtfertigten diese Rationalisierung und werden deshalb mehr an der Seite des Vorstands und als dessen Serviceabteilung denn als Interessenvertretung der KollegInnen angesehen. So wird vernebelt, wer die Profiteure sind, und letztlich erscheinen nicht die Unternehmer, sondern die Betriebsräte für die Belegschaft als Schuldige. Trotzdem wurden die BR-Mitglieder bis jetzt wiedergewählt.

Ein Kollege schreibt dazu: »Meiner Meinung nach ist der einzige, aber nachhaltige Erfolg von FIT, dass es gelungen ist, Angst um den Arbeitsplatz zu erzeugen, das kannten die Kollegen bis dato in dieser Form nicht. Und dazu der Verlust jeglicher Interessenvertretung, diese hatten mit sich selber genug zu

GWR Nr. 388, April 2014: Schwerpunkt: Krim-Krise und Kriegsgefahr; Antimilitarismus; Antifa; Anti-Atom; Bewegungsberichte aus Russland, Ukraine, Frankreich, Argentinien, Venezuela, Israel, Türkei & Deutschland,...
Probeheft kostenlos. Abo: 30 Euro (10 Ausgaben). Infos:
www.graswurzel.net/service/ ; Tel.: 0761/21609407 ; abo@graswurzel.net

Fortsetzung von Seite 13 unten

mit einer Demonstration durch Friedrichshain: Begleitet u.a. von der Musikerin Bernadette LaHengst, zogen einige hundert TeilnehmerInnen zum Boxhagener Platz, um die »unsichtbare Arbeit sichtbar zu machen«. Fest steht, dass das Netzwerk rund um die Care-Revolution-Konferenz seine Arbeit verstetigen möchte. Unter anderem ist angedacht, einen eingetragenen Verein zu gründen (Lenin und die Bahnsteigkarte lassen grüßen), um die Akquise von Spenden und Fördergeldern zu vereinfachen. Zahlreiche strittige Punkte aus der Diskussion um die Konferenzresolution[1] sollen bei zukünftigen Treffen weiter besprochen werden; Veranstaltungen vom Format der Konferenz im März sollen etwa alle zwei Jahre stattfinden. Ein Treffen zur Planung der weiteren Schritte ist für den 23. Mai bei ver.di Hannover anberaumt (s.u.).

Das Wochenende war geprägt von einer Stimmung der mal mehr, mal weniger verhaltenen Euphorie des Aufbruchs. Wenn es gelingt, die recht abstrakt beschworenen Gemeinsamkeiten der heterogenen Interessierten und aus sehr unterschiedlichen Zusammenhängen kommenden TeilnehmerInnen in konkrete Debatten- und Kampagnenfähigkeit zu übersetzen, dann hat die Care-Bewegung Zukunft. Für das Mosaik der linken Institutionen und Gruppen hierzulande wäre solch eine organisierte Stimme des praxisorientierten materialistischen Feminismus jedenfalls eine echte Bereicherung.

Treffen vom
»Netzwerk Care Revolution«:
23. Mai 2014, 12 bis 17 Uhr
ver.di Hannover, Goseriede 10, erster Stock

Anmerkung:
1) *Die Resolution kann hier nachgelesen werden: http://care-revolution.site36.net/*

tun. Manche Kollegen erkannte man unter diesem Druck nicht wieder, viele dieser Kollegen wollten besser erscheinen als andere, dafür war jedes Mittel recht, diese Entsolidarisierung hält bis heute an. Dieses Verhalten hat zu einer höheren Produktivität geführt, ein genialer Schachzug vom Kapitalismus. Sprint ist ein kleiner Ableger dagegen. TPM ist ein riesiger Papiertiger, die Aktivitäten schlafen in Abteilungen, wo der Druck nachlässt, sofort ein. Sauberkeit und Ordnung hätte man sicherlich auch anders hinbekommen ...Unterm Strich alles Willkür.«

Die Frage an den Betriebsrat und die IG Metall bleibt, wie sie bei diesem Ansehen wieder eine Interessenvertretung werden wollen und können.

Keine Humanisierung – der Betriebsablauf diktiert

In den Beiträgen des Buchs kommen alle Beteiligten zu Wort – außer die von der Rationalisierung und Modernisierung betroffenen KollegInnen. Die heutige Belegschaft ist selbst verantwortlich und stimmt ihre Arbeiten untereinander selbst ab. Diese resultieren aus dem laufenden Betrieb und den Störungen in der Produktion. Dazu gehört, die Anlagen vorausschauend zu warten. In Sitzungen für die Durchführung der Produktion lernen sie diese zu leiten, Protokolle zu machen und die Durchführung selbst zu kontrollieren. Die Beschäftigten müssen ständig kooperieren, um betriebliche Probleme untereinander lösen. Kurz gesagt: Sie treiben sich selber an, »optimieren« sich selbst pausenlos. Entscheidungen müssen formell ohne Vorgesetzte erarbeitet werden, trotzdem bleiben die jeweils verantwortlichen KollegInnen aufgrund der elektronischen Kontrollen jederzeit erkennbar.

Zugleich wird das Konkurrenzbewusstsein untereinander und gegen andere Stahl-Belegschaften ständig wach gehalten. Sie müssen sich andauernd beweisen und werden auf Karriere orientiert, sollen immer besser werden. Gemeinsame Pausen gibt es nicht. In den Team-Sitzungen, in denen sie ihre Teamfähigkeit beweisen, kann sich kein solidarisches Betriebsklima entwickeln. Die Organisation der Arbeitstätigkeiten ist im Fluss – ständig läuft ein Erneuerungsprozess ab, ständig wird umgewälzt und verändert. Dass die KollegInnen nicht zur Ruhe kommen, ist gewollt, es darf keine persönliche Bindung, keine Kollegialität entstehen. Sicher hat für die heute Beschäftigten »ihr« Arbeitsplatz eine Perspektive, viele begreifen sich auch als »wir« und glauben an dieses »Wir sind die besten«. Die durch das Einsatz- und Entwicklungscenter geschleusten KollegInnen und die, die heute noch im EEC sind, wurden jetzt zu einem zehnjährigen Jubiläum eingeladen. Über 200 KollegInnen kamen an die gedeckten Tafeln. Die Firma zeigt sich auf diese Weise dankbar, und das kam gut an.

Der Weggang von Älteren bietet Aufstiegschancen, auch der Wegfall angelernter Tätigkeiten durch die Automatisierung bedeutete für viele Qualifizierung und Aufstieg. Die mit TPM Beauftragten erhielten Prämien. Und der Betriebsrat hat sich erfolgreich für die Verbesserung zum Beispiel der Waschkauen und der Kantinen mit warmen Essen für Produktionsarbeiter eingesetzt. All das sind Vorzeigeobjekte geworden. »Der Kapitalismus ist in den Köpfen der KollegInnen endgültig angekommen« urteilte ein bekannter Historiker bei einer Betriebsbesichtigung, und ein Unterstützer des Betriebsrats sagt: »Klassenkampf ist out«.

Die belastenden Folgen dieser Arbeitsweise sind zwar nicht immer im Bewusstsein der KollegInnen, aber sie existieren: Konkurrenz, Hetze und Verantwortung bedeuten für die Beschäftigten »Management by stress« und permanentes »learning by doing«. Psychische Probleme und zunehmende Arbeitsunfähigkeit auch bei unter 50-Jährigen sind die Folge. Für Ältere, von der Schichtarbeit Verschlissene, fehlen altersgerechte Arbeitsplätze. Auch hier haben sich die riesigen Gewinne von ArcelorMittal nicht in Zulagen, etwa für psychisch besonders belastende Arbeitsbedingungen, ausgedrückt. Probleme gibt es auch bei der Übernahme der Ausgebildeten und mit personeller Unterbesetzung – es gibt keine Reserven für Urlauber und Kranke. (…) Das alles ist ständiges Thema im Betriebsrat.

Das Kostendenken macht wehrlos

Durch die Beteiligung der Belegschaft an und in diesem Rationalisierungsprozess ist es gelungen, die kapitalistische Logik des Gewinnmachens und der ständigen Kostensenkung in die Köpfe zu bringen und alle auf »ihre« Firma und »ihren« Betrieb einzuschwören. Das haben Unternehmer, Betriebsrat und IGM einvernehmlich geschafft. Der Vorstand lobt alle öffentlich: Endlich ist die Zeit der Konfrontation vorbei und alle ziehen an einem Strang. Doch am Ausbeutungsverhältnis hat sich nichts geändert, auch wenn dies nicht im Bewusstsein aller KollegInnen ist.

Keinen Widerstand leisten heißt: keine Herausbildung von antikapitalistischem Denken. Kein Erkennen der eigenen Interessen wie Sicherheit des Arbeitsplatzes und Zukunft für unsere Kinder ohne die Drohung von Arbeitslosigkeit. Der Betriebsrat kann sich nicht darin sonnen, dass er eine kampffähige Belegschaft hinter sich hat, um sich gegen Unternehmerangriffe zu wehren. Diese Perspektive ist verloren gegangen. Er hat sich selbst wehrlos gemacht und die IG Metall dazu. Das Buch ist auch ein Zeugnis davon, dass sich klassenkämpferisches Denken nicht über Generationen weitergeben lässt ohne das Erlebnis eigener und breit angelegter Auseinandersetzungen und einer Widerstandskultur. Kann die Politik des »Konflikte vermeiden, sich arrangieren« überhaupt in absehbarer Zeit geändert werden? Ist da nicht Vertrauen in den Betriebsrat und die IG Metall unwiederbringlich verloren gegangen? Die Sanierer haben gezeigt, dass es in den Gewerkschaften und Betrieben Kundige gibt, die nicht nur die Produktion leiten, sondern auch hervorragend umorganisieren und modernisieren können. In einer dem Kapitalismus folgenden solidarisch organisierten Gesellschaft sind das notwendige Fähigkeiten, hier aber wurde die Unternehmerherrschaft gestärkt. Viele fassen das als Selbstausbeutung auf und nicht als Mitbestimmung am Arbeitsplatz.

Es geht bei dieser Ausarbeitung nicht darum, den Betriebsräten und den IG Metallern vorzuwerfen, was sie nicht können: nämlich über ihren »Hüttenzaun« hinaussehen und die gesellschaftlichen Widersprüche ihren KollegInnen vermitteln. Das müssen andere tun, die an den Krisenfolgen des Kapitalismus anknüpfen und diese öffentlich machen. Das Spiel mit der Angst um den Arbeitsplatz und erpresserische Politik, um Unternehmerinteressen durchzusetzen, bietet keine Perspektive für alle, sondern immer nur vorübergehend, wie hier beschrieben. Die Frage, wie man die Standortlogik durchbricht, wird in der Praxis noch zu beantworten sein. Die KollegInnen werden wieder lernen müssen, sich zu wehren und auch den IGM-Vertrauenskörper und Betriebsrat wieder zu ihrer eigenen Interessenvertretung machen. (…) Die herrschende Intensität und Hektik mit ihren gesteigerten psychischen Belastungen ist keine bessere Lebensqualität am Arbeitsplatz, das sind keine menschenwürdigen Bedingungen. Das ist gesteigerte Ausbeutung. Zwischen 2009 und 2013 hat ArcelorMittal 14 Milliarden Euro Schulden abgebaut.

G.B.

Mitglieder von britischen Verteranenverbänden auf dem Weg zur Last Post Ceremony am Menin Gate in Ypern

Traumkleider und Traumata

Viktor Ettle über Rana Plaza – ein Jahr danach

Viel hatten die Textil-Unternehmen versprochen nach der Tragödie, die sich vor fast einem Jahr, am 24. April 2013 in einer ihrer zahlreichen Zuliefer-Produktionsstätten in Bangladesh ereignet hatte. Was aus den Zahlungen für den Rana Plaza-Entschädigungsfonds und dem Einsatz für rechtliche und soziale Verbesserungen geworden ist, wie es den Überlebenden und den Familien der Toten heute geht, das wird Thema einer Rundreise von Überlebenden und GewerkschafterInnen vom 9.-11. April in Deutschland sein*. Ebenso aufmerksam schauen Mitglieder des Exchains-Netzwerkes, einem internationalen Zusammenschluss von Beschäftigten der Textilbranche, ›ihren‹ Unternehmen auf die Finger. Wir dokumentieren einen Beitrag von Viktor Ettle, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Zara, für die BR-Zeitung Zoro:

In den vergangenen Jahren hat ZORO immer wieder über die sich häufenden Unfälle in den Textilfabriken in Bangladesch berichtet. Glücklicherweise ist nicht ein weiterer Brand oder Einsturz einer Fabrik in Bangladesch Anlass für diesen Artikel, sondern ich wollte schauen, wie es heute aussieht. Elf Monate nach diesem desaströsen Einsturz in Dhaka am 24. April 2013, bei dem es 1133 Tote und 2 500 Verletzte gab!

Zu diesem Einsturz wäre es höchstwahrscheinlich erst gar nicht gekommen… *wenn* man nicht in einem Gebäude, das als Wohngebäude geplant wurde, später wie so oft eine Textilfabrik untergebracht hätte, in der dann überall schwere Maschinen stehen. Und außerdem hunderte oder tausende Menschen arbeiten. *Wenn* man nicht auf dieses Haus dann nachträglich ein paar Stöcke drauf gebaut hätte, um noch mehr Textilfabriken unterbringen zu können und noch mehr Profit abzusahnen. *Wenn* man am Vortag des Einsturzes, als durch das Gebäude ein lauter Knall ging und darauf in den Decken und Wänden Risse entstanden, reagiert hätte. *Wenn* die Vorarbeiter die Näherinnen, die aus der Fabrik flüchten wollten, nicht gezwungen hätten, weiter zu arbeiten. Und ihnen nicht gedroht hätten, ihnen einen ganzen Monatslohn zu entziehen, wenn sie sich weigern, weiter zu arbeiten. *Wenn* man den Bauingenieur, der das Gebäude daraufhin untersucht und die sofortige Schließung angeordnet hatte, ernst genommen hätte. Die Banken und Geschäfte im Erdgeschoß haben danach auch gleich ihre Filialen geschlossen; nicht so die darüber befindlichen Textilfabriken. Ja, das sind viele »wenn's«, und der Platz, um hier alle aufzuzählen, würde nicht reichen.

Es gibt auch Geschichten wie diejenige von Shewli Akhter, die ihren 17-jährigen Sohn Shawon in einer der Fabriken in Rana Plaza verloren hat. Ihrem Sohn wurde gedroht, seinen ganzen Monatslohn zu entziehen, sollte er sich weigern zu arbeiten. Bereits eine Stunde,

Fortsetzung auf Seite 16 unten

Der Zweck eines Streiks ist finanzieller Schaden...

... meint Neupack-Betriebsrat Murat Günes

Neun Monate befand sich die Belegschaft von Neupack 2012 und 2013 im Arbeitskampf. Neupack stellt Kunststoffverpackungen her und fällt damit in die Zuständigkeit der IG BCE, die hier ihren ersten Arbeitskampf seit langem führte. Das Unternehmen hat etwa 200 Beschäftigte an den beiden Standorten Hamburg und Rotenburg, die von einem gemeinsamen Betriebsrat vertreten werden. Die meisten verrichten als Angelernte Pack- und Helfertätigkeiten. Etwa die Hälfte sind Frauen. Verlauf und Ergebnis des Konflikts haben für einige Reibereien gesorgt, nicht nur zwischen Belegschaft und dem strikt gewerkschaftsfeindlichen Familienunternehmen, sondern auch unter den Streikunterstützern, die sich aus den aktiven Beschäftigten, einem außerbetrieblichen Solikreis und Gewerkschaftsvertretern zusammensetzten. Im Vorlauf der kommenden Betriebsratswahlen sprachen wir mit Murat Günes, der als Betriebsratsvorsitzender eine zentrale Rolle im Streik gespielt hat, über die Bilanz der Auseinandersetzung, die aktuelle Stimmung im Betrieb und die strategischen Perspektiven.

Ihr habt neun Monate für einen Tarifvertrag gekämpft. Am Ende ist kein Tarifvertrag, aber eine Betriebsvereinbarung herausgekommen. Wie genau sehen die Veränderungen aus und wie schätzt Ihr, Du und Deine KollegInnen das Ergebnis ein?

Es ist richtig, wir haben für einen Tarifvertrag gekämpft, und am Ende haben wir unser Ziel nicht erreicht. Das ist natürlich enttäuschend, politisch und aus Arbeitnehmerperspektive, wenn man neun Monate und neun Tage kämpft, und am Ende wieder nur eine Betriebsvereinbarung rauskommt. Das hat niemanden begeistert – niemanden. Aber ich würde trotzdem sagen: besser als gar nichts. Das hat ja auch zu tun mit der Geschichte dieses kleinen Familienunternehmens. Viele kennen das Unternehmen gar nicht und haben dann schnell gedacht: Klar, das kann man schaffen, das wird schon klappen. Aber dieses Unternehmen hat sich bei seiner Abwehr unserer Forderungen genau an die Devise gehalten: Koste es, was es wolle! Das haben sie nicht gesagt, aber so haben sie gehandelt. Alle möglichen Mittel haben sie eingesetzt – auch rechtlich. Wir leben ja in einem Rechtsstaat, aber viele Gesetze sind für die Arbeitgeber gemacht. Sie haben versucht, unseren Streik zu verbieten. Das hat zum Glück nicht geklappt, es hätte mich aber nicht gewundert, wenn das auch gekommen wäre.

Deswegen ist die Betriebsvereinbarung eben besser als gar nichts, auch wegen der finanziellen Verbesserungen für uns. Das ist nicht, was wir wollten, aber bevor wir mit leeren Händen da rausgehen, haben wir das lieber so gemacht. Einige Kollegen haben sich dabei deutlich verbessert, andere haben leider Null davon profitiert. Das war natürlich keine leichte Situation. Es sind sich aber inzwischen alle einig, dass wir gut gekämpft haben, und wenn es so weit ist, werden wir das auch wieder tun. Erstmal brauchen wir jetzt aber ein großes Durchatmen.

Wie genau sieht denn die Betriebsvereinbarung aus?

Die Löhne werden schrittweise angehoben. Die unterste Lohngruppe bei uns ist »Packer 1«, da werden ab März diesen Jahres neun Euro in der Stunde gezahlt. Insgesamt haben wir 15 Lohngruppen. In der höchsten, die vor allem im gewerblichen Bereich gilt, gibt es ab März 16,90 Euro die Stunde. Dabei gilt immer eine Bandbreite von 10 Prozent nach oben, dass heißt, individuell kann die Bezahlung angehoben werden – das hängt ab von Kriterien wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, kollegialem Verhalten usw. Früher waren die sehr chaotisch. Ein Maschinenführer, der lang bei uns gearbeitet hat, hat zum Beispiel 8,80 Euro in der Stunde verdient, eine Packerin 10 Euro. Das war dieser freie Markt auch unter uns Beschäftigten: Wer sich besser verkaufen kann oder wer die schönere Nase hat, kriegt mehr Stundenlohn. Ich selber habe vor dem Streik 10,71 Euro bekommen, künftig soll ich 13,40 bekommen. Das ist aber gestaffelt: Erst gab es 30 Cent mehr, ab 1. März dann noch mal 30 Cent, im Juli noch mal und so weiter.

Die wöchentliche Arbeitszeit wurde auf 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich gesenkt. In Rotenburg waren es vorher 40 Stunden, in Hamburg 39.

Das Urlaubsgeld für Packerinnen und Packer ist auch definiert worden, für Maschinenführer, Einrichter und Betriebshelfer ebenfalls. Vorher war das total unterschiedlich: Der eine kriegte 200 Euro, die nächste 240 Euro, einer 600 Euro… Jetzt ist das nach Berufsgruppen festgeschrieben: Ich bin zum Beispiel Maschinenführer und bekomme deswegen 600 Euro, meine Frau ist bei uns Packerin, die bekommt 450 Euro.

Die Schichtzulagen nachts und am Wochenende sind auch neu geregelt: Die alten Beschäftigten hatten 25 Prozent, die neuen 15 Prozent. Das haben wir jetzt vereinheitlicht auf 25 Prozent.

Unsere Urlaubstage wurden auf 28 mindestens erhöht. In den alten Verträgen waren es 30, das bleibt auch so, aber wir hatten seit ungefähr zehn Jahren bei Neueinstellungen nur noch 25 Tage. Bei denen wurde der Urlaub jetzt auf 28 Tage erhöht.

Mit welchen Mitteln hat Neupack auf den Arbeitskampf reagiert? Welche Konsequenzen hatte der Konflikt für Dich und andere KollegInnen?

Oh, sie hatten viele Methoden. Erstens haben sie versucht, uns zu kriminalisieren. Wir hatten ja eine große Aufmerksamkeit, nicht nur in linken Medien, sondern auch in den rechten und liberalen. Wenn man ins *Hamburger Abendblatt*, die *Bildzeitung*, die *Morgenpost* usw. geguckt hat, haben die auch ein bisschen Interesse gezeigt. Also hat Neupack versucht, uns zu kriminalisieren, um der öffentlichen Aufmerksamkeit eine andere Richtung zu geben. Das ist ein Aspekt. Der zweite ist auch ein rechtlicher: Da haben sie bei mir angefangen, am ersten Streiktag habe ich meine dritte fristlose Kündigung erhalten. Am zweiten und sechsten Streiktag die vierte und fünfte, am 77. Streiktag noch eine… Das ging nur gegen meine Person. Aber ich war nicht der einzige, meinen Kollegen wurde später auch fristlos gekündigt. Die Gegenseite hat genau beobachtet, wer im Streik eine führende Rolle einnimmt, und dann haben sie sofort irgendwelches Pillepalle gefunden, um eine Kündigung zu begründen: Der und der hat einen Kollegen beleidigt, der hat sich den Anweisungen der Polizei nicht gefügt usw. Kein Richter konnte da zustimmen, aber mit solchen Mitteln haben sie uns das Leben schwer gemacht. Das ist das, was uns individuell trifft.

Aber auch kollektiv haben sie sofort zugelangt: Gleich in der ersten Streikwoche haben sie alles getan, um unsere Torblockaden und unsere Streikposten vor dem Tor zu behindern. In einem Eilverfahren hat das Hamburger Arbeitsgericht dem sofort zugestimmt: Wir durften Kollegen nicht anhalten, unsere Streikinfos nicht verteilen, um die Streikbeteiligung zu erhöhen. Genau damit waren wir anfangs sehr erfolgreich: Am ersten Streiktag hatten wir zehn Kollegen überzeugt und auch sofort organisiert, die haben sich direkt beteiligt, und das hat der Arbeitgeber auch gesehen. Dann ist er an beiden Standorten vor Gericht gegangen, vors Hamburger Arbeitsgericht und das Arbeitsgericht Niedersachsen-Verden. Wir mussten dann in Berufung, das hat drei Monate gedauert, bis das LAG uns wieder erlaubt hat, die Streikbrecher für 15 Minuten aufzuhalten und sie über den Streik und unsere Ziele zu informieren.

Natürlich haben sie auch versucht, die Polizei gegen uns zu nutzen. Das hat auch ein bisschen geklappt. Das hat uns erst gewundert, und wir haben intern diskutiert, wie es in einer sozialdemokratisch regierten Stadt wie Hamburg sein kann, dass die Polizei gegen Streikende eingesetzt wird, aber das ist hier auch schon öfter vorgekommen. Ich wohne in Altona, wo die Polizei sich mit ihren Gefahrengebieten breitmacht usw.

Jedenfalls sind sie bei jeder Kleinigkeit angekommen, zum Beispiel wenn unsere Feuertonne vorne stand. Die Unternehmensseite hat auch Autos als Waffe gegen uns benutzt, als wir sie am Tor angehalten haben. Dabei wurde ein Kollege verletzt, dem dann am gleichen Tag noch fristlos gekündigt wurde. Mit Hilfe der IG BCE ist er erst nach vielen Monaten wieder in den Betrieb zurückgekommen. Es gab auch körperliche Angriffe: Am ersten Streiktag ist meine Frau zum Beispiel

---

Fortsetzung von Seite 15 unten

nachdem er seine Arbeit aufnahm, stürzte das Gebäude ein und vergrub den Siebzehnjährigen. Dabei wollte er an diesem Tag gar nicht zur Arbeit gehen, weil das Gebäude sich nach dem Knall und den vielen Rissen in einem schlimmen Zustand befand. Die Mutter bat ihn jedoch hinzugehen, damit er als anwesend geführt und ihm sein Lohn nicht abgezogen würde. Am Fabriktor zwang man Shawon, seine Arbeit aufzunehmen. Also blieb ihm nichts anderes übrig, als dem Folge zu leisten. Hinter jedem der 1 133 Toten gibt es eine Geschichte wie diese.

Nach Medienangaben haben sich nun endlich viele Textilunternehmen, die in Rana Plaza herstellen ließen, an der Einrichtung eines Entschädigungsfonds beteiligt. Es stehen insgesamt rund 30 Millionen Euro zur Verfügung. Man muss jetzt hoffen, dass das Geld auch gerecht verteilt wird. Viele der 2 500 verletzten Menschen haben ihre Arme und Beine verloren und werden nie wieder arbeiten können. Auf eine Erwerbsminderungsrente oder überhaupt eine Unterstützung durch den Staat brauchen die Menschen vor Ort nicht zu hoffen, denn die gibt's nicht! Andere Arbeiter haben einen Schock erlitten und höllische Angst, eine ähnliche Fabrik nochmal zu betreten. Ohne dieses Geld haben die Menschen keine Chance.

Dass jetzt überhaupt so eine große Summe zusammengekommen ist, hat sicher auch mit dem Echo zu tun, das dieser Fabrikeinsturz weltweit in den Medien fand. In anderen Fällen sieht es wiederum ganz anders aus. In einer Textilfabrik in der Nähe von Dhaka kam es im November 2012 zu einem Brand. Dort gab es keine Notausgänge. Sogar nachdem der Feueralarm losging, hinderten die Vorarbeiter die Arbeiter an der Flucht ins Freie. Das Ergebnis waren mehr als 110 Tote und noch mehr Verletzte. Eine der verletzten Frauen war danach mehrere Tage bewusstlos im Krankenhaus. Sie bekam rund 1 000 Euro Entschädigung. Das klingt auf den ersten Blick nach sehr viel, wenn man bedenkt, dass sie bis dahin einen gesetzlichen Mindestlohn von 30 Euro im Monat erhielt. Nur wird sie nach eigenen Angaben höchstwahrscheinlich nie wieder arbeiten können. Ihr Mann konnte monatelang nicht arbeiten, weil er sich um sie und die drei gemeinsamen Kinder kümmern musste. Von diesem Geld ist nichts mehr übrig, und sie können nicht ein Mal mehr im Geschäft anschreiben, wenn sie Reis und Öl kaufen wollen. Erst ein Jahr nach dem Unfall hat die Staatsanwaltschaft gegen die Fabrikbesitzer Haftbefehle ausgesprochen. Aber das ist sogar eine gute Veränderung. Bis vor kurzem wurde nach solchen Desastern niemand zur Verantwortung gezogen.

Es gibt auch positive Nachrichten, nicht nur aus Bangladesch. Die Arbeiter lassen sich nicht mehr alles gefallen. Sie gehen häufiger auf die Straße. Und sie riskieren viel dabei, denn es gab auch immer wieder Tote. Auch ZORO hat berichtet, über einen ermordeten Textilgewerkschafter in Bangladesch. Nach vielen Streiks im vergangenem Jahr ist der Mindestlohn in Bangladesch ab diesem Januar von 30 auf 50 Euro erhöht worden. Das ist und soll auch erst der Anfang sein. Die Forderungen der Textilgewerkschaft und der Arbeiter liegen bei ca. 80 Euro im Monat. Bangladesch ist der zweitgrößte Textilhersteller der Welt, nach China. Der Mindestlohn in China liegt aber bei mittlerweile 105 Euro im Monat. Da ist noch viel Luft nach oben! Auch in Kambodscha gingen tausende Näherinnen auf die Straße. Sie wollten die Verdopplung des Mindestlohns erreichen von 60 auf 120 Euro im Monat. Die Regierung bot 72 Euro an. Nach zahlreichen, harten Auseinandersetzungen mit der Polizei (auch hier gab es Tote), haben die Arbeiter ihren Streik vorerst beendet. Sollten weitere Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen, wird laut der Textilgewerkschaft in Kambodscha wieder gestreikt. Mitte Januar fanden daraufhin in einigen deutschen Großstädten Solidaritätskundgebungen mit den Streikenden in Kambodscha statt. Es geht hier nicht um Luxus, sondern um menschenwürdigeres Leben. In den genannten Ländern mögen die Löhne unterschiedlich hoch oder besser gesagt niedrig sein, aber die Arbeitsbedingungen sind überall katastrophal. Die Arbeiter müssen mindesten sechs Tage die Woche arbeiten und dann auch noch zwischen zehn und 14 Stunden am Tag! Ganz zu schweigen von einem Urlaubsanspruch oder Krankenversicherung – es gibt oft beides nicht.

Auch in Deutschland sind viele Arbeitsbedingungen, die für uns heute selbstverständlich sind, in langen Arbeitskämpfen und Streiks er-

vom Juniorchef geschlagen worden, ein anderes Betriebsratsmitglied ist vom Produktionsleiter geschlagen worden, als die beiden als Streikposten eingeteilt waren.

Angesichts dieser Schilderungen: Gab es denn auch Momente in diesem Arbeitskampf, die Du in guter Erinnerung hast? Und was waren die bittersten Momente?

Es gab zu Beginn des Streiks Kollegen, die hatten am Tag vorher ihre befristeten Arbeitsverträge unterschrieben. Sie wussten, dass sie so keine Aussicht auf Verlängerung haben, aber sie haben sich sofort am Streik beteiligt. Diese Entschlossenheit, das werde ich nie vergessen. In bester Erinnerung habe ich auch die Solidarität der Kolleginnen und Kollegen von außerhalb. Unser Kampf ist schnell deutschlandweit bekannt geworden und auch über die Grenzen, da gab es sehr viele Soli-Schreiben.

Das bitterste waren immer die richterlichen Entscheidungen. Zum Beispiel wenn der eine sagt: Ihr dürft die Leute vor dem Tor 30 Minuten aufhalten, der nächste sagt 15 Minuten, und dann wieder einer, der 22 Minuten festlegt. So was zieht sich in die Länge, und darüber geht der Streik kaputt.

Aber wie gesagt: Die besten Erinnerungen habe ich an die Soli-Aktionen und unseren Hamburger Solikreis. In Rotenburg gab es leider keinen, deswegen konnten wir da auch keine vergleichbaren politischen Aktionen durchführen. In Hamburg hat der Solikreis eine Schlüsselfunktion gehabt während des Dauerstreiks und während des Flexistreiks. In Rotenburg dagegen sind beim Flexistreik viele Kollegen dringeblieben, der eine hat den anderen reingezogen. In Hamburg war es umgekehrt: Wenn einer reingegangen ist, haben wir am nächsten Tag drei andere mit rausgenommen. Das ging nur mit dem Solikreis und seiner guten politischen Arbeit.

War die Entscheidung für den Flexi-Streik von vornherein falsch, oder hätte dieser nur anders geführt werden müssen, nämlich so, dass er für den Arbeitgeber unberechenbar geworden wäre und es für ihn so auch schwerer gewesen wäre, LeiharbeiterInnen einzusetzen?

Nicht der Flexistreik an sich ist falsch, unserer aber schon. Als die ersten Leiharbeiter aus Polen kamen, da war es gut reinzugehen. Aber insgesamt hat unser Streikleiter Entscheidungen getroffen, die gegen uns waren. Der Zweck eines Streiks ist finanzieller Schaden. Das haben wir zwar erreicht, aber nicht ausreichend. Wir haben selbst ein Konzept vorgelegt, das wurde aber nicht mal diskutiert. Wir wollten grundsätzlich kollektiv auf Abmahnungen, Kündigungen und so weiter reagieren. Bei jeder Abmahnung ein Tag Streik, bei jeder Kündigung drei Tage, und zu allen Arbeitsgerichtsprozessen wollten wir mit allen hingehen. Wir wollten den Flexistreik unberechenbarer gestalten, zum Beispiel indem wir einen Streiktag ankündigen, dann aber nur für zwei Stunden rausgehen. Oder nur die Maschinenführer, oder nur die Packer, oder umgekehrt. Oder nach Früh- und Spätschicht... Für die Entscheidungen wollten wir eine demokratisch gewählte Streikleitung: zwei Leute von uns, einer von der Gewerkschaft an jedem der beiden Standorte. Sicher hätten wir am Anfang Schwierigkeiten gehabt, mit so einem Konzept die gleiche Menge Leute mit rauszunehmen. Trotzdem finde ich, dass ein Flexi-Streik anders organisiert werden muss, als es bei uns geschah. Nicht so, dass dem Arbeitgeber zwölf Stunden vorher gemeldet wird: Um sechs gehen wir raus, um zwölf wieder rein. Eigentlich ist ein Flexistreik eine gute Idee, aber wie er bei uns umgesetzt wurde, war er von A bis Z falsch. Deswegen habe ich das auch die Flexi-Verarschung genannt.

Wir hätten die Mittel unseres Gegners besser kalkulieren müssen, und die Leiharbeiter waren eins dieser Mittel. Vielleicht hätte er nicht 70 Leute neu eingestellt, sondern nur 30, und stattdessen versucht, mit uns eine Vereinbarung zu treffen, wenn wir mit einer geschickteren Streiktaktik mehr Druck aufgebaut hätten. Leiharbeiter hätte er so oder so eingesetzt, das erlaubt ihm das deutsche Rechtssystem ja auch. Einerseits gewährt uns das Grundgesetz die Koalitionsfreiheit, andererseits gilt die unternehmerische Freiheit und das AÜG erlaubt die Einstellung von Leiharbeitern, wo kein Richter sagt: Das darfst du nicht!

Wenn ich als jemand mit Migrationshintergrund die deutschen Gesetze so durchgucke, dann finde ich auch vieles, was noch aus der Nazizeit stammt oder direkt aus der Nachkriegszeit. Das ist total widersprüchlich: Einerseits dürfen wir streiken, andererseits darf der Arbeitgeber Streikbrecher anheuern. Wie sollen wir dann streiken?

Der Anwalt Harald Humburg, der den Betriebsrat bei Neupack vertritt, bewertet das Ergebnis des Streiks nicht als Niederlage, sondern als ersten Erfolg und als »Stärkung für einen notwendigen zweiten Anlauf«. Wie ist die Stimmung bei Euch – kann es in absehbarer Zeit einen zweiten Anlauf geben?

Klar, es kommt immer drauf an, wie man kalkuliert. Man muss auch sehen, dass 2002 so gut wie niemand bei uns organisiert war, und wir 2012 einen Organisationsgrad von 75 Prozent hatten, außerdem eine hohe Beteiligung am Streik. So gesehen war der Streik natürlich keine Niederlage. Ob es einen zweiten Anlauf gibt, wird auch vom Ausgang der Betriebsratswahlen abhängen. Wenn wir da wieder eine Mehrheit erreichen, sieht es gut aus. Ansonsten haben wir jetzt auch offiziell eine Vertrauenskörperleitung. Wenn wir den Betriebsrat nicht gewinnen, müssen wir unsere politische Arbeit auf der Ebene machen. Aber insgesamt ist unsere Stärke auf jeden Fall gewachsen.

Mit welchem Ergebnis der Betriebsratswahlen rechnest Du denn?

Schwer zu sagen. Fifty-fifty. Der Arbeitgeber stellt eine eigene Liste – das ist natürlich nicht nachzuweisen, aber die Liste besteht aus Managementkräften, Schichtführern und so. Noch versucht der Arbeitgeber, den bestehenden Betriebsrat einzuschüchtern. Wenn wir wieder eine Mehrheit haben sollten, werden diese Einschüchterungsversuche auch weiter gehen. Schon beim letzten Mal sind sie mit zwei Listen gegen uns angetreten, eine davon hatte auch viele Stimmen, hat aber kaum ein Versprechen eingelöst und ist dann zurückgetreten, so dass wir die Mehrheit hatten.

Als Streikbrecher wurden Leiharbeiter eingesetzt, die im Laufe des Konflikts fest eingestellt wurden. Wie ist jetzt das Verhältnis von den Streikbeteiligten und den »Neuen«?

Anfangs war das ziemlich frostig, aber jetzt wird es langsam gut – wir geben uns die Hände, wir rauchen zusammen, wir versuchen zu diskutieren. Viele verstehen aber fast kein Deutsch. Ich selber rede ja ziemlich gebrochenes Deutsch, die Kolleginnen und Kollegen aus Polen verstehen kaum etwas. Aber wir versuchen das, sie sind ja schließlich auch Arbeiter. Sie haben auch ziemlich große Probleme: Als sie noch Streikbrecher waren, hat der

Noyelles-sur-Mer Chinese Cemetery. Standort des Chinese Labour Corps. Während des 1. WK wurden fast 100 000 chinesiche Arbeiter per Anwerbevertrag mit den chinesischen Kaiser nach Europa zum Arbeitseinsatz geschickt. Noyelle-sur-Mer war der Hauptstützpunkt. 2 000 von ihnen starben.

kämpft worden. Erst im Jahr 1903 wurde die erste tarifliche Urlaubsregelung durch den Zentralverband deutscher Brauereiarbeiter erreicht. Für die Arbeiter wurde drei Tage bezahlter Urlaub pro Jahr ausgehandelt. Nein, ich habe mich gerade nicht verschrieben, ich meinte wirklich drei Tage! Bis dahin hatte man gar keinen Urlaubanspruch. Und heute haben wir gesetzlich garantiert vier Wochen Urlaub und bei ZARA sogar sechs Wochen im Jahr!

Weitere Infos u.a. in: »Traumatisiert und vergessen«, online unter: http://www.deutschlandradiokultur.de/

Informationen zur Rundreise von Überlebenden:
Fast ein Jahr nach dem Fabrikeinsturz verweigern viele Textilfirmen weiterhin die Einzahlung in den von der ILO koordinierten Entschädigungsfonds für die Überlebenden und Hinterbliebenen: Erst 7 von 40 Mio. US-Dollar wurden gezahlt. Nicht gezahlt haben bislang u.a.: Adler Modemärkte, NKD, Kids for Fashion, Güldenpfennig, Benetton. KiK ist vor wenigen Tagen einem kleinen Teil seiner Verpflichtungen nachgekommen.

Über offene Forderungen und die Situation der Überlebenden werden Shila Begum und Safia Parvin (National Garments Workers Federation) auf Einladung von medico international, Inkota, exchains, ver.di u.a. berichten:
9. April: Pressegespräche, Frankfurt a.M.
10. April: Pressekonferenz, Frankfurt, Protestaktion vor Adler in Haibach/Aschaffenburg
11. April: Pressekonferenz Hamburg, Protestaktionen vor KiK und Benetton

Information und Anmeldung: Frauke Banse, Kampagne für saubere Kleidung (030) 420 820 252; banse@inkota.de

Dringliches

Tagesseminar mit KollegInnen aus Bangladesch

Was tun für bessere Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie?

Eine große Anzahl von Waren, die im Einzelhandel verkauft werden, stammt aus Ländern der sogenannten Dritten Welt. Insbesondere die Bekleidungsindustrie hat seit den 1970er Jahren der größte Teil der Produktion in Länder Asiens verlagert. Dabei spielt Bangladesch weltweit als Exportland eine immer wichtigere Rolle. Allerdings hat dies für die Mehrheit der dort Beschäftigten alles andere als Wohlstand gesichert. Löhne, Arbeits- und Lebensbedingungen sind in den Zentren der Textilproduktion äußerst problematisch, wesentliche demokratische Rechte existieren auf dem Papier, werden aber dauernd missachtet. Die Löhne ermöglichen kein Leben in Würde. Unabhängige Gewerkschaften setzen sich für Vereinigungsfreiheit und einen Existenzlohn ein.
Was können wir als Einzelhandelsbeschäftigte dazu beitragen, dass Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet werden? Wie kann gewerkschaftliche Solidarität konkret aussehen?

Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg hat dieses Seminar für Betriebsratsmitglieder, das ver.di Baden-Württemberg, Fachbereich Handel, in Kooperation mit dem TIE Bildungswerk e.V. anbietet, unter der ***Listen-Nr. 1106*** *als geeignet i.S. des* ***§ 37 Abs. 7*** *i.V. mit § 65 BetrVG anerkannt.*

Zeit & Ort: *23. April 2014, ver.di Stuttgart, Sitzungsraum Marie Marcks, Theodor-Heuss-Str. 2*
Referenten: *Bernhard Franke (ver.di), Michael Fütterer (tie Bildungswerk e.V.), TextilarbeiterInnen aus Bangladesch*
Information & Anmeldung: *TIE Bildungswerk e.V., Heidestr. 131, 60385 Frankfurt. Fax (069) 97760669; info@tie-germany.org*

Mit dem LKW gegen Sozialdumping

Sternfahrten am 3. Mai

Für Samstag, den 3. Mai 2014 ruft eine Initiative europäischer Kraftfahrer zu Sternfahrten in mehrere europäische Hauptstädte auf: Stockholm, Oslo, Kopenhagen, Rom, Den Haag und Berlin heißen die Ziele. Mit ihren Konvois wollen sie gegen das Lohn- und Sozialdumping in ihrer Branche protestieren, das nicht zuletzt durch europäische Liberalisierungsmaßnahmen weiter verschärft wird.

Weitere Informationen zu Routen und sonstigem Ablauf finden sich

Fortsetzung von Seite 17 oben

Arbeitgeber ihnen Miete, Strom und Wasser gezahlt, jetzt verdienen sie ihre 8,80 Euro und müssen alles selbst zahlen. Ich hoffe, dass es langfristig besser klappt, sie zu organisieren.

Viele Deiner KollegInnen sind im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung in die Gewerkschaft eingetreten. Wie ist euer Verhältnis zur Gewerkschaft jetzt?

Eigentlich gut. Die Unterstützung vor der Betriebsratswahl jetzt ist gut. Zu Beginn des Streiks, als wir noch im Vollstreik waren, war es auch in Ordnung. Später war es schwierig, weil unser Flexistreik, wie gesagt, nicht demokratisch geführt wurde. Aber dass ein Landesbezirksleiter als Streikführer Mist gebaut hat, können wir nicht auf die ganze Gewerkschaft schieben. Mit unserem zuständigen Sekretär kommen wir gut klar. Von den Streikenden sind jedenfalls nur Leute ausgetreten, die nicht mehr bei uns im Betrieb sind. Außerdem weiß ich noch von vier Streikbrechern, dass sie ausgetreten sind.

Grundsätzlich habe ich auch so meine Probleme mit der Politik der DGB-Gewerkschaften, aber wenn wir uns für einen Moment vorstellen, es gäbe keine Gewerkschaften mehr in diesem Land... Dann sähe es finster aus für Arbeitnehmerrechte, für Betriebsräte, für Tarifverträge. Wir sind auch auf die finanzielle Stärke der großen Gewerkschaften angewiesen, deswegen denke ich, dass wir innerhalb dieser Organisationen kämpfen müssen.

Während der Auseinandersetzung hat sich ein Unterstützerkreis für Neupack gebildet, der teilweise auch heftig kritisiert wurde. Wie war die Zusammenarbeit mit den UnterstützerInnen?

Der Solikreis hat den Flexistreik heftig kritisiert, aber sie haben gute Arbeit gemacht. Er hat sich schon vor dem Streik gebildet, und es galt von Anfang an, dass die kämpfenden Kolleginnen und Kollegen, die Arbeiterklasse, unterstützt werden soll. Der Solikreis hat gesagt: Wir unterstützen die Belegschaft, aber nicht die IG BCE, weil die als sozialpartnerschaftlich orientierte Gewerkschaft bekannt ist. Die Gruppe trifft sich jetzt als »Arbeitskreis betriebliche Kämpfe« weiter. Im Moment kann ich nur selten an den Treffen teilnehmen, weil die immer nachmittags sind, und wenn ich Spätschicht arbeite, schaffe ich das nicht.

Von dem Solikreis nehme ich aber eine Botschaft mit, die er auf einem Flugblatt nach dem Streik formuliert hat. Mit Bertolt Brecht sagen sie da: »Wer kämpf, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat schon verloren!« Und das haben sie ergänzt: »Wer verloren hat, kann wieder aufstehen. Wer wieder aufsteht, hat Erfahrungen!«

Nachholende Würdigung

Auf den Spuren verfolgter GewerkschafterInnen – Rezension von Peter Nowak

GewerkschafterInnen gehörten mit zu den ersten, die von den Nazis verfolgt wurden. Oft waren sie Polizei und Unternehmen schon in der Weimarer Zeit verdächtig, besonders wenn sie sich aktiv für die Rechte ihrer KollegInnen einsetzten. Die Verfolgungsbehörden konnten also meist auf bereits angelegte Akten zurückgreifen. Nach 1945 wurde verfolgter GewerkschafterInnen in der Regel kaum gedacht. Diejenigen, die überlebt hatten, engagierten sich oft in Antifa-Ausschüssen und bei der Neugründung der Gewerkschaften. Viele starben jedoch früh, sei es infolge der Entbehrungen von Verfolgung und KZ-Haft oder schlicht aufgrund ihrer sozialen Herkunft, d.h. der schlechten Lebensverhältnisse von ArbeiterInnen.

Daher ist es besonders verdienstvoll, dass seit einigen Jahren das Forschungsprojekt »GewerkschafterInnen im NS-Staat. Verfolgung – Widerstand – Emigration« an der Freien Universität Berlin den oft namenlosen verfolgten GewerkschafterInnen ein Gesicht gibt.

Das Projekt geht maßgeblich auf die Initiative des inzwischen emeritierten Politikprofessors Siegfried Mielke zurück. Ihn störte, dass gewerkschaftlicher Widerstand – wenn überhaupt wahrgenommen – in der öffentlichen Erinnerungskultur zum Thema Widerstand gegen das NS-Regime eine Nebenrolle spielt. Im Rahmen des Projekts sind unter Einbeziehung einer Reihe von NachwuchswissenschaftlerInnen und Studierender mehrere Publikationen zum Thema Widerstand und Verfolgung von GewerkschafterInnen aus verschiedensten Berufen entstanden. Einige Studien sollen in den nächsten Jahren noch folgen, z.B. zum Widerstand von Angestellten, Eisenbahngewerkschaftern, Textilarbeitern, Polizeigewerkschaftern. Einer der beteiligten Nachwuchswissenschaftler ist der Politologe Stefan Heinz. Seine Motivation zur Teilnahme an dem Projekt begründete er gegenüber dem *express* so:

»Es ist wichtig und letztlich eine politische Angelegenheit, den bisher verkannten Umfang und die kaum wahrgenommene Intensität von Widerstand, Verfolgung und Emigration von GewerkschafterInnen unterschiedlichster politischer Richtungen zu ermitteln – auch um den ›vergessenen‹ Widerständlern eine späte Würdigung widerfahren zu lassen.«

Im Rahmen dieses Projekts ist kürzlich im Metropol-Verlag Band 4 der 2002 als »Biographisches Handbuch« begonnenen Reihe erschienen, das die Biographien von 95 Gewerkschaftern – tatsächlich ausschließlich Männern – vorstellt, die hauptsächlich in den brandenburgischen Konzentrationslagern Sachsenhausen und Oranienburg inhaftiert waren, aber auch im weniger bekannten KZ Sonnenburg (heute Polen). Mielke und Heinz stellen in der ausführlichen Einleitung auch die Frage, warum die Gewerkschaften bisher so wenig unternommen haben, um die Verfolgungsgeschichte ihrer Mitglieder bekannter zu machen. Wesentlich präsenter in der öffentlichen Wahrnehmung sei der Anpassungskurs, mit dem Funktionäre des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) nach dem Machtantritt der Nazis die Gewerkschaften in das »Dritte Reich« eingliedern wollten. Trauriger Höhepunkt dieser Anpassungspolitik war bekanntlich der Aufruf des ADGB-Vorstands zur Teilnahme an von den Nazis organisierten Feiern zum 1. Mai 1933. Einen Tag später ließen die Nazis die Gewerkschaftshäuser besetzen. »Die Auswirkungen der Anpassungspolitik der Organisatoren des ADGB im Frühjahr führten zu der weitverbreiteten Annahme, es habe kaum gewerkschaftlichen Widerstand gegeben. An diese öffentliche Wahrnehmung schließt sich an, dass sowohl die Quantität als auch die Qualität der Verfolgung, die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter betraf, unterschätzt wurden.« (S. 11) Dabei wird von Mielke/Heinz auch die Verantwortung des DGB benannt. »Die DGB-Gewerkschaften in der Bundesrepublik haben (…) eine große Zahl von Mitgliedern und Funktionären ihrer Vorläuferorganisationen, die nach 1933 Opfer der NS-Verfolgung waren, in Vergessenheit geraten lassen.« (S. 13) 1995 äußerte der damalige DGB-Vorsitzende Dieter Schulte sein Bedauern, dass die Gewerkschaften das Gedenken an die Verfolgten vernachlässigt hätten. Das FU-Forschungsprojekt holt nun fast sieben Jahrzehnte nach der Zerschlagung des NS-Systems die versäumte Erinnerungsarbeit nach.

Deutscher Soldatenfriedhof St.Laurent-Blangy mitt 33 400 Toten. Davon 24 870 im Massengrab, stets euphemistisch Gemeinschaftsgrab genannt.

Proletarier hinterlassen weniger Spuren

Die Herausgeber gehen auch auf die schwierige Quellenlage ein. ArbeiterInnen hinterlassen offenbar weniger Spuren als Menschen aus dem Bürgertum. Neben den Vernehmungsakten der politischen Polizei und der

unter www.kraftfahrerclubs-deutschland.de.

Widerstand – Exil – Verfolgung

Bildungsurlaub zur NS-Besatzung in der franz. Region Drôme/Dieulefit

»Dieulefit ist eine Kleinstadt im Südosten Frankreichs (Département Drôme). Die Menschen aus dieser Stadt und der Region leisteten einen bemerkenswerten zivilen Widerstand gegen die Abscheulichkeiten des Vichy-Regimes und gegen den Naziterror in der Zeit der deutschen Okkupation. Das ‚Wunder von Dieulefit' besteht vor allem darin, dass diese kleine Stadt mit ihren rund 3.000 Einwohnern über 1.000 Flüchtlinge und Verfolgte hat schützen, verstecken und ernähren können. Die Urheber dieses Erfolgs waren Menschen mit ungewöhnlicher Zivilcourage, die ein Netzwerk bestehend aus Pass- und Dokumentenfälschern, mutigen Pädagoginnen und kommunalen Beschäftigten bildeten.
An geschichtlich bedeutenden Orten und in Gesprächen mit Historikern und lokalen Initiativen gehen wir dem Schicksal der Region, deren EinwohnerInnen und Exilanten zur Zeit der deutschen Besatzung nach.«

Aus dem Programm:
Rund um Dieulefit: Der bäuerliche Widerstand – Wanderungen über die Hochebenen
Lebensgeschichten von geretteten Personen und Rettern. Prof. Bernard Delpal (Universität Lyon)
Besuch des Résistance-Museums ‚Le Teil' als Beispiel regionaler Erinnerungskultur
Exkursion zur Schule ‚Beauvallon', Stätte des zivilen Widerstands, Gespräch mit Vereinsmitgliedern von ‚Les Amis de Beauvallon'
Hermann Nuding und Ella Rumpf – zwei deutsche Kommunisten im Widerstand in Dieulefit

Zeit & Ort: *27. September bis 4. Oktober 2014, Tagungshaus »Le Mas du Sillot« in Grillon*
Veranstalter: *Arbeit und Leben / VHS Herford*
Kosten inkl. Verpflegung: *520 Euro (DZ) zzgl. Programm- und Transportkosten vor Ort*
Kontakt & Information: *Tel. (05221) 2769177, www.aul-herford.de*

Arbeitszeitverkürzung – ein Weg aus der Krise?

Kongress in Hamburg

Am 10. Mai kommen in Hamburg Initiativen zusammen, die der Forderung nach einer 30-Stunden-Woche viel abgewinnen können und sich über Sinn, Möglichkeiten und Strategien flächendeckender Arbeitszeitverkürzung austauschen wollen: »Sie schafft Arbeitsplätze, mehr Zeit für Familie, Freizeit, sowie gesellschaftliches Engagement und bietet die Chance, unsere immer knapper werdenden Rohstoffe sinnvoller und nachhaltiger einzusetzen.«

Programm:
10 Uhr: Dimensionen der Arbeitszeitverkürzung
mit Nico Peach, Inge Hannemann, Winfried Wolf, Beate Zimpelmann und Heinz-Josef Bontrup
12 – 16.30 Uhr: Workshops »Arbeitszeitverkürzung – Wie gestalten? Wie durchsetzen?«
17 Uhr: Arbeitszeitverkürzung – Wie durchsetzen?
mit Steffen Lehndorff, Siggi Frieß, Sybille Stamm
19 Uhr: Kultureller Ausklang

Die Teilnahme ist kostenlos.

Zeit & Ort: *10. Mai 2014, 9 bis 20 Uhr, Gewerbeschule, Angerstraße 7-11, Hamburg*
Veranstalter: *attac Hamburg, MC Kuhle Wampe, GEW, ver.di Hamburg, Marxistische Abendschule u.a.*
Informationen & Anmeldung: *www.kongress-azv2014.de; arbeitszeitverkürzung@posteo.de*

Erneuerung durch Streik, die Zweite

Aufruf zur Beteiligung

Vom 2. bis 4. Oktober 2014 findet in Hannover die Konferenz *»Gemeinsam Strategien entwickeln. Konflikte führen. Beteiligung organisieren. Erneuerung durch Streik II«* statt. Die VeranstalterInnen laden dazu ein, sich zu beteiligen und sich in die Programmgestaltung einzubringen:
»Mit der Konferenz im März 2013 (›Erneuerung durch Streik. Erfahrungen mit einer aktivierenden und demokratischen Streikkultur‹) in

Gestapo sind auch Berichte von Gewerkschaftern, die diese nach 1945 in Ost- wie Westdeutschland geschrieben haben, um als Verfolgte des NS-Regime anerkannt zu werden, wichtige Quellen, die in dem Buch herangezogen und kritisch ausgewertet werden. Methodisch inspiriert von der Idee der »Kollektiv-Biographie« fließen in die Biographien auch persönliche Angaben von Angehörigen ein, sofern diese verfügbar waren.

Die einzelnen Biographien sind, jede für sich, interessant und lebendig geschrieben, darüber hinaus aber auch sozialgeschichtlich aufschlussreich. Spannend zum Beispiel, wie viele Menschen auch aus dem Proletariat sich für das Leben von Adeligen und ›Stars‹ interessierten...

In jedem Fall wird mit diesem Buch das Leben von unbekannten ArbeiterInnen, oder auch: deren unbekanntes Leben dem Vergessen entrissen. Wir lernen in den Biographien Menschen mit all ihren Widersprüchen, ihrem Mut und politischem Willen, aber auch mit ihren Zweifeln, Ängsten und Fehlern kennen. Gerade dass die Brüche und Widersprüche nicht verschwiegen werden, macht die Lektüre so anregend. Gleich bei Paul Albrecht (S. 67ff.), dem ersten vorgestellten Gewerkschafter, werden sie deutlich. Als junger Mann war er in der anarchosyndikalistischen Jugend Thüringens aktiv. Ende der 1920er wechselte er zur KPD, weil er in deren eigenständiger Gewerkschaftsgründung und der stärkeren Abgrenzung zur SPD einen Linksruck sah, und engagierte sich in der Revolutionären Gewerkschaftsopposition. Bereits nach dem

Siegfried Mielke / Stefan Heinz (Hrsg.): »Gewerkschafter in den Konzentrationslagern Oranienburg und Sachsenhausen. Biographisches Handbuch«, Bd. 4, Metropol Verlag, Berlin 2013, ISBN 978-3-86331-148-3, 870 S., 36 Euro

Reichstagsbrand am 28. Februar 1933 wurde er inhaftiert und misshandelt. Am 1. Juni 1933 in das Konzentrationslager Sonnenburg gebracht, setzte er seine Widerstandsarbeit nach seiner Freilassung 1934 fort. Zwischen 1945 und 1949 war er als Landrat von Genthin in Sachsen-Anhalt führend an der Aufteilung des Großgrundbesitzes beteiligt. Doch nachdem einige Briefe von 1938 bekannt wurden, die er in einem Sorgerechtsstreit mit seiner geschiedenen Frau um den gemeinsamen Sohn geschrieben hatte, verlor Albrecht sein Amt und wurde aus der SED ausgeschlossen. In den Briefen hatte er u.a. erklärt, mittlerweile auf dem Boden des »Dritten Reiches« zu stehen, und seiner Frau vorgeworfen, dass sie weiter mit Juden verkehre. Erst viele Jahre später, nachdem Albrecht »Selbstkritik« geübt hatte, wurde er wieder in die SED aufgenommen, erhielt aber nur noch Verwaltungsposten beim FDGB. Die in dem Buch dargelegte Quellenlage lässt offen, ob Albrecht die Briefe geschrieben hatte, um seine Widerstandstätigkeit zu schützen.

Unter den von den Nazis verfolgten Gewerkschaftern gab es allerdings nicht nur aktive Antifaschisten. Exemplarisch sei hier die Biographie des Schauspielers Alfred Braun genannt, der als Sozialdemokrat und Mitglied der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger 1933 inhaftiert wurde. Nach einem kurzen Exil kehrte er nach Nazi-Deutschland zurück, wo er als Hörspielregisseur Karriere beim Berliner Rundfunk machte, die er nach 1945 bruchlos fortsetzte.

Ein besonderes Kapitel nehmen die im NS-Staat zeitweise verfolgten gewerkschaftlich organisierten Polizisten ein. Hierfür steht exemplarisch die Biographie von Friedrich Woidelko (S. 778), der im Herbst 1933 für einige Wochen wegen staatsfeindlicher Betätigung verhaftet wurde, obwohl er zu dieser Zeit bereits NSDAP-Mitglied war. Nach seiner endgültigen Entlassung am 13. Oktober 1933 sei, so die Recherchen der Autoren,« Woidelko aufgefordert worden, … zu den Vorfällen zu schweigen und keinen Versuch zu unternehmen, aus der NSDAP auszutreten« (S. 776). Bis zum Ende des NS-Regimes sei er NSDAP-Mitglied geblieben. Trotzdem wurde Woidelko nach 1945 eine kleine Rente als Entschädigung gezahlt. Kommunistischen Gewerkschaftern hingegen, die oft viele Jahre im Konzentrationslager verbringen mussten, wurde in Zeiten des »Kalten Kriegs« die Entschädigung verweigert, wenn sie sich weiterhin als Kommunisten betätigten.

Viele der in dem Buch vorgestellten Gewerkschafter wollten sich nach 1945 am Aufbau eines antifaschistischen Deutschland beteiligen. Nur wenige machten Karriere in Spitzenpositionen. Viele gerieten zeitweise

auch in Konflikt mit der Parteibürokratie, wurden später aber wieder rehabilitiert und kamen auf neue Positionen. Zahlreiche der im Buch aufgeführten sozialdemokratischen Gewerkschafter in der sowjetischen Besatzungszone unterstützten nach 1945 die Vereinigung der beiden großen Arbeiterparteien zur SED. Zumindest in den vorgestellten Fällen lässt sich nicht feststellen, dass sie gegenüber den ehemaligen KPD-Mitgliedern in der DDR benachteiligt wurden. Generell war in der sowjetischen Besatzungszone und der DDR eine akribische Prüfung die Voraussetzung für die Anerkennung als Opfer des Naziregimes.

In dem Buch werden keine Helden vorgestellt, aber Menschen, die in der Regel nicht auf der Sonnenseite des Lebens standen und die Widerstand leisteten, während führende Industrielle und andere Stützen der Gesellschaft die Nazis förderten. Gerade in einer Zeit, in der Neonazis die Krisenverlierer zu rekrutieren versuchen, ist die Erinnerung an diese Menschen sehr wichtig. Auch das Interesse der Studierenden an der Thematik scheint in der letzten Zeit gewachsen. Umso unverständlicher, dass die FU-Forschungsstelle, die diese wichtige Aufgabe übernommen hat, noch immer ohne nennenswerte finanzielle Mittel auskommen muss und ohne das ehrenamtlichen Engagement vieler Studierender und Wissenschaftler ihre wichtige Arbeit nicht fortsetzen könnte. Stefan Heinz beschreibt die prekäre Situation so: »Nahezu alles, was wir machen, wird aus Drittmitteln bestritten und muss immer wieder aufs Neue extern eingeworben werden, beispielsweise von der Hans-Böckler-Stiftung. Fallen diese Förderungen weg, können wir unsere Forschungen nicht fortsetzen.« ***Peter Nowak***

Totengang. Konservierte belgische Stellungen direkt am Fluß Yzer bei Diskmuide. Die Yzer bildete für vier Jahre die Front bei Diksmuide. Beim Einmarsch der deutschen Truppen wurden die Fluttore geöffnet und dadurch die Yzer-Auen unter Wasser gesetzt. Dies brachte den deutschen Vormarsch zu Stehen.

Stuttgart haben wir eine Diskussion über das zentrale gewerkschaftliche Machtmittel angestoßen. Über 500 Menschen aus Betrieben, Gewerkschaften und Wissenschaft sowie externe StreikunterstützerInnen kamen damals zusammen. Wir wollen diese Diskussion über neue und innovative Streikstrategien und Konfliktformen fortsetzen. Wir wollen voneinander lernen und gemeinsam erarbeiten, welche Elemente positiver Entwicklungen verallgemeinerbar sind.

In den Streikbewegungen der letzten Jahre wurden viele interessante und neue Entwicklungen sichtbar: Beschäftigte, die vorher kaum gewerkschaftlich organisiert waren, beginnen zu streiken und trotzen den Deregulierungen und Flexibilisierungen des Finanzmarktkapitalismus. In vielen Branchen, wie in der Lebensmittelindustrie, in einzelnen Call-Centern oder in Kämpfen gegen Betriebsschließungen finden lokal begrenzte, aber offensiv geführte Auseinandersetzungen statt. Angesichts aggressiver Arbeitgeberstrategien entwickeln Gewerkschaftsaktive neue Formen der Gegenwehr. Die Tarifrunde im Einzelhandel hat gezeigt, dass auch in Branchen mit einem hohen Anteil prekärer Beschäftigung mit neuen Formen effektiv gestreikt werden kann. Aber auch andere Branchen machen sich mit neuen Methoden fit für den Streik, streben nach Transparenz und Beteiligung und erproben neue Warnstreikformen. Das Ringen um die öffentliche Meinung wird auch in der kommenden Tarifrunde der ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen immer wichtiger. Um diese neuen konfliktorientierten Strategien zu entwickeln, müssen Beschäftigte stärker einbezogen werden. Es entstehen neue Formen einer demokratischen Streikkultur, die Anregungen geben für eine Erneuerung der Gewerkschaften.

Die Konferenz beginnt am Donnerstagabend mit einem internationalen Podium, das Anregungen zu innovativen Streikformen aus anderen Ländern geben soll. Am Freitag und Samstag wird es viel Raum für Diskussionen geben. In Arbeitsgruppen berichten Gewerkschaftsaktive von ihren Auseinandersetzungen und werten diese gemeinsam aus. Praxisseminare bieten die Möglichkeit, in kleineren Gruppen konkrete Aktionselemente für den nächsten Arbeitskampf zu erlernen und auszuprobieren. Außerdem wollen wir Filme über wichtige Streiks zeigen und ausreichend Raum bieten, um sich auszutauschen.

Wir kündigen diesen Termin und dieses Projekt so frühzeitig an, weil wir möglichst viele unterschiedliche Streikerfahrungen zur Diskussion stellen wollen. Dabei kommt es auf Euch an: Bitte meldet Euch bei uns, wenn ihr Anregungen habt, aktiv mitmachen oder KollegInnen einladen wollt. Das Programm wird im Frühjahr erstellt und kann bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung angefordert werden. Aktualisierte Informationen online unter www.rosalux.de/streikkonferenz

Mit kollegialen Grüßen
Ralf Oberheide (Vorsitzender ver.di Hannover/Leine-Weser), Fanny Zeise (Rosa-Luxemburg-Stiftung)«

Kein Wunder

Ilker Ataç untersucht die politische Ökonomie der Türkei – Rezension von Axel Gehring

Die türkische Juni-Revolte von 2013 sowie der andauernde Machtkampf innerhalb des politischen Islam haben hierzulande das Interesse an den Entwicklungen in der Türkei belebt. Das Angebot an differenziert-kritischer Literatur in deutscher Sprache ist derweil begrenzt, und nicht wenige WissenschaftlerInnen und JournalistInnen haben sich in den letzten Jahren durch eine unkritische Nähe zur Regierung oder undifferenzierte Lobeshymnen des nunmehr kollabierten »türkischen Wirtschaftswunders« als AnalytikerInnen diskreditiert. Gezi bildete in diesem Kontext ein Ereignis, das half, oppositionelle Deutungen aus der Türkei auch hierzulande bekannter zu machen. Die gilt freilich vor allem für politisch-identitäre Fragen. Der kritische Diskurs zur politischen Ökonomie in der Türkei dagegen ist in der Bundesrepublik weitgehend unbekannt, auch unter Wissensschaffenden und politisch Aktiven.

Ilker Ataçs verspricht mit dem vorliegenden Buch, das eine überarbeitete Fassung seiner Dissertation darstellt, »die unterschiedlichen Phasen des Neoliberalismus fest[zu] stellen und dessen Folgen für die Umstrukturierung des Verhältnisses von Staat und Ökonomie [zu] analysieren« (181). Den türkischen Neoliberalismus, der 1980 mittels eines orthodoxen IWF-Strukturanpassungsprogramms eingeführt worden war, gliedert er in drei Phasen:

Am Anfang stand demnach der Versuch, ein liberales, exportorientiertes Entwicklungsmodell (43) zu etablieren. Nicht zuletzt eine Senkung der Löhne aktivierte anfangs *bestehende* Produktionskapazitäten für den Export, führte aber nicht zur Erweiterung der Produktionskapazitäten. Das Modell geriet in den späten 1980er Jahren in die Krise, nachdem graduelle politische Liberalisierungen ein Wiedererstarken der Gewerkschaftsbewegung ermöglichten. Die Öffnung des türkischen Finanzmarktes ab 1989 brachte einen neuen Wachstumsimpuls: Konsum und Importe konnten durch eine gesteigerte Kreditaufnahme ausgeweitet werden. Vor allem die wachsenden Fiskaldefizite des Staates und das hohe Zinsniveau spielten eine wichtige Rolle für den Akkumulationsprozess, der sich vor diesem Hintergrund immer stärker in den Bankensektor verlagerte. Türkische Banken nahmen dabei günstig Kredite auf den internationalen Kapitalmärkten auf und investierten sie in hochverzinsliche Anleihen des türkischen Staates, dies geschah auf Kosten der Finanzierung des Produktionssektors. Dieses »staatszentrierte finanzielle Akkumulationsregime« war nicht nur auf Grund seiner internen Verfassung instabil, sondern reagierte darüber hinaus empfindlich auf die Schwankungen der internationalen Kapitalmärkte. So führten die häufigen Krisen der neunziger Jahre erneut zu Einbußen bei den Reallöhnen. Die große Krise des Jahres 2001 bildete nach Ataçs den Beginn der Reformulierung des neoliberalen Paradigmas nach dem Post-Washington-Konsensus, der in Türkei in Form des *Güçlü Ekonmiye Geçiş Programı* (GEGP, Programm zum Übergang in eine starke Ökonomie) implementiert wurde: Der türkische Staat verfolgte in diesem Rahmen eine von neuen bzw. gestärkten unabhängigen Regulierungsagenturen überwachte Austeritätspolitik. An die Stelle staatszentrierter finanzieller Akkumulation trat nunmehr ein kreditbasierter Finanzialisierungsprozess, der wesentlich auf Steigerungen von Privatkonsum und -verschuldung sowie einer vertieften Integration in die internationalen Geldmärkte basierte, während das Problem der geringen Investitionen in die Industrie bestehen blieb. Ein vergleichsweise stabiles globalökonomisches Umfeld und das Vertrauen der internationalen InvestorInnen in die neue Stabilität der Türkei führten zu hohen Zuflüssen ausländischen Kapitals, das dazu beitrug, die parallel zum ökonomischen Wachstum steigenden Leistungsbilanzdefizite zu finanzieren. Dies ermöglichte gerade auch den Mittelschichten einen auf Kredit basierenden Konsumschub und generierte nicht zuletzt gesellschaftliche Zustimmung für die seit Ende 2002 regierende AKP. Letztere formulierte keine eigene Wirtschaftspolitik, sondern betrieb bis zum Ende des Analysezeitraums (2007) im Wesentlichen die Umsetzung des GEGP.

Ilker Ataç: »Ökonomische und politische Krisen in der Türkei. Die Neuformierung des peripheren Neoliberalismus«, Westfälisches Dampfboot: Münster 2013, 191 Seiten

Zentrale Dynamiken des türkischen Neoliberalismus seit 1980 stellt Ataç durch Aufarbeitung der einschlägigen kritisch-politökonomischen Literatur aus der Türkei gut verständlich dar; dies gilt insbesondere für den ebenso komplexen wie engen Zusammenhang zwischen Fiskalpolitik, Zinspolitik und der Konstitution von Akkumulationsregimen. So wird klar, warum die führenden Kapitalgruppen und Banken in der Türkei seit den neunziger Jahren selbst auf die Implementierung des Post-Washington-Konsensus gedrängt hatten, die ab 2001 schließlich in Form des GEGP erfolgte. Ataç bezeichnet dies als »Interiorisierung weltumspannender Kräfteverhältnisse«.

Allerdings verspricht Ataç mehr, wenn er eingangs kritisiert, dass »in regulationstheoretischen Analysen peripherer Gesellschaften (...) die Außenwirtschaftsbeziehungen im Handel- und Geldbereich im Mittelpunkt« (14) stehen und »Fragen nach der Transformation von Staatlichkeit, nach politischen Auseinandersetzungen sowie nach der Verbindung von Kräfteverhältnissen und gesellschaftlichen Projekten« eine »Lücke in der regulationstheoretischen Forschung bilden« (15). Eben dies hätte eine systematischere staats- und hegemonietheoretische Erweiterung seines (an sich überzeugend entwickelten) regulationstheoretischen Ansatzes sowie eine systematische Analyse gesellschaftlicher Konflikte jenseits von Fragen der unmittelbar makroökonomischen Regulation erfordert. So untersucht er zwar die Umstrukturierung des Verhältnisses von Staat und Ökonomie mit einem klaren Fokus auf die Schaffung neuer, direkt dem Ministerpräsidenten unterstellter Apparate, die in den 1980er Jahren den Neoliberalisierungsprozess forcierten, sowie die Etablierung unabhängiger, »depolitisierter« Regulierungsagenturen, die diesen Prozess in den 2000er Jahren konsolidierten. Doch leider verschränkt Ataç diese Prozesse nicht konsequent genug mit der Entstehung, Bedeutung und Wirkgeschichte gesellschaftlicher Projekte. Es findet sich zwar ein kurzer Exkurs zum »Özalismus«, dem liberal-konservativen Populismus der achtziger Jahre. Wer aber etwas über die Reformulierung des politischen Islam im Kontext des Neoliberalisierungsprozesses sucht, die immerhin eine Voraussetzung dafür war, dass sich auch die islamistische AKP aktiv auf das GEGP verpflichten konnte, wird im vorliegenden Buch nicht fündig.

Sein Buch bleibt damit im Kern eine regulationstheoretische Analyse der politischen Ökonomie der Türkei bis 2007, die systematisch auf Prozesse der Fiskalpolitik, Staatsfinanzierung und Zinspolitik fokussiert ist und deren Implikationen für die Entwicklung von Produktion und Handel erläutert. Das Versprechen, die Umstrukturierung des Verhältnisses von Staat und Ökonomie zu analysieren, löst es indes nicht ein. Ein solches Versprechen hätte der Autor allerdings auch nicht zwingend geben müssen, denn in Deutschland herrscht ohnehin eine weitgehende Unkenntnis der kritisch-politökonomischen Debatten in der Türkei und folglich eine große Lücke für schlüssige regulationstheoretische Beiträge. Festzuhalten bleibt insofern: Das vermeintliche türkische Wirtschaftswunder hat auch innerhalb einer kritischen deutschen Öffentlichkeit zu lange Bewunderung erfahren – Ataçs Studie trägt dazu bei, es zu entzaubern.

In den nächsten Ausgaben: Organizing: Was ist aus dir geworden? • Landarbeitergewerkschaft in Spanien • Eingriffe ins koreanische Arbeitsrecht • 90 Euro plus X: Tarifrunde Öffentlicher Dienst • Wahlen in Griechenland

Nächster Redaktionsschluss: 9. Mai 2014

Prämien für neue Abos

Für jedes neu geworbene Jahresabonnement gibt es eine der folgenden Prämien (bitte ankreuzen)

- ☐ *Rainald Goetz:* »Johann Holtrop. Abriss der Gesellschaft«, Roman, Frankfurt a.M. 2012
- ☐ *Detlef Wetzel (Hrsg.):* »Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung«, Hamburg 2013
- ☐ *Dario Azzellini / Immanuel Ness (Hg.):* »Die endlich entdeckte politische Form. Fabrikräte und Selbstverwaltung von der russischen Revolution bis heute«, Karlsruhe 2012
- ☐ *Owen Jones:* »Prolls. Die Dämonisierung der Arbeiterklasse«, Mainz 2012
- ☐ *Flying Pickets (Hg.):* »... auf den Geschmack gekommen. Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet«, Hamburg 2007

Ich bin *express*-AbonnentIn und habe nebenstehende/n neue/n LeserIn geworben.
Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

- ☐ zur Probe 4 Nummern zum Preis von 10 Euro (nur gegen Vorkasse in Form von Briefmarken, V-Scheck oder bar);
- ☐ zu nebenstehenden Bedingungen.

Ich zahle

- ☐ mein Jahresabonnement (35 Euro)
- ☐ meine Fördermitgliedschaft (60 Euro)
- ☐ mein ermäßigtes Abo (18 Euro) – Beleg beifügen
- ☐ mein Hartz IV-Abo (12 Euro) – Beleg beifügen
- ☐ gegen Rechnung
- ☐ bar oder mit Scheck

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

Diese Vereinbarung kann ich innerhalb von vier Wochen bei der AFP widerrufen:

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.
Redaktionsanschrift: express-Redaktion Niddastraße 64, 60329 Frankfurt a.M., Tel. (069) 67 99 84, *email:* express-afp@online.de, www.express-afp.info, www.labournet.de/express
Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr
Bezugspreise: Einzelheft 3,50 Euro; Jahresabonnement 35 Euro, erm. 18 Euro (Studierende, Auszubildende) und 12 Euro (Hartz IV Spezial-Abo) – einschl. Versandkosten.
Bankverbindung: AFP e.V., Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37 BIC: GENODEF1S12 (Kto.-Nr. 3 95 00 37 BLZ 500 905 00)
Abbestellungen müssen bis spätestens 30.9. vor Ende des Kalenderjahres bzw. 3 Monate vor Ablauf des Bestellzeitraumes schriftlich erfolgen.
Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.
ISSN: 0343-5121
V.i.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck, Frankfurt
Layout/Satz: Birgit Letsch, Hanau
Druck: Henke Pressedruck GmbH, Berlin