



Von nix kommt nix, nä?

Möglichkeiten und Grenzen kritischer Betriebsratsarbeit – ein Gespräch mit Wolfgang Schaumberg, Teil 2

In: *express* 4/2022

An dieser Stelle setzen wir das Interview mit Wolfgang Schaumberg aus der letzten Ausgabe fort.

Im ersten Teil hatte Wolfgang von seinen Erfahrungen bei Opel in Bochum, den Schwierigkeiten und Möglichkeiten der Betriebsratsarbeit, insbesondere hinsichtlich der Kämpfe und Debatten um Arbeitszeitverkürzung, berichtet. Der zweite Teil des Gespräches knüpft an die Frage des Umgangs mit Rationalisierungsprozessen im Zuge von Produktionsumstellungen und den dadurch entstehenden Konkurrenzsituationen zwischen Belegschaften an und widmet sich dann der Frage nach den Bedingungen und Perspektiven langfristiger politischer Arbeit durch die (radikale) Linke in den Betrieben.

Redaktion: *Mir geht das Beispiel Untertürkheim durch den Kopf. Im Jahr 2017 wurde darum gekämpft, dass die Batterieproduktion nach Untertürkheim kommt und eben nicht in das Tochter-Werk in Kamenz bei Dresden. (S. Interview mit Michael Clauss in express 8/2017) Die Gewerkschaftsposition und auch die Position der Linken im Werk war, den im Zuge der Umstellung auf E-Mobilität befürchteten Personaleinsparungen dadurch zu begegnen, dass neue, dafür benötigte Fertigungsumfänge, z.B. die Batterieproduktion, ins Werk geholt werden sollten. Damit verbunden war auch eine ganz reale Konkurrenzsituation zwischen den Belegschaften in Stuttgart und in Kamenz. Die Argumentation war damals, dass die Standards der Arbeitsbedingungen in Untertürkheim höher sind als im ostdeutschen Tochter-Werk – es ging also auch um die Sicherung bestimmter Tarif- und Sozialstandards.*

Du würdest aber trotzdem sagen, dass das zu kurz argumentiert war?

Schaumberg: Ich würde sagen: Was habt ihr gemacht, um euch zu verständigen mit den Betriebsräten in dem anderen Werk. Ihr kämpft jetzt darum, dass die Batterieproduktion nicht dahin geht, sondern hierhin. Wie habt ihr das abgeklärt mit den Leuten in dem anderen Werk?

Das ist jetzt nicht nur meine Erfahrung. So hat auch der Opel- Gesamt-BR-Vorsitzende Dr. Wolfgang Schäfer-Klug in einem Interview 2013 bestätigt: »[E]ine Erfahrung ist auch, dass alle sogenannten Standortwettbewerbe faktisch vorher entschieden waren. Das Management hat eine Strategie und setzt dann die Gewerkschaften an den Standorten unter Druck. Aber ich habe es noch nie erlebt, dass durch einen solchen ›Wettbewerb‹ die vom Management vorher festgelegten Entscheidungen verändert worden wären.« (<https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/die-groeste-wirkung-hatte-immer-nicht-lokal-zu-verhandeln/>)

Die wissen also schon längst, warum sie was wo wie bauen lassen. Erst in der zweiten Schiene werden die Betriebsräte gefragt: Wenn wir das Werk hier bauen, welche Konzessionen könntet ihr hier machen? Die Zentrale im Multi-Konzern entscheidet wesentliche Investitionen nicht in erster Linie nach Lohnkosten. Die Lohnkosten machen in der

express Nr. 4/2022

Autoindustrie durchschnittlich etwa 15 Prozent aus. Damals wussten wir aus dem Wirtschaftsausschuss bei Opel, dass sie bei 9 Prozent lagen. Wo die Firma was baut, das hängt von vielen anderen Sachen und Faktoren ab. Die Lohnkosten versuchen sie dabei natürlich immer zusätzlich zu drücken.

Unterbieten ist für uns kein Weg. Wir müssen einen Weg finden, wie wir aus der Auspielerei des Managements herauskommen. Man muss der Belegschaft auch klar machen, dass die Manager nicht einfach Erpresser sind. »Was wir machen, das machen wir, weil der Markt uns dazu zwingt, das müssen Sie begreifen«, so Opel-Personalvorstand Strinz auf einer Betriebsversammlung. Das ist also ihre »freie Marktwirtschaft«, wo sie selbst ja dann doch unter Zwängen arbeiten und gar nicht so frei sind. Aber um so zu argumentieren, mussten wir uns immer wieder auch selbst schlaue machen und Schulungen unterziehen, jahrelang, um überhaupt Argumente zu haben für solche Situationen.

Was könnte deiner Meinung nach eine sinnvolle betriebslinke Position angesichts der drohenden Betriebsschließungen und Entlassungen im Zuge der langsamen Verabschiedung der Verbrennertechnologie sein? Du hast im Automobilarbeitskreis der RLS selbst auch Debatten um Produktionskonversion mit geführt – und hast dabei u.a. kritisiert, dass dies oft mit der Idee verbunden wird: Wir müssen den Leuten jetzt auch Vorschläge für neue Produkte anbieten, die sie zukünftig fertigen können – oder deren Einführung sie sogar erkämpfen sollen. Die größte Sorge scheint dann in der Frage zu bestehen, ob man genügend Leute dafür gewinnt, die das dann auch machen.

Die größte Sorge ist, dass sie es tatsächlich erkämpfen. Aber was genau? Dass die Belegschaft sagt: So, wir stellen jetzt hier ein anderes Produkt her, das können wir auch, und das wollen wir jetzt hier produzieren. Doch dann wird das eigentliche Problem deutlich: Wem gehört die Fabrik? Das ist dann letztlich eine Auseinandersetzung über das Eigentum.

Das ist die alte Diskussion, ob man die Frage, was produziert wird, von der Frage, wie produziert wird, trennen kann. Wenn man es ernst meint mit der Einbeziehung der Beschäftigten, dann geht das über die Produktion eines anderen Produktes hinaus und in die Frage, wie und unter welchen Bedingungen produziert wird, über.

Der entscheidende Punkt ist doch, dass man dem Unternehmer nahelegt, du kommst auch gut weg oder sogar besser, wenn du das oder das produzieren lässt. Aber man muss dann dem Unternehmer auch zeigen, dass er mit dem neuen Produkt, mit einer neuen Ware, seinen Schnitt auf dem Weltmarkt machen kann. Oder man muss ihm die Fabrik wegnehmen, was unvermeidbar wieder viele andere Probleme aufwirft.

So eine Produktdebatte finde ich total gut, aber als Lösung für die anstehenden Probleme der Spaltung und Konkurrenz zwischen den Belegschaften geht das an der Tragweite des Problems vorbei, insbesondere wenn man die Illusion verbreitet, auf der Ebene einer einzelnen Konzernbelegschaft könnte man die Arbeitsplätze mit einem anderen Produkt sichern.

Vielleicht ist es auch einfach sinnvoller zu diskutieren, weniger Autos auf den Markt zu werfen und sich statt auf Individualverkehr in Blechkisten auf öffentliche Mobilität zu konzentrieren. Wir haben vor Ort Argumente gesucht und gefunden gegen die Position: »Ihr kritisiert das Auto, aber hört mal, wir leben vom Auto!« Wir haben unsere Argumente damals aufgeschrieben und verbreitet. Viele Kolleg:innen haben sich doch sinnvollerweise in Fahrgemeinschaften organisiert, im unbegriffenen Widerspruch zu ihrer Behauptung, wir lebten vom Auto. Den Satz, nein, wir leben nicht vom Auto, sondern vom Verkauf unserer Arbeitskraft, den kann man jetzt nicht jeder beliebigen Person um die Ohren hauen. Da gehört eine andere Form der Aufklärung dazu, was Lohnabhängigkeit ist, was dieses System kennzeichnet, dass ein absolut überwiegender Teil der Gesellschaft irgendwo anklopfen muss bei denen, denen die Büros, Verwaltungen und Produktionsmittel gehören – »hör mal hast du Arbeit für mich, ich muss leben können mit meiner Familie?«. Das macht Lohnabhängigkeit aus.

Mein Eindruck ist, dass sich die radikale Linke zu wenig traut, das anzusprechen, das als Bildungsaufgabe anzusehen und nach Wegen zu suchen, wie man eine solche Kritik unter die Leute bringen könnte.

Wenn die radikale Linke denn so stark wäre und wenn sie einen Bezug hätte zu den Auseinandersetzungen dieser Belegschaften, die jetzt u.a. von der Umstellung der Mobilitätssysteme, weg vom Individualverkehr betroffen sind. Hier drängt sich eher der Eindruck auf, dass sich die Aufmerksamkeit generell verschoben hat: auf die kleinen Unternehmen, in denen solche Auseinandersetzungen überhaupt erst noch geführt werden müssen, auf die Vielzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die oft genug auch mit einem viel niedrigeren Lohnniveau einhergehen. Bedingungen, die man nicht vergleichen kann mit 30.000 – 40.000 Beschäftigten in einem Autowerk, die sich geballt und täglich an einem Ort treffen.

Ja, das waren bei uns wirklich andere Bedingungen. Dass wir überhaupt über 40 Jahre an einem Ort wirken konnten und dass wir zu rund 90 Prozent gewerkschaftlich organisiert waren mit über 500 Vertrauensleuten, wer hat das heute noch so? Das ist schon ein krasser Unterschied. Auch Leute, die heute in einer Fabrik wie amazon arbeiten, haben da eine andere Ausgangsbasis, als wir sie damals hatten. Falsch finde ich dennoch, dass die radikale Linke die großen Belegschaften in den Schlüsselindustrien weggeblendet hat. Wesentlich ist für mich dabei immer noch, dass man nach Wegen sucht, wie man nicht von einem Kämpfchen zum nächsten geht. Sondern lieber bestimmte Projekte vor Fabriken, in Fabriken, Wohnorten und so weiter in dem Bewusstsein angeht, wir müssen uns auf zehn und mehr Jahre Arbeit einstellen. Das ist schwieriger, wenn man, wie die jungen Leute, mit denen wir unseren Film oft diskutieren, gar nicht weiß, wo man nächstes Jahr sein wird. Das ist eine andere Lage, das sehe ich auch. Und trotzdem: Der Aufbau von linken Betriebsgruppen in den großen Betrieben bleibt nötig.

Man muss vielleicht aufpassen mit dem Begriff »Schlüsselindustrien«. Im *express* ist zurecht darauf verwiesen worden, dass es lebenswichtige, systemrelevante Bereiche gibt – und dass das nicht nur die Autoindustrie ist. Aber von der Seite der Macht her bei uns in Deutschland, da sind die von der IGM hochgehaltenen Schlüsselindustrien Auto, Maschinenbau, Elektro- oder auch die Chemieindustrie wichtig. Die haben ihre Lobby im Bundestag, deren Probleme werden als erstes gelöst, da gibt es staatliche Unterstützung – und nicht in den anderen Bereichen.

Auch ich hätte noch Fragen zu der Vorstellung, dass man eine radikale Linke »außerhalb« des Betriebs braucht, um im Betrieb produktiv politisch arbeiten zu können. Du hast von Bildungsarbeit gesprochen, von der Auseinandersetzung mit den Logiken von System- bzw. ökonomischen Zwängen etc.

Mein Eindruck ist, dass ein Großteil der linken, auch autonomen Öffentlichkeit genau das macht, was du beschrieben hast: von Kampf zu Kampf hüpfen, Belegschaften immer dann unterstützen oder ihnen Aufmerksamkeit schenken, wenn es eine Auseinandersetzung gibt, wenn sich was regt. Aber ihr habt damals etwas anderes gemacht. Ihr habt damals beschlossen, dass ihr im Betrieb arbeitet, und zwar dauerhaft. Eine Frage wäre: Zieht das notwendig auch eine andere Form der Bildungsarbeit, der Konfliktbearbeitung, der politischen Umgangsweise nach sich: als Support von außen, als Schulung von außen? Die andere Frage ist, ob dieses Modell oder Arbeitsfeld an ein Ende gekommen ist. Anders gefragt: Ist es nicht, egal an welchem Ort, in welchem Arbeitsverhältnis, in welchem Betrieb oder Unternehmen notwendig, das als politischen Ort zu begreifen und eine entsprechend langfristige Arbeit am Bewusstsein bzw. Bildungsarbeit zu machen?

Ich hab vor einiger Zeit ja mal einen Artikel veröffentlicht: »Die Linke ohne die Leute« (*express* 9-10/2017 <http://www.labournet.de/politik/gw/orga/die-linke-ohne-die-leute-ein-debattenbeitrag-von-wolfgang-schaumberg/>).

Der hat sich mit der Frage beschäftigt, wie man sich vorstellen kann, an eine Belegschaft der Automobilindustrie heranzutreten von außen, wenn drin keine Kommunist:innen sind oder auch nur Leute, die ansprechbar sind für Anregung und Hilfe von außen. Ich glaube in der

Tat, dass die radikale Linke vor die Tore der Betriebe muss, aber in einer anderen Art und Weise, als ich das zur Zeit erlebe. Nicht erst, wenn es da mal knallt, sondern dass man sich auf eine längerfristig angelegte Untersuchungsarbeit einlassen muss. Die Themen für die Untersuchungsarbeit mit und in einer solchen Belegschaft habe ich in dem Artikel angesprochen: Arbeitsbedingungen und Kampfbedingungen.

Man kann vielleicht rauskriegen, welche Sorgen in der Belegschaft hauptsächlich diskutiert werden, und vielleicht auch rausfinden, was der Betriebsrat oder die Gewerkschaft in diesem Betrieb für Informationen verbreitet. Das wäre für mich ein erster Schritt zu sagen, wir wissen nicht, wie es bei euch ist, aber das, was der BR oder was eure Gewerkschaft hier sagt, das halten wir aus folgenden Gründen für verführerisch und falsch. Ich denke, so kann es funktionieren, von außen das Betriebsgeschehen zu kommentieren, ohne dass man konkret vorgibt oder belehrt, was zu machen wäre, und ohne so aufzutreten, als hätte man eine schnelle Lösung für das Problem, also ohne Handlungsanweisungen zu geben.

Als wir anfangen, war das eine fürchterliche Lernerfahrung, dass das alles so langwierig und langfristig ist und dass es viel länger dauert mit der Revolution, als wir uns das überlegt haben. Wir haben geschluckt und uns das auch damit erklärt, dass der Kapitalismus hier nach zwei Weltkriegen einen krassen Aufwind genommen hat, aber dass wir es trotzdem weiter für sinnvoll halten, dagegen zu mobilisieren. Und uns tagtäglich dagegen zu wehren, dass die Luft schlecht ist an den Maschinen usw. usw., und dass wir uns genau dabei mit den Ursachen unserer Ängste auseinandersetzen müssen.

Ich kenne das von linken Leuten, die aus ihrem Szeneeinerlei heraus und irgendwie mit anderen Milieus in Kontakt treten wollen, dass die häufig eine ganz andere Herangehensweise entwickeln: Man redet mit Leuten und egal, worüber die sich aufregen, sie haben erst mal recht und ihre Aufregung wird bestärkt. Mit dem Motto und der Haltung »man muss die Leute abholen, wo sie stehen«, werden Hoffnungen verknüpft, politisch etwas zu erreichen. Aber man würde nie auf die Idee kommen, die Leute, mit denen man da redet, die man »erschließen will« damit zu konfrontieren, dass man das anders sieht. Es wird eigentlich nur aufgegriffen und affirmiert, was da ist.

Wegen des Problems, mit den Leuten ins Gespräch zu kommen, finde ich es erstmal wichtig, dass Linke sich zunächst mal selbst überlegen müssen, aufgrund welcher verschiedenen Zufälligkeiten man denn ein Linker oder eine Linke geworden ist. Dass man sich auch fragt: Warum sind meine Kolleg:innen anders drauf als ich? Was ist mit mir passiert, was ist mit denen passiert, dass sich die jeweiligen Meinungs- und Weltbilder gebildet haben? Und dass man andere Berufsvorstellungen entwickelt hat als die meisten Leute. Warum werden die einen Nudelarbeiter in Bielefeld und die anderen Automobilarbeiter in Bochum? Dahinter steht eben auch der Lohnarbeitszwang. Sich verdingen zu müssen. Diese Art Selbstreflexion halte ich für absolut notwendig.

Aber um auf deine Argumentation zurück zu kommen: Warum glaubst du, dass nur wenn man den Leuten eine Kritik mitteilt, eine andere Perspektive eröffnet, dass das schon zu einer Verhaltensänderung führen würde? Ist das nicht eine Vorstellung von Aufklärung, die suggeriert, die Leute hätten nur einen Mangel an Informationen? Also gebe ich sie ihnen, das wird zu Bewusstsein führen? Ich frag mich eher, worin die Gründe für die Entscheidung, sich zu unterwerfen oder aufmüpfig zu werden liegen. Das ist meines Erachtens keine Frage des Mangels an Informationen, sondern manchmal Bequemlichkeit, manchmal Sicherheitsbedürfnis, manchmal eine Fehleinschätzung, wie man am besten zum Ziel kommt. Es ist den Leuten in vielen Situationen doch auch klar, dass sie sich da grade unterwerfen, aber sie machen es trotzdem.

Ich würde zurückfragen: Was denkst du, welche Alternativen haben die, sich nicht zu unterwerfen?

Ich meine nicht, wenn die radikale Linke nur jeden Tag vor dem Tor steht, und das lange genug, dann wird es schon krachen. Aufklärung soll ja zur eigenen Aktivität führen, das passiert nicht automatisch. Im Betriebsalltag ist es eher möglich und unabdingbar zu

diskutieren, was man tun kann, ob es vielleicht lehrreiche Beispiele gibt. Und dann selber die ersten praktischen Schritte auch zu machen, was wir als Gruppe auch vormachen konnten.

Ich frage das, weil ich selbst jahrelang im Betrieb war und sogar eine prädestinierte Sprechposition hatte, um anderen Informationen zu geben, um Irritationen auszulösen oder anzuregen. Aber meine Erfahrung war, dass viele das tatsächlich nicht hören wollten und dass es ein Anreden gegen das war, was ihnen entweder die Geschäftsführung oder manchmal sogar der Betriebsrat alltäglich erzählt.

Deswegen stelle ich für mich persönlich die Rolle und Bedeutung von reiner Information schon eher in Frage. Mich würde vor allem interessieren, was ihr methodisch gemacht habt oder wie ihr das hinbekommen habt, Leute dazu zu gewinnen oder dazu anzuregen, mal was anderes zu machen.

Wir hatten keine anderen Erfahrungen. Wir hatten den Vorteil, dass wir jahrelang mit denselben Leuten im Betrieb waren, Vertrauen aufbauen und auch kontinuierliche Diskussionen führen konnten. Und dass wir an tausend kleinen Konflikten jeden Tag Soli-Aktionen angeleiert haben. Entscheidend war für mich die konkrete Adressierung der Leute, d.h. ihre eigene Verantwortung und ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten in konkreten Auseinandersetzungen anzusprechen. Das kostet sehr viel Geduld und Zeit und es machen auch nicht immer alle mit, aber einen anderen Weg als kleine Soli-Aktionen der Gegenwehr einzuüben, haben wir auch nicht gesehen.

Und ich muss sagen, für uns war es vergleichsweise einfacher, mit der Sicherheit einer Gruppe und den Betriebsratsrechten im Rücken, nicht so leicht kündbar zu sein. Wir hatten auch die Sicherheit einer juristischen Beratung, jede Woche an unserem Tisch. Mit all dem konnten wir uns eine große Fresse anders erlauben als die meisten anderen im Werk. Die Meister hatten Respekt vor uns, weil sie wussten, dann hab ich direkt die ganze Gruppe am Hals, und ein Flugblatt usw.

Natürlich ist dieses Anrennen und Anreden gegen den Normalzustand, der einem fünf oder sechs Tage in der Woche um die Ohren gehauen wird, sehr ermüdend. Ich verstehe auch die Frage, welche Relevanz man dadurch überhaupt entfalten kann. Die Erfahrung zeigt aber auch die Bedeutung von Beharrlichkeit für Auseinandersetzungen.

Ich nehme hier mal die Erfahrung der Arbeit an einer Fachhochschule. Seitdem ich da arbeite, zieht sich ein Kampf um die unsägliche Bezahlung der Lehrbeauftragten, bei denen nur die Seminarzeiten vergütet werden, nicht die Vor- und Nachbereitung, die keinerlei soziale Absicherung haben. Dabei wird das Lehrangebot in manchen Bereichen bis zu 50 Prozent mit eben diesen Lehrkräften bestritten. Das hat natürlich etwas mit der Unterfinanzierung der Hochschulen zu tun hat, mit der Förderung von »Exzellenz« und Forschung statt Lehre. Mit den befristeten Hochschulpakten wurde einfach nach unten durchgestellt, dass eben nicht mehr als befristete und prekäre Verträge möglich sind, weil auch die Geldzuweisungen befristet sind. Es hat Jahre gedauert, um herauszufinden, dass es doch möglich ist, Gelder und Ausgaben anders zu organisieren und zu strukturieren und Leuten dauerhafte Verträge zu ermöglichen, ohne dass es – wie oft in den Auseinandersetzungen behauptet wurde – damit automatisch anderen Personengruppen an der Hochschule weggenommen wird. Das Wissen darüber ist wesentlich durch regelmäßige Treffen und Gespräche mit den »betriebsinternen« Akteuren, sprich Kolleg:innen im gleichen Fachbereich, mit Lehrbeauftragten aus den anderen Fachbereichen, mit Informationen und Unterstützung des Personalrats und letztlich auch den Gewerkschaften usw. zusammengetragen worden. Das zeigt meines Erachtens nicht nur die Notwendigkeit, sich über Missstände auszutauschen, und die Notwendigkeit von Empörung als Auslöser, sondern auch die Wichtigkeit, Wissen über die Ökonomie, die gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen, die Verwaltungsorganisation des Arbeitsfelds zu erarbeiten, in dem man sich bewegt.

In diesem Beispiel war gerade die Kombination von externem und internem Wissen und eben die Beharrlichkeit, dran zu bleiben, entscheidend, um in der Auseinandersetzung jetzt,

gut acht Jahre später, endlich einen Schritt weiter zu kommen: Derzeit wird über eine einheitliche Bezahlung der Lehrbeauftragten an der ganzen Hochschule diskutiert.

Ja. Man ist ja auch Verhaltensvorbild in so einer Situation: zu zeigen, dass man sich Sachen nicht gefallen lassen muss und auch nicht einfach mit dem Argument »da kann man nichts machen« abspeisen zu lassen.

Ja, aber zur tatsächlichen Veränderung braucht es mehr als nur Irritation und Gegeninformation. Was führt dazu, die Dinge anders zu machen, anders zu entscheiden, andere Perspektiven zu entwickeln? Was wir als »Externe« oder »Interne« machen, erst mal egal, mit welcher Methode, ist zunächst auch nur ein Angebot, eine Einladung an Leute. Dieses Wissen, von dem du redest, ist dabei ambivalent. Einerseits stimme ich dir zu, es ist zentrale Voraussetzung, um auch einen strategischen Hebel entwickeln zu können, und oft der Unterschied zwischen gut gemeint und über die politischen Ziele die organisatorischen und machtpolitischen Fragen vergessen zu haben. Andererseits kann ein Überfluss an Wissen auch dazu führen, dass man sich als Expert:innen nur noch im Rahmen »der Regeln« bewegt, nur noch die denken und sich Sachen innerhalb dieser vorstellen kann.

Mir fällt dabei unsere betriebliche Auseinandersetzung um Bildungsurlaub ein. Natürlich haben Leute ein Recht darauf, aber um den Bildungsurlaub zu nehmen, um den Mut aufzubringen, brauchten sie uns als Betriebsrat im Rücken, brauchten sie Solidarität im Rücken.

Dafür ist es wichtig, nicht nur mit den einzelnen Kolleginnen oder Kollegen über ihre Beschwerden und mögliche Lösungsschritte zu diskutieren, sondern ihr Einzelproblem als Massenproblem sichtbar zu machen. Und dann, mit Geduld und bei Gelegenheit, als Klassenproblem. Um darüber die Notwendigkeit, gemeinsam handeln zu müssen, zu begründen.

Oft war der Kleinkrieg über bestimmte Arbeitsbelastungen oder Verhaltensvorschriften im Betrieb der Ausgangspunkt für uns, um in eine größere Debatte einsteigen zu können. Zum Beispiel, um zu verstehen, dass der Unternehmer aus guten Gründen bestimmte Einsparungen vornimmt und dann sagt, hier müssen wir rationalisieren. Um das anzugreifen, kommt man um die Kleinkriege nicht drum herum. Aber man darf beim Beklagen der Wettbewerbszwänge nicht stehen bleiben. Dass Lohnabhängigkeit kein Naturereignis ist, müssen wir diskutieren, ohne den Rahmen groß tönend herzustellen nach dem Motto »die Revolution muss her«. Das haben wir gelernt, dass das so eben auch nicht gelingt. Kampf um Reformen bleibt unabdingbar, aber nicht mit reformistischen Illusionen. Ein in gemeinsamer Aktion erkämpfter Kompromiss, als Erfahrung von eigener Produktionsmacht und Würde, ist was anderes als ein von Stellvertretern servierter Kompromiss. Und Voraussetzung für die Entwicklung von Klassenkampf.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12