express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Nr. 7-8/2021, 59. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

Oft unsichtbar und schwer zu fassen

Rene Kluge* auf der Suche nach dem Arbeitgeber

Forest and Kim Starr – Helianthus_annuus-disc_florets – cc by 2.0

»Der Arbeitgeber« ist ein beliebtes Feindbild: Machtverliebt und narzisstisch regiert er sein Unternehmen nach patriarchalen und antidemokratischen Wertvorstellungen. Historisches Beispiel par excellence ist Friedrich Krupp, der die Rede vom »Herr im Haus« prägte. Mittlerweile kommen einem Namen wie Clemens Tönnies oder Dietrich Mateschitz in den Sinn; Berliner:innen erinnern sich vielleicht auch noch an Harald Ehlert von der Treberhilfe.

Der Herr-im-Haus-Standpunkt ist heute zunehmend auf dem Rückzug. Doch Vorsicht: In der Regel ist es ein Pseudo-Rückzug. Die Arbeitgeberseite wurde nicht etwa eines Besseren belehrt, sondern »der Arbeitgeber« ist schlichtweg nicht mehr im Haus. Arbeitgeber:innen als Organisationsmacht machen sich heutzutage häufig unsichtbar, verstecken sich und werden durch undurchsichtige Entscheidungs-Netzwerke ersetzt. Ergebnis: Betriebliche Interessenvertretungen finden keine:n klare:n Gegenspieler:in und Verhandlungspartner:in mehr vor. Für die wirksame Arbeit von Betriebs- und Personalräten ist das ein großes Problem.

Neu ist es allerdings nicht: Vor genau 20 Jahren hatte der damalige Präsident des Bundesarbeitsgerichts Helmut Wißman in einem immer noch lesenswerten Artikel[1] dieses Problem und seine häufigsten Erscheinungsformen bereits eindeutig benannt.

Offensichtlichstes Beispiel: Leiharbeit.

Im Bereich der Leiharbeit ist die Arbeitgeberfunktion zwischen dem Verleiher und dem Entleiher aufgeteilt. Bestimmte Fragen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten kann nur der Betriebsrat im Entleihbetrieb regeln, andere dagegen nur derjenige im Verleihbetrieb. Vorausgesetzt, dass beide Betriebe überhaupt mitbestimmt sind, werden die jeweiligen Gremien immer an Grenzen stoßen und wichtige Fragen nicht mitregeln können. Das ist besonders deshalb problematisch, weil Leiharbeiter:innen nur Mitglied im BR des Verleihbetriebes werden können.

Die Krux von Werkverträgen

Noch schwieriger ist es bei Werkvertragskonstruktionen, in denen die Beschäftigten eines Arbeitgebers im Rahmen von Onsite-Werkverträgen in anderen Unternehmen arbeiten. Die Arbeitgeberfunktion des übernehmenden Unternehmens wird meist explizit ausgeschlossen. Die Verantwortung verbleibt komplett bei dem Vertragsarbeitgeber. Dieser ist aber gar nicht anwesend und oftmals nur im Moment der Vertragsunterzeichnung sichtbar. Vor Ort sind die Beschäftigten dann ganz auf sich gestellt. Eine Untersuchung ergab, dass 45 Prozent der Onsite-Beschäftigten ihre Weisungen arbeitsvertragswidrig vom Werkbesteller bekommen, in 19 Prozent der Betriebe sogar ausschließlich von diesem.[2] Solche Konstruktionen finden sich häufig in verarbeitenden Betrieben. Im letzten Jahr wurde vor allem über die Werkvertragskonstruktionen in der Fleischindustrie gesprochen. Aber auch in anderen Branchen existieren solche Beschäftigungsverhältnisse – zum Beispiel an Berliner Regelschulen, wo Schulassistenzen, Lehrkräfte für Lernförderungen und Erzieher:innen von externen Trägern entsandt werden. Die Träger üben ihr Weisungsrecht kaum oder gar nicht aus, sie haben ja auch keinen Einfluss auf die Organisation der Schulen. Die bei den Trägern gegründeten Betriebsräte haben deshalb enorme Probleme, die Arbeitsbedingungen ihrer an die Schulen entsandten Kolleg:innen mitzubestimmen.

Wirrwarr der Verantwortlichkeiten

Die Beispiele, die Wißman vor 20 Jahren erörterte, haben gemeinsam, dass der Arbeitgeber des einen Betriebes die Weisungsaufgaben an andere Stellen abgibt. Aber auch innerhalb desselben Betriebes werden die Strukturen immer unübersichtlicher. Im Einzelhandel soll fast immer die örtliche Leitung – die Marktleiterin oder der Store Manager – die Arbeitgeberrolle gegenüber dem Betriebsrat einnehmen. In Wirklichkeit haben sie aber nur sehr beschränkte Befugnisse. Elementare unternehmerische Entscheidungen, wie Zielvorgaben, Budget oder Personalplanung, werden nicht von den Leitungskräften vor Ort getroffen. Sie müssen sich bei den jeweils höheren Stellen rückversichern.

Unklarheiten sind kein Zufall, sondern Machtstrategie

Wißman lag falsch darin anzunehmen, dass es sich bei den genannten Problemen um eine natürliche Entwicklung unternehmerischen Agierens handelt. Wenn Unternehmen outsourcen und spezifische Leitungsstrukturen entwickeln, haben sie auch das Betriebsverfassungsgesetz im Blick. Die Aufspaltung und Zersplitterung der Arbeitgeberfunktion ist oft genug bewusste Machtstrategie der Unternehmen. Es ist eine perfide Form der Behinderung der Betriebsratsarbeit, wenn dem Betriebsrat nicht die eigentliche Entscheidungsträgerin als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht.

Betriebsräte werden gewählt, um die Weisungen und Entscheidungen ihres Gegenübers mitzubestimmen. Je weniger Entscheidungsmacht dieses Gegenüber hat, desto schwächer ist auch der Zugriff des Betriebsrates. Es ist ein kalkulierter Schachzug von Unternehmen, dem Betriebsrat Personen aus der mittleren oder unteren Führungsebene als Ansprechpartner:innen zur Verfügung zu stellen. Genauso gering wie deren Einfluss bleibt damit auch der Einfluss des BR. Solche Personen dienen dem Unternehmen als Prellbock: Sie fangen Konflikte auf den unteren Ebenen ab und verhindern, dass höhere Entscheidungsebenen sich damit beschäftigen müssen.

Herausfordernd, aber machbar: Gegenstrategie entwickeln

Was können Betriebsräte tun, wenn der Arbeitgeber »verschwindet«? Rechtlich ist der Weg schwierig. Die meisten Kommentare beziehen sich immer noch auf ein Urteil des BAG aus dem Jahr 1991[3], wonach der Arbeitgeber sich je nach Mitbestimmungstatbestand und Beratungsstand durch unterschiedliche Personen vertreten lassen kann. Diese müssen zwar kompetent, aber nicht unbedingt auch selbst entscheidungsbefugt sein. Wenn der Arbeitgeber sich hier grob falsch verhalten sollte, könnte dies zwar eine Pflichtverletzung nach § 23 Abs. 3 BetrVG darstellen. Ein solches Verfahren vor dem Arbeitsgericht zu führen, ist dem Betriebsrat aber meist nicht zu empfehlen. Nicht nur, weil es langwierig wäre. Es würde außerdem bedeuten, dass der Betriebsrat die Kommunikation mit Ansprechpartner:innen verweigert und dabei riskiert, eigene Mitbestimmungsprojekte zu verzögern. Es ist gerade der Betriebsrat, der auf die Kommunikation mit der Leitung angewiesen ist.

Analyse, Flexibilität und Durchhaltevermögen

Es gibt Betriebsräte, die die Organisation ihres Unternehmens sehr genau beobachten und dadurch gut verstehen, welche Personen

AUTO
matisch ändert sich gar nichts in der strukturkonservativen Auto- und Industriepolitik 4, 6

MOTOR
kraft ersetzt Muskelkraft nur bedingt, wenn es um Logistik geht 11, 12

SPORT
lich sind die Herausforderungen im mobilen Arbeiten, das vor allem sesshaft stattfindet 14

BILD
ung der Klasse ist auch Klassenbildung, wenn man sie fragt und lässt 10

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Micha Heilmann: »Dem Arbeitgeber stets zu Diensten« – ›DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.‹ nicht tariffähig 3

Stephan Krull: »Mit den Produzent:innen reden und den Umbau planen!« – Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erste Schlussfolgerungen 4

Tim Ackermann: »Betriebsklimakatastrophe« – Klimapolitik der extremen Rechten im Betrieb 7

Wilfried Schwetz: »Gewerkschaftliche Identitätsfragen« – Entwicklungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Arbeit im Facility- und Industrieservice 11

Wilfried Schwetz: »Probleme der Organisierung im Industrieservice und Facility Management« – Zwei neue Branchen als Profiteure des Outsourcings 12

»Ohne Obdach« – Statistisches Bundesamt bestätigt negative Entwicklung bei Tarifbindung 19

BETRIEBSSPIEGEL

René Kluge: »Unsichtbar und schwer zu fassen« – Wo ist der Arbeitgeber? 1

Andreas Bachmann: »Der Ort, an dem es nicht mit rechten Dingen zugeht« – Mobiles Arbeiten und die Rückkehr der Heimarbeit 14

POLITIK & DEBATTE

Andreas Bachmann: »Partei mit Plan?« – Industriepolitische Vorschläge der Linkspartei 6

Ulrich Maaz: »Qual der Wahl« – Positionen der Gewerkschaften zur Bundestagswahl 8

AG Wahlbeobachtung: »Landtagswahl Sachsen-Anhalt« – Gewerkschaftsmitglieder im konservativ-rechten Trend 8

...UND SIE BEWEGT SICH DOCH

»›Wir werden nicht gewinnen, wenn wir Kämpfe einsam führen‹« – Gespräch mit den Macher:innen des Podcasts Klassenfragen 10

INTERNATIONALES

Ralf Kliche: »Grummeln in Griechenland« – Proteste gegen neue Arbeitsgesetzgebung 16

AG Wahlbeobachtung: »Regionalwahlen in Frankreich« – Dämpfer für Macron und Le Pen 18

Asia Europe Peoples' Forum: »Eingesperrt am Arbeitsplatz« – Erneuter Fabrikbrand und Tote in Bangladesch 18

KURZGEFASST

Editorial 3

Subversion & Schabernack #8: Tang ping 3

Antipasti – Was wurde eigentlich aus ... 13

REZENSIONEN

Wolfgang Völker: »Miete frisst Lohn« – Mietentwicklung in deutschen Großstädten und Positionen aus dem gewerkschaftlichen Spektrum zur ›Wohnungsfrage‹ 2

Stefan Schoppengerd: »Frankenstein in Bagdad« – Roman aus dem Nachkriegsirak 15

NACHRUF

Thomas »Gerd« Gabler, 1951-2021 16

Bildnachweise

Die Bilder dieser Ausgabe sind unter Creative-Commons-Lizenz bei flickr.com veröffentlicht. Sie zeigen Motive aus der »natürlichen« Umwelt, die einladen zum Nachdenken über Muster, Strukturen, Ordnungen und Brüche – Konzepte also, die wir auch beim Sprechen über die Gesellschaft und ihre Veränderung benötigen.

Miete frisst Lohn

Mietentwicklung in deutschen Großstädten und Positionen aus dem gewerkschaftlichen Spektrum zur »Wohnungsfrage« – Von Wolfgang Völker

Unter dem Titel »Die Verfestigung sozialer Wohnungsprobleme. Entwicklung der Wohnverhältnisse und der sozialen Wohnversorgung von 2006 bis 2018 in 77 deutschen Großstädten« liefert ein Autorenkollektiv (Holm/Regnault/Sprengholz/Stephan) in einem Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung anschauliche Daten und Interpretationen zur sich polarisierenden Wohnungssituation hierzulande. Ein wesentliches Moment dieser Polarisierung erkennt man in der Antwort auf die Frage, welchen Anteil des Einkommens Haushalte für die Miete ausgeben müssen. Auch von Vertreter:innen der Immobilienbranche, die die Vermarktung von Wohnungen als Ware für eine gute und profitable Idee halten, wird die Verausgabung eines Anteils von mehr als 30 Prozent des Einkommens für die Bruttowarmmiete als Problem gesehen. Die Autor:innen der Studie zeigen, wie es um diese Verhältnisse bei den Haushalten in den 77 deutschen Großstädten steht. Dort wohnen 8,4 Millionen Haushalte zur Miete. 49,2 Prozent von ihnen geben mehr als 30 Prozent ihres Nettoeinkommens für die Miete aus. 2,2 Millionen Haushalte geben über 40 Prozent des Nettoeinkommens für Miete und Nebenkosten aus. Bei einer Million Haushalten liegt die Belastung dafür über 50 Prozent ihres monatlichen Nettos.

Dass die Mieten Einkommenszuwächse in unterschiedlicher Höhe auffressen, zeigen die Zahlen der Studie, wenn die Frage beantwortet wird, wie sich die Einkommenszuwächse abzüglich der Kostensteigerungen fürs Wohnen entwickelt haben. In den unteren Einkommensgruppen liegt die Steigerung von 2006 bis 2018 durchschnittlich um 90 Euro monatlich, in den Gruppen mit Einkommen über 140 Prozent des Durchschnitts finden sich 606 Euro mehr im Netto. Auch ist die Mietbelastung bei unterschiedlichen Einkommensgruppen höher bzw. niedriger. Haushalte mit Einkommen unter 60 Prozent des Medianeinkommens geben 46,2 Prozent ihres Einkommens für die Miete aus. Haushalte mit Einkommen zwischen 80 und 100 Prozent des Medians geben 29,8 Prozent des Einkommens dafür aus. Haushalte mit einem Einkommen ab 140 Prozent des Mittels brauchen nur 19,6 Prozent für die Miete auszugeben. Die für 2018 festgestellte durchschnittliche Gesamtmietbelastung von 29,8 Prozent, die sich seit 2006 um 1,4 Prozent verringert hat, ist also nach Einkommensklassen differenziert zu betrachten. Die Veränderung der Belastung seit 2006 war bei den unteren Einkommensgruppen mit 0,5 Prozent am geringsten (alle Zahlen aus der PM der HBS vom 16. Juni 2021).

Weitere Fragen, die in der Studie beantwortet werden, sind die, wie viele Haushalte in Wohnungen leben, die für sie zu klein und zu teuer sind, und wie viele bezahlbare Wohnungen in welchen Städten fehlen. Die regional differenzierte Betrachtungsweise der Studie zeigt, dass die Steigerung der Mietbelastungsquote ein dominanter Trend ist, der sich nicht nur auf reiche, teure und von wachsender Bevölkerung betroffene Großstädte bezieht: »Die üblichen wirtschaftlichen Modelle der Preisbildung aus Angebot und Nachfrage können die Zuspitzung oder Verbesserung der sozialen Wohnungsversorgungslage nicht hinreichend erklären. Neben den Mietpreisentwicklungen hat insbesondere die ungleiche Verteilung der Einkommen einen wesentlichen Einfluss auf die Lage der sozialen Wohnungsversorgung« (S. 61).

Als politisch zu bewegende Felder, die Auswege aus dieser Situation bieten könnten, nennen die Autor:innen im Wesentlichen vier: mietrechtliche Regelungen zum Schutz bestehender Mieten, Ausbau von Belegungsbindungen für Haushalte mit niedrigen Einkommen, Stärkung des sozialen und gemeinnützigen Wohnungsbaus mit dauerhaften Mietpreisbindungen und Überwindung des Niedriglohnsektors. Damit sind Konfliktfelder genannt, in denen nicht nur viele Bewegungen und Bündnisse in Großstädten kämpfen, sondern mit dem Niedriglohnsektor auch eines, das eine Herausforderung in klassischen Tarifauseinandersetzungen darstellt und darüber hinaus die Frage aufwirft, welche Gruppen von Arbeiter:innen in welchen Branchen und Regionen darin überhaupt einbezogen sind. Womöglich wird von manchen dieser Konfliktfelder auch im Wahlkampf gesprochen. Die Aufforderung dazu ist das Ziel eines bundesweiten Bündnisses für einen sechsjährigen Mietenstopp, an dem auch der DGB beteiligt ist: https://mietenstopp.de/

SC Cunningham – exotic plant life – cc by nc nd 2.0

Dass die Forderung »Keine Rendite mit der Miete« auch innergewerkschaftlich mehr aufgegriffen wird, zeigt eine von der IG BAU und ver.di herausgegebene Broschüre »für eine neue Wohngemeinnützigkeit«. Die Broschüre konzentriert sich auf eine der von den HBS-Autor:innen genannte Herausforderung, nämlich wie Wohnungen gebaut werden können, die nicht als Ware dienen, deren Herstellung und Verteilung Profite bringt, sondern der Versorgung von »Haushalten mit niedrigen und mittleren Einkommen« mit Wohnungen (S. 7). Die beiden Gewerkschaften greifen auf das 1990 abgeschaffte Prinzip der Wohngemeinnützigkeit zurück und fordern dessen Reaktivierung und Aktualisierung. Diese Variante der Herstellung, Nutzung und Verwaltung von Wohnungen (mit Grundprinzipien wie Kostendeckung, zweckgebundene Verwendung von Überschüssen, dauerhafte Mietpreisbindung, Mieter- und Beschäftigtenmitbestimmung, und im Gegenzug Steuervergünstigungen und vorrangigen Zugang zu Grundstücken der öffentlichen Hand zu Festpreisen) ist aus Sicht der beiden Gewerkschaften notwendig, um Wohnungsnot und Mietenwahnsinn beenden zu können. Nicht zuletzt erhoffen sie die Verbindung von sozialer Gerechtigkeit und Klimagerechtigkeit mit einer neuen Wohngemeinnützigkeit.

Holm, Andrej/Regnault, Valentin/Sprengholz, Maximilian/Stephan, Meret: »Die Verfestigung sozialer Wohnversorgungsprobleme«, HBS Working Paper Nummer 217, Juni 2021. Online unter www.boeckler.de

IG BAU/ver.di (2021): Keine Rendite mit der Miete. Für eine neue Wohngemeinnützigkeit. Online unter https://wipo.verdi.de

---

Fortsetzung von »Oft unsichtbar...«, S. 1

für welche Entscheidungen zuständig sind. Je nach Mitbestimmungstatbestand sucht man sich dann die entsprechende Ansprechpartnerin. Das kann die örtliche Leitung sein, die Regionalleitung, die Deutschlandführung oder sogar Abteilungen in der ausländischen Zentrale des Unternehmens. Diese Strategie ist vielversprechend, aber auch sehr voraussetzungsreich. Die jeweiligen Personen werden sich als »nicht zuständig« erklären und versuchen, den Betriebsrat abzuwimmeln. Der Betriebsrat muss hier Durchhaltevermögen beweisen und dranbleiben. Die Struktur wird sich gegen solche Versuche wehren. Ein Beispiel aus eigenem Erleben: Es ist kein Zufall, dass die erste und einzige Abmahnung, die gegen mich als aktiven Betriebsrat ausgesprochen wurde, damit begründet wurde, dass ich meine Kompetenzen überschätzt und die falsche Person angesprochen hätte. Je heftiger die Reaktion, desto sicherer kann man sich sein, dass man an der richtigen Stelle nachgefragt hat. Selbstverständlich war eine solche Abmahnung rechtswidrig. Es ist das Recht des Betriebsrates, sich um die Erfüllung seiner Unterrichtungs- und Beratungsrechte zu kümmern.

Teilweise fordern Betriebsräte auch, dass ihre örtliche Leitung mehr Macht bekommt. Damit würde auch wieder der Einfluss des Betriebsrates steigen, denn er wäre wieder näher dran an den mitbestimmungsrelevanten Entscheidungen. Es könnte für den Betriebsrat Sinn ergeben, mit der oft ungeliebten unteren und mittleren Führungsebene zusammenzuarbeiten. Die Interessen beider Gruppen überschneiden sich.

Denkbar ist auch die Gründung von alternativen, eventuell unternehmensübergreifenden Mitbestimmungsorganen nach § 3 BetrVG. Wißman konnte diese Option noch nicht diskutieren. Sie wurde erst kurz nach Erscheinen seines Artikels mit der letzten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes geschaffen. Auch das ist ein weiter Weg, kann aber im Rahmen von Tarifverträgen erkämpft werden.

Für den Betriebsrat muss der erste Schritt immer darin bestehen, die eigene Unternehmensorganisation zu analysieren und sich zu fragen, ob die eigene Ansprechpartnerin wirklich »der Arbeitgeber« ist. Falls er es nicht ist, dann muss sich der Betriebsrat genau diese Frage stellen: Wo ist der Arbeitgeber?

** René Kluge ist ehemaliger Betriebsratsvorsitzender und arbeitet als Betriebsratsberater für »Recht und Arbeit«: www.rechtundarbeit.net*

Anmerkungen:

1 *Wißmann, Helmut: Die Suche nach dem Arbeitgeber in der Betriebsverfassung NZA 2001, 409.*
2 *Hertwig, Markus u. a.: Onsite-Werkverträge. Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe. WSI Mitteilungen 6/2015.*
3 *BAG, Beschluss vom 11. Dezember 1991 – 7 ABR 16/91*

Dem Arbeitgeber stets zu Diensten

»DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.« nicht tariffähig – Von Micha Heilmann*

Das Bundesarbeitsgericht (Az: 1 ABR 28/20) hat am 22. Juni 2021 die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. Mai 2020 (Az: 5 TaBv 15/18) bestätigt, wonach der »DHV Die Berufsgewerkschaft e.V.« seit dem 21. April 2015 nicht tariffähig ist. Es setzt damit seine bisherige Rechtsprechung zur Frage der Tariffähigkeit von Gewerkschaften fort. Die Hintergründe des Verfahrens und die Auswirkungen sollen im Folgenden kurz erläutert werden.

Zum Hintergrund

2013 haben die Gewerkschaften IG Metall, ver.di, NGG und der DGB zusammen mit den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Berlin beim Arbeitsgericht Hamburg die Feststellung beantragt, dass der DHV nicht tariffähig ist. Das LAG Hamburg hatte dem DHV seit den 1950er Jahren wiederholt die Tariffähigkeit attestiert.

Anlass des Verfahrens war die permanente Ausweitung des Organisationsbereiches des DHV. Er schloss z.B., obwohl für Arbeiter:innen nach eigener Satzung nicht zuständig, plötzlich für einzelne Unternehmen in der Fleischwirtschaft Tarifverträge für diese Arbeitnehmer:innengruppe ab. Der Organisationsbereich wurde ständig auf weitere Branchen ausgedehnt. Zum Schluss umfasste er nach Berechnungen der DGB-Gewerkschaften rund 11 Millionen, nach DHV-Angaben immerhin noch rund 6,3 Millionen Arbeitnehmer:innen. Die ganzen Jahre über verfügte er nach eigenen Angaben, trotz dieser Ausdehnung, immer über rund 70.000 (zuletzt 66.826) Mitglieder. Nach Berechnungen der DGB-Gewerkschaften hat er nicht mehr als 10.000 Mitglieder. Er war zuständig für Einzelhandel, Fleischwirtschaft, Krankenhäuser in privater Rechtsform bis hin zu Textilreinigung und Altenpflege sowie kaufmännische und verwaltende Berufe. Sein Organisationsgrad betrug dabei je nach Branche zwischen 0,3 (kaufmännische und verwaltende Berufe bei kommunalen Arbeitgebern) und 2,4 Prozent (Versicherungsgewerbe), wenn die Angaben des DHV zugrunde gelegt werden. Über seine finanzielle Leistungsfähigkeit gibt es keine verlässlichen öffentlich zugänglichen Daten, etwa in Form von Finanzberichten.

Das BAG hat, soweit erkennbar (die Begründung des Beschlusses liegt noch nicht vor), an seiner bisherigen Rechtsprechung festgehalten. Für die Tariffähigkeit kommt es auf eine hinreichende Durchsetzungsfähigkeit und eine organisatorische Leistungsfähigkeit der Gewerkschaft an. Diese werden im Wesentlichen durch die Mitgliederzahl vermittelt. Beurteilt wird das jeweils im Hinblick auf den von der Gewerkschaft autonom in der Satzung festgelegten Organisationsbereich. Dabei legt das BAG aber keine absoluten Zahlen etwa in Form einer Formel (wenn mehr als x Prozent Organisationsgrad in einer Branche, dann tariffähig, wenn weniger, dann nicht) zugrunde, sondern unternimmt eine Gesamtschau.

Der Umgang des DHV mit seinen Mitgliederzahlen war und ist intransparent und widersprüchlich. Die Intransparenz der Zahlen mag folgendes Beispiel erläutern. Die Tarifverträge, die der DHV im Einzelhandel abgeschlossen hat, umfassen nach ihrem Geltungsbereich auch geringfügig Beschäftigte. Auch nach seiner Satzung ist der DHV hierfür zuständig. Vor dem BAG verstieg sich aber einer der Rechtsanwälte des DHV zu der Behauptung, diese geringfügig Beschäftigten – im Einzelhandel immerhin eine entscheidende Größe – dürfe man für die Beurteilung der Tariffähigkeit nicht mitzählen. Geringfügige seien nicht organisierbar, so seine sehr eigenartige Begründung.

Der Inhalt der vom DHV abgeschlossenen Tarifverträge war nicht Gegenstand des Verfahrens. Darauf kam es für die Beurteilung der Tariffähigkeit in diesem Fall nicht an.

Für die beteiligten DGB-Gewerkschaften spielt er aber sehr wohl eine Rolle: Die Tarifpolitik des DHV mag ein Abschluss in der Fleischwirtschaft aus dem Jahr 2021 illustrieren. Der DHV hat eine Entgelterhöhung ausschließlich für alle Ende vergangenen Jahres (Stichtag 31. Dezember 2020) bei einem bestimmten Arbeitgeber in der Fleischwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer:innen vereinbart. Damit hat er sichergestellt, dass keine früheren Werkvertragsbeschäftigten von der Entgelterhöhung profitieren. Diese mussten ja per 1. Januar 2021 aufgrund des neuen Gesetzes zum Schutz der Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft festangestellt werden. Bedenkt mensch, dass der Großteil der ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten aus Süd- und Osteuropa kommt, stellt ein derartiger »Tarif«-abschluss eine besonders unfreundliche, respektlose Behandlung dieser Beschäftigtengruppe dar. Zudem: der DHV war auch eine treibende Kraft hinter der »Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)«, die die ersten Dumpingtarifverträge in der Leiharbeitsbranche vereinbarte. Diese wurde bereits im Jahr 2010 vom BAG für tarifunfähig erklärt. Ebenso hatte der DHV die Gründung der »medsonet«, die im Gesundheitsbereich Dumpingtarifverträge abschloss, betrieben. Dieser wurde 2013 die Tariffähigkeit aberkannt.

Dass es bei dem Verfahren nicht um die Bekämpfung von Konkurrenzgewerkschaften ging, belegt auch die Beteiligung der beiden mitantragstellenden Bundesländer. Diesen kann es schon rein faktisch nicht um Konkurrenz gegangen sein. Ihnen ging es um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Diese ist gefährdet, wenn Organisationen, die nicht über ein Mindestmaß an organisatorischer Leistungsfähigkeit verfügen, Tarifverträge abschließen.

Auswirkungen in der Praxis

Praktisch bedeutet der Beschluss, dass alle Tarifverträge, die der DHV seit dem 21. April 2015 abgeschlossen hat, rechtsunwirksam sind. Das Datum erklärt sich aus der Antragstellung beim Arbeitsgericht Hamburg. Ob Arbeitnehmer:innen aus diesen unwirksamen Tarifverträgen, etwa weil sie Teil ihres Arbeitsvertrages sind, noch Ansprüche herleiten können, kann nur im Einzelfall beurteilt werden.

Wer also in den Bereichen, in denen der DHV bisher tätig war, Arbeitsbedingungen durch (bessere) Tarifverträge regeln will, muss dies innerhalb der Gewerkschaften IGM, ver.di und NGG tun. Diese drei DGB-Gewerkschaften werden sich bemühen müssen, den Mitgliedern des DHV, die glaubten, dort bei einer richtigen Gewerkschaft Mitglied zu sein, eine neue gewerkschaftliche Heimat zu bieten.

Allerdings hat der DHV angekündigt, er würde das Bundesverfassungsgericht anrufen. An der Rechtskraft der Entscheidung des BAG würde dies nichts ändern.

Abzuwarten bleibt, was die Ankündigung des DHV auf seiner Homepage »dort, wo es möglich ist, als eigenständige Verhandlungspartnerin schuldrechtliche Kollektivvereinbarungen verhandeln und abschließen« zu wollen, in der Praxis bedeuten soll. Solche Vereinbarungen wären zu ihrer Umsetzung auf das Wohlwollen der Arbeitgeber angewiesen. Rechte wie aus einem Tarifvertrag hätten die Beschäftigten nicht. Es scheint, als wolle der DHV weiter einigen Arbeitgeber:innen zu Diensten ein.

** Micha Heilmann ist ehemaliger Leiter der Rechtsabteilung der NGG, Rechtsanwalt in Berlin bei Rechtsanwälte dka und er hat das Verfahren in Sachen DHV für die Gewerkschaft NGG betreut.*

Subversion & Schabernack # 8: Tang ping

Es gab einst eine Zeit, da musste kaum darüber gestritten werden, dass Arbeit nicht Zier ist, sondern: Last. Plackerei. Mühsal und Elend. Paul Lafargue, Schwiegersohn von Karl Marx, beobachtete mit Sorge und Argwohn, wie dieses glasklare Urteil sich im Siegeszug des Industriekapitalismus eintrübte, ja, wie es sich in eine Wahnidee verkehrte, in der Arbeit zum Selbstzweck geadelt wird. Was Generationen über Generationen sich erträumt haben, ist damit zum schlimmsten Schicksal geworden: Arbeitslosigkeit. Wo abstraktes Wachstum das letzte Ziel und alles stets in Bewegung ist, wird die Bürde der Arbeit in puncto Geringschätzung noch überboten durch das Laster des Nichtstuns. Wer ihm anheimfällt, muss diszipliniert und gemaßregelt werden. Nicht das Recht auf Arbeit wäre in dieser verrückt gewordenen Welt zu fordern, meinte Lafargue, sondern: Das Recht auf Faulheit.

Sich in diese ehrenwerte Traditionslinie zu stellen, geht aber auch ohne Zuhilfenahme der gleichnamigen Schrift aus dem 19. Jahrhundert. Der Blog von Forum Arbeitswelten[1] weist auf unbotmäßige junge Leute im chinesischen KP-Kapitalismus hin, die mal was Neues ausprobieren: Nichts. Nichts jedenfalls außer *tang ping*, chinesisch für »sich hinlegen« (das Wörterbuch übersetzt »ping« als »flach«, aber auch als »ruhig, gerecht«). Ein chinesisches Magazin wird zitiert: »Im Gegensatz zu ähnlichen, früheren Begriffen, die in den letzten Jahren ihre Zeit im Rampenlicht hatten, ist tang ping eher eine Handlung als ein Gefühl – der Entschluss, sich einfach durchzuschlagen, ein Minimum an Anstrengung in einem unerfüllenden Job aufzubringen, im Gegensatz zur Sinnlosigkeit, gegen die kapitalistische Maschine zu wüten.«

Die Popularität entsprechender Hashtags und Memes veranlasst auch staatstreue Medien zu Auseinandersetzungen mit dem Verdruss der Jugend, könnte dieser sich doch zu einer ernsthaften Bedrohung des ökonomischen Wachstumskurses mausern. Soweit den Medienberichten zu entnehmen ist, geht es hier weniger um die Revolte von Jungarbeiter:innen gegen die Fabrikdisziplin, als in erster Linie um den Angestelltennachwuchs, der sich nicht mehr zwischen zwanghafter Identifikation mit dem Unternehmen, einer brutalen Überstundenkultur und konservativen Familienwerten aufreiben lassen will und eine einfache Frage stellt: Wozu der Stress? Sollte der Trend anhalten, bleibt uns eigentlich nur, auf zügige *cultural appropriation* zu hoffen. Hoch die internationale Solidarität.

Anmerkung:

1 www.forumarbeitswelten.de/blog/tang-ping/

Geneigte Leserinnen und Leser,

dass das Klima-Thema, wie es ein Teilnehmer unserer Zukunftswerkstatt 2019 formulierte, »gekommen ist, um zu bleiben«, muss man dieser Tage wohl niemandem groß erklären. Klar, Wetter und Klima sind nicht das Gleiche, aber die Regelmäßigkeit, mit der das Wetter ›verrückt spielt‹, ist wohl kein Zufall, sondern eine Quittung.

Bei der Behandlung des Themas griff uns erneut die Rosa Luxemburg Stiftung unter die Arme. Die beiliegende Studie »E-Mobilität – ist das die Lösung?« passt nun wirklich zum Anspruch des *express* wie die Faust aufs Auge. Mit Stephan Krull zieht einer der Autoren der Studie in dieser Ausgabe sein eigenes Fazit (S. 4). Die Gegenperspektive schaut sich Tim Ackermann an: Wie reagiert eigentlich die betriebliche Rechte auf die Herausforderungen des Klimawandels? (S. 7) Passend dazu haben wir eine Besprechung der industriepolitischen Programmatik der Linken von Andreas Bachmann (S. 6).

Und sonst? Der Wahlkampf wirft seine lang(weilig)en Schatten voraus. Was sagen eigentlich die Gewerkschaften dazu? Das hat sich Ulrich Maaz für uns angeschaut (S. 8). Allerdings muss neben den offiziellen Verlautbarungen der Einzelgewerkschaften zur Wahl auch betrachtet werden, was der DGB denn, sicher am nachhaltig befeuerten Pellet-Kamin, so mit der Parteipolitik bespricht: In einem gemeinsamen Papier des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann mit Robert Habeck »distanziert sich der DGB von der Forderung, die Krisenkosten über die Besteuerung hoher Vermögen zu finanzieren. Damit schwächt er eine gesellschaftliche Umverteilungsperspektive und desorientiert Mitglieder wie Bündnispartner. Das Papier ist als machtpolitisches Signal zu verstehen, dass die Unterstützung einer schwarz-grünen Koalition durch die Gewerkschaften nicht an der Vermögensteuer scheitern wird. Es zeigt: Dem DGB fällt es schwer, Forderungen an die Regierung zu formulieren« (Ulrike Eifler in *Luxemburg* 1/2021, S. 73).

Wie das ausgeht, wissen wir auch noch nicht – aber dafür können wir etwas zu den Wahlen in Frankreich (S. 18) und Sachsen-Anhalt (S. 8) sagen, und das sagt auch einiges über die Gründe für Verdruss über Gewerkschaften und Volksparteien.

Doch wo bleibt da, die, wie ein alter weißer Mann sie mal nannte, »wirkliche Bewegung«? Keine Sorge, die bleibt unser liebstes Steckenpferd. Zu sehen in der vorliegenden Ausgabe etwa an dem Bericht von Ralf Kliche über die Proteste gegen die neue Arbeitsgesetzgebung in Griechenland (S. 16) und in der Analyse, warum diese bisher im Bereich Facility- und Industy Services eher ausbleibt, durch Wilfried Schwetz (S. 11). Was man – ganz allgemein – gegen ein solches Ausbleiben von Bewegung unternehmen könnte, dazu haben die Macher:innen des wunderbaren Podcasts »Klassenfrage« konkrete Ideen (S. 10).

Die nächste Ausgabe des *express* erscheint im September, so lange verabschieden wir uns in die wohlverdiente Sommerpause. Wenn euch dann die September-Ausgabe erreicht, wisst ihr, geneigte Leserinnen und Leser, schon mehr über den Ausgang der Bundestagswahlen als wir bei Redaktionsschluss. Eine Beurteilung des Ergebnisses durch unsere AG Wahlbeobachtung erwartet Euch daher erst im Oktober. Aber wir haben da so ein Gefühl, dass es vorher auch noch andere interessante Sachen zu besprechen geben wird. Bis dahin: erbauliche Lektüre!

Mit den Produzent:innen reden und den Umbau planen!

Eine Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung und einige erste Schlussfolgerungen von Stephan Krull*

Nicht nur die Gewerkschaften, auch die gesellschaftliche Linke und die sozialen Bewegungen, die sich für eine sozial-ökologische Wende stark machen, stehen vor großen Herausforderungen. Eigentlich erfordert die Zuspitzung der Klimakrise sofortiges Handeln, andererseits brauchen gesellschaftliche Veränderungen in »normalen Zeiten« eben auch ihre Zeit. Die Mobilitätswende muss demokratisch gestaltet werden. Dazu gehört die Unterstützung von größeren Teilen der Beschäftigten der Autoindustrie. Wie denken sie, was fürchten sie, worauf hoffen sie – oder kleben sie am Auto, blockieren sie die Veränderungen? Wenn es sie denn gibt, ist die Blockade so beinhart, wie es das mediale Bild suggeriert? Ist nicht vielmehr das, was die Beschäftigten selbst über Klimapolitik, Transformation und Verkehrswende denken, ein blinder Fleck in der Berichterstattung der Medien – und allzu oft auch im linken und klimabewegten Diskurs? Es ist aber für politisches gesellschaftliches Handeln erforderlich, diese Hoffnungen und Ängste zu kennen und zu verstehen, um die richtige Ansprache zu finden und die richtigen Schritte zu gehen. Die Lücke wird jetzt gefüllt durch eine kleine Studie, die Jörn Böwe, Johannes Schulten und ich für die Rosa-Luxemburg-Stiftung erarbeitet haben (siehe Beilage, Anm. d. Red.). Ich stelle hier kurz die Thesen vor, die die Ergebnisse zusammenfassen. Anschließend daran ein paar Gedanken zur Umsetzung, zur Realisierung der Mobilitätswende mit den Beschäftigten.

I. Erkenntnisse

These 1: Die Identifikation der Beschäftigten mit »ihren« Automobilunternehmen hat abgenommen – wie auch die Begeisterung für das Auto als solches. Hier ist ein Riss entstanden, in dem sozial-ökologische Politikansätze zumindest diskutiert werden und nach und nach auch Unterstützung gewinnen können.

These 2: Es gab und gibt unter den Befragten keine verbreitete Forderung nach staatlichen Kaufanreizen für PKW mit reinem Verbrennungsmotor, die sogenannten »Abwrackprämie«. Dieser Befund liegt konträr zu den Einlassungen von IG Metall-Spitzenfunktionären sowie zur medialen Darstellung um das Konjunkturpaket 2020. Tatsächlich werden staatliche Beihilfen für die Automobilindustrie generell eher kritisch gesehen. Die Kritik führender IG Metall-Funktionäre an der SPD-Führung, die sich in der Großen Koalition gegen eine solche Prämie ausgesprochen hatte, stieß bei den Befragten größtenteils auf Unverständnis. Vor allem war das Thema kein »Aufreger« in den Belegschaften, wie es die Stellungnahmen hoher IG Metall-Funktionäre nahegelegt haben.

These 3: In den Belegschaften gibt es erhebliche Skepsis gegenüber den Transformationsstrategien »ihrer« Unternehmen. Dem Management wird überwiegend nicht zugetraut, kluge Entscheidungen zu treffen, die die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen sichern und damit letztlich auch die Voraussetzungen für »gute Arbeit« schaffen. In unserem Sample zeichnete sich lediglich bei Volkswagen ein langsam wachsendes Vertrauen in die E-Strategie des Vorstands ab. Dies hängt auch damit zusammen, dass dem Konzern nicht zuletzt aufgrund seiner Größe zugetraut wird, den gegenwärtigen Umbruch in der Automobilindustrie nicht nur zu überleben, sondern auch gestärkt daraus hervorzugehen.

These 4: Politischen Entscheidungsträgern und Verkehrsunternehmen, insbesondere der Deutschen Bahn, wird nicht zugetraut, eine tragfähige Verkehrswende auf den Weg zu bringen.

These 5: Der Transformationsstrategie der IG Metall dagegen fehlt es einerseits an betrieblicher Verankerung und Rückkopplung und andererseits an einer Einbindung in ein gesellschaftspolitisches Projekt der sozial-ökologischen Verkehrswende bzw. eines »Green New Deal«. Entsprechende Konzepte und Programme existieren zwar – allerdings nur auf dem Papier. Weder in den Betrieben noch in der öffentlichen Debatte werden sie von der Organisation offensiv vertreten und deshalb auch nicht als Richtschnur für politisches Handeln wahrgenommen.

These 6: Politisch weitergehende Forderungen nach einer Konversion der Automobilproduktion werden überwiegend skeptisch gesehen, aber nicht grundsätzlich zurückgewiesen. Allerdings fällt auf, dass der Begriff »Konversion« in der Debatte einerseits nicht klar definiert und andererseits emotional enorm aufgeladen ist. Eine Diskussion über alternative Produktion bzw. Produkte ist führbar, wenn auch schwierig.

These 7: Grundsätzlich stehen viele der interviewten betrieblichen Gewerkschaftsfunktionär:innen den inhaltlichen Vorschlägen eines »Green New Deal« der Partei Die Linke aufgeschlossen gegenüber, zumal sich viele Kernaussagen mit den Positionen der IG Metall überschneiden. Sie sind aber skeptisch sowohl in Bezug auf die Perspektive einer politisch-praktischen Umsetzung wie auch hinsichtlich der Möglichkeiten, größere Teile ihrer Belegschaften für ein solches Programm zu gewinnen, geschweige denn zu mobilisieren.

Einer der wesentlichen Gründe dürfte darin liegen, dass es zwischen dem Status quo und dem komplexen Programm einer sozial-ökologischen Verkehrswende an einer Vermittlung durch konkrete Teilziele und realisierbare Zwischenschritte fehlt. Solche braucht es, damit eine Mobilisierung auf der betrieblichen oder überbetrieblichen Ebene überhaupt erst als praktische Handlungsoption erscheinen könnte.

These 8: Die Chancen der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft, die Transformation der Automobilindustrie nicht nur über sich ergehen zu lassen, sondern mitzugestalten, hängen letztlich davon ab, inwieweit es gelingt, Gegenmacht aufzubauen. Eine von den Unternehmensstrategien unabhängige gewerkschaftliche Transformationsstrategie benötigt betriebliche und gesellschaftliche Durchsetzungsfähigkeit und damit Mehrheiten.

These 9: Im Zuge des Wegfalls von Arbeitsplätzen durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs, aber auch des Rationalisierungsschubs, der ganz generell mit der Digitalisierung der Automobilfertigung einhergeht, wird die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung in den nächsten Jahren unausweichlich an Bedeutung gewinnen. Wenn es der IG Metall gelingt, daraus eine tarifliche und politische Forderung zu entwickeln und eine entsprechende Bewegung zu organisieren, könnte dies wiederum die Debatte um einen gesellschaftlichen Masterplan für eine sozial-ökologische Transformation und Verkehrswende befruchten.

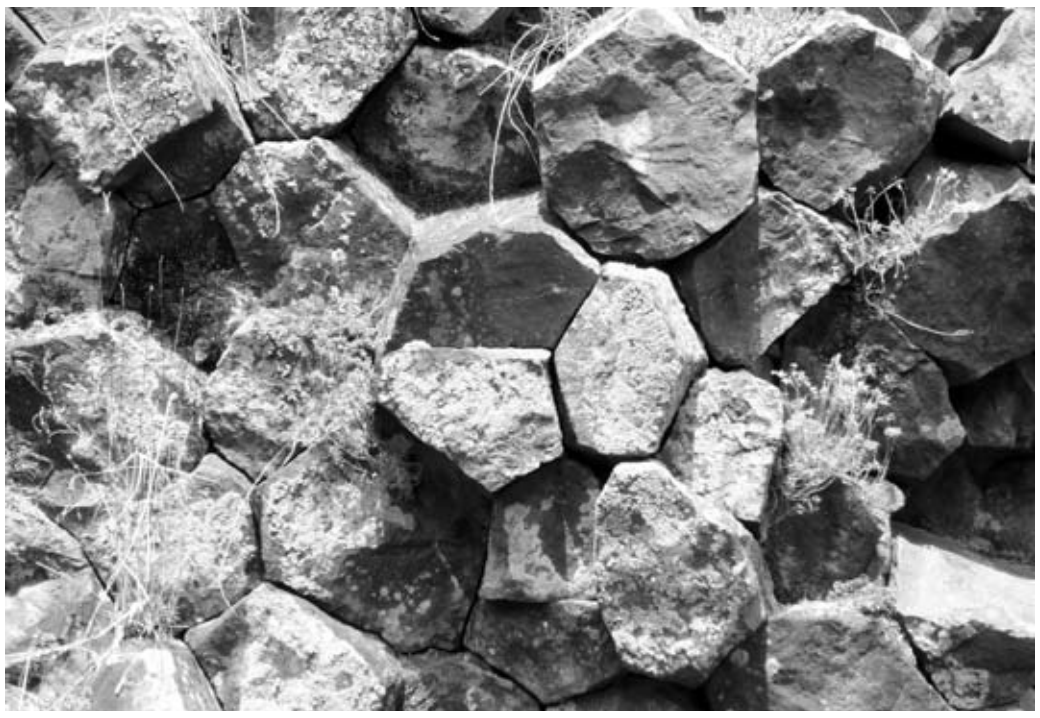
II. Schlussfolgerungen

Die Mobilitätswende unterscheidet sich vom Kohleausstieg – es geht um Umbau, nicht um Abbau. Dennoch ist, wie bei der Kohleindustrie, ein längerer Prozess für diesen Umbau erforderlich. Es geht um technische, strukturelle und soziale Veränderungen – nicht überall im Land, aber in den Zentren der Automobilindustrie, in den Räumen Stuttgart, Süd-Ost-Niedersachsen und Leipzig – Zwickau – Dresden. Es geht um ca. 400.000 Arbeitsplätze in der Auto- und Zulieferindustrie, die in anderen volkswirtschaftlichen Bereichen, vor allem der Mobilitätswirtschaft, ersetzt werden müssen. Es geht um die Familien der Beschäftigten und um kommunale Finanzen. Es geht um grundsätzliche Fragen der Kosten und der Entscheidungswege, es geht um Demokratie.

Wir leben in einem sehr reichen Land und das Geld für einen solchen Umbau wäre vorhanden – zum Teil aber in riesigen privaten Vermögen, zu einem anderen Teil in falscher Subventionspolitik oder insgesamt falschen Prioritäten (Rüstung, Straßenbau, EU-Abschottung etc.) Allein diese Beschreibung stellt uns vor größte gesellschaftliche Herausforderungen und ist ohne andere politische Konstellationen nicht veränderbar: Vermögensabgabe, Steuerreform, Infrastrukturmaßnahmen. Die andere politische Konstellation wäre mehr Demokratie, die Durchsetzung dessen, was die meisten Menschen in unserem Land für richtig und vernünftig halten: keine prekäre Arbeit, Arbeitszeitverkürzung, mehr und besseren öffentlichen Verkehr, Daseinsvorsorge wie Bildung und Gesundheit frei von Renditeerwartungen, keine Auslandseinsätze der Bundeswehr und so profane Dinge wie Geschwindigkeitsbegrenzungen, Mindestlohn, Mindestrente, Mindesthonorare … und so weiter.

Dabei geht es jedoch um tiefe Eingriffe in unsere Lebenswelt, in die Lebenswelt der meisten Menschen. Die notwendigen Veränderungen betreffen die Produktions- und Lebensweise: industrielle Produktion nicht zur Bedürfnisbefriedigung, sondern zum Zweck der Reichtumsvermehrung. Und die ungleiche Verteilung dieses Reichtums, die Konzentration von Milliarden-Vermögen in wenigen Familien, eine Schicht sehr reicher Millionär:innen und wohlhabender selbstständiger Anwälte, Kaufleute, Makler und Manager. Wenn das zusammen fünf Prozent der Bevölkerung sind, so sind das eben ca. vier Millionen Menschen mit viel Einfluss auf die Politik und auf die Medien. Aus dem Klassenkompromiss der Nachkriegszeit entwickelte sich eine kleiner werdende Schicht von Beamt:innen, Techniker:innen, teils auch Facharbeiter:innen, zum Beispiel auch aus der Autoindustrie, die immer noch recht gut verdienen und das Häuschen, den Zweitwagen und die jährliche Fernreise zu verlieren haben. Den anderen mehr als 75 Millionen Menschen, die wenig oder kein Vermögen besitzen, wird vermittelt, dass es ihnen gut geht, wenn der Reichtum der Reichen weiter wächst.

Aus all dem und aus der Lebenserfahrung im Kapitalismus entsteht Veränderungsangst bis hin zur aggressiven Abwehr von Veränderungen. Andererseits ist da eine starke Klima- und Verkehrswendebewegung, eine Umweltbewegung, die auf dringend notwendige Änderungen aufmerksam macht: Reduzierung des Verkehrs von Personen und Gütern, des Luftverkehrs, des Straßenbaus und auf einen Ausbau der öffentlichen Verkehrsangebote. Und dazwischen die Gewerkschaften, die um die Klimakatastrophe wissen und gleichzeitig die Interessen der Arbeiter:innen in den Fabriken auf soziale Sicherheit vertreten.



helst1 – Basaltsäulen – cc by nc nd 2.0

Ein Schulterschluss von Umwelt- und Gewerkschaftsbewegung ist möglich unter dem Dach einer sozialen und ökologischen Transformation. Aber wie sieht diese Transformation, dieser Umbau konkret aus? Wie sind soziale Garantien für die Arbeiter:innen und Ingenieur:innen glaubwürdig zu gewährleisten? An Antworten auf diese Fragen muss dringend gearbeitet werden, um die Beschäftigten aus den Industriebetrieben für diesen Umbau zu gewinnen.

Es braucht einen gesellschaftlichen Plan, es braucht regionale Teilziele, Zwischenschritte und einen Zeitraum von minimal zehn Jahren, um die Transformation wirklich sozial- und klimagerecht zu gestalten. Die gesellschaftliche Linke, Gewerkschaften, Klima-, Umwelt- und Verkehrsinitiativen brauchen ein nachvollziehbares, gut lesbares Branchenprogramm. Alle fünf bis sieben

Jahre werden die Autofabriken für neue Modelle umgekrempelt. So können sie auch für andere Produkte umgekrempelt werden. Allein ein Ersatz von Verbrenner-Autos durch Elektro-Autos ist nicht vertretbar, sondern wäre nur die Verlängerung des Geschäftsmodells der Eigentümer:innen der Autoindustrie in die Zukunft. Dass ist keine grundsätzliche Absage an E-Autos. In bestimmten Bereichen, z. B. als innerstädtische Lieferfahrzeuge, für Polizei und Rettungsfahrzeuge, für mobilitätseingeschränkte Personen, als smarte, algorithmengesteuerte Regiobusse können sie so sinnvoll sein wie Brennzellenantriebe für Züge oder LKWs. Aber eine Abschmelzung der Produktion von Verbrenner-Autos in den nächsten Schritten um mindestens die Hälfte erfordert eben auch andere Produkte, wenn Standorte und Beschäftigung weitgehend erhalten bleiben sollen.

Wie könnte so ein Plan zum Beispiel für die Region Süd-Ost-Niedersachsen aussehen, in der gut 100.000 Menschen in der Auto- und Bahnindustrie tätig sind, wie ganz konkret für die Fabrik in Wolfsburg, in der und um die herum fast 80.000 Menschen arbeiten? Jede Fabrik hat eine bestimmte Struktur, auch eine Altersstruktur der Belegschaft, diverse Anlagen, und es gibt unterschiedliche Kompetenzen bei den Beschäftigten.

In der Forschungsabteilung mit mehreren tausend Beschäftigten gibt es eine diversifizierte Grundlagenforschung, es gibt sogar eine Abteilung Zukunftsforschung.

James St John – Mudcracks along the shoreline of Storrs Lake – cc by 2.0

Natürlich wird dort im Auftrage des Unternehmens und orientiert an den Vorgaben und Zielen des Unternehmens geforscht, aber doch sehr breit. Aus der Grundlagenforschung und der Zukunftsforschung können bzw. müssen Synthesen entwickelt werden zur Bewältigung der Klimakrise und der Mobilitätsbedürfnisse in unterschiedlichen städtischen wie ländlichen Regionen. Das sind die beiden Megathemen, sogar Menschheitsfragen, die heute angegangen werden müssen. Zur Minimierung des Klimawandels muss die Autoindustrie drastisch geschrumpft werden. Das kollidiert aber mit dem berechtigten Wunsch auf Sicherheit der Arbeitsplätze und gutes Einkommen. Es kollidiert in gewisser Weise auch mit den Mobilitätsbedürfnissen (wenngleich es auch Mobilitätszwänge gibt, die viele Menschen gerne los wären).

Vorläufig will ich vier Ansatzpunkte nennen:

1. Umbau der Fabrik hin zum Anbieter von diversen Mobilitätsbedürfnissen. Das können Fahrzeuge bzw. Mobilitätsangebote sein, wie wir sie schon kennen: CarSharing und alles andere, was der Volkswagen-Ableger MOIA zum Beispiel in Hamburg schon macht. Dafür werden viele Fahrzeuge gebraucht, weil der Nutzungsgrad und der Verschleiß entsprechend hoch sein sollen. Aber die Fahrzeuge müssen anders aussehen, ganz anders motorisiert sein und ein anderes Interieur haben als gewöhnliche PKWs. Dafür gibt es übrigens weltweit einen Bedarf. Gehen solche Fahrzeuge in Wolfsburg über die Anlagen und Fließbänder? Oder was muss an den Anlagen verändert werden? Was bindet das für Personal in der Forschung, in der Technischen Entwicklung, in der Produktion und im Service?

Ansonsten werden andere Fahrzeuge für den ÖPNV benötigt: Busse und Schienenfahrzeuge. Die gehen in der Fabrik in Wolfsburg nicht über die Fließbänder. Aber auch die werden weltweit benötigt. Wenn eine Kommune heute z. B. eine Straßenbahn bestellt, dauert es Jahre, bis die gebaut und ausgeliefert wird – weil keine bzw. zu wenige Kapazitäten vorhanden sind. Aber die Hallen in Wolfsburg, die nicht mehr für PKWs benötigt werden, könnten umgebaut werden. Die Tätigkeiten von der Konstruktion über Presswerk, Karosseriebau, Lackiererei bis zu Montage ähneln den bisherigen – da muss gar nicht viel mehr gelernt werden, als wenn ein neues Modell aufgelegt wird.

2. Arbeitszeitverkürzung: Linke und progressive Kräfte müssen den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit einerseits und Klimawandel sowie Mobilität andererseits aufzeigen und sie politisch miteinander verknüpfen. Eine breit getragene Forderung nach kollektiver gesetzlicher und tariflicher Arbeitszeitverkürzung könnte ein Moment sein, um das herum sich ein Programm für eine sozial-ökologische Transformation »von unten« verdichtet. Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich mindestens für die unteren und mittleren Entgeltstufen. Auf Basis vielfacher Erfahrung mit praktischer Arbeitszeitverkürzung sollte die Forderung nach der 25-Stunden-Woche recht populär sein. Arbeitszeitverkürzung kompensiert wesentliche Teile des geringeren Produktionsvolumens. Aber ohne geringeres Produktionsvolumen lässt sich der Klimawandel nicht aufhalten. Und das ist eine Menschheitsfrage, für einige vielleicht auch eine Frage der Schöpfung bzw. des Erhalts der Schöpfung. Arbeitszeitverkürzung hat darüber hinaus die gesellschaftliche Bedeutung, dass die Beschäftigten mehr Zeit für sich, für ihre Kinder, für Hobbys, Ehrenamt, für Gewerkschaft und Politik haben.

3. Es gibt einen großen Bedarf an Kleinwagen und Cargo-Rädern mit unterschiedlicher Ausstattung in Großserienproduktion. Kleinwagen, Cityflitzer gibt es viel zu wenige, und selbst diese sind noch zu hochgerüstet und zu teuer. Stadt- und wettertaugliche Cargo-Räder kosten heute bis zu 20.000 Euro – wegen der notwendigen Leichtbauweise und weil es sich oft noch um Kleinstserien handelt. So etwas in Großserien gebaut – auch dafür gibt es einen globalen Markt – und sie könnten schnell zu wirklich erschwinglichen Preisen angeboten werden.

4. Die Machtfrage: Der Porsche-Piëch-Familienclan wird das nicht freiwillig tun. Es braucht mehr Mitbestimmung, mehr Wirtschaftsdemokratie. Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat ist – zusammen mit den Vertretern des Landes Niedersachsen – nicht dem Profit verpflichtet, sondern den Beschäftigten und den Menschen in der Region und im Land. Deshalb muss der öffentliche Anteil erhöht werden, die Gewinnrücklagen (100 Mrd. Euro) müssen für diesen Umbau genutzt werden, die Rendite-Ansprüche sind zurückzuschrauben. Mobilität ist ein Teil der Daseinsvorsorge und muss öffentlich garantiert werden. Wenn die Eigentumsverhältnisse dem im Wege stehen, müssen diese geändert werden.

Demokratisierung, wirksame Mitbestimmung auch über das Was und Wie der Produktion, echte Wirtschaftsdemokratie sind also die Voraussetzung für eine solche, den Klimawandel berücksichtigende nachhaltige und vorsorgende Politik. Diese Demokratisierung betrifft alle staatlichen Ebenen bis hin zu supranationalen Institutionen wie die UN und die EU, die Unternehmensverfassungen und die Regulation, die ökonomische Rahmenplanung und Instrumente zur Investitionslenkung, regionale Strukturpolitik, die Verwendung öffentlicher Gelder für öffentliches Eigentum. Es braucht regionale, demokratische Transformationsräte unter Einbeziehung von Gewerkschaften, Wissenschaft, Umwelt-, Klima- und Verbraucherinitiativen, um für diese großen Veränderungen einen gesellschaftlichen Konsens zu schaffen.

Dafür muss die grundgesetzliche Sozialverpflichtung des Eigentums durchgesetzt werden – wenn erforderlich, durch Vergesellschaftung entsprechend Artikel 15 des Grundgesetzes. Unternehmen, die keinen wirksamen Beitrag zur sozial-ökologischen Transformation und zur Erreichung der Klimaziele leisten, müssen vergesellschaftet und umprofiliert werden – nach der erfolgreichen Verfassungsbeschwerde gegen das unzureichende Klimagesetz vom März diesen Jahres mehr denn je.

Auf Grundlage unserer Befragung mit 38 leitfadengestützten Interviews vor allem mit mittleren betrieblichen Gewerkschaftsfunktionär:innen aus 16 Betrieben können wir realistisch an die sozial-ökologische Transformation herangehen.

Es finden sich Potenziale und Anknüpfungspunkte für eine sozial-ökologische Mobilitätswende. Diese zeigen sich in einer weitverbreiteten Sensibilität für die ökologischen Folgen der Automobilproduktion wie auch in einer sinkenden Identifikation von Beschäftigten mit ›ihren‹ Unternehmen, insbesondere im Zuge des Abgasbetruges (»Dieselgate«). Zugleich werfen die Interviews ein Schlaglicht auf die Hindernisse, die eine sozial-ökologische Politik zu überwinden hat. Es gibt berechtigte Befürchtungen, dass eine allein unternehmensseitig vorangetriebene Transformation der Industrie mit einem Abbau von tariflich abgesicherten Arbeitsplätzen sowie einer massiven Prekarisierung und Entqualifizierung der Arbeit einhergehen könnte. Alles in allem zeigt sich, wie nötig es ist, den gesellschaftlichen Konsens, wirksame Schritte gegen den Klimawandel auch im Verkehrssektor zu gehen, mit einem politischen Masterplan und einer breit anschlussfähigen Vision für ein sozial gerechtes, ökologisches Mobilitätsmodell der Zukunft zu verbinden.

Download der Publikation *»E-Mobilität, ist das die Lösung?«* von Jörn Boewe, Stephan Krull und Johannes Schulten: www.rosalux.de/publikation/id/44586

** Stephan Krull war viele Jahre Mitglied des Betriebsrates bei VW und des Ortsvorstandes der IG Metall in Wolfsburg. Seit 2016 engagiert er sich im Gesprächskreis der Rosa-Luxemburg-Stiftung zur Zukunft von Auto, Umwelt und Mobilität und publiziert zu diesem Thema: http://stephankrull.info*

DAS ARGUMENT
ZEITSCHRIFT FÜR PHILOSOPHIE UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

336 *Wie Feministinnen Philosophie der Praxis nutzen können*

U.LeGuin Das innere Kind und der nackte Politiker
D.Haraway Drei Mochilas aus Kolumbien
S.Matthiesen Die Pandemie der Väter
K.Ruoff „Me, the People“
M.Ledwith Vom schwer fassbaren Wesen der Macht
R.Hamm Auch eine Philosophie der Praxis braucht eine Praxis
F.Haug Ringen um Kohärenz
Association of Resignation Vereinzelung überwinden
K.Zauner & M.Protte Feministische Schutz- und Lernräume
J.Meyer-Siebert Entgegnung auf Zauner & Protte
M.Mayer Jürgen Habermas' monumentale Geistesgeschichte
R.Haude „Gelassenheit“? Zu Behringers Kulturgeschichte des Klimas

Einzelheft: 14 € *Doppelheft: 28 €*

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

2., aktualisierte Auflage

Carmen Ludwig / Hendrik Simon / Alexander Wagner (Hrsg.)
Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität?
Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus
2., aktualisierte Auflage 2021
285 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-275-6

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

graswurzel revolution
GWR 460 – Sommer 2021

Tapetenwechsel –
Alternative Urlaubsmöglichkeiten
Probeexemplar kostenlos:
www.graswurzel.net

Partei mit Plan?

Industriepolitische Vorschläge der Linkspartei – von Andreas Bachmann

Die Broschüre »Sozial, Ökologisch und Demokratisch« der Fraktion Die Linke im Bundestagdiskutiert Industriepolitik vor dem Hintergrund der Klimakrise, der »globalen Überproduktion«, des »ständigen Kostendrucks« und »nun auch der Corona-Pandemie« (S. 3). Die Verfasser:innen warnen vor einem »wehmütigen Blick auf die Vergangenheit« (S. 3), vor der Rückkehr zum »guten alten Normalarbeitsverhältnis« in seiner Einbettung in die »fossilistische Wachstumsökonomie« (S. 5). Diese Abgrenzungen geben den mittlerweile erreichten Diskussionsstand in linken politischen und gewerkschaftlichen Zusammenhängen wieder. Es gibt in der Linkspartei auch Diskussionsbeiträge, wie die von der NRW-Spitzenkandidatin Sahra Wagenknecht, die Anleihen in der Erhardschen Bundesrepublik sucht und damit einen anderen Ton anschlägt.

Sehr sachkundig und komprimiert werden die im EU-Vergleich höheren Anteile der industriellen Sektoren an der bundesrepublikanischen Wertschöpfung, die – nicht überraschend – aus der Exportorientierung der bundesrepublikanischen Volkswirtschaft zu erklären sind, dargestellt. Es folgen kurze Skizzen zu den Schlüsselsektoren der deutschen Industrie, ihrer Stellung auf dem Weltmarkt und der unterschiedlichen Betroffenheiten und Abhängigkeiten der Branchen Auto, Maschinenbau, Chemie, Grundstoffindustrien, Nahrungsmittel etc. von den klima- und energiepolitischen Anpassungszwängen.

Die verschiedenen industriepolitischen Ansätze in der EU und auch die kontroversen industriepolitischen Diskussionen im herrschenden Block der Bundesrepublik werden kurz und knapp beschrieben. Die Autor:innen machen dabei deutlich, dass eine interventionsorientierte, eher marktferne *sektorale* Industriepolitik, wie sie in Frankreich verankert ist, nicht per se fortschrittlich und noch nicht einmal geeignet ist, den industriellen Sektor zu stabilisieren (S. 8).

Demgegenüber steht idealtypisch der *horizontale* Ansatz der deutschen Industriepolitik, wo es um die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der gesamten heimischen Industrie geht. Aber: in der Hätschelung der Atomenergie *war* die deutsche Industriepolitik sektoral und in der Pflege der Automobilindustrie *ist* auch diese in der Kritik der AutorInnen sektoral ausgerichtet (S. 9).

Ein Aktivposten der Argumentation in dieser Broschüre ist die Identifikation der Brüche, Widersprüche und Kontroversen in der herrschenden Industriepolitik, die Interventionsmöglichkeiten für reformorientierte Linke bieten können. Ein »Debattenaufschlag« (S. 10) von Minister Altmeier wird gewürdigt, der in einem hellen Augenblick »Marktversagen« als Problem anerkennt und sowohl »ordnungspolitische Eingriffe« als auch »temporäre Staatsbeteiligungen« ins Gespräch gebracht hat. Letztendlich aber, so die Kritik der Linkspartei, bleibt es in der deutschen Industriepolitik bei einer »Konservierung des exportierten Wertschöpfungsmodells« – eine »ökologische Transformation der Industrie« sei nicht das Ziel (S. 10).

Optimistische (Beschäftigungs) Perspektiven der ökologischen Transformation

Im Vorwort Alexander Ulrichs (industriepolitischer Sprecher der Fraktion) zu dieser Veröffentlichung wird hinsichtlich der Beschäftigungsbilanz der ökologischen Transformation der Industrie eine eher optimistische Sichtweise erkennbar. Neben dem Verlust bestimmter Jobs werden demnach »sehr viel neue Arbeitsplätze« in Windkraft, Batterieherstellung und Wasserstoff entstehen (S. 3). Die These vom erträglichen Beschäftigungssaldo des Umbaus, dem *Jobmotor Energiewende* ist ein gängiges linkes Motiv. Ob das alles so glatt aufgehen kann, ob es regionale Disparitäten und Ungleichzeitigkeiten gibt, wie es um das Einkommensniveau in Sektoren bestellt ist, die nicht auf Weltmarkt und Export ausgerichtet sind, damit sollten wir uns aber lieber jetzt beschäftigten und Probleme nicht in allzu harmonischen Formeln glätten. Wir dürfen nicht ausblenden, dass es in der ökologischen Transformation unvermeidliche Zumutungen sowohl im Konsum als auch in den Arbeitsmärkten geben wird, geben muss. Sie werden als Zumutungen wahrgenommen, auch wenn es bei einer wünschenswerten linken Prägung der Transformation ein breites Repertoire von Ausgleichsmaßnahmen und ein Mehr an Umwelt- und Verteilungsgerechtigkeit geben sollte.

Diese Zumutungen, die nicht auf die besitzenden Klassen beschränkt werden können, sollten nicht kleingeredet werden, wenn Glaubwürdigkeit im Prozess der ökologischen Transformation gewonnen werden soll. Die ökologische Transformation von links ist angesichts der Dramatik der Herausforderungen – schon in den 1980ern sprach die sozialistische Linke von der *Gattungsfrage* – nicht nur ein Angebot für ein sinnstiftendes, nachhaltiges neues Konsum- und Produktionsmodell, sondern eben *auch* ökosozialistische Austeritätspolitik.

Wirtschaftsdemokratie und Planung

Es geht der Linkspartei um ein »sozial-ökologisches Investitionsprogramm mit demokratischer Beteiligung der Beschäftigten und der Zivilgesellschaft« (S. 3).

Der wirtschaftsdemokratische Anspruch, der in der Veröffentlichung differenziert in Prozessen und künftigen Institutionen beschrieben wird, ist m.E. die große Stärke dieses Diskussionsbeitrages und gleichzeitig einer der Schwachpunkte des Vorschlages. Die Beschreibung des künftigen institutionellen Settings von Investitionslenkung, Wirtschafts- und Regionalräten, Planungsmodi ist mutig, aber auch voluntaristisch und lässt nicht erkennen, ob und wie die historischen Altlasten verarbeitet sind.

Die Modellierung eines neuen wirtschaftspolitischen Institutionengefüges steht *heute* so nicht auf der Tagesordnung, auch wenn die Konkretheit der Vorschläge das suggeriert. Es scheint mir spannender, projekthaft an einzelnen industriepolitischen Konfliktfeldern wie dem Ende der Braunkohle oder in der Verkehrspolitik die – wenn möglich – gemeinsamen Interventionen von Zivilgesellschaft, Kommunen und Gewerkschaften im Rahmen des vorhandenen Institutionenrahmens zu beschreiben.

Wenn wir aber die mitunter sehr düsteren Erfahrungen mit Planung, Investitionslenkung, großen staatlichen Sektoren in kapitalistischen Kernländern und eben auch die privilegierte korporatistische Einbindung von Gewerkschaften in staatliche Industriepolitik, die Niederlagen regionalwirtschaftlicher Ansätze wie die alternative Wirtschaftsstrategie von Labour in der Großgemeinde London (GLEB im GLC) in den 1980ern, die selten erfolgreichen Konversionsprojekte nicht besprechen und unsere Schlüsse daraus ziehen, wirken Forderungen nach einem neuen wirtschaftsdemokratischen Institutionengefüge gut gemeint, aber etwas aufgesetzt.

Aus demokratiepraktischer und -theoretischer Sicht wäre es mir wichtig, die Rolle und Rechte der Parlamente in diesem Prozess nicht zu schmälern. Wirtschafts- und Sozialräte können auch leicht in eine Ständeversammlung mit diffuser Legitimation abgleiten.

Spannend in dem Prozess ist, wie Wissen und Fantasie der Beschäftigten für den Umbau mobilisiert werden kann. Die Autor:innen verweisen auf die bekannte These, dass in Unternehmen mit Betriebsräten der Grad der Produktivitätssteigerungen und ökologischer Investitionen höher ist (S. 15). Das ist eben auch ein taktisches Argument, um Mitbestimmung zu legitimieren. Über die Kausalbeziehungen zwischen Mitbestimmung und Innovation und den nicht immer glücklichen instrumentellen Bezug des Einforderns von Mitbestimmungsrechten sollten wir noch mal sprechen.

Effektive Einflussnahme von Betriebsräten (nennen wir das mal Mitbestimmung) ist natürlich auch dann gut, wenn sie z.B. nicht produktivitätssteigernd ist, sondern ausschließlich Beschäftigten zu Gute kommt.

123_456 – 161130_001 – cc by nc nd 2.0

Elektromobilität und Ordnungsrahmen

Die Autor:innen der Broschüre positionieren sich im Verkehrssektor mit sehr vielen naturwissenschaftlichen Argumenten für die Elektromobilität (S. 16). Das ist sicherlich in der Ökoszene nicht unumstritten, aber: eine klare Position, über die man sich dann auch streiten kann.

Wirtschaftspolitisch auf den Punkt gebracht: Es geht der Linksfraktion bei der ökologischen Transformation um einen »Policy Mix aus Verordnungen, gesetzlichen Vorgaben sowie Subventionen« (S. 13). Jetzt steht also das Kapital mal im Fokus von *Fördern und Fordern*.

Auch »strategische Staatsbeteiligungen« sollen eine Rolle spielen (S. 13). Das ist alles innerhalb der politischen Linken zustimmungsfähig. Auch der Hinweis, dass »Planung und Dirigismus kein Selbstzweck« (S. 12) sind, ist Common Sense.

Erklärungsbedürftig ist, dass Abgaben und Ökosteuern, selbst wenn man mit guten Gründen vor allem auf Ordnungsrecht und Staatsbeteiligungen setzt, überhaupt nicht – auch nicht als flankierende Maßnahme – in den Policy Mix einbezogen werden. Es gibt Ansätze, die Ökoabgaben, wie z.B. die CO_2-Bepreisung, mit sozialem Lastenausgleich verbinden. Erst kürzlich haben der BUND und der Wohlfahrtsverband DPWV Vorschläge in diese Richtung gemacht (siehe bund.net/zukunftsagenda).

Sehr eindeutig fällt das Bekenntnis zu einer großindustriellen Basis und das Plädoyer gegen eine komplett dezentrale Produktionsstruktur aus, trotz aller Hinweise auf mehr Binnenmarktorientierung (S. 19). Die hohe Wertschätzung von »Sprunginnovationen und Entdeckungen« (S. 14) und die ausgesprochen positive und traditionelle Sichtweise des Potentials von Technologie und Forschung finden wir so ähnlich auch bei SPD und Grünen. Ob es ohne Brüche ein sozial-ökologisches Erbe der real existierenden herrschenden kapitalistischen Forschung und Technologie geben kann, das ist noch zu diskutieren.

(Green) New Deal

Auch die Autor:innen der Broschüre beziehen sich auf den historischen New Deal (S. 21) und die Anleihen der US-Linken mit ihrem Green New Deal (S. 13) beim historischen Vorbild des Rooseveltschen Amerikas. Insbesondere die Elemente von Empowerment, das Zusammenspiel von sozialer Bewegung, Demokratisierung, Mobilisierung für Reformen auch gegen Unternehmer und Konservative und natürlich die (Leuchtturm-)Investitionen in Gemeinwesen und öffentliche Infrastruktur sind naheliegende Referenzen. Gewiss ist auch die ökologische Transformation ein Feld der sozialen Kämpfe. Aber: Der historische New Deal war und der neue Green New Deal ist auch ein Feld der Klassenzusammenarbeit, wo eine interventionsbereite Regierung, eine selbstbewusste Zivilgesellschaft und Gewerkschaften mit verständigungsbereiten Kapitalfraktionen Arrangements treffen würden.

Eine Romantisierung des New Deal-Szenarios als bloße Massenmobilisierung trifft den Kern nicht. Wenn es um die Umsetzung und die Absicherung des Erstrittenen geht, braucht es Arrangements mit dem Bürgertum oder auf jeden Fall mit wesentlichen Teilen davon. In diesem Rahmen gibt es bei allen Differenzen Berührungspunkte zwischen Linkspartei, SPD und den GRÜNEN.

Eine gemeinsame Diskussion der drei Mitte-Links Parteien gibt es dazu nicht. Leider.

Die Linke im Bundestag: Sozial, Ökologisch und Demokratisch. Linke Industriepolitik in Zeiten der Krise. Berlin, Mai 2021. Download: http://linksfraktion.de/

Betriebsklimakatastrophe

Klimapolitik der extremen Rechten im Betrieb: »Kampf gegen das Auto« im Auftrag der »Wall Street« – von Tim Ackermann*

Mit den Wahlerfolgen der AfD bei Arbeiter:innen und Gewerkschaftsmitgliedern in den letzten Jahren hat betriebliche Agitation bei diversen Organisationen der völkisch-autoritären Populist:innen an Bedeutung gewonnen. Auch bei den jüngsten Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt erzielte die AfD bei Gewerkschaftsmitgliedern – inkl. Mitgliedern des Deutschen Beamtenbunds (DBB) u.a. – eine um 0,5 Prozentpunkte höhere Zustimmung als im Wählerdurchschnitt. Allerdings ist der Unterschied im Wahlverhalten von männlichen und weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern sehr ausgeprägt: Während nur 13,5 Prozent der Gewerkschafterinnen ihre Stimme der AfD gegeben haben, waren es unter den Gewerkschaftsmitgliedern 26,8 Prozent. Der Verein Zentrum Automobil (Selbstbezeichnung: »Alternative Gewerkschaft«) aus dem Daimler-Werk in Untertürkheim bietet sich dabei aufgrund seiner betriebspolitischen Erfahrung als Partner bei den angestrebten Landnahmen der extremen Rechten in den Betrieben an. Unterstützt von einem breiten Netzwerk extrem rechter Organisationen konnte er bei der letzten Betriebsratswahl 2018 in sieben Betrieben insgesamt 19 Betriebsratsmandate erringen. Auch wenn dieses Ergebnis quantitativ durchaus überschaubar ist, konnten die Zahl der extrem rechten Betriebsräte erhöht und ›Brückenköpfe‹ in den Betrieben gebildet werden. Damit besteht die qualitativ neue und nicht zu unterschätzende Gefahr der Etablierung einer extrem rechten Gewerkschaft als explizitem Gegner der Gewerkschaften des DGB in den Betrieben (vgl. Ackermann/Haarfeldt 2019). Dabei spielt neben völkischer Sozialdemagogie und Hetze gegen die Gewerkschaften des DGB die Agitation gegen die herrschende Klimapolitik sowie die angestrebte Mobilitätswende eine zentrale Rolle in ihrer Propaganda.

Andockend an in der extremen Rechten vorhandene Positionen der Leugnung des menschengemachten Klimawandels bis hin zur Leugnung des Klimawandels an sich wird mit Schlagworten wie der »Diesel-Lüge«, dem »Krieg gegen das Auto« oder der »Deindustrialisierung Deutschlands« Stimmung gegen einen klimagerechten Umbau der Industrie gemacht und die Angst vor dem Abbau von Arbeitsplätzen geschürt.

»Klima-Diktatur« im Auftrag der »Wall Street«

Die *Konferenz gegen den Klimawahn* des extrem rechten Monatsmagazins *Compact* im November 2019 in Magdeburg widmete sich »dem Thema, das neben der Asylinvasion die zweite Riesengefahr für unser Deutschland bildet: der drohenden Klima-Diktatur«. Dabei sind die verschiedenen Referenten der Frage nachgegangen, wie »die Klimalüge« zu einer »immer schlimmer werdenden Einschränkung unserer individuellen Freiheitsrechte und dem Kahlschlag unserer Industrie« führt und »wie wir unsere Autos, unsere Energieversorgung und unsere Freiheit verlieren«. Als Referent mit dabei war auch der Kopf von *Zentrum Automobil*, Oliver Hilburger, der unter dem Titel »Wie der Krieg gegen das Auto unsere Arbeitsplätze gefährdet« seine klima- und industriepolitischen Positionen ausbreiten konnte.

Die grundsätzliche klimapolitische Ausrichtung der Konferenz lässt sich an der Teilnahme von Michael Limburg, AfD-Mitglied und Vize-Präsident des EIKE-Instituts (Europäisches Institut für Klima & Energie), zeigen, dessen Beitrag das Thema »Klimawandel – wissenschaftliche Fakten gegen Panikmache« behandelt hat. Dieser Verein ist der zentrale Akteur der deutschen Klimawandel-Skeptiker:innen und hat mittlerweile auch einen starken Einfluss auf die klimapolitischen Positionen der AfD (vgl. Teidelbaum 2017). Im Wesentlichen versucht EIKE über Gutachten, Symposien und Kongresse darzulegen, dass die »Behauptung eines ›menschengemachten Klimawandels‹ als naturwissenschaftlich nicht begründbar und daher als Schwindel gegenüber der Bevölkerung anzusehen« sei.

An diese Agenda knüpft auch Jürgen Elsässer, der Herausgeber des *Compact*-Magazins unter dem Titel »Alle Räder stehen still« an. Verschwörungstheoretisch raunt er dort, dass die »Klimapolitik (…) der Hebel« sei, mit der das »Merkel-Regime« die Automobilindustrie lahmlegen und damit das »wirtschaftliche Rückgrat Deutschlands« brechen wolle. Die herrschende Klimapolitik wird von Elsässer mit dem »Morgenthau-Plan« verglichen und ihre Ziele als »Denazifizierung, Demilitarisierung und Deindustrialisierung« begriffen, da die »international einmalige Leistung unserer Arbeiter und Ingenieure, unserer Handwerker und unseres Mittelstands« der »Wall-Street« und der »City of London« ein »Dorn im Auge« sei. Bei Elsässer ist die antisemitische und antiamerikanische Erzählung von der »internationalen jüdischen Weltverschwörung« mit Sitz an der »Ostküste der USA« eben immer nur eine kleine Codierung entfernt. Die Oliver Hilburger und dem Zentrum Automobil zugedachte Rolle ist die der Mobilisierung der »Automobilarbeiter« als der »stärksten Bataillone« im Kampf gegen »den Klimawahn« unter dem Slogan »Proletarier und Patrioten aller Länder, vereinigt Euch!«.

Nalo Souleyman – Tree skin – cc by nc nd 2.0

Oliver Hilburger ist gerne bereit, diese Rolle im Ensemble der extrem rechten Organisationen zu übernehmen. Auch er begreift die herrschenden Klimapolitiken als bewusste Strategie der Deindustrialisierung: Die Bundesregierung nutze »die Klimapolitik (…), um den letzten Industriezweig in Deutschland zu zerstören«, allerdings ohne genauer auszuführen, warum und in wessen Interesse dies angeblich geschehen solle. Auch Elektromobilität wird von ihm in erster Linie als Mittel der Konzerne begriffen, um »teure Arbeitsplätze in Deutschland ab- und im kostengünstigen Ausland wieder aufzubauen«. Neben der Infragestellung der Belastungen durch Feinstaub und der ökonomischen und ökologischen Sinnhaftigkeit der Elektromobilität klingt bei Hilburger die alte Agenda der extremen Rechten durch: den Nationalstaat gegen die Globalisierung in Stellung zu bringen. Seinen Hauptgegner stellen allerdings die Gewerkschaften des DGB und insbesondere die IG Metall dar, die für ihn »nicht Teil der Lösung, sondern Teil des Problems« sind. Ihnen wirft er vor, Proteste und Kämpfe der Industriearbeiterschaft sowohl bei industriellen Transformationen in der Vergangenheit als eben auch bei der derzeitigen zu verhindern und bei ihrer Aufgabe als Vertreter der Arbeitnehmer:innen zu versagen. Dementsprechend möchte er mit seinem Verein Zentrum Automobil gerne diese Rolle übernehmen und fabuliert »von etwas ähnliche[m] wie eine[m] Generalstreik«.

Klimawandel-Skepsis in der Betriebspolitik von Zentrum Automobil

Die Ausführungen Oliver Hilburgers sowie das zugrundeliegende verschwörungstheoretische Weltbild von Klimawandel und Energiewende sind auch Teil der betriebspolitischen Agitation von Zentrum Automobil. Dies erfolgt in einer Situation, in der insbesondere die Automobilbranche von weitreichenden Umbrüchen betroffen ist: Zum einen hat die anstehende digitale Transformation das Potential, erhebliche strukturelle Veränderungen in Produktion und Verwaltung mit sich zu bringen und die Produktivität zu steigern. Zum anderen bedeuten die angestrebte Mobilitätswende – die von den deutschen Automobilkonzernen lange ignoriert wurde – und die damit einhergehenden Umbrüche in Wertschöpfungsketten und Produktionsausrichtung ebenfalls einen massiven Wandel für die Branche. Dementsprechend ist die Verunsicherung vieler Kolleg:innen in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit und Statuserhalt hoch.

Eben diese versucht Zentrum Automobil mit Schlagworten wie »Elektro-Wahn« und »großangelegte Deindustrialisierung unseres Landes« sowie »Diesel-Lüge« und »faktenfreie Grenzwertdebatte« aufzugreifen und für ihre Agenda auszubeuten. Dabei werden Horrorszenarien über den zu erwartenden Abbau von Arbeitsplätzen sowie die wirtschaftlichen und ökologischen Folgen der Elektromobilität verbreitet.

Auch bei den Protesten gegen Fahrverbote in Stuttgart Anfang 2019 versuchte Zentrum Automobil – ebenso wie die örtliche AfD – für ihre Propaganda Publikum zu finden. Allerdings musste es sich zusammen mit der örtlichen AfD nach dem Widerstand der Veranstaltenden gegen diese Vereinnahmung von den Kundgebungen zurückziehen. Die daraufhin ins Leben gerufene Kampagne »Alternativer Dieselprotest« verlief sich bereits nach wenigen Aktionen.

Verschwörungstheorie und Maschinenstürmerei zur Verteidigung der eigenen Lebensweise

Zentrum Automobil begreift die herrschende Klimapolitik sowie die angestrebte Mobilitätswende als eine gezielte Verschwörung zur Deindustrialisierung Deutschlands ohne jegliche wissenschaftliche Grundlage. Diese verschwörungstheoretische Sichtweise ermöglicht es, die industriellen Umbrüche des anstehenden Wechsels zu klimaschonenderen Antriebsarten als ideologische Irrwege zu markieren und ›maschinenstürmerisch‹ anzugreifen. Auf dieser Basis wird die Abwehr der bevorstehenden industriellen Transformationen mit dem Ziel des Schutzes der ›eigenen‹ Lebensweise propagiert. Dabei fehlt bei Zentrum Automobil jenseits dieses rückwärtsgewandten Beharrens auf dem Bestehenden jegliche zukunftsorientierte Positionierung, wie die Interessen der Beschäftigten in der Automobilindustrie mit den Herausforderungen der Bewältigung des menschengemachten Klimawandels zu vermitteln sein könnten. Unternehmensstrategien, die auch unabhängig von klimapolitischen Entscheidungen die Beschäftigten unter Druck setzen, wie Produktivitätssteigerung durch Digitalisierung und Kostensenkung durch Standortverlagerungen, hat die angebliche Gewerkschaft ebenfalls nichts entgegenzusetzen.

Nötig dagegen wäre, den klimapolitischen und ökologischen Umbau der Industrie derart zu gestalten, dass die Beschäftigten dieser Branche nicht auf der Strecke bleiben. Dementsprechend sucht die IG Metall in Zusammenarbeit mit Umwelt- und Sozialverbänden unter dem Motto *#FairWandel* nach Wegen, die ökologischen Erfordernisse sozial und solidarisch umzusetzen sowie nach Möglichkeiten, wie aus »technischem Fortschritt (…) sozialer und ökologischer Fortschritt für alle« (IG Metall 2019a) werden kann. Des Weiteren gibt es zumindest punktuell auch eine Zusammenarbeit mit der Fridays-for-Future-Bewegung (vgl. IG Metall 2019b).

Dabei erfordern diese Herausforderungen auch eine Stärkung der gewerkschaftlichen Handlungs- und Organisationsmacht. Die Verknüpfung der Gestaltung des digitalen wie ökologischen Wandels mit dem Ausbau der Mitbestimmung im Sinne einer Stärkung wirtschaftsdemokratischer Elemente bietet die Perspektive, gesellschaftliche Erfordernisse mit den Interessen der Belegschaften zu vermitteln und gesamtgesellschaftlich sinnvolle Bewältigungswege zu finden. Dafür ist auch eine gewerkschaftliche Gegenerzählung, eine eigene ›große Erzählung‹ notwendig, die in einer Situation des Wandels die Sorgen und Nöte der abhängig Beschäftigten aufgreift sowie ihren Hoffnungen und Wünschen eine glaubhafte politische Perspektive bietet. Die aufscheinende digitalere wie ökologischere Arbeitswelt von morgen und ihre Erfordernisse in Bezug auf Qualifizierung, qualitative wie quantitative Arbeitszeitgestaltung, Sicherung wie Ausbau des Sozialstaats u.v.m. erfordern eine eigene demokratische und soziale Transformationsperspektive, eine Geschichte von Veränderungen, sozialen Auseinandersetzungen und einem besseren Leben, die niemanden zurücklässt und soziale Sicherheit schafft. Und die im Zweifelsfall auch mit Arbeitskämpfen durchgesetzt wird und dabei praktisch zeigt, dass solidarische Organisierung Lebens- und Arbeitsverhältnisse verbessert.

** Tim Ackermann ist Soziologe und arbeitet als Bildungsreferent beim DGB Bildungswerk NRW e.V.. Er ist ehrenamtlicher Mitarbeiter beim Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung. Der Beitrag erschien in ausführlicherer Form in DISS-Journal. Zeitschrift des Duisburger Instituts für Sprach- und Sozialforschung 39/ 2020. S. 30-33. Online unter: www.diss-duisburg.de/ 2020/06/diss-journal-39/ Hier finden sich auch ausführliche Belege und weitere Literatur.*

Literatur:

Ackermann, Tim/Haarfeldt, Mark (2019): Angriff auf die Gewerkschaften: Eine ›alternative‹ Gewerkschaft für Deutschland? In: Andrea Becker/Simon Eberhardt/Helmut Kellershohn (Hrsg.): Zwischen Neoliberalismus und völkischem ›Antikapitalismus‹. Sozial- und wirtschaftspolitische Konzepte und Debatten innerhalb der AfD und der Neuen Rechten. Edition DISS Band 43. Unrast Verlag. S. 233-250.

IG Metall (2019a): Alles zur #FairWandel-Kundgebung. Online unter: https://www.igmetall.de/fairwandel (abgerufen am 08.05.2020).

IG Metall (2019b): IG Metall im Dialog mit Fridays for Future-Bewegung. Online unter: https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/umwelt-und-energie/ig-metall-im-dialog-mit-fridays-for-future-bewegung (abgerufen am 09.09.2020).

Teidelbaum, Lucius (2017): Im Kampf gegen den »Klimaschwindel«. In: Der Rechte Rand, Ausgabe 164. Online unter: https://www.der-rechte-rand.de/archive/ 3515/klimaskeptiker/ (abgerufen am 08.05.2020).

Landtagswahl Sachsen-Anhalt

Gewerkschaftsmitglieder im konservativ-rechten Trend – AG Wahlbeobachtung

Die Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt am 7. Juni 2021 galten als Stimmungstest vor der Bundestagswahl im September. Nachdem die Grünen nach der Nominierung Annalena Baerbocks kurzzeitig die Union in den Bundestagsumfragen überflügelten und in der CDU die Skepsis über den Kanzlerkandidaten Armin Laschet anhielt, richtete sich die Medienaufmerksamkeit zunächst auf diese beiden Parteien. Nachdem einige Umfragen zur Landtagswahl nahelegten, dass die AfD in Sachsen-Anhalt stärkste Partei werden könnte, rückte in der Schlussphase des Wahlkampfs die Abwehr der AfD in den Vordergrund. Im Gegensatz zu Teilen der sachsen-anhaltinischen Unionsfraktion hatte sich dabei ihr Spitzenkandidat Reiner Haseloff klar gegen die AfD positioniert und trat als ihr härtester Gegenspieler auf.

Andere Fragen traten demgegenüber in den Hintergrund. Im Ergebnis der Wahl gelang dann der CDU mit Haseloff ein in seiner Höhe so nicht erwarteter Wahlerfolg. Die AfD musste deutlich Federn lassen, blieb aber weiterhin klar zweitstärkste Kraft und konnte trotz (und wahrscheinlich auch wegen) ihres rechtsextremen Images ein Fünftel der Wähler:innen für sich gewinnen. Die FDP, die sich als Angebot für bürgerliche AfD-Wähler:innen, pandemiegeschädigte Selbstständige und Corona-Skeptiker:innen präsentierte, zog wieder in den Landtag ein.

Den Grünen blieb der große Aufschwung verwehrt und die beiden sozialdemokratischen Parteien verloren weiter an Boden. Dabei setzte sich bei der Linkspartei die Erosion ihres ostdeutschen Wähleranteils mit großen Schritten fort. Die Wahlbeteiligung lag mit 60,3 Prozent 0,8 Prozentpunkte unter der von 2016.

Wie haben Gewerkschaftsmitglieder gewählt?

Bei der Analyse des Wahlverhaltens der Gewerkschaftsmitglieder sind wir auf die Wahltagsbefragung der Forschungsgruppe Wahlen aus Mannheim angewiesen, die für das ZDF arbeitet. Deren Ergebnisse werden seit Jahren auch im *Einblick*, dem Info-Service des DGB berichtet. Bei der Wahltagsbefragung werden nach dem Prinzip der Zufallsstichprobe am Ausgang ausgesuchter Wahllokale Wähler:innen gebeten, einen Fragebogen auszufüllen. Neben ihrer Wahlentscheidung werden sie auch um verschiedene sozialstatistische Daten gebeten. Dazu gehört neben Geschlecht und Alter, Erwerbsstatus und beruflicher Statusgruppe (»Arbeiter«, »Angestellte«, »Beamte« etc.), auch die Frage nach der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (ohne weitere Differenzierung).

31 Prozent aller Befragten waren »Arbeiter«, 43 Prozent »Angestellte« und fünf Prozent »Beamte«. 57 Prozent aller Befragten waren berufstätig, 29 Prozent »Rentner« und zwei Prozent »arbeitslos«.

15 Prozent aller Befragten gaben an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Da in Sachsen-Anhalt lediglich rund acht Prozent der Wahlberechtigten Mitglied einer DGB-Gewerkschaft sind und der Gesamtmitgliederanteil inklusive aller Nicht-DGB-Gewerkschaften bei schätzungsweise 10 bis 11 Prozent liegt, deutet dies darauf hin, dass Gewerkschaftsmitglieder häufiger als Nichtmitglieder zur Wahl gehen (siehe Tabelle 1).

Schauen wir genauer auf die Ergebnisse der AfD, so zeigt sich, dass diese, wie andere rechtsextreme Parteien vor ihr, besonders gut bei Männern ankommt. Frauen haben signifikant seltener AfD gewählt als Männer. Bei den Frauen unter den Gewerkschaftsmitgliedern ist dies noch einmal besonders ausgeprägt. Während von allen Wählerinnen 16 Prozent für die AfD stimmten, waren es unter den Gewerkschafterinnen »lediglich« 13,5 Prozent, etwa halb so viele wie unter den männlichen Mitgliedern. Umgekehrt haben

anu gupta – IMG_3989 – cc by nc 2.0

die Frauen unter den Gewerkschaftsmitgliedern weit häufiger als die Männer CDU, aber auch Die Linke gewählt.

In der Wähler:innengruppe der »Arbeiter« hat die AfD erneut überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Stärkste Partei wurde hier 2021 aber anders als 2016 die CDU. SPD und Die Linke sind hier weit abgeschlagen, besonders Die Linke hat hier wie auch bei den Angestellten erheblich an Rückhalt eingebüßt (siehe Tabelle 2).

Die Gewerkschaftsmitglieder in den jeweiligen Statusgruppen folgen im Wesentlichen dem allgemeinen Trend, wobei sie in der Gruppe der »Arbeiter« seltener CDU und häufiger AfD als die Nichtmitglieder wählen. Bei den Angestellten fällt die deutliche Präferenz der Gewerkschaftsmitglieder für Die Linke auf (siehe Tabelle 3).

Die Unterschiede im Wahlverhalten zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern sollten im Detail nicht überinterpretiert werden. Die Wahltagsbefragung bleibt eine Umfrage und unterliegt damit statistischen Fehlertoleranzen. Beunruhigend ist in jedem Fall der Grundbefund: Gewerkschaftsmitglieder sind nicht nur nicht immun gegenüber dem Rechtspopulismus, sondern haben eben auch keineswegs unterdurchschnittlich AfD gewählt. Dies, obwohl die DGB-Gewerkschaften seit Jahren in ihren Publikationen vor einer entsprechenden Stimmabgabe warnen und immer wieder über das Programm der AfD aufklären. Obwohl zum Beispiel die Mitgliederzeitungen inzwischen in der Regel direkt per Post zugestellt werden, dringen die Gewerkschaften mit ihrer Argumentation bei einem relevanten Teil ihrer Mitglieder offenbar nicht durch. Dies ist beunruhigend und sollte Anlass sein, die Kommunikation mit den Gewerkschaftsmitgliedern selbstkritisch zu überprüfen.

Wie es ganz bestimmt nicht geht, zeigt der *Einblick* des DGB. Dieser Gewerkschaftliche Info-Service, so sein Untertitel, schafft es anlässlich seiner Veröffentlichung der Grafiken zum Wahlverhalten der Gewerkschaftsmitglieder, die Stimmabgabe für die AfD nahezu komplett zu ignorieren. Hier wird kein Einblick gegeben, sondern der Kopf in den Sand gesteckt. Wenn dem DGB zum Wahlverhalten seiner Mitglieder nicht mehr einfällt als das, dann Gute Nacht. Dabei gäbe es viel Grund darüber nachzudenken, was es mit den Gewerkschaften macht, wenn wie in Sachsen-Anhalt nicht einmal mehr ein Drittel der Mitglieder, die zur Wahl gehen, Die Linke, SPD und Grüne wählt, die große Mehrheit jedoch auf Konservative, Rechtsextreme und Neoliberale setzt.

Tabelle 1: Landtagswahl Sachsen-Anhalt
Zweitstimmenanteil der Gewerkschaftsmitglieder (in Klammern Gesamtwahlergebnis), in Prozent

	CDU	AfD	LINKE	SPD	Grüne	FDP
LTW 2021	33,6 (37,1)	21,3 (20,8)	13,4 (11,0)	10,0 (8,4)	5,3 (5,9)	6,3 (6,4)
LTW 2016	26,2 (29,8)	25,1 (24,2)	20,1 (16,3)	12,1 (10,6)	4 (5,2)	4,8 (4,9)
Gew.-Frauen	38,3 (41)	13,5 (16)	14,8 (11)	10,1 (8)	4,5 (6)	7,7 (6)
Gew.-Männer	30,5 (33)	26,8 (26)	11,9 (11)	10,0 (8)	5,9 (6)	5,4 (7)

Quelle: Forschungsgruppe Wahlen, Wahltagsbefragungen 2021, 2016; zitiert nach Einblick, DGB

Tabelle 2: Zweitstimmenanteil Landtagswahl 2021
(in Klammern 2016) nach Statusgruppen (einschließlich nicht Berufstätige)

Statusgruppe	CDU	AfD	LINKE	SPD	Grüne	FDP
»Arbeiter«	37 (27)	25 (30)	10 (16)	9 (10)	4 (3)	6 (4)
»Angestellte«	38 (30)	18 (20)	11 (18)	9 (11)	8 (6)	7 (5)
»Beamte«	41 (38)	14 (21)	13 (15)	8 (11)	7 (5)	8 (5)

Quelle: Forschungsgruppe Wahlen, Wahltagsbefragungen 2021, 2016

Tabelle 3: Stimmenanteile 2021 nach Gewerkschaftsmitgliedern und Statusgruppen,
in Prozent (in Klammern 2016)

	CDU	AfD	LINKE	SPD	Grüne	FDP
»Arbeiter«	37 (27)	25 (30)	10 (16)	9 (10)	4 (3)	6 (4)
davon Gewerkschaftsmitglieder	34 (27)	28 (30)	12 (17)	9 (12)	4 (2)	4 (4)
Nicht-Mitglieder	37 (26)	25 (30)	10 (16)	9 (10)	4 (4)	6 (4)
»Angestellte«	38 (30)	18 (20)	11 (18)	9 (11)	8 (6)	7 (5)
davon Gewerkschaftsmitglieder	33 (26)	17 (19)	16 (23)	10 (13)	6 (6)	8 (6)
Nicht-Mitglieder	38 (31)	18 (21)	10 (17)	8 (11)	8 (6)	7 (5)

Quelle: Wahltagsbefragung Forschungsgruppe Wahlen 2021, 2016

Qual

Positionen der

Angesichts der Corona- und der Klimakrise steht die Frage »Wer soll das bezahlen?« im Mittelpunkt der politischen Auseinandersetzungen vor der kommenden Bundestagswahl. Bei den gewerkschaftlichen Positionspapieren zur Wahl halten sich die Überraschungen in Grenzen. Hier ein kursorischer, (weitgehend) kommentarloser Überblick, der zumindest im Detail Unterschiede erkennen lässt.

Zur Bundestagswahl am 26. September 2021 haben die meisten Gewerkschaften inzwischen ihre Positionen und Forderungen veröffentlicht. Es verwundert nicht, dass sich dabei die folgenden Schwerpunkte wiederfinden:

1. Stärkung des Tarifvertragssystems und der Mitbestimmungsrechte
2. Soziale Sicherheit, insbesondere bei Rente und Pflege
3. »gerechte« Steuerpolitik und Finanzierung der Staatsausgaben
4. »Transformation« – sozial-ökologischer Umbau

Um mit dem letzten Punkt anzufangen: Zum »sozial-ökologischen Umbau« gibt es in den gewerkschaftlichen Veröffentlichungen unterschiedliche Akzente und konkretere Forderungen als im DGB-Aufruf »Zukunft solidarisch gestalten«. Dort heißt es unter der Überschrift »Transformation nachhaltig gestalten – Wohlstand sichern«:

»Wir fordern von allen demokratischen Parteien im Bundestagswahlkampf eine gerechte Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation der Wirtschaft auf Grundlage einer aktiven und digitalen Industrie-, Dienstleistungs- und Strukturpolitik.« (S. 6, es folgen 13 Forderungen)

Die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) setzt in ihrem Papier »Mit.Mut. Machen« industriepolitische Schwerpunkte:

»Dieser Transformationsprozess verläuft zudem in einer Zeit zunehmender Handelskonflikte und einer machtpolitisch getriebenen Neuverteilung der Weltmärkte. Umso dringender ist es, diese Entwicklung politisch und konzeptionell zu gestalten. Die IG BCE kann und will dazu einen Beitrag leisten, indem wir mit gewerkschaftlicher Kraft das deutsche Erfolgsmodell fortschreiben und auf die künftig zentralen Herausforderungen ausrichten. Politik muss diesen Veränderungsprozess aktiv mitgestalten.

Unsere Forderungen:

- Innovationen beschleunigen,
- Wirtschaftsstabilisierungsfonds zu Transformationsfonds weiterentwickeln,
- private Investitionen anreizen,
- ein umfassender Carbon Leakage-Schutz für die industrielle Transformation,
- Schutzschirm für die Automobilzulieferer-Industrie,
- Wasserstoffinfrastruktur zügig bereitstellen,
- Erhalt der Industriekerne in den Kohlerevieren,
- ambitionierter Ausbau der Stromnetze,
- EEG-Umlage abschaffen,
- öffentliches Investitionsprogramm durchsetzen, um Wettbewerbsposition zu verbessern

der Wahl

Gewerkschaften zur Bundestagswahl im Überblick

Bei ver.di (»Zentrale Anforderungen an die Parteien zur Bundestagswahl«) liegt das Augenmerk auf einer ökologischen Verkehrs- und Energiewende:

»Ein ökologisches Preissystem – Ökosteuer und CO_2-Bepreisung – kann einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Ein langsam und kontinuierlich steigender CO_2-Preis – CO_2-Steuer auf Brennstoffe – würde Unternehmen und Verbrauchern Planungssicherheit geben. Die Verteuerung des Energie- und Ressourcenverbrauchs – z.B. durch höhere Strom-, Öl-, Gas-, und Benzinpreise – darf aber Normal- und Geringverdienende nicht stärker belasten. Die erzielten Einnahmen sollten in großen Teilen in Form einer sozial gestaffelten Klima-Kopfprämie an die Haushalte zurückfließen. ... Die ökologische Frage ist auch eine Verteilungsfrage. Oftmals verbrauchen wohlhabende Topverdiener mehr Energie und erzeugen mehr CO_2 als Normal- oder Geringverdienende und sozial Benachteiligte. Sie hinterlassen einen größeren ökologischen Fußabdruck, und daran muss sich auch die Kostenverteilung der sozial-ökologischen Transformation orientieren.

khaosproductions – Trees at Bradbury Clump – cc by nc nd 2.0

Hier schließt sich unmittelbar die Finanzierungsfrage an. Übereinstimmend werden ein höherer Spitzensteuersatz, die Wiedereinführung einer Vermögens- und eine wirksame Erbschaftssteuer gefordert. Der Forderung nach »Überwindung der Schuldenbremse (ver.di) allerdings mag sich z.B. die IG BCE nicht anschließen – zumindest gibt es dazu keine Aussage.

Die Verbesserung der Staatseinnahmen und die Frage, in welchem Umfang, unter welchen Bedingungen und auf welche Dauer Staatsverschuldung vertretbar ist – das zusammen wird mehr denn je die künftigen politischen Handlungsspielräume bestimmen. Zu Recht werden von den Gewerkschaften staatliche Investitionen in die Infrastruktur, in die sozial-ökologische Transformation, in den Ausbau bzw. die Sicherung sozialstaatlicher Leistungen (z.B. gesetzliche Rente, Pflege) gefordert. Außerdem soll nach Willen des DGB die finanzielle Basis der Sozialversicherung durch eine solidarische Bürgerversicherung verbreitert werden.

Ein weiterer Forderungsschwerpunkt ist die Stärkung des Tarifvertragssystems und der Mitbestimmungsrechte. Im DGB-Aufruf zur Bundestagswahl gibt es dazu u.a. folgende Forderungen:

»[E]ine starke Sozialpartnerschaft und eine Stärkung der Tarifbindung[1] durch

- flankierende Maßnahmen des Gesetzgebers zur Steigerung der Attraktivität von Tarifverträgen, mit denen etwa tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen und Aufstockungen durch Steuerbefreiung privilegiert und Anreize für Unternehmen und Beschäftigte für einen Verbands- bzw. Gewerkschaftsbeitritt gesetzt werden.
- die Abschaffung von sogenannten »Ohne-Tarif-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden als Instrument zur Umgehung von Tarifschutz.
- die verbindliche Fortgeltung von Tarifverträgen in ausgegliederten Unternehmenseinheiten.
- eine Erleichterung des Verfahrens zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung geltender Tarifverträge sowie die Erstreckung regional allgemeinverbindlicher Tarife auf Entsendefirmen.
- ein Bundestariftreuegesetz, damit Tariftreue von Unternehmen neben weiteren sozialen Kriterien wie Ausbildungsquoten zur Voraussetzung für die öffentliche Auftragsvergabe und die Bewilligung staatlicher Fördermittel wird.

[E]ine gesetzliche Stärkung und Erweiterung betrieblicher Mitbestimmungsrechte, die den veränderten Anforderungen von Transformation und Digitalisierung gerecht wird, die Erosion bestehender Mitbestimmungsstrukturen stoppt und ihren Ausbau fördert. Dafür erforderlich sind v.a.

- eine deutliche Vereinfachung des Wahlverfahrens sowie ein verbesserter Kündigungsschutz für alle Beteiligten, um die aktuell grassierende Behinderung von Betriebsratswahlen zu verhüten.
- die Aufnahme neuer Mitbestimmungsrechte in das Betriebsverfassungsgesetz zu Themen wie Umwelt- und Klimaschutz, Digitalisierung und KI, Internationalisierung.
- die Stärkung der Gestaltungsoptionen von Betriebsräten in traditionellen Mitbestimmungsfeldern wie Beschäftigungssicherung, Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen und Leiharbeit, Weiterbildung und Mobile Arbeit. die Schließung von Schlupflöchern bei der Unternehmensmitbestimmung durch den deutschen und europäischen Gesetzgeber.«

Die IG BAU fordert unter der Überschrift »Tarifbindung stärken!« bessere Arbeitsbedingungen für haushaltsnahe Dienstleistungen und die Vergabe von Unteraufträgen:

»Privathaushalte brauchen Anreize, haushaltsnahe Dienstleistungen stärker durch regulär Beschäftigte von Dienstleistungsunternehmen o.ä. ausführen zu lassen und nicht durch Selbständige. Darüber hinaus sind Internet-Plattformen (Helpling, myhammer etc.) stärker in die Arbeitgeberverantwortung mit einzubeziehen, um Missbrauch und Dumpingstrategien auf dem Rücken der Beschäftigten und zu Lasten eines fairen Wettbewerbs zu unterbinden.

Bei Unterauftragsvergaben sind die Auftraggeber stärker in die Verantwortung zu nehmen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse bei Werkvertragsnehmern. Vergabe- und Tariftreuegesetze müssen entsprechend gestaltet und ihre Umsetzung kontrolliert werden. Die Auftraggeberhaftung ist auf staatliche Auftraggeber auszudehnen.«

Interessant sind diejenigen Themen, mit denen sich einzelne Gewerkschaften abseits des gewerkschaftlichen Common Sense mit ihrem gesellschaftspolitischen Mandat positionieren. So ist es angesichts hoher Mieten erstaunlich, dass lediglich die IG BAU konkrete Forderungen zur Wohnungsbaupolitik vorstellt. Geht doch in vielen Fällen ein erheblicher Teil des Haushaltseinkommens und/oder der Tarifsteigerungen für hohe Mieten drauf (siehe Seite 2 der vorl. Ausgabe). Unverständlich ist das, weil dadurch tarifpolitische Erfolge aller Gewerkschaften zunichte gemacht werden (können).

Auch weitere wichtige Themen spielen nur bei einigen Gewerkschaften eine Rolle:

- Die GEW konzentriert sich – ihrem Organisationsbereich entsprechend – auf den Ausbau des Bildungswesens und den Abbau sozialer Spaltung in der Gesellschaft.
- Die EVG positioniert sich nicht nur zur Verkehrspolitik, sondern auch gegen rechts. Unter dem Titel »#FairNachVorne heißt für uns: Klare Kante gegen Rechts« schreibt sie: »Alle EVG-Mitglieder sind dazu aufgefordert, kollegial und solidarisch zu handeln und sich als wichtiger Teil der Gesellschaft im Alltag aktiv und offen gegen Demokratiefeindlichkeit, Rechtsextremismus und -populismus zu positionieren. Dies umfasst auch, bei Wahlen gegen die AfD und andere rechtspopulistische bzw. rechtsextreme Parteien zu stimmen. Deren Positionen und Ziele stehen der EVG unvereinbar gegenüber. Parteien, die sich zudem direkt oder indirekt arbeitnehmer- und/oder gewerkschaftsfeindlich verhalten, können keine politischen Partner der EVG sein.«
- Bei ver.di lautet eines der fünf Themenfelder »Demokratie stärken – Frieden bewahren«, verbunden mit folgenden Forderungen: »Antidemokratischen Tendenzen entgegenwirken«, »Pressefreiheit und Meinungsvielfalt fortentwickeln« und »Humanere Flüchtlingspolitik«.

Die ökonomische Frage »Wer soll das bezahlen?« dürfte bei den Forderungen der Gewerkschaften zur Bundestagswahl letztlich die wesentliche Rolle spielen. Aber darüber hinaus müsste es auch um die politischen Kernfragen, was gerecht, demokratisch und solidarisch ist, gehen – hier bleiben die Programme im Wesentlichen vage und den üblichen Formeln verhaftet.

Eine ebenso wichtige Frage ist jedoch die nach der politischen Wirksamkeit dieser Forderungen. Tragen sie zur Meinungsbildung unter den Gewerkschaftsmitgliedern und in der öffentlichen Debatte bei? Unterstützen sie eine höhere Wahlbeteiligung? Motivieren sie, sich mehr einzumischen? Haben sie Auswirkungen auf das Wahlverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern? Bisherige Erfahrungen lassen da Skepsis aufkommen. Es ist zu vermuten, dass diese Effekte stark von der jeweiligen gewerkschaftlichen Praxis abhängen.

So flankiert ver.di ihre Positionen zur Bundestagswahl mit »Themenwochen« und (Online-) Veranstaltungen unter dem Motto »ver.di wählt«.

Ende Juni hat auch die IGM unter dem Motto »Fairwandel – Wahl 21« ihre Positionen zur Bundestagswahl veröffentlicht. In neun Themenschwerpunkten werden vor allem Forderungen zur Transformation der Industrie und zur Stärkung des Sozialstaats, aber auch »für eine vielfältige und offene Gesellschaft« sowie »für echte Gleichstellung – gegen ein Rollback« vorgestellt.

»Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor umfassenden Veränderungen. Klimawandel, Digitalisierung und Globalisierung machen die Transformation der Industrie notwendig. Denn Deutschland soll auch in Zukunft ein starkes Industrieland sein, damit Wohlstand und gute Arbeitsplätze auch in einer klimaneutralen Wirtschaft erhalten bleiben.«

Ulrich Maaz

Die Positionspapiere der Gewerkschaften zum Weiterlesen:

DGB: »Zukunft solidarisch gestalten, Zentrale gewerkschaftliche Anforderungen zur Bundestagswahl 2021«, https://www.dgb.de/bundestagswahl-2021/dgb-forderungen-bundestagswahl-2021

IG BCE: »Zentrale Anforderungen an die Parteien zur Bundestagswahl 2021«, https://igbce.de/igbce/reformagenda-zur-bundestagswahl-180344

ver.di: »Zentrale Anforderungen an die Parteien zur Bundestagswahl 2021«, https://www.verdi.de/presse/downloads/pressemappen/++co++7dafb9ea-6491-11eb-81f2-001a4a16012a

IG BAU: »IG BAU-Positionen zur Bundestagswahl 2021«, https://igbau.de/Wahljahr-2021.html

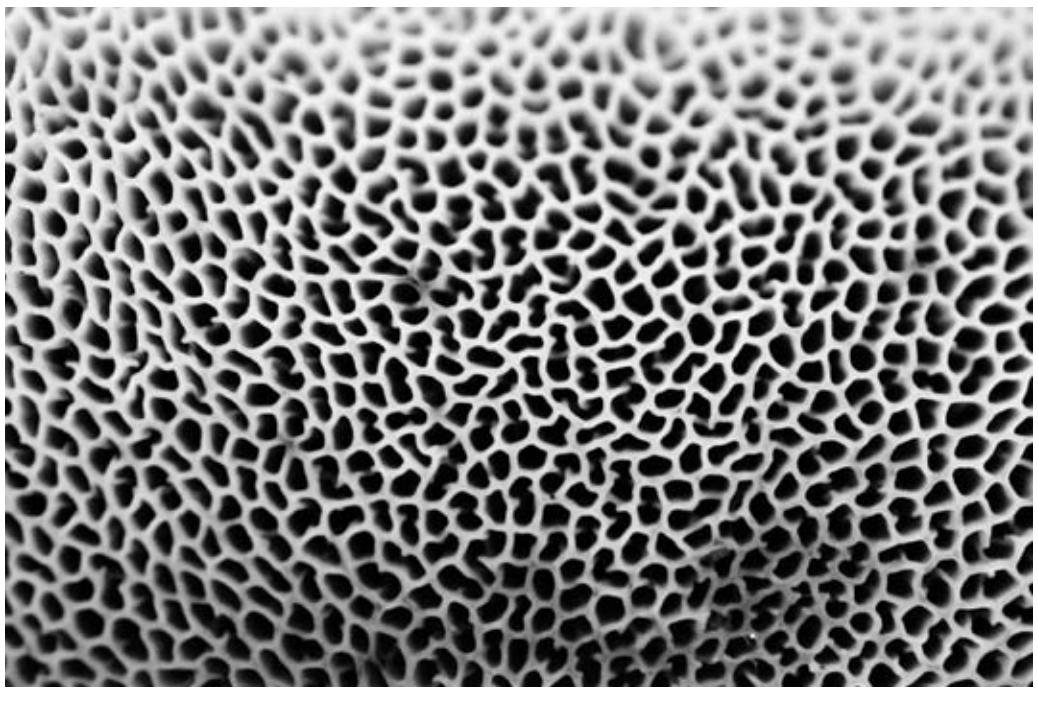
GEW: »Bildung weiter denken! und handeln«, https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/bildung-weiter-denken-und-handeln/

EVG: »Gemeinsam fair nach vorne«, https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-formuliert-positionen-zur-bundestagswahl-8656/

IG Metall: »Bundestagswahl 2021: Für eine Politik des fairen Wandels - Wir wollen eine Transformation, die unser Land verändert – sozial, ökologisch und demokratisch. Das ist unser Auftrag an die kommende Bundesregierung«, https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/bundestagswahl

Anmerkung:

1 *Die Positionen der Bundestagsparteien zum Thema »Tarifbindung« stellt Reinhardt Bispinck in seinem lesenswerten Beitrag »Tarifverträge stärken den Zusammenhalt« vom 24. Juni 2021 auf https://gegenblende.dgb.de dar (Anm. d. Red.)*



Björn S – Suede Bolete-Xerocomus subtomentosus – cc by sa 2.0

»Wir werden nicht gewinnen, wenn wir Kämpfe einzeln führen«

Der *express* im Gespräch mit den Macher:innen des Podcasts »Klassenfrage«

Seit nunmehr 59 Jahren schreibt der *express* für eine sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, druckt das Ganze und versendet via Schneckenpost eine Zeitung. Zugegeben: Im digitalen und virtuellen Bereich hinken wir etwas hinterher. Aber, so sagen wir uns: Schuster, bleib bei deinen Leisten! Denn das digitale Feld beackern andere. Mit dem Blog »Organisier dich« und dem Podcast »Klassenfrage« haben wir zwei neue Sterne am multimedialen Gewerkschaftshimmel entdeckt, deren Inhalt wir unseren Leser:innen wärmstens ans Herz legen wollen. Zum Auftakt einer hoffentlich langen Kooperation sprachen wir mit Katja Barthold und Stefan Reimers.

express: *Ihr macht den Blog »Organisier Dich!« und einen Podcast mit dem Titel »Klassenfrage«. Erzählt doch bitte kurz, worum es genau in Blog und Podcast geht. Wie seid ihr auf die Idee gekommen? Warum war es euch wichtig, diese Projekte zu starten?*

Katja: In meiner Arbeit als Gewerkschaftssekretärin bin ich immer wieder spannenden Menschen begegnet, die Geschichten schreiben, die nur wenige kennen. Menschen, die jeden Tag den Mut aufbringen und immer wieder aufs Neue im Rahmen ihrer Möglichkeiten Würde und Solidarität leben, weit weg von irgendeiner Social-Media-Bubble oder einer fancy Selbstinszenierung. Gleichzeitig finden gerade diese Geschichten kaum Gehör und sind quasi unsichtbar. Mit dem Podcast wollen wir das zumindest im kleinen Rahmen ändern und diese Menschen in den Mittelpunkt stellen.

Stefan: Dazu kommt, dass wir in unserer Arbeit immer und immer wieder mit der Frage konfrontiert sind »Wie gewinnen wir Kämpfe?«. In diesem Zusammenhang arbeiten wir schon lange in unserer Praxis mit Organizing und wollen das Wissen gerne an so viele wie möglich weitergeben. Wir haben erlebt, dass es mit Organizing-Methoden möglich ist, mehr zu werden und zu gewinnen. Das sind schöne Erfahrungen und wir wollen, dass es zum Standard für die politische Arbeit wird. Nicht nur im Betrieb, sondern gerade auch in den vielen sozialen Kämpfen. Um den Einstieg in das Thema zu erleichtern, haben wir die »Organisier Dich! Basics«-Reihe gestartet. Dadurch sind zwei Stränge, der Blog www.organisier-dich.info und der »Klassenfrage«-Podcast, zusammengekommen und wir finden, das passt sehr gut.

Was mir besonders gut am Podcast gefällt, ist das Zusammendenken von gewerkschaftlichem und Community Organizing. In den USA als dem »Mutterland« des Organizing ist diese Verbindung die Antwort der Gewerkschaften auf ein System der industriellen Beziehungen, das ihnen den Zutritt zum Betrieb verwehrt, wenn sie nicht in der »Community« den nötigen Rückhalt erwirkt haben. Habt ihr konkrete Ideen dazu, wie sich beides in Deutschland sinnvoll ergänzen kann?

Katja: Einer der großen Unterschiede zwischen den USA und Deutschland ist die noch vorhandene institutionelle Macht der Gewerkschaften. Die Gesetzeslage und die traditionellen gewerkschaftlichen Hochburgen in großen Industriebetrieben haben in Deutschland eine andere gewerkschaftliche Handlungsweise hervorgebracht, besser gesagt erkämpft. Jedoch hat sich auch hier der Wind gedreht, die Angriffe der Arbeitgeber werden härter und wir müssen jetzt viel stärker gemeinsam mit den Beschäftigten Ziele erkämpfen, als am Ende nur ein Ergebnis vom Verhandlungstisch zu präsentieren. Wo das nicht möglich ist, entstehen halt weiße Flecken. Dadurch erreicht man nur Minimalziele, wenn überhaupt, und eine Ermächtigung der Menschen fällt komplett hinten runter.

Wir werden dauerhaft nicht gewinnen, wenn wir Kämpfe einzeln führen. Der Arbeiter, der im Betrieb für mehr Lohn kämpft, hat nichts davon, wenn es ihm mit der Mieterhöhung wieder genommen wird. Deswegen müssen wir das zusammen denken und auch in der Praxis enger werden.

Stefan: Hinzu kommt: Da, wo Konflikte ernsthaft angegangen werden und sich die Eskalation hochschaukelt, wächst die Notwendigkeit, Bündnisse mit der Zivilgesellschaft einzugehen, um den Druck auf die Gegenseite und den Schutz der Beschäftigten zu erhöhen.

Dadurch entsteht auch erst der gesamtheitliche Blick auf die Beschäftigten. In welchen Stadtteilen wohnen sie, wo engagieren sie sich neben der Arbeit, wo machen sie Sport, welche Netzwerke gibt es außerhalb des Betriebs? Gleichzeitig können Initiativen, die soziale Kämpfe führen, auch auf die Netzwerke in den Betrieben zurückgreifen. Die Strukturen sind da, man muss »nur« die Herangehensweise ändern bzw. die Verzahnung von Anfang an in der Kampagne mitdenken.

Wo wir dabei sind: In eurem Podcast geht es in erster Linie um Organizing, genannt habt ihr ihn aber »Klassenfrage«. Warum?

Katja: Die Klassenfrage stellt sich in so vielen Bereichen: Wohnen, Mobilität, Bildung, Arbeit… – es gibt keinen Bereich, wo wir es nicht mit Klassenunterschieden zu tun haben und wir uns dementsprechend fragen müssen »Warum ist das so?«, »Was hat das mit mir zu tun?« und vor allem »Wie können wir das verändern?«. Dabei wollen wir die Antwort auf die Klassenfrage von den Menschen hören, die direkt davon betroffen sind, und gemeinsam die Antworten suchen, wie wir dagegen erfolgreich mit allen vorgehen können.

Stefan: Uns stören gerade bei diesem Thema die teilweise endlosen theoretischen Erörterungen. Die Klassenfrage ist im Alltag der Mehrheit der Menschen jeden Tag vorhanden und genau diese Menschen wollen wir zu Wort kommen lassen. Dabei ist es für uns die logische Konsequenz, dass wir unsere Gäste danach fragen, wie sie ihre Kämpfe führen. Wir wollen, dass Menschen, die diesen Podcast hören, inspiriert werden und im Idealfall praktische Tipps für ihre eigene Arbeit mitnehmen können. Organizing ist für uns nicht nur ein Werkzeug, sondern eine Einstellungssache, um die Klassenfrage zu beantworten.

Wir fragen im Rahmen dieser Interviewreihe meistens, wie die Debatte um eine »neue Klassenpolitik« in dem jeweiligen Projekt wahr- und aufgenommen wurde. Katja, du hast ja mit deinem vielbeachteten Artikel »Die Vergessenen« in der Diskussion mitgemischt und dabei die Ignoranz insbesondere im akademisch geprägten Feminismus gegenüber Arbeiterinnen und ihrem Engagement sehr deutlich benannt. Im Zusammenhang mit der obigen Frage nach dem Potential eines »gemischten Organizing-Ansatzes« (Gewerkschaft & Community): Könnte Organizing die in diesem Beitrag geschilderte Situation verändern?

Katja: Ich habe den Artikel geschrieben, weil ich frustriert war, wie weit entfernt wir die feministischen, linken Diskussionen führen und diejenigen vergessen, um die es eben auch geht. Genau da setzt Organizing ja an, keine Diskussion über Leute, die nicht dabei sind, sondern mit den Leuten die Forderungen aufstellen und dann auch gemeinsam aktiv sein. Da müssen wir Linke eben auch mal akzeptieren, dass da vielleicht nicht alle Themen, Schlagwörter oder Forderungen abgedeckt werden, die wir persönlich wichtig finden. Aber im luftleeren Raum lässt sich nichts durchsetzen.

Ihr arbeitet beide für eine große Gewerkschaft. In der RLS-Veranstaltung »Linkes Organizing« im März 2021 habt ihr das gewerkschaftliche Potential gerade im Vergleich zu einer »linken Subkultur« hervorgehoben. Wie blickt Ihr auf Gewerkschaften als Orte einer fortschrittlichen, linken Praxis? Brauchen sie nicht auch die Impulse aus einer rebellischen Subkultur, damit sie nicht vergessen, dass es darum geht, die Welt umzukrempeln?

Stefan: Definitiv, wir kommen ja beide selbst aus der sogenannten »linken Subkultur«. Eine subversive Praxis kann in vielen betrieblichen Konflikten helfen. Auf der anderen Seite merkt man schnell, wie weit weg von der Lebensrealität der Menschen viele Debatten in der linken Bubble sind. Die unzähligen Diskussionen über die »neue« Klassenpolitik helfen einem wenig, wenn man versucht, in einem Betrieb mit viel Leiharbeit, befristeten Arbeitsverträgen, Sprachbarrieren und einer Riesenangst vor Jobverlust einen Betriebsrat zu gründen, um überhaupt einmal die gesetzlichen Standards durchzusetzen. Alles unter Streik, am besten noch ein wilder, scheint mir für eine aktivistisch ausgerichtete Szene völlig uninteressant. Das ist schade, weil die eigentliche Machtverschiebung in Betrieben weit vor einem Streik stattfindet, mit allen Konflikten, die dazugehören. Häufig ist die rebellische Subkultur im Realitätscheck leider nur ein Phrasenhaufen, der niemandem weh tut.

Katja: Gerade in den vielen kleinen Konflikten in den Betrieben zeigen sich die Klassenunterschiede deutlich und direkt spürbar für die Menschen. Wohin geht das Geld, das die Belegschaft erwirtschaftet? Warum sind die Arbeitsbedingungen so beschissen und meine Gesundheit geht kaputt, während hohe Renditen eingefahren werden? Das sind die Momente, wo sich die Menschen organisieren, und da ist es dann auch möglich, den Blick über den Tellerrand des Werktors zu werfen und die Frage zu stellen, in welcher Gesellschaft wir eigentlich leben. Dann braucht es aber auch eine linke Bewegung, die in verständlicher Sprache und mit offenen Strukturen diesen Menschen eine Perspektive gibt; sie da abholt, wo sie stehen, und ihnen auf Augenhöhe begegnet.

Der Zusammenhang zwischen eurer Profession und eurem politischen Engagement ist recht eindeutig. Wie ist das für euch – ergänzt sich das, lebt ihr im Podcast aus, was ihr im Arbeitsleben nicht einbringen könnt oder wie sonst?

Katja: Es ist eigentlich eine Ergänzung zum Arbeitsalltag. Wir machen das, was uns selbst interessiert, und gleichzeitig lernen wir noch spannende Menschen kennen.

Stefan: Für uns ist es eine schöne Gelegenheit, um den eigenen Horizont zu erweitern. Wenn es dann noch Hörer:innen gibt, die den Podcast gerne hören, ist das eine optimale Mischung!

Beim »Querhören« und »Querlesen« durch Blog und Podcast kam mir öfter der Gedanke, dass ihr mit moderneren Medien eigentlich dasselbe macht wie wir beim express. *Deswegen auch das Interview: Euer Projekt müsste bei den* express-*Leser:innen eigentlich auf erhebliches Interesse stoßen. Daher die Abschlussfrage: Was wollt ihr unseren Leser:innen mit auf den Weg geben?*

Katja: Werdet aktiv, probiert Euch aus. Nichts passiert vom drüber diskutieren. Ich denke, die meisten haben schon ein sehr klares Bild von dem, wie sie ihre politische Praxis gestalten. Wir freuen uns immer über Feedback und Anregungen und ansonsten können wir nur sagen…

Stefan: … organisiert Euch!

Der Blog »Organisier Dich!« mit dem zugehörigen Podcast »Klassenfrage« will einen schnellen Einstieg in den Organizing-Ansatz bieten und bereits vorhandenes Wissen sammeln. Das Projekt soll zu einer Plattform für den Austausch von Erfahrungen werden und eine Vernetzung von aktiven Organizer:innen ermöglichen.

Egal ob wir es Community Organizing, Transformatives Organizing oder einfach Organizing nennen, es handelt sich nie um ein Wundermittel, das mit dem richtigen Zauberspruch alle Sorgen und Nöte behebt. Vielmehr ist Organizing anstrengend und benötigt einen langen Atem.

Doch nur wer die eigene politische Praxis mit dem Organizing-Ansatz umkrempelt, wird langfristig echte gesellschaftliche Veränderung herbeiführen können. Es lohnt sich!

https://organisier-dich.info/

… UND SIE BEWEGT SICH DOCH

Kritik an der Linken hat eigentlich immer Konjunktur: Mal gilt sie als tot, mal als untot, mal hat sie alles falsch, mal zu wenig gemacht, mal ist sie zu realistisch, mal zu utopisch, mal zu demokratisch, mal das Gegenteil. Die Top 3 der aktuell beliebtesten Anwürfe beinhalten: Sie habe die arbeitende Klasse rechts liegen gelassen, sie verstricke sich in akademische und metatheoretische Debatten, sie habe den Kontakt zu den Menschen und zum Alltag verloren – von der historischen Erblast falscher politischer Versprechungen, Theorien und Organisationsvorstellungen ganz zu schweigen.

Stimmt das? In unserer Interviewreihe »… und sie bewegt sich doch!« machen wir uns in loser Reihenfolge auf die Suche nach linken Organisationen, Gruppen und Projekten, die nicht in diese Szenarien passen und die angetreten sind, um den gesellschaftlichen Verhältnissen neue und innovative Konzepte entgegenzusetzen.

Gewerkschaftliche Identitätsfragen

Entwicklungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Arbeit im Facility- und Industrieservice – ein Gespräch mit Wilfried Schwetz

express: *In Deinem Beitrag (S. 12 f.) hast Du die schwierigen Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Arbeit im Facility- und Industrieservice beschrieben. Was kann dennoch getan werden?*

Wilfried Schwetz: Eine vorwärtsweisende Initiative ist die Etablierung des Arbeitskreises Facility- und Industrieservice der Gewerkschaften IGM, IG BAU, NGG und ver.di. Das ist ein erster Schritt, Konflikte um Mitglieder abzubauen und zu gemeinsamem Handeln zu kommen. Die teilnehmenden Aktiven kommen schwerpunktmäßig aus dem Technischen Facility-Service (TFS), decken also nur einen (kleineren) Teil der Branche ab. Zudem handelt es sich um einen Koordinationskreis auf Vorstandsebene, eine Unterfütterung durch die unteren Gewerkschaftsgliederungen fehlt bislang. Innerhalb der Gewerkschaftsapparate spielt dieser Arbeitskreis eine marginale Rolle, er erfährt nicht die notwendige Unterstützung der Gewerkschaftsspitzen, für die anstehende Aufgabe ist diese Initiative deutlich unterausgestattet. Der Arbeitskreis kann so nicht in der notwendigen Breite und Tiefe in die Gewerkschaften hineinwirken, um entscheidende Schritte vorwärts zu kommen.

Dabei gilt als das größte Problem für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Industrieservice (IS) und Facility Service (FS) (in seiner gesamten Breite) der zu geringe und weiter sinkende Organisationsgrad. Ich verstehe nicht, warum da nicht mehr Ressourcen eingesetzt werden.

Welche zusätzlichen Hindernisse gibt es?

Die oftmals hohe Verwundbarkeit der Beschäftigten erschwert Organisierung und vermindert die Konfliktfähigkeit. Und die teils große Fluktuation in den Belegschaften, die auch durch die fortwährende Neukomposition der Dienstleistungspakete durch die Auftraggeber entsteht, multipliziert diesen Effekt noch.

Nun ist ja der Zusammenhang zwischen der Bereitschaft von Beschäftigten, an ihrem Arbeitsplatz aktiv zu werden und Gewerkschaften beizutreten, recht kompliziert. Er gleicht in gewisser Weise der Frage nach Henne oder Ei. Die Forderung, Beschäftigte müssten sich erst organisieren und dann würden Gewerkschaften aktiv werden, ist problematisch, gerade angesichts dieser Hindernisse. Die Formulierung eines gemeinsamen Verständnisses des Problems, der Vorschlag einer überzeugenden Lösung und die Hoffnung auf eine realistische Chance auf Erfolg wären Grundvoraussetzungen, damit Menschen in größerer Zahl aktiv werden.

Wenn es nicht gelingt, genau diese Hoffnung auf Veränderung bei den Beschäftigten zu wecken, bleiben alle Anstrengungen nutzlos.

Thomas Haeusler – Ganz fein – cc by nc nd 2.0

Kannst Du ein paar Stichworte zu Themen nennen, die wichtig sind, um diese Hoffnung zu wecken?

Angesichts der Dimension der Aufgabe befällt auch mich eine gewisse Ratlosigkeit. Als erste Schritte fallen mir zunächst folgende Punkte ein: Um gemeinsames Handeln zu ermöglichen, müssten sich erstens die betroffenen Gewerkschaften zu Tarifgemeinschaften zusammenschließen. Diese gibt es bereits in unterschiedlicher Zusammensetzung bei mehreren Haustarifverträgen. Die Dimension müsste aber eine ganz andere sein, so dass hier Quantität in Qualität umschlagen würde. Ein solches Vorgehen setzt eine größere Aufmerksamkeit der Gewerkschaftsspitzen für das Anliegen voraus.

Die Bildung einer Tarifgemeinschaft allein reicht aber nicht aus, um in der Branche Kampfstärke zu erlangen, d.h. Unternehmen und Betriebe zu organisieren und Beschäftigte zu aktivieren. Ein Organisierungsprozess und mittelfristig die Initiierung einer Tarifbewegung bedarf zweitens der Unterfütterung durch entsprechende Ressourcen, also Geld, Personal, Expertise und Verantwortlichkeit. Insbesondere müssen arbeitsfähige Strukturen in den unteren Gliederungen geschaffen werden, die vertrauensvoll und zielorientiert zusammenarbeiten. Bisherige Kooperationen haben eher dazu geführt, dass sich niemand verantwortlich fühlte und in den Betrieben wenig geschah. Eng damit zusammen hängt drittens die Frage, zu wem die Mitglieder (in der Branche bzw. als evtl. ersten Schritt die Beschäftigten der führenden FS-Unternehmen) zugeordnet werden sollen. Daran hängen zum einen Beitragseinnahmen und Betreuungsstrukturen, zum anderen muss ihr Verhältnis zum Rest der Gewerkschaftsmitglieder geklärt werden. Und viertens: Wird ein möglichst breiter Branchen-Tarifvertrag angestrebt, muss die bisherige Spaltung der einzelnen Segmente im Bewusstsein der Beschäftigten überwunden werden und eine Art Branchenidentität entstehen. Der Begriff Facility Management ist ziemlich abstrakt, die meisten Beschäftigten werden sich vermutlich eher als Reinigungskräfte, Elektriker, Gärtner, Küchenhilfen usw. betrachten. Die Entwicklung einer solchen Erzählung, die die Teilsegmente zusammenbindet und gemeinsame Forderungen stellt, ist dennoch eine wichtige Aufgabe.

Welche Ansatzpunkte siehst du? Was könnten die Gewerkschaften vom Gegner, von der Kapitalseite ›lernen‹?

Gewerkschaften tun sich schwer, sich den Veränderungen in Wirtschaft und Unternehmen anzupassen. Sie agieren, zumindest organisationspolitisch, strukturkonservativ. Und das sehr lange, oft so lange, bis die eigene Struktur nicht mehr zur Realität passt und zum Bedeutungsverlust führt.

Die Verwandlung von Unternehmen in netzwerkartige Strukturen mit flexiblen Kooperationen könnte dabei durchaus ein Vorbild abgeben für neue Organisationsweisen, die Branchen, Unternehmen oder Objekten mit fluidem Charakter angemessen sind. Ich hätte dazu folgende Gedanken: Um die organisatorische Unterfütterung zu gewährleisten, muss es zu irgendwie gearteten Pool-Lösungen kommen, bei denen Ressourcen gebündelt werden können, d.h. eigene Strukturen mit Personal, Budget und Mitgliederverantwortung. Eine einfache Aufteilung der Zuständigkeit zwischen den Gewerkschaften im Tauschsystem – ich bin hierfür zuständig, du dafür – wäre nicht hinreichend, um eine verbindliche, branchen- und gewerkschaftskreuzende Identität zu erzielen. Es muss um mehr gehen als die clevere Aufteilung von Kosten und Gewinnen unter den Gewerkschaften. Und: Wäre die Gründung einer »virtuellen« Gewerkschaft Facility Management denkbar, in die definierte Segmente, Mitglieder und Ressourcen eingebracht werden und die autonom agieren kann? Ohne gewerkschaftliche Neugründung und weitere Organisationsreformen, die nur Kraft kosten und wenig voran bringen, aber auf Grundlage einer stabilen zwischengewerkschaftlichen Vereinbarung?

Solche virtuellen Gewerkschaftseinheiten könnten sich auch örtlich bilden, wo dies zur Bündelung von Ressourcen und Kraft zur gemeinsamen Organisierung als sinnvoll erscheint, dabei aber durchaus über die FM-Branche hinausgehend. Flughäfen könnten solche virtuellen Einheiten sein, vielleicht auch große Einkaufszentren, Veranstaltungsstätten, selbst Industrie- und Logistikparks oder der Duisburger Hafen sind denkbar. Wichtig wäre anzufangen, quer zu den Branchengrenzen zu organisieren und dazu passende Ziele zu formulieren.

Und zu guter Letzt: Groß denken! Mit kleinen Testläufen oder als ewiges Projekt wird man nicht vorankommen bei der Organisierung der immer größer werdenden, outgesourcten und unorganisierten Bereiche der logistischen »Unterstützungsprozesse«.

Angesichts der Größe der Aufgabe dürften mutige Schritte in organisationspolitisches Neuland notwendig sein.

PODCAST ERSCHEINT MONATLICH

tl;dr Der Theorie Podcast

AB JULI 2021:

EDWARD SAID – ORIENTALISMUS

Edward Said gilt als Pionier der postcolonial studies. Im Podcast gibt Alex Demirović einen Überblick über Edward Saids Leben und fasst die zentralen Thesen seines Schlüsselwerkes «Orientalismus» zusammen. Anschließend diskutiert er mit der Postkolonialismus-Expertin María do Mar Castro Varela darüber, welche Bedeutung postkoloniale Kritik für soziale Bewegungen heute hat.

Auf allen gängigen Kanälen | **www.rosalux.de/theoriepodcast**

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

too long; didn't read

MIT ALEX DEMIROVIĆ

Too long, didn't read – so geht es einigen beim Anblick der Klassiker linker Theorie. Die über zweitausend Seiten langen Gefängnishefte von Antonio Gramsci, die komplizierten Schinken von Marx oder Edward Said – wenn ihr keine Zeit habt, die Bücher alleine durchzuackern oder eine Einführung sucht, dann hört euch den Theoriepodcast der Rosa-Luxemburg-Stiftung an.
Durch die Podcast-Folgen führt Alex Demirović. Der Professor für Politikwissenschaft an der Uni Frankfurt ist Vertreter der kritischen Theorie und Kenner sämtlicher linker Standardwerke. In jeder Folge stellt Alex Demirović Schlüsselwerke der linken Theorie vor. Es werden die zentralen Thesen der Werke und ihre heutige Relevanz diskutiert. Die Spannbreite liegt dabei vom klassischen Marxismus, Kritischer Theorie, Feminismus, antikoloniale Theorie, Poststrukturalismus bis hin zu Hegemonietheorie und Existenzialismus.

Probleme der Organisierung im Industrieservice und Facility Management

Zwei neue Branchen als Outsourcing-Profiteure – von Wilfried Schwetz*

Noch vor einigen Jahrzehnten erbrachten Unternehmen fast alle Arbeiten, die für ihr Geschäft notwendig waren, mit eigenem Personal. So auch die Bewirtschaftung und Instandhaltung von Gebäuden und Produktionsanlagen. Dies ist heute anders. Eigentümer großer Gebäudekomplexe (Flughäfen, Stadien, Bürokomplexe, Krankenhäuser etc.) und viele Industriebetriebe greifen für diese Aufgaben vermehrt auf externe Anbieter zurück.

Der Prozess der Fremdvergabe nahm in den 1990er Jahren an Fahrt auf, wodurch schließlich zwei neue Branchen entstanden sind: Industrieservices und Facility Management. Drei wesentliche Kräfte lassen sich dabei identifizieren: a) die Privatisierung und Vermarktlichung öffentlicher Unternehmen, b) die Durchsetzung neuer Managementkonzepte wie der Lean Production mit ihrer Unterscheidung von Kern- und Unterstützungsprozessen, und c) der wachsende Einfluss der Finanzindustrie in der Wirtschaft.

Die vordergründige Bestrebung liegt in der Verminderung von Kosten, denn Dienstleistungen können meist auf dem Markt billiger eingekauft werden. Zuvörderst, weil beim Dienstleister schlechtere oder keine Tarife, Betriebsräte und gewerkschaftliche Organisierung bestehen (zumindest langfristig, wenn eine Serviceabteilung samt Personal an einen Dienstleister verkauft wird) und die Konkurrenz um den Auftrag zusätzlich die Preise senkt. Für das fremdvergebende Unternehmen ergibt sich zusätzlich ein positiver Einfluss auf Steuerlast (Einkauf von Fremdleistungen), Kapitalkosten (für Gebäude, Maschinen, Warenbestände etc.), und damit auf Cashflow, Kreditrating und letztlich Unternehmenswert (siehe *express* 7/2020, S.10f.). Die dadurch entstehenden Dienstleistungsbranchen wachsen, weil an anderer Stelle geschrumpft wird. Es entsteht letztendlich keine neue Arbeit, sondern die bisherigen Aufgaben werden nur anders und von anderen Akteuren erbracht.

Während sich das Facility Management (FM) auf Gebäude bezieht, orientiert der Industrieservice (IS) eher auf die Produktion. Der Industrieservice fokussiert auf »Planung, Errichtung, Betrieb, Instandhaltung und Modernisierung industrieller Anlagen« über den gesamten Lebenszyklus (Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V.), wobei die Instandhaltung im Zentrum steht (Schuh/Gudergan/Kampker 2016; Seiter 2016). Das Beratungsunternehmen Roland Berger definiert die Aufgaben mit Industriemontagen, Instandhaltung, Technische Reinigung, innerbetriebliche Logistik und Produktionsunterstützung (Roland Berger Strategy Consultants 2010).

Industrieservice wird erbracht für die mit der Herstellung von Vorprodukten befasste Prozessindustrie und für das produzierende Gewerbe, wobei Erstere den Schwerpunkt darstellt: (Petro-)chemische Industrie und Kraftwerke stellen laut Lünendonk-Liste, einer jährlich aktualisierten Studie des Marktforschungsunternehmens Lünendonk & Hossenfelder, zusammen 50 Prozent der Kunden. Es folgen Maschinenbau, Automobil- und Stahlindustrie.

Wesen und Markt der Facility Services

Viele Büro- und Gewerbeimmobilien befinden sich im Eigentum von Immobilienfonds, die, abhängig vom eigenen Geschäftskonzept, entweder deren Betrieb selbst organisieren (aber nicht unbedingt selbst erbringen) oder dafür auf externe Anbieter zurückgreifen. Dabei werden häufig nicht alle Facetten des Facility Managements von nur einem Anbieter erbracht, sondern diese werden von verschiedenen Dienstleistern verantwortet (Pfnür 2011).

Eine weitere Triebfeder, die zur Entwicklung des Facility Managements beigetragen hat, ist die veränderte ökonomische Rolle, die Gebäuden innerhalb der Unternehmensstrategie großer Unternehmen zukommt. Diese werden heute als normales Anlagevermögen betrachtet, sie müssen sich hinsichtlich ihres Beitrages zum Unternehmenswert »rechtfertigen«. Sie bekommen dadurch die Aufgabe, nicht nur möglichst geringe Kosten zu erzeugen, sondern zur Werterhöhung des Unternehmens signifikant beizutragen.

Dies führt dazu, dass in den meisten Großunternehmen der Immobilienbestand in einem eigenen Bereich gebündelt wird, entweder als Konzerndivision oder als formal unabhängige Tochtergesellschaft. Die Immobilien werden dort nicht nur gehalten, sondern auch bewirtschaftet bzw. entwickelt. Dabei tritt die Immobiliensparte manchmal auch am Markt auf und übernimmt das FM für Dritte. Diese Tendenz findet sich nicht nur bei privaten, sondern auch bei öffentlichen und freigemeinnützigen Unternehmen, z.B. Krankenhäusern oder Stadtwerken. Im Falle von finanziellen Engpässen oder zur Erhöhung von Dividendenzahlungen kann das aber auch dazu führen, dass Servicegesellschaft oder Immobilien verkauft werden (Krimmling 2017: S. 41ff).

CEBImagery – Endless – cc by nc 2.0

Zur Bedeutung des Facility- und Industrieservice

In den amtlichen Wirtschafts- und Arbeitsmarkt-Statistiken bildet sich die Entwicklung zur Fremdvergabe nur eingeschränkt ab, was die Einschätzung von Größe, Dynamik und der in ihnen vorherrschenden Arbeitsbedingungen schwierig macht.

Die aktuelle Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 entspricht in ihrer Struktur eher der Organisation der Wirtschaft im 20. Jahrhundert, die seitdem stattfindende Neuzusammensetzung der Wertschöpfungsketten wird nur partiell abgebildet. Der FS+IS findet sich daher nur eingeschränkt in der Systematik der Wirtschaftszweige wieder und ist zudem abhängig von Meldungen der Unternehmen: Was und wie genau sie ihre Haupt- und Nebentätigkeiten und die Zahl der beteiligten Mitarbeiter angeben, bleibt weitgehend ihnen überlassen.

Trotz aller Normierung (durch DIN oder Verbände) besteht keine Einigkeit, was jeweils zum Industrie- und Facility Service zu rechnen ist. Je nach Interessenlage werden Randbereiche mit dazu gezählt oder nicht. Es gibt Übergangszonen zu anderen Wirtschaftszweigen, wie zu Logistik, Entsorgungswirtschaft, Lohnfertigung, Engineering, Bürodienstleistungen (Backoffice) und Leiharbeit. Zudem kommt es zu einer »Veränderung der durch Spezialisierung auf bestimmte Gewerke sowie durch gesetzliche Regulierung von Handwerksberufen determinierten traditionellen Arbeitsteilung bei den gebäudebezogenen Dienstleistungen. Vorhandene Dienstleistungskonzepte und Branchenstrukturen werden durch das Konzept Facility Management in Frage gestellt, was zu einer Neuformierung von Wertschöpfungsketten führt« (Burr 2014: 44).

Der unsicheren Datenlage entsprechend, differieren die publizierten Zahlen zu Marktvolumen und Beschäftigtenzahlen. Das an externe Dienstleister vergebene Marktvolumen im IS und technischen Facility Service (TFS) beträgt zusammengerechnet 50 bis 60 Mrd. Euro (eigene Berechnung aus verschiedenen Quellen). Für das gesamte Gebäudemanagement gibt der Branchenverband GEFMA ein Marktvolumen von 134 Mrd. Euro an, wovon 62 Prozent extern vergeben sind, und eine Beschäftigung von insgesamt 4,6 Mio. Menschen an (davon 2,8 Mio. im externen FM) (Thomzik 2018).

Die heutigen Marktführer im FS+IS stammen aus sehr unterschiedlichen Ursprungsbranchen: Bauwirtschaft, Anlagenbau und Gebäudetechnik, Abfallbeseitigung, Reinigungs- und Sicherheitsdienste, Immobilienverwaltung, Energiewirtschaft, Catering; teilweise handelt es sich um Ausgründungen interner Serviceeinrichtungen.

Bei den jeweiligen technisch orientieren Konzerndivisionen handelt es sich im Kern meist um ehemalige Serviceabteilungen großer Industriekonzerne. Diese waren vor ihrem endgültigen Verkauf bereits aus dem Gesamtkonzern herausgelöst worden, teils galten die Konzerntarifverträge dort schon nicht mehr. Im Grunde sind die meisten dieser großen und separierten Servicegesellschaften irgendwann verkauft oder an die Börse gebracht worden. Einige Beispiele:

- ThyssenKrupp HiServ, ABB Gebäudetechnik, ThyssenKrupp Industrieservice wurden an das Reinigungsunternehmen Wisag verkauft;
- Siemens Gebäudemanagement und Lufthansa Gebäudemanagement wurden vom Baukonzern Hochtief gekauft;
- ThyssenKrupp Xervon (Anlagenbau) ging an den Entsorger Remondis;
- DeTe-Immobilien (Post) wurde vom Baukonzern Strabag PFS gekauft.

Die marktführenden IS+FS Konzerne integrieren heute aber, mit jeweils unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, vielfältige Dienstleistungen und versuchen eine möglichst breite Angebotspalette bereitzuhalten. Ziel dabei ist, sich als Komplettanbieter zu positionieren.

Dennoch lassen sich nach wie vor Schwerpunkte in der Ausrichtung auf bestimmte Gewerke und Kundenmärkte feststellen. Zunächst hinsichtlich der Orientierung auf technische oder infrastrukturelle FS, aber auch der Fokussierung auf bestimmte Kundenmärkte, wie z.B. Pflegeeinrichtungen und Kliniken, oder sogar auf Sub-Segmente wie das Klinik- oder Schul-Catering. Das heißt, Unternehmen, die an sich nicht zu den ganz Großen gehören, können durchaus in spezifischen Teilsegmenten eine dominante Stellung innehaben.

Die Ausweitung der Angebotspalette (sowie der regionalen Präsenz) geschieht vorwiegend durch Übernahme kleinerer, in fehlenden Segmenten oder Regionen agierender Konkurrenten; teilweise aber auch durch Übernahmen innerhalb der Top 25 oder sogar Top 10. Große europäische und US-amerikanische Unternehmen betreten den deutschen Markt, meistens durch Firmenübernahmen. Geschäfte werden aber auch abgespalten und an andere Anbieter oder Private-Equity-Gesellschaften verkauft, wenn sich Unternehmensstrategien ändern oder Geld gebraucht wird. Das Bild der beiden Branchen ändert sich dadurch fortwährend.

Aber auch unternehmensintern ist ständig alles im Fluss. Ähnlich wie in der Kontraktlogistik werden die vom Kunden vergebenen Dienstleistungspakete regelmäßig neu ausgeschrieben und neu zusammengesetzt, oftmals ausgeweitet auf bisher nicht erbrachte Tätigkeiten, für die beim Dienstleister bis dahin meist keine Kompetenz vorhanden war. Diese muss dann mühselig aufgebaut werden, falls die Aufgaben nicht an Subunternehmer vergeben werden können (was vor allem von technisch orientieren Unternehmen für die infrastrukturellen Anteile eines Auftrages praktiziert wird). Generell stellt die große Bandbreite der von den Marktführern erbrachten Teildienstleistungen unterschiedliche Anforderungen an Ressourcen, Kompetenzen und Managementprinzipien; werden ganze Unternehmensteile vom Kunden übernommen, gilt es diese zu integrieren, was oftmals konfliktträchtig ist. Schließlich stellen hohe Wachstumsraten (meist durch Zukäufe), die häufig nicht kontinuierlich, sondern in Schüben erfolgen, die Unternehmensorganisation vor große Anstrengungen. Heterogenität und Komplexität, und damit das Unternehmensrisiko, wachsen.

Sergei Mutovkin – 20150801-134441-IMG_1180-65 – cc by nc 2.0

Wettbewerbsbedingungen und aktuelle Tariflandschaft

Es besteht ein enormer Preisdruck bei der Auftragsvergabe, wiedergewonnene Ausschreibungen führen meist zu geringeren Preisen. Insofern es sich dabei um Dienstleistungspakete handelt, müssen im Normalfall die Beschäftigten des infrastrukturellen Facility Service (IFS) den größten Teil der Preisnachlässe erwirtschaften, zum Beispiel durch regelmäßige Erhöhung der Leistungsvorgaben bei der Unterhaltsreinigung (so die Aussagen mehrerer Gesprächspartner). Außerdem werden Alt-Beschäftigte, die mit guten Tarifregelungen zum Dienstleister gewechselt waren, tendenziell zu teuer, wodurch ein starker Druck entsteht, sich ihrer zu entledigen.

Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre beschreiben die aktuelle Situation in der Mehrzahl der FS+IS-Unternehmen als einen Flickenteppich unterschiedlichster (Tarif-) Konditionen und individueller arbeitsvertraglicher Abmachungen. Die Mehrheit der großen Unternehmen ist nicht oder nur in Teilbereichen tarifgebunden, einige orientieren sich zumindest an bestehenden Tarifverträgen. Nur in wenigen Fällen konnten Tarifverträge bei Ausgliederungen komplett gerettet oder neu abgeschlossen werden; die Regel ist, dass das übernehmende Unternehmen seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband beendet.

Die Zahl der Beschäftigten mit Alt-Tarifverträgen geht in den nicht tarifgebundenen Unternehmen kontinuierlich zurück, so dass deren komplettes Auslaufen absehbar ist. Die Unterschiede bei den Konditionen von Alt-Beschäftigten und tariflosen Neu-Beschäftigten sind teilweise erheblich (zwei bis fünf Euro pro Stunde), meist sind auch die Mantelkonditionen (Wochenstunden, Urlaub, Zulagen) deutlich schlechter. Es arbeiten somit immer mehr Menschen zu niedrigen Entgelten und allgemein schlechten Konditionen, wo früher gute oder zumindest akzeptable Bedingungen herrschten.

Gewerkschaftspolitik und Tarifverträge

Nach einer Ausgliederung setzt normalerweise ein Prozess der Entfremdung von den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen und der dortigen Gewerkschaft ein, der in eine generelle Entfremdung von der »Gewerkschaftsidee« münden kann. Dies kann selbst dann zutreffen, wenn die bisherige Gewerkschaft formal weiterhin zuständig bleibt. Bei den Belegschaften in neuen Objekten, also ohne vorherige Ausgliederung von Serviceabteilungen, entsteht eine solche meist überhaupt nicht erst. Die Gründe für diesen Entfremdungsprozess liegen vorrangig in der fehlenden gewerkschaftlichen Präsenz beim Dienstleister. Der Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen ist zudem schwierig, weil die Leistungserbringung des Dienstleisters in dezentralisierter Form, oft in kleinen Einheiten und im Kundenbetrieb erfolgt, was den organisatorischen Aufwand der gewerkschaftlichen Organisierung enorm erhöht.

Die durch die Outsourcing-Prozesse entstehende Auflösung von Branchengrenzen, die Problematik der Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen (gemeint ist die Aufspaltung zwischen dem formal juristischen Arbeitgeber und dem Kundenunternehmen als eigentlichem »Beschäftigungsgeber«), die fortwährende Neuzusammensetzung der Dienstleistungs-Pakete und wechselnde Dienstleister, die überaus große innere Heterogenität der großen FS+IS-Unternehmen, schließlich der beständige Kauf und Verkauf von Unternehmensteilen – all das führt zu großen Problemen bei der Abgrenzung gewerkschaftlicher Organisationsbereiche und der Entwicklung der Gewerkschaftsarbeit.

Diese Probleme sind aber keine neue Erscheinung. So erkennt das Grundsatzprogramm des DGB von 1996 bereits die bevorstehende Entwicklung, verengt sie in der Folge aber auf eine notwendige Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes:

»Betriebsaufspaltungen, der Einsatz von Fremdfirmen, die Neugliederung von Unternehmen und Konzernen erfordern zugleich eine Erweiterung des Betriebs- und Unternehmensbegriffs. Die Gewerkschaften setzen sich entschieden dafür ein, dass durch eine Novellierung der Betriebsverfassung die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Interessenvertretung und Mitbestimmungspraxis verbessert werden.«

Als Konsequenz ergehen sich beteiligte Gewerkschaften oftmals in Statuskämpfen um vorhandene Mitglieder, bestehende Mandate und formale Zuständigkeiten – während die riesigen und wachsenden unorganisierten Bereiche in den Unternehmen unbearbeitet bleiben. Nicht selten kommt es aber auch vor, dass sich die Gewerkschaft des Kundenunternehmens für wesentliche Teile der Wertschöpfungskette, die nun von Dienstleistern erbracht werden, kaum (noch) interessiert und sie nur zu gerne an andere Gewerkschaften abgibt.

Die Alternative zu Konkurrenz oder Links-liegen-Lassen wäre die Kooperation. In fast allen Großunternehmen treffen mehrere Gewerkschaften aufeinander: durch Mitglieder, in den weniger werdenden Aufsichtsräten, durch Tarifverträge. In der Tarifpolitik ist Kooperation in Form von Tarifgemeinschaften eher selten, ein Beispiel ist die Tarifgemeinschaft zwischen IGM, IG BAU und IG BCE im Fall der Wisag Produktionsservice GmbH. Solche Tarifgemeinschaften betreffen fast immer Haustarifverträge für Teilsegmente der FS+IS-Unternehmen, nur ausnahmsweise gelten sie für ganze (Teil-) Branchen, wie z.B. die Immobilienwirtschaft (Tarifgemeinschaft zwischen IG BAU und ver.di). Tarifgemeinschaften für ganze Konzerne des FS+IS haben sich bisher nicht gebildet.

Es wäre an den Gewerkschaften, selbst Ziele und Konzepte für die Branche zu definieren und in die Belegschaften zu tragen. Zur erfolgreichen Organisierung muss es ein Ziel geben, das avanciert genug ist, um sich dafür aktiv einzusetzen, und zugleich als erreichbar gilt. Um ein solches zu entwickeln, bedarf es weitergehender organisations- und branchenpolitischer Überlegungen, die über den Status quo hinausweisen.

Vorrangig wäre die Definition und Abgrenzung der Branche, für die man etwas erreichen will. Die größte Homogenität besteht sicherlich beim TFS+IS, auch sind die Beschäftigten dort, zumindest auf den ersten Blick, kampfstärker (Stichwort Fachkräftemangel) und weniger verwundbar als prekär beschäftigte Niedriglöhner, zu denen das gesamte IFS, aber auch viele Teile des IS (Industriereinigung, Produktionsunterstützung) gehören. Abgrenzungsmerkmal könnte die Unterscheidung in gebäudenahe und Gebäude unabhängige Dienste sein, wobei man die einen als »Dienste am Gebäude« und die anderen als »Dienste im Gebäude« bezeichnen kann (sie finden in Gebäuden statt, haben aber mit dem Gebäude selbst nichts zu tun). Weiter wäre zu klären, in welchem Verhältnis eventuelle neue Tarifwerke zu den schon bestehenden stehen sollen, leicht entsteht ein neues Abgrenzungsproblem.

** Wilfried Schwetz ist freiberuflicher Gewerkschaftsforscher und recherchiert im Auftrag verschiedener Gewerkschaften.*

Literatur:

Burr, Wolfgang (Hrsg.) (2014): Innovation. Theorien, Konzepte und Methoden der Innovationsforschung. Stuttgart.

Krimmling, Jörn (2017): Facility Management. Strukturen und methodische Instrumente. Stuttgart.

Pfnür, Andreas (2011) Modernes Immobilienmanagement, Berlin.

Schuh, Günter, Gerhard Gudergan und Achim Kampker (2016): Management industrieller Dienstleistungen, Berlin.

Seiter, Mischa (2016): Industrielle Dienstleistungen, Berlin.

Thomzik, Markus (2018): Branchenreport Facility Management 2018: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Facility-Management-Branche, Bochum: Institut für angewandte Innovationsforschung Bochum (IAI) e.V.

Tom Gill – Starry Night – cc by nc nd 2.0

Antipasti

Was wurde eigentlich aus...

... der Bewegung für den TVStud?

In *express* 3-4/2021 berichtete Marvin Hopp über die Bemühungen studentischer Beschäftigter an Hochschulen, bundesweit einen Tarifvertrag nach Berliner Vorbild durchzusetzen. In Hamburg haben die Aktiven zusammen mit den Gewerkschaften GEW und ver.di den Senat nun offiziell zu Verhandlungen aufgefordert. Am 3. Juli haben sie dem SPD-Finanzsenator Andreas Dressel eine Einladung zu Sondierungsgesprächen überbracht. Dieser gibt sich weiter freundlich, aber unverbindlich. Er nehme die Forderungen gern entgegen, zitiert ihn die taz vom 2. Juli, und nehme sie dann mit zu den nächsten Gesprächen der Tarifgemeinschaft der Länder im Herbst. Die Aktiven und ihre Gewerkschaften wollen stattdessen Druck machen, dass Hamburg sich schon vorher dazu durchringt, eine Vorreiterrolle einzunehmen.

... der Berliner Krankenhausbewegung?

Wie Silvia Habekost im Interview in *express* 5/2021 berichtet hat, haben Krankenhausbeschäftigte in Berlin dem Senat ein Ultimatum bis zum 20. August gestellt: Werden die Forderungen nach guten tariflichen Regelungen zur Personalbemessung und nach Anwendung des TVöD auch in den ausgegliederten Töchtern nicht rechtzeitig erfüllt, wird der Wahlkampf in Berlin begleitet von Arbeitsniederlegungen in den Krankenhäusern der Stadt. Dass das keine leere Drohung ist, haben die Beschäftigten und ver.di inzwischen mit Warnstreiks unter Beweis gestellt. Außerdem arbeiten sie weiter daran, ihren Widerstand als überbetriebliche Bewegung zu entwickeln, die auch den solidarischen Teil der Stadtgesellschaft einbezieht. Am 9. Juli trafen sich Beschäftigte und Unterstützer:innen in der »Alten Försterei«, dem Stadion des 1. FC Union Berlin, diskutierten Forderungen und machten den Rückhalt für die Anliegen deutlich. Nächster großer Termin ist der 19. August: Einen Tag vor Ablauf des Ultimatums wird vor dem Abgeordnetenhaus eine »letzte Mahnung« überbracht.

... der Kampagne Deutsche Wohnen & Co enteignen?

Per Volksbegehren zur Enteignung großer Wohnungskonzerne – das ist der Plan der Kampagne Deutsche Wohnen & Co enteignen, die Nina Scholz in *express* 3-4/2021 vorgestellt hat. Unbeirrt von der Verkündung einer Übernahme der Deutsche Wohnen durch den Konkurrenten Vonovia hat die Kampagne ein großes Etappenziel erreicht und fast 360.000 Unterschriften eingereicht. Das ist nach Auskunft der Initiative die höchste Zahl, die je bei einem Berliner Volksbegehren erzielt wurde, und guter Rückenwind auf dem Weg zum nächsten Ziel: einer Mehrheit an der Wahlurne, wenn das Volksbegehren zeitgleich mit Bundestags- und Abgeordnetenhauswahl zur Abstimmung steht. ***StS***

Der Ort, an dem es nicht mit rechten Dingen zugeht

Andreas Bachmann über mobiles Arbeiten oder die Rückkehr der Heimarbeit

»Die Begriffe, die man sich von was macht, sind sehr wichtig. Sie sind die Griffe, mit denen man die Dinge bewegen kann.« (Bertolt Brecht)

»Homeoffice« hat als Infektionsschutzmaßnahme in der Pandemie zur Expansion des Arbeitens im häuslichen Bereich beigetragen. Es ist sicher, dass das sogenannte »Homeoffice« auch nach der Pandemie mehr Raum in der Büroarbeitsorganisation der Unternehmen bekommen wird, weil sich Vorbehalte in den Unternehmensleitungen (und bei den Führungskräften) hinsichtlich Produktivität und Kontrolle abgeschwächt haben.

Die Akzeptanz von »Homeoffice« bei den Beschäftigten ist überraschenderweise sogar bei Menschen in kleinen bis sehr kleinen Wohnungen sehr hoch. Einer HBS-Studie zufolge möchten 73 Prozent dieser Befragten, die nur ein bis zwei Zimmer bewohnen und keinen Zugang zu Balkon oder Terrasse haben, auch in Zukunft von zu Hause aus arbeiten. Bei den Befragten in größeren Wohnungen sind es (nur) neun Prozentpunkte mehr. (*WSI Report* Nr. 65, April 2021, S. 22)

Diese Bedürfnislage der Beschäftigten muss bei aller Kritik an den Widersprüchen des »Homeoffice« in Rechnung gestellt werden. Von der Idealisierung dieser Arbeitsform sollten wir allerdings Abstand nehmen. Die Akzeptanz dieser Arbeitsform trotz negativer Erfahrungen in der Coronaphase wie monatelanges Arbeiten am Küchentisch, Bügelbrett und anderer ergonomischer Zumutungen hat zu tun mit häufigen Pendelzeiten über zwei Stunden, Zeitstress bei der Bewältigung der vielfältigen Alltagsaufgaben insbesondere beim Leben mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und mit der erlebten Gängelung im Büro. Das Arbeiten im häuslichen Bereich schafft Flexibilitätspuffer und reduziert die Gesamtpendelzeiten. Die Botschaft, dass mit dem Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter zu schaffen ist, hat allerdings für erwerbstätige Mütter einen bedrohlichen und zusätzlich belastenden Klang, wenn traditionelle Muster in der Aufteilung und der Vergesellschaftung von Sorgearbeit aufrechterhalten bleiben.

Ein Aspekt bei der breiten Zustimmung und Beliebtheit von Homeoffice ist das Prestige dieser Arbeitsform in den Büroarbeitswelten. Homeoffice war bislang eine typische Arbeitsform für den Vertrieb, für Außendienstbeschäftigte aller Art und eine als privilegiert wahrgenommene Arbeitsform für Leitende und Angestellte oben in der Hierarchie, die das Recht hatten, auch mal zu Hause zu arbeiten zu können.

Auch das ist ein Grund dafür, warum das »Recht auf Homeoffice« im Boulevard und beim Arbeitsminister so ein großes Thema war.

Der Begriff mit seinem Glanz – »Homeoffice« klingt smarter als Heimarbeit – ist verklärend und die Idee des Rechtsanspruchs auf »Homeoffice«, ohne die Bedingungen geklärt zu haben, ist zu kurz gesprungen.

Wo liegen die Widersprüche dieser Arbeitsform?

Neben den zeitökonomischen Vorteilen und dem Statusgewinn ist es zumindest die Vorstellung, sich im Homeoffice dem Kontrollregime der unmittelbaren Vorgesetzen ein Stück weit entziehen zu können, die das Arbeiten im häuslichen Bereich auch für viele Beschäftigten attraktiv macht. In der Vergangenheit war Homeoffice eine Arbeitsform, wo die unmittelbare Führungsebene darauf verzichtet hat oder wegen der Komplexität der Tätigkeit darauf verzichten musste, kleinteilig zu führen und zu überwachen.

Bei der künftigen Expansion und Verstetigung dieser Arbeitsform in den Büroarbeitswelten wird die Intensivierung der unmittelbaren Leistungs- und Verhaltenskontrolle mittels Technik und Arbeitsorganisation eines der großen Konfliktfelder sein. Allein schon das mittlere Management und die unmittelbaren Führungskräfte haben ein eigenes Interesse, den nur gefühlten oder tatsächlichen Verlust an Kontrolle durch die Arbeit im Homeoffice auszugleichen. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Versuche nicht auf indirekte Steuerungsinstrumente beschränken werden. Das liegt daran, dass Homeoffice in diesen Dimensionen ein Kulturbruch in der traditionellen betrieblichen Kontrolle und Ordnung ist, wenn man den Untergebenen im buchstäblichen Sinne nicht mehr (andauernd) über die Schulter gucken kann.

Hier sind die Betriebsräte nicht verurteilt, ohnmächtig zuzuschauen, allein § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bietet eine Menge Raum, übergriffige Überwachung zu verhindern. Allerdings sind das Problembewusstsein und der Gestaltungsanspruch der betriebsrätlichen Gremien unterschiedlich ausgeprägt. In der Praxis erwarten wir, dass manche Interessenvertretung bereit ist, als Entgegenkommen für eine liberale Homeoffice-Praxis in den Fragen
der Leistungs- und Verhaltenskontrolle und beim Datenschutz ein halbes (oder größeres) Auge zuzudrücken.

Die undokumentierte Ausweitung der Arbeitszeit und die erschwerten Grenzziehungen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice werden breit diskutiert. Diese negativen Effekte als relevante Massenphänomene werden durch aktuelle Studien im Zeitraum Juni 2020 – Januar 2021 bestätigt. In Betrieben ohne betriebliche Regelungen (zum Homeoffice) gelingt es nur 64 Prozent der Beschäftigten, die üblichen Arbeitszeiten einzuhalten (*WSI Report* Nr. 65, April 2021, S. 18). Bei Beschäftigen mit Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden etc. zum Homeoffice sind es 73 Prozent. Andersrum betrachtet: Bei ca. einem Viertel der Beschäftigten schützen auch die Regelungen auf dem Papier nicht vor dem Ausfransen der Arbeitszeitgrenzen.

Das Erleben der verschwindenden Grenzen zwischen »Arbeit und Freizeit« kommt bei den Beschäftigtengruppen unterschiedlich an: Bei den Menschen mit »Doppelbelastungen« sind es 73 Prozent, die das so erleben, und bei den Beschäftigten ohne »Doppelbelastungen« durch Sorgearbeit und Familienpflichten haben nur 57 Prozent diese Wahrnehmung. (Ebd., S. 20)

Mit einer lückenlosen Erfassung aller Arbeitszeiten, die das EU-Arbeitsrecht den Arbeitgebern abfordert, ist es nicht getan. Wieder oder immer noch auf der Tagesordnung sind tarifliche oder betriebliche Regelungen zur Transparenz von Arbeitsvolumen, Arbeitsmengensteuerung und zur Beschränkung von Arbeitsmengenzuweisung vor dem Hintergrund des Gesundheits- und Überlastungsschutzes. Dies ist ein Feld, wo die kollektiven Regelungen schon seit Jahrzehnten nicht vorankommen und noch immer am Anfang stehen.

Nikos Mouras – Abstract XII – cc by nc nd 2.0

Korrespondierend mit der Ausweitung des Homeoffice verändern sich die Raumkonzepte und die Immobiliennutzungsstrategien der Unternehmen. Das Lagebild ist noch nicht stabil, aber es gibt Anzeichen, dass es zu einer nennenswerten Reduzierung von Büroflächen und Kosten kommen wird. Ob das in der Bundesrepublik so drastisch sein wird wie in London, wo die Banken laut *FAZ* vom 9. März 2021 (S. 17) bis zu 40 Prozent ihrer Büroflächen abstoßen wollen, ist schwer vorherzusagen. Eine Reduktion von Bürofläche mag unter städtebaulichen (und ökologischen) Gesichtspunkten auch positive Aspekte haben. Bemerkenswert sind in arbeitspolitischer Hinsicht die Verdichtung der Flächen, die Reduzierung von individuellen Arbeitsplatzgrößen und auch die Abschaffung eines individualisierten Arbeitsplatzes unter der programmatischen Überschrift des »Desk Sharing«. Da die förmliche und informelle Zusammenarbeit durch die neuen hybriden Betriebsformen von Arbeit im Büro und zu Hause aus den Angeln gehoben wird, versuchen die Unternehmen nicht nur Kosten durch weniger Fläche zu sparen, sondern auch durch neue Bürolandschaften der Zusammenarbeit wieder auf die Sprünge zu helfen. Manche der neuen Raumkonzepte aber werden von den Beschäftigten als Vergrämungsstrategie wahrgenommen.

Diese Felder – insbesondere Verdichtungsmaßnahmen – müssen Gegenstand von arbeitsschutzpolitischen Auseinandersetzungen werden. Unabhängig davon hat das Ganze eine alltagskulturelle und mikropolitische Bedeutung. Generationen von Angestellten in Deutschland hatten einen (wie auch immer sehr unterschiedlich komfortablen) individuellen Arbeitsplatz. Jede und jeder von uns kennt die Kolleg:innen, die ihre Botschaften von Kinderfotos, FC-Union-Eintracht-Fahnen, nicht immer lustigen Cartoons, Gewerkschaftslogos u.a. mehr an »ihrem« Arbeitsplatz platzieren. Mit Desk Sharing werden diese Symbole und Gesten des Selbst unmöglich. An ihre Stelle treten Desinfektionstücher, weil Desk Sharing auch immer den ›Clean Desk‹ für den nächsten Nutzer umfasst. Wir sind gespannt. Das wird bestimmt mal ein Thema für einen »Tatort« der ARD abgeben.

Die Immobilienwirtschaft diskutiert schon sehr lebhaft die Veränderungen bei Wohngebäuden, deren Wohnungen bislang ohne häusliches Arbeitszimmer geplant wurden. Da vermuten die Experten der Fa. Interhyp Änderungen in der Raumplanung der Zukunft. (*Süddeutsche Zeitung* v. 15. Mai 2021, S. 1)

Eine der Folgen der Ausweitung der unregulierten Heimarbeit als Homeoffice ist die Verlagerung von Teilen der Betriebs- und Raumkosten auf die Beschäftigten. Im Unterschied zur (regulierten) »Telearbeit« gibt es regelmäßig keinen Kosten- oder Aufwendungsersatz für die Beschäftigten. Kostenerstattungs- und Kostenbeteiligungsregelungen sind die Ausnahme.

Unter der Flagge des »Mobilen Arbeitens«

Politisch und rechtssystematisch hat sich bei der aktuellen Expansion des Arbeitens im häuslichen Bereich der Begriff der »Mobilen Arbeit« durchgesetzt. So spricht die *SARS-*

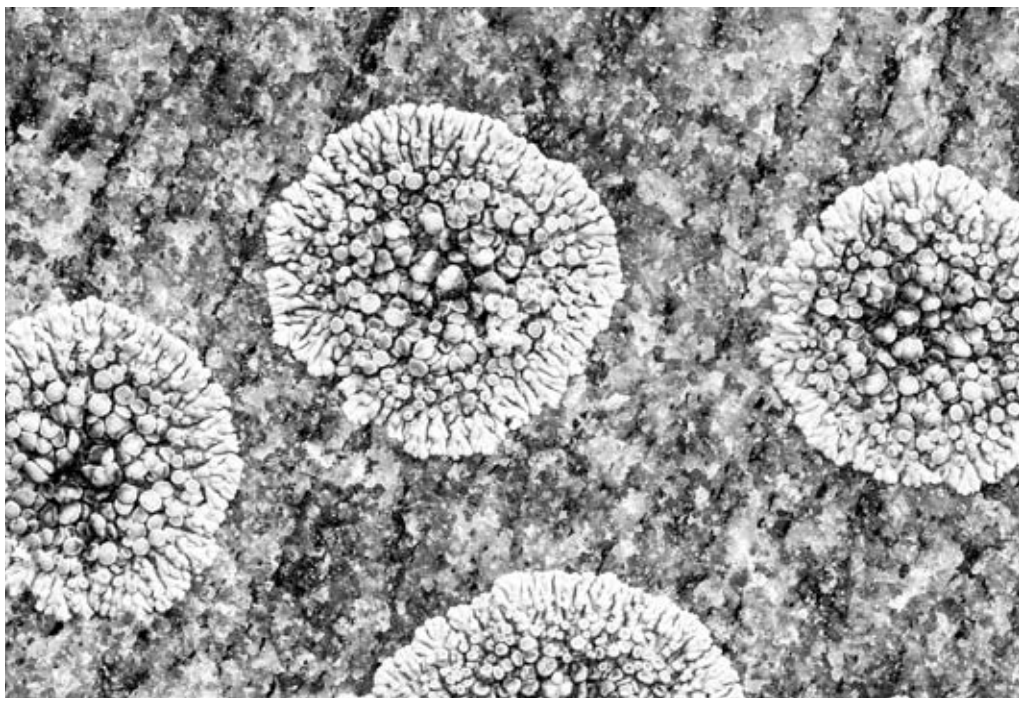
Solange es Menschen gibt, gibt es Wanderungen. Heute leben und arbeiten viele Menschen aus Afrika in Europa und Deutschland. Und sie leben oft hier, um ihren Familien Geld zu schicken: Rücküberweisungen.

Rücküberweisungen
Magazin Verlag, 2020, 48 Seiten, 2 Euro
online bestellen: www.brd-dritte-welt.de

CoV 2-Arbeitsschutzregel davon, dass das Homeoffice eine Unterform des mobilen Arbeitens ist. Mobiles Arbeiten ist dadurch definiert, dass es nicht an einer Arbeitsstätte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung oder an einem »Telearbeitsplatz« ausgeübt wird. »Telearbeit« ist die regulierte Form des Homeoffice, die mehr oder weniger unter das übliche Arbeitsschutzregime fällt, das einen Bezug zur *Arbeitsstättenverordnung* hat und wo üblicherweise die finanzielle und organisatorische Verantwortung des Arbeitgebers für alle wichtigen ergonomischen Fragen geklärt ist. Der Begriff »mobiles Arbeiten« suspendiert für das moderne Homeoffice das Arbeitsschutzregime für das Büro und für den Telearbeitsplatz, obwohl die Problemlage und die tatsächlichen Umstände, wie das regelmäßige zeitlich ausgedehnte Arbeiten im häuslichen Bereich, sich beim Homeoffice und bei der Telearbeit eben nicht unterscheiden. »Mobiles Arbeiten« ist ein luftiger Begriff, der in seinem Regelungsansatz beschreibt, dass die Beschäftigten an »beliebigen Orten« tätig werden. Aus diesem Fließenden, Unbestimmten und Unbekannten ergibt sich aus der herrschenden Rechtslogik, dass an die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber für die ortsbezogen Arbeitsbedingungen geringere Anforderungen gestellt werden dürfen als beim Arbeiten in der Betriebsstätte. Das Homeoffice, obwohl wie der Telearbeitsplatz ein bestimmbarer Arbeitsort, gerät so auch in den Strudel der Vagheit der zu klärenden Arbeitsbedingungen. Auch die geplanten gesetzgeberischen Homeoffice-Aktivitäten von Hubertus Heil (BMAS) liefen unter der Überschrift »Mobile Arbeit«.

Einen sehr charmanten Lösungsvorschlag haben die CDA (Sozialausschüsse der CDU) gemacht: Laut Beschluss des CDA-Bundesvorstandes vom 23. November 2020 soll das Regime der »Telearbeit« inclusive der Verpflichtung zur Kostenbeteiligung und Ausstattung des Arbeitsplatzes greifen, *wenn* Beschäftigte regelmäßig an wiederkehrenden Tagen (also eben nicht nur mobil, gelegentlich) im häuslichen Bereich arbeiten. Dass die Lücken im Versicherungsschutz bei der Gesetzlichen Unfallversicherung beim Arbeiten im häuslichen Bereich geschlossen werden müssen, ist auch in der CDU/CSU/SPD-Koalition Konsens.

Viele untergesetzliche Regelungen des Arbeitsschutzes mit formalem Arbeitsstättenbezug, wie Verordnungen und technische Regeln, gelten für das Homeoffice (da als mobiles Arbeiten klassifiziert) nicht. Gleichwohl ist das Homeoffice kein rechtsfreier Raum. Die abstrakten Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gelten auch dort. Die grundsätzlichen Schutzziele wie die Verpflichtung zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit, die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung und daraus abzuleitenden Schutzkonzepten greifen auch beim Homeoffice und beim mobilen Arbeiten. Nur ist die Flughöhe so hoch und die Norm so konkretisierungsbedürftig, dass es Betriebsratsgremien oder Belegschaften mit wenig Erfahrungen in Fragen des Gesundheitsschutzes oder mit geringer Durchsetzungsmacht schwer fallen wird, das alles mit Leben, konkreten Regeln und Maßnahmen zu füllen. Selbst für routinierte Gremien wird es ein langer Weg sein, zu guten Ergebnisse zu kommen, wenn die konkretisierenden untergesetzlichen Normen fehlen.



Richard Droker – calling it Arballia scopularis – cc by nc nd 2.0

Homeoffice: kein gemeinsamer Ort, nirgends

Der Betrieb als sozialer Ort wird durch die Ausweitung von Homeoffice noch poröser und die Kollegialität in ihren unterschiedlichen formellen und informellen Ausprägungen wird durch das »Remote-Arbeiten« auf die Probe gestellt. Insbesondere die informelle, spontane Kommunikation, die sprichwörtliche Diskussion in der Teeküche, aus der, wie wir wissen, ganz oft bessere Ideen rauskommen als aus dem Abteilungsmeeting, der Projektgruppe und manchmal auch aus der BR-Sitzung, ist durch die Vielfalt der Arbeitsorte und weniger gemeinsame Zeit am selben Ort gefährdet. Das gilt auch für die im weitesten Sinne politischen Aktivitäten des Betriebsrats und die betriebliche Gewerkschaftsarbeit. Hier brauchen wir praktische, technische und rechtliche Lösungen, um unter den hybriden Vorzeichen der Arbeitsorte den Gewerkschaftszugang in den hybriden, (teil)digitalen Betrieb sicherzustellen.

Es gibt eine Überschneidung in der Bewertung der sozial-kommunikativen Komponente bei klugen Unternehmern und Gewerkschafter:innen im Betrieb. Beide wissen, dass der soziale Kitt, der vielfältige nicht-digitale Austausch untereinander sowohl betriebliche Ressource für Produktivität als auch eine Grundvoraussetzung für kollektives Handeln ist. Diese analogen Räume gilt es abzusichern, so dass Mischformen von Homeoffice und Arbeiten im Betrieb die erste Wahl sind.

Betriebsbegriff und Arbeitsorganisation

Betriebsverfassungsrechtlich ist in der Bestimmung dessen, was der Betrieb ist, wer wählt, wer dazu gehört, welcher Betriebsrat für wen zuständig ist, einiges zu klären, da durch die hybriden Arbeitsformen und Beschäftigte, die dauerhaft irgendwo anders arbeiten, aber niemals in dem physischen Betrieb, einiges ins Rutschen gerät. Da das Betriebsverfassungsrecht vor allem Organisationsrecht der abhängig Beschäftigten ist, ist immer der Betriebsbegriff zu bevorzugen, der die effektivste Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten absichert.

Der systematische Einsatz von Homeoffice, mit einer hohen ›Remotequote‹ im größeren Stil, strahlt noch weiter aus. Arbeit, die in den häuslichen Bereich verlagert wird und nicht im selben Maße wie im Betrieb gesteuert, kontrolliert werden kann, ist idealtypisch gesehen entweder mehr oder weniger kleinteilig durchstrukturiert, standardisiert oder ein abgrenzbarer Ausschnitt der betrieblichen Wertschöpfungskette, wo nicht das *Wie*, sondern das *Ergebnis* zählt. Wenn diese Prozesse, hier noch rein interne Auslagerungen, dauerhaft störungsfrei funktionieren, stellt sich die unternehmerische Frage, ob diese »Jobs« nicht auch an Clickworker oder Subunternehmer vergeben werden können.

Verhältnis von Betriebs-, Tarifpolitik und dem übergeordneten Rechtsrahmen

Die Betriebsräte dürften meistens überfordert sein, alle negativen Entwicklungen der derzeitigen und vor allen künftigen dauerhaften Expansion von Heimarbeit in den Bürowelten einzufangen. Tarifliche Regelungen könnten wiederum für kommende allgemeine gesetzliche Regelungen Orientierungspunkte setzen.

Ein »Recht auf Homeoffice«, z.B. für ein bestimmtes Kontingent an Homeoffice-Tagen, ist zu schlicht gedacht. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen hinsichtlich der Ergonomie, der Kostenerstattung, der Verantwortung für die Technik, des Rechts auf einen zumutbaren betrieblichen Arbeitsplatz, der Freiwilligkeit und der Schärfung der arbeitszeitrechtlichen Schutzregelungen.

Bei den Arbeitszeitregelungen geht es um das Einfangen der Entgrenzungseffekte bezüglich Arbeitszeit und Freizeit und der subtilen Mehrarbeit im häuslichen Bereich. Und es geht auch um das Recht auf Nichterreichbarkeit.

Eine Erweiterung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist dann eine runde Sache bei der Gestaltung *und* Einführung von Homeoffice und mobiler Arbeit, wenn es für die Mindestarbeitsbedingungen außerhalb der Betriebsstätte einen gesetzlichen Rahmen gibt.

Ungleichzeitigkeiten in der Arbeitswelt

Homeoffice ist kein Thema für die Pflegeberufe; auch die Beschäftigten in Schichtbetrieben und von Transport und Logistik dürften die Diskussionen über den Stress von Videokonferenzen nicht so recht einordnen können.

Homeoffice ist keine Idylle, aber eines der vielen Elemente von Disktinktion und Differenzierung innerhalb der lohnabhängigen Klassen. In seinen positiven Ausprägungen hat das Homeoffice auch ein tatsächliches »Mehr« an Selbstbestimmung.

In einem gewissen – sagen wir mal in einem sozialhistorischen – Sinn, ist die Expansion des Homeoffice kurios. Der frühe Kapitalismus war geprägt von Heim- und Verlagsarbeit, wo die private und gewerbliche Sphäre nicht getrennt waren. Mit der großen Industrie kommen die große Stunde des *Betriebs* und die Trennung von Arbeit und Privat. Neben den Werkshallen gab es auch die großen »Kontore« und »Bureaus« der kaufmännischen Handlungsgehilfen und technischen Angestellten. In der Bürowelt noch der 1990er Jahre war das Homeoffice ein Privileg von Expert:innen, Führungskräften, Stabsmitarbeiter:innen, mal hin und wieder zu Hause arbeiten zu können. Schon damals misstrauisch beobachtet von kritischen Betriebsräten, die zurecht vermutet haben, dass es zu Hause hinsichtlich der Arbeitszeit nicht mit rechten Dingen zugehen kann.

Jetzt ist die Heimarbeit mit dem Homeoffice wieder ein Massenereignis. Wer schreibt nun »Die Weber 3.0« des Remotezeitalters?

Frankenstein in Bagdad

Ahmed Saadawi: »Frankenstein in Bagdad«. Aus dem Arabischen von Hartmut Fähndrich. Berlin 2019: Assoziation A. ISBN 978-3-86241-472-7, 296 Seiten, 22 Euro

Der Frankenstein in dieser Erzählung ist, anders als in Mary Shelleys berühmtem Vorbild, kein sich als Genie gebärdender Wissenschaftler. Es ist der Trödelwarenhändler und Geschichtenerzähler Hadi al-Attag, der Leichenteile sammelt und zu einem neuen Körper zusammenfügt. Dass dieser Körper zum Leben erwacht, folgt keinem Plan Hadis. Dies und dass das Geschöpf gar mordend durch die Stadt zu ziehen beginnt, ist eher Resultat schicksalhafter Verkettungen.

Folgerichtig ist es aber: Die leblosen Körperteile, die der Trödler in ganz Bagdad einsammelt, gehörten einst den Opfern der Selbstmordanschläge, die die irakische Hauptstadt zwei Jahre nach der amerikanischen Invasion regelmäßig erschüttern. Verfeindete Milizen setzen auf eine Strategie der Spannung, und das Monster, das hier »Der Soundso« heißt, führt deutlich vor Augen, dass aus der einen Gewalttat die nächste erwächst. Der Körper, der aus vielen Menschen Bagdads besteht, bestraft und nimmt Rache – aber wen trifft eigentlich Schuld?

Erzählt ist diese Neuadaption des alten Horrorstoffs in einem trickreichen Spiel sich überlagernder Perspektiven. Der Protagonist als Geschichtenerzähler, der irakische Geheimdienst und sein esoterisch interessiertes »Amt für Beobachtung und Beurteilung«, ein Journalist, der Autor des Romans selbst – ihnen allen geht mitunter das Vermögen flöten, die Grenze zwischen Fantasterei und Realität scharf zu sehen. Gleichwohl ist der Roman ein so bitterer wie unterhaltsamer Kommentar zu einem Land im Machtvakuum, in dem Macht- und Besitzverhältnisse neu geordnet werden, und in dem die Gerissenen vom Chaos profitieren. *(StS)*

Grummeln in Griechenland

Proteste gegen neue Arbeitsgesetzgebung

Als Mitte Juni 2021 in Griechenland mit den Stimmen der regierenden Nea Dimokratia ein neues Arbeitsgesetz beschlossen wurde und es als Reaktion darauf zu zahlreichen Streiks und Demonstrationen kam, fand dies auch Eingang in die kritische Berichterstattung in Deutschland. Am 5. Juli hat das Labournet dazu eine ausführliche Synopse dieser Berichterstattung veröffentlicht.[1]

Weil nicht jede und jeder das Internet neben der Zeitung liegen hat und manche Darstellung des Gesetzes (auch) dort zuweilen propagandistisch verkürzt wird, sollen an dieser Stelle die wesentlichen Fakten kurz zusammengefasst werden.[2]

Zwei Regelungsbereiche sind zu unterscheiden: Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Entlohnung sowie Regelungen zu Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften und Unternehmen.

Arbeitszeit und Entlohnung

Im Bereich der Arbeitszeiten kann das Gesetz durchgängig als Maßnahmenpaket zur Individualisierung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen betrachtet werden. Es enthält z.B. die Einführung einer digitalen Arbeitskarte mit Online-Erfassung geleisteter Arbeitsstunden im staatlichen ERGANI-System, ebenso Regelungen zu Telearbeit, aber auch zu Elternzeit oder zur Pflege bedürftiger Angehöriger.[3] Das Gesetz wird von Ministerpräsident Mitsotakis euphemistisch als »Gesetz zum Schutz der Arbeit« gefeiert. Sein Kern und zugleich der Gegenstand der heftigsten Kritik an dem Paket ist die Aufweichung des Acht-Stunden-Tages und die (Nicht-) Bezahlung von Mehrarbeit. Während Tarifverträge an die Einhaltung des gesetzlich festgelegten achtstündigen Arbeitstages in einer Fünf-Tage-Woche gebunden sind und bleiben, wird im Rahmen individualvertraglicher Absprachen mit dem Unternehmen der Zehn-Stunden-Tag (ohne Lohnausgleich) faktisch wieder möglich gemacht. Dies geschieht dadurch, dass Überstunden nicht mehr bezahlt werden müssen, sondern durch Freizeitausgleich abgegolten werden können. Dies bedeutet zunächst durch den Wegfall möglicher Überstundenzuschläge eine faktische Reallohnsenkung für die Beschäftigten.

Die Lohnentwicklungen in Griechenland im Zeitraum 2010 – 2020 waren in Folge der Krise ohnehin die schlimmsten (offiziell und informell) in dem Sinne, dass Griechenland das einzige europäische Land ist, in dem die Kaufkraft des Nettoverdienstes einer Person mit durchschnittlichem Einkommen seit 2010 gesunken ist.[4] »Die Pandemiekrise führte zu einem weiteren Rückgang der Einkommen, wodurch die Lebensbedingungen des durchschnittlichen Arbeiters noch schwieriger wurden. Am stärksten ausgeprägt ist diese Situation in den unteren Einkommensklassen, deren Lohn sehr stark vom Mindestlohn abhängt. Griechenland war der einzige EU-Mitgliedstaat, in dem es keinen Verhandlungsprozess für den Mindestlohn im Jahr 2020 gab, der auf dem Niveau von 2019 blieb.«[5]

Wohlgemerkt: Mit den neuen gesetzlichen Festlegungen wird nicht der Acht-Stunden-Tag gekippt, es wird aber erleichtert, seine Geltung durch individuelle Regelungen zu unterlaufen. Die häufig geäußerte Kritik, dass »der Acht-Stunden Arbeitstag durch den Zehn-Stunden Arbeitstag ersetzt« wird, trifft so zumindest formal nicht zu. Allerdings dürften die Hemmnisse, die eingebaut sind, damit die Arbeitszeiten nicht willkürlich von den Unternehmen festgelegt werden können, zumeist nicht greifen – oder sie wurden gleich als Feigenblatt geplant, um den Schein von Gleichheit im Arbeitsverhältnis zu erhalten und ideologisch auszuschlachten.

Da ist zunächst die Einschränkung, dass der/die einzelne Beschäftigte den Forderungen nach Ausweitung der Arbeitszeit des Unternehmens widersprechen kann, eine Entlassung deshalb wird verboten. Nun braucht es nicht viel Phantasie, um sich auszumalen, dass in einem Land, dessen offizielle Arbeitslosenrate in den letzten Jahren nie unter 15 Prozent lag, im vierten Quartal 2020 bei 16,2 Prozent, niemand individuell auf seinem »Nein« zu Flexibilisierungen bestehen wird.[6]

Die Erfassung aller Arbeitszeiten aller Beschäftigten soll (zumindest mittelfristig) elektronisch mit der neu eingeführten digitalen Arbeitskarte in einem staatlichen IT-System erfolgen; dies sei die Garantie, dass die Arbeitszeiten korrekt erfasst werden und so die Rechte der Beschäftigten bei der Lohnabrechnung gewahrt bleiben. Wer selbst mit Arbeitszeiterfassungssystemen gearbeitet hat oder Erfahrungen mit der Tauglichkeit von POS-Systemen zur vollständigen und korrekten Umsatzerfassung sammeln konnte, dürfte kein Vertrauen in die Zuverlässigkeit der Systeme haben – und was nicht erfasst ist, wird auch nicht bezahlt. Arbeitgeber dürfen wohl im Nachhinein Änderungen an maschinell erfassten Zeiten veranlassen, wenn »Fehler« gemacht wurden. Schließlich wird mit der Regelung geworben, dass ein Freizeitausgleich für Überstunden innerhalb von sechs Monaten vorzunehmen ist. Was wird aber mit den vielen befristeten Arbeitsverhältnissen, die z.B. im Tourismussektor keine sechs Monate andauern?

Die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und Bezahlung wirkt vor allem deshalb, weil sie sich aus der Diskrepanz von Gesetz und realer Arbeitswelt speist. Dabei ist diese Arbeitswelt seit Beginn der Weltwirtschaftskrise 2008/09 ohnehin bereits in schlimmerer Verfassung, als es die Gesetzeslage vermuten ließe. Die letzten Jahre haben real nichts verbessert. Das sagen auch die offiziellen Zahlen. Deutlich wird dies aus dem Jahresbericht 2021 »Griechische Ökonomie und Beschäftigung«, den das wissenschaftliche Institut des gewerkschaftlichen Dachverbandes GSEE gerade veröffentlicht hat.[7] Dort heißt es zunächst allgemein: »Der Beschäftigungsqualitätsindex des Europäischen Gewerkschaftsbundes zeigt Griechenland auf dem letzten Platz unter den EU-Mitgliedstaaten. Insbesondere lag Griechenland im Jahr 2019 nicht nur an letzter Stelle in der Rangliste der Mitgliedstaaten, sondern hatte auch einen sehr großen Abstand zum vorletzten Platz Irland… Es ist anzumerken, dass der Index zwischen 2010 und 2019 nur in zwei weiteren Mitgliedsstaaten zurückging: in Portugal um 3,21 Prozent und in Zypern um 1,96 Prozent. In allen anderen Mitgliedsstaaten gab es eine Verbesserung.«[8] Genauer heißt es dann: »Einer der Hauptgründe, warum die Qualität der Beschäftigung in Griechenland so niedrig ist, hat mit der Wochenarbeitszeit zu tun … Die Arbeitszeit in Griechenland ist die höchste in der EU, ähnlich wie in den Balkanländern und der Türkei, aber deutlich höher als in den nord- und westeuropäischen Ländern. Insbesondere betrug die typische Wochenarbeitszeit in Griechenland 41 Stunden und 50 Minuten, verglichen mit 37 Stunden im Durchschnitt der Eurozone.«[9] Und so geht es dann weiter mit dem Anteil der Sonntagsarbeit (die im neuen Gesetz für noch mehr Betriebe ermöglicht wird), dem Mindestlohn, der Kaufkraft des Durchschnittslohns und so weiter.

Will man die tatsächlichen Arbeitszeiten erfahren, hilft es nichts, darauf zu verweisen, dass Tarifverträge auf Basis des gesetzlich fixierten Acht-Stunden-Tages abgeschlossen werden, denn diese haben in Griechenland nur eingeschränkte Regelungskraft, ihre Bedeutung ist in der privaten Industrie eher gering. Berichtet wird Ende 2020 von 37 in der Privatwirtschaft geltenden Tarifverträgen, unter die insgesamt ca. 25 Prozent der Beschäftigten fallen. Das bedeutet umgekehrt, dass sich 75 Prozent der Beschäftigten Flexibilisierungswünschen von Betrieben nicht durch entsprechende Verweise entziehen könn(t)en.

Sarkastisch könnte man meinen, dass das Ziel der neuen gesetzlichen Regelungen gar nicht ist, bestehende Arbeitsbeziehungen für die Lohnabhängigen zu verschlechtern. So schlecht wie die Verhältnisse sind, können die Gesetze kaum werden. Vielmehr könnte das Ziel sein, den durch die Krise erreichten Ausbeutungsgrad mit einem rechtlichen Mantel für die Zukunft festzuschreiben, wenn sich die Kampfbedingungen für die Beschäftigten durch höheren Bedarf an Arbeitskräften verbessern sollten.

Und diese Zukunft ist nicht einmal sehr unwahrscheinlich. Aufgrund des Wiederaufbauplans der EU, aus dem Griechenland einen relevanten Anteil von mehr als 30 Mrd. Euro erhalten soll, und nach den BIP-Verlusten in der Pandemie wird in Athen und Brüssel für 2021 ein Wirtschaftswachstum von bis zu vier Prozent prognostiziert. Von diesem Kuchen sollen die Beschäftigten möglichst wenig abbekommen.[10] Anstelle dessen soll der Plan eines »Greece 2.0« umgesetzt werden, der alles beinhaltet, was auch hierzulande zum guten Ton und zum neoliberalen Gesellschaftsumbau gehört: ein Green New Deal mit dem massenhaften Ausbau von Windrädern gegen den Widerstand der ansässigen Bevölkerung und gleichzeitig die kurzfristige Schließung der Kohlegruben in Nordgriechenland (ohne dass dort Perspektiven für neue Arbeitsplätze entstehen), eine forcierte Digitalisierung und Antidiskriminierungsprogramme.

Kampf der Arbeiter und Gewerkschaften

Dazu passt der zweite große Komplex des neuen Arbeitsgesetzes: die Erschwerung der Bedingungen für Arbeitskämpfe. Dabei sind Regelungen zur Ver- oder Behinderung von Streiks vielfältig:

- Wurde der Streikaufruf einer betrieblichen Teilorganisation juristisch als illegal eingestuft, darf kein gewerkschaftlicher Dachverband an ihrer statt zum Streik aufrufen.
- In versorgungsrelevanten Betrieben muss zwischen Unternehmen und Beschäftigten ein Mindestdienstpersonal von 33% der Beschäftigten festgelegt werden, das im Streikfall einen Teilbetrieb aufrechterhalten muss. Ohne diese Voraussetzung sind Streiks dort illegal. Was als versorgungsrelevant gilt, ist nicht genau definiert und im Einzelfall Gegenstand der Auseinandersetzung; der Begriff entspricht in etwa dem der Daseinsfürsorge in Deutschland.
- Die Unterstützung von Gewerkschaften durch Arbeitgeber oder Parteien ist verboten.
- Im Streikfall muss die Gewerkschaft sicherstellen, dass Streikbrecher ungehindert und ohne körperliche oder psychische Gewalt ihre Arbeit ausführen können. Sonst kann der Streik gestoppt werden.
- Eine zivilrechtliche Haftung wird für die Gewerkschafter eingeführt, die bei Streiks Gewalt anwenden oder allgemein illegale Handlungen begehen. Gewerkschafter, die Hausbesetzungen, Blockaden oder Gewalt ausüben, indem sie Nichtstreikende an der Arbeit hindern, werden individuell zivilrechtlich haftbar gemacht.

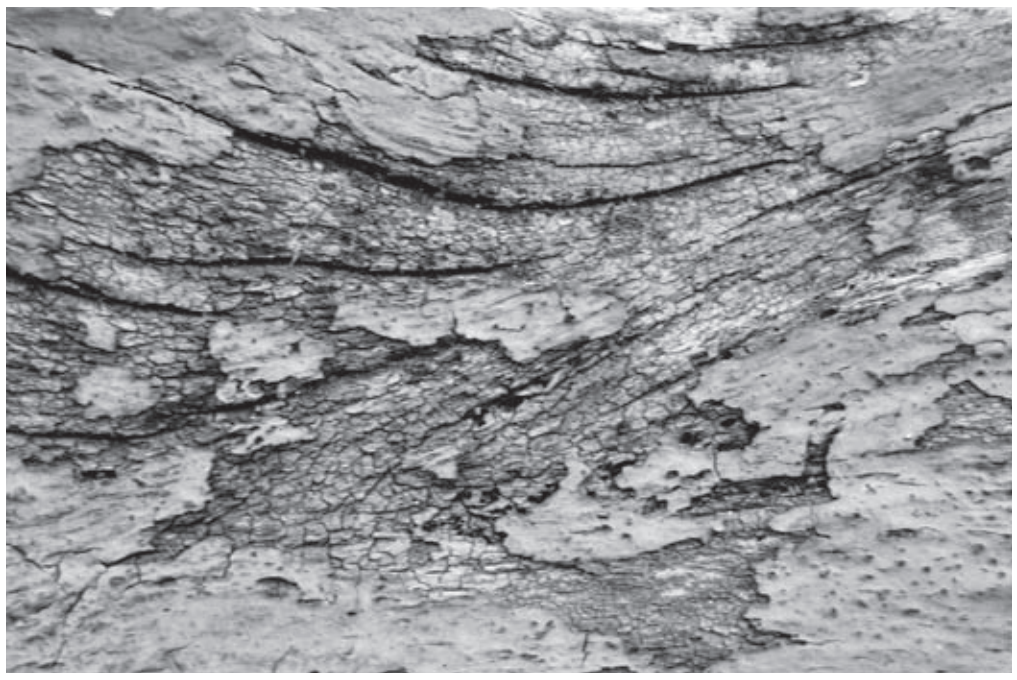
Idaho National Laboratory – Corn stover confocal image – cc by 2.0

Viele dieser Regelungen wie die persönliche Haftung in Arbeitskämpfen oder die Begrenzung des Streikrechts in Betrieben mit erheblichen sozialen Auswirkungen kennen wir auch aus den westeuropäischen Ländern wie Deutschland und Frankreich. Da, wo eine tatsächliche große Streikmacht der Gewerkschaften herrscht, z.B. bei der Bahn oder den Fluglotsen, wird versucht, diese mit Verweis auf »soziale Verantwortung« zu brechen: streiken ja, aber bitte so, dass es keinem wirklich weh tut!

Auch die Neugestaltung der Kündigungsregularien wirkt entsprechend. Wurde bislang eine Kündigung in einem Gerichtsverfahren als illegal und unwirksam eingestuft,

konnte der/die Gekündigte an den alten Arbeitsplatz zurück, jetzt kann der Arbeitgeber das verhindern und stattdessen eine (geringe) Ausgleichszahlung leisten.

Noch relevanter dürfte sein, dass eine Gewerkschaft in ein offizielles Register eingetragen sein muss, um einen Streik ausrufen zu können. Damit sollen vor allem die lokalen Aktivistinnen und Aktivisten vor Ort getroffen werden, die in der Vergangenheit, angesichts ähnlich sozialpartnerschaftlicher Dachverbände wie in Deutschland, radikale und



Leonardo Aguiar – Old wood – cc by 2.0

militante Aktionen in den Betrieben getragen haben. In die gleiche Richtung geht die Verpflichtung der Gewerkschaften, für alle Mitglieder eine elektronische Akte anzulegen und ein elektronisches Abstimmungssystem für Streiks einzuführen. Bei Streikabstimmungen sollen so auch alle abwesenden Mitglieder mit abstimmen können. Ist dies nicht sichergestellt, ist der Streik illegal.

Alle diese Maßnahmen zeigen erneut, dass der lupenreine Neoliberalismus, wie er in dem Gesetz zum Ausdruck kommt, durchaus nicht als Konzept der »Deregulierung« der Ökonomie und als »Rückzug des Staats« betrachtet werden kann. Wenn es um die Beschneidung der Macht der Gewerkschaften und Beschäftigten geht, reguliert der Neoliberalismus vielmehr massiv. Dereguliert wird nur dort, wo es um Gestaltungsmöglichkeiten des Kapitals und Schaffung neuer Märkte geht, d.h. die Zurichtung bislang nicht oder bedingt dem Kapital unterworfener sozialer Sektoren entsprechend der Verwertungsinteressen des Kapitals. Dies war schon die Erfahrung der britischen Gewerkschaften unter Thatcher, und sie wiederholt sich heute in Griechenland.

Widerstand

Angesichts dieser Entwicklungen nimmt es nicht Wunder, dass das Gesetz bei Beschäftigten und Gewerkschaften auf starken Widerstand gestoßen ist. Auch die Parteien von links bis Mitte-links, von der kommunistischen KKE bis zur staatstragenden KINAL, der Nachfolgepartei der PASOK, stellten sich gegen den Gesetzesentwurf, der am Ende nur mit den Stimmen der Nea Dimokratia beschlossen wurde.

Insbesondere im Vorfeld der Entscheidung Anfang Juni kam es zu zahlreichen Streiks und Demonstrationen, vornehmlich im Großraum Athen, aber auch z.B. auf Kreta. Auch wenn man sich Deutschland zumeist falsche Vorstellungen von einem »Generalstreik« in Griechenland macht – an vielen Orten ist davon gar nichts zu sehen –, waren in diesem Fall an der 24-stündigen Arbeitsniederlegung sehr viele beteiligt und aufgrund der Teilnahme des Transportarbeitersektors waren auch viele von den Auswirkungen betroffen. Die Entwicklung bei den Seeleuten, vorrangig auf Fährschiffen tätig, gibt Einblick in einen nicht untypischen Ablauf: Zunächst war für den 3. Juni ein 24-stündiger Streik geplant. Zwölf von insgesamt 13 der Gewerkschaften stimmten für eine Verschiebung auf den 10. Juni, eine wollte weiter am 3. Juni streiken. Von der Arbeitgeberseite wurde umgehend Klage vor dem Gericht in Piräus eingereicht, den Streik für illegal und missbräuchlich zu erklären. Der Streik wurde dann auch gerichtlich für illegal erklärt. Trotzdem versammelten sich am Morgen des 3. Juni Streikende und Unterstützer im Hafen und verhinderten zunächst, dass ein Fährschiff anlegen konnte. Der Arbeitgeber-Verband hatte zuvor das Ministerium gebeten, den unbehinderten Verkehr der Schiffe sicherzustellen. Es war aber keine Polizei vor Ort erschienen. Die Gewerkschaft beendete dann die Blockade und führte die Aktionen als Streik fort. Auch der Streik für den 10. Juni wurde dann für illegal erklärt, die aufrufenden 13 Gewerkschaften erklärten, dass sie den Streik trotz gerichtlicher Entscheidung durchführen wollten und die Schiffe am 10. Juni nicht auslaufen sollten. Wieviel Schiffe dann am 10. Juni tatsächlich nicht ausgelaufen sind, ist mir nicht bekannt, auf jeden Fall gab es im Anschluss einen erneuten Streikaufruf für den 16. Juni. Auch dieser Streik wurde nach Klage der Reedereien wieder verboten. Hier gab es deutlichen Unmut unter Passagieren, die zur Fähre kamen, nachdem die Reederei ihnen telefonisch bestätigt hatte, dass alle Fähren fahren würden. Angesichts der Sperren der Streikenden, die den Zugang für Einstiegswillige blockierten, hörte man unter den Passagieren aber Vorwürfe gegen die Schiffseigner und ihre Falschauskünfte, nicht gegen die streikenden Arbeiter.[11]

Die Demonstrationen gegen das Gesetz liefen in der in Griechenland häufigen Form getrennt nach politischen Fraktionen ab: Für 10 Uhr riefen PAME (KP-Gewerkschaftsverband) und KKE nahe der Akropolis zur Demonstration auf, um 10:30 versammelten sich Gewerkschaften, Organisationen der außerparlamentarischen Linken (z.B. Laiki Enotita, KKE (m-l), ANTARSYA und Arbeiterkollektive) nahe dem Omonia-Platz und um 11 Uhr begann die Versammlung der beiden Gewerkschaftsdachverbände GSEE (Privatwirtschaft) und ADEDY (öffentlicher Sektor), sowie der Parteien Syriza und KINAL.

Auch wenn manche Details für deutsche Betrachterinnen und Betrachter, die Massenmobilisierungen von Arbeitern nur vom Hörensagen kennen, etwas seltsam aussehen mögen, für Griechenland waren dies sehr wichtige Mobilisierungen; insgesamt gab es die mächtigsten Demonstrationen seit Langem.[12]

Im Editorial der gerade erschienen Ausgabe 156 der angesehenen, seit 1982 herausgegeben marxistischen Vierteljahreszeitschrift *Theseis* schreibt Mit-Herausgeber Jannis Milios: »Der Streik und die Kundgebung gegen das Gesetz ›Zum Schutz der Arbeit‹ (sic) am 10. Juni 2021 erinnerten an die Anfangstage des Beginns der Bewegung 2010-2011 gegen die Memoranden – ohne dass damit eine Wiederholung impliziert werden soll, aber ein Gefühl, oder eine Empfindung, die Möglichkeit des Vergleichs mit einem anderen Moment der gleichen historischen Phase. Trotz der Stilllegung des öffentlichen Verkehrs, trotz der parallelen Kundgebungen in Piräus und in verschiedenen anderen Teilen Attikas war die Demonstration im Zentrum Athens zusammen mit der Kundgebung zur Verurteilung der Goldenen Morgenröte die größte der letzten Jahre und sie übertraf alle bisherigen Schätzungen. Ähnliche Szenen der Massenbeteiligung wiederholten sich bei den Kundgebungen vom 16. Juni. Die Massen von Arbeitern und Jugendlichen machten deutlich, dass sie den Konflikt fortsetzen wollen, um die reaktionäre Gesetzeskonstruktion in der Praxis zu besiegen.«[13]

Für Griechenland ist dies umso bedeutsamer, als nach der Niederlage der Linken nach der erfolgreichen Volksabstimmung über die Memoranden am 5. Juli 2015 über Jahre allenthalben Agonie zu verspüren war. Linke, die vorher Syriza unterstützt hatten, hatten sich letztlich erfolglosen Splittergruppen angeschlossen, die Politik hinter sich gelassen oder verzettelten sich im Klein-Klein von Initiativen und Bewegungen. Für sie dürfte diese Mobilisierung so etwas wie die Hoffnung auf ein Neuerwachen linker Massenbewegungen auslösen. Ob es dazu kommen wird, ist noch nicht absehbar.

Die Regierung wird jedenfalls daran mitwirken, indem sie nach der Durchsetzung des neuen Arbeitsgesetzes ihre unternehmerfreundliche Liberalisierungspolitik fortzusetzen gedenkt. Als nächstes steht die Frage nach der liberalen Umgestaltung des Rentensystems an. Entsprechende Vorschläge wurden bereits im griechischen Parlament diskutiert. Gegenstand der Diskussion ist, die bestehende umlagefinanzierte Zusatzrente der griechischen Beschäftigten abzuschaffen. Sie soll durch ein am angelsächsischen Modell orientiertes System ersetzt werden, bei dem die Beiträge der Beschäftigten am Kapitalmarkt investiert werden. Das neue kapitalgedeckte Versicherungssystem soll in den Augen der Regierung die Rente von Jüngeren angesichts des demografischen Wandels sichern. Es soll grundsätzlich für Beschäftigte bis zu 35 Jahren gelten.

** Ralf Kliche lebt in Maintal und (teilweise) in Piräus. In den letzten Jahren hat er mehrere Artikel zu aktuellen Entwicklungen in Griechenland verfasst.*

Anmerkungen:

1 *www.labournet.de: »Massiver Widerstand in Griechenland gegen erneuten Angriff auf Arbeitszeit und Streikrecht etc. im neuen Arbeitsgesetz«*
2 *Anmerkung der Redaktion: Die express-Redaktion befürwortet und praktiziert – wie unsere aufmerksamen Leser:innen wissen – i.d.R. die gegenderte Schreibweise mit Doppelpunkt. Der Autor dieses Textes will demgegenüber an der Verwendung des generischen Maskulinums (d.h., mit der grammatisch männlichen Form sind Menschen aller Geschlechter gemeint) festhalten. Wir haben entschieden, die Veröffentlichung des Textes nicht an dieser Frage scheitern zu lassen.*
3 *Als Beispiele für die Darstellungen aus unterschiedlichen politischen Perspektiven können herangezogen werden: www.news247.gr/politiki/neos-ergasiakos-nomos-etsi-tha-katastratigeitai-to-8oro-perikopes-apodochon-dikaiomaton.9265809.html vom 17. Juni 2021, für eine eher kritische Darstellung der Gesetzesinhalte und www.kathimerini.gr/politics/561402988/yp-ergasias-20-vasikes-allages-poy-epiferei-o-neos-nomos/ vom gleichen Tag für eine affirmative Darstellung.*
4 *www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2021-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi, S. 86*
5 *Ebd.*
6 *Griechenland Zeitung v. 26. März 2021: »Zahl der Arbeitslosen geht während der Corona-Pandemie leicht zurück.« Online unter: www.griechenland.net*
7 *www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2021-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi*
8 *Ebenda, S. 78*
9 *Ebenda, S. 79*
10 *SZ v. 30. April 2021: »Der Traum von Europas Kalifornien.« Online unter: www.sueddeutsche.de/politik/griechenland-aufbauplan-eu-1.5280278*
11 *Ich folge hier der Berichterstattung der Ef.Syn, z.B.: www.efsyn.gr/node/298592*
12 *Einen Eindruck vermittelt das kurze, agitatorisch aufgehübschte und englisch untertitelte Video der PAME: www.youtube.com/watch?v=lTc7ksGW4-E, auch: www.youtube.com/watch?v=xerdKLkwcak*
13 *Siehe Editorial der Nummer 156 auf www.theseis.com*

DIE SINNE SCHÄRFEN. JETZT TESTEN:
4 Ausgaben für 10 €
Bestellungen unter www.akweb.de
ak
analyse & kritik
Zeitung für linke Debatte und Praxis

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT
Bald erhältlich!

Peter Bescherer / Anne Burkhardt / Robert Feustel / Gisela Mackenroth / Luzia Sievi
Urbane Konflikte und die Krise der Demokratie
Stadtentwicklung, Rechtsruck und Soziale Bewegungen
(Raumproduktionen: Theorie und gesellschaftliche Praxis, Band 36)
2021 –246 Seiten – ca. 28,00 €
ISBN 978-3-89691-057-8
WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Unsere Solidarität gegen ihre Repression!
DIE ROTE HILFE erscheint viermal im Jahr und kostet 2 Euro, im Abonnement 10 Euro im Jahr. Für Mitglieder der Roten Hilfe e.V. ist der Bezug der Zeitung im Mitgliedsbeitrag inbegriffen. **Gefangene erhalten die Zeitung kostenlos.**

Erhältlich auch in gutsortierten Bahnhofsbuchhandlungen
Schwerpunkt 2/2021: Rassistische Repression
info@rote-hilfe.de ★ www.rote-hilfe.de

Eingesperrt am Arbeitsplatz

Erneut Fabrikbrand und Tote in Bangladesch

Über unseren Freund:innen und Büronachbar:innen von TIE (Transnationals Information Exchange) erreichte uns die Nachricht von einer abermaligen Brand-Katastrophe in einer bangladelischen Fabrik. Abermals wird deutlich, wie notwendig unabhängige gewerkschaftliche Organisierungsmöglichkeiten wären, um der ständigen Umgehung von Arbeits- und Schutzrechten wirksamen Widerstand eentgegenzusetzen. Wir dokumentieren die Stellungnahme des Asia Europe People's Forum (AEPF).

In einer Lebensmittel- und Getränkefabrik in Bangladesch brach (am 9. Juli, Anm. d. Red.) ein Feuer aus, das mindestens 52 Arbeiter:innen tötete und mehr als fünfzig weitere verletzte. Die Arbeiter:innen waren im Gebäude eingeschlossen, da der einzige Ausgang verschlossen war. Die illegale Praxis, die Arbeiter:innen zu zwingen, in der Fabrik zu bleiben, hat zu dieser schrecklichen Tragödie geführt. Sie offenbart einmal mehr die extrem unsensiblen Sicherheitsstandards, die erst dann an die Öffentlichkeit gelangen, wenn sich eine Tragödie solchen Ausmaßes ereignet.

Die Zahl der tatsächlichen Todesopfer ist noch nicht bekannt, da man befürchtet, dass noch viele weitere Arbeiter:innen im fünften und sechsten Stock des Gebäudes eingeschlossen sind, das auch 24 Stunden nach dem Vorfall noch brannte.

Die Fabrik gehört der Sajeeb Group, einem Unternehmen aus Bangladesch, das unter dem Dach der pakistanischen Shezan International mit Sitz in Lahore Saft für den Export nach Australien, in die USA, nach Malaysia, Singapur, Indien, Bhutan, Nepal sowie in den Nahen Osten und nach Afrika produziert. Die AEPF verurteilt dieses Massaker und den fahrlässigen Mord und steht in Solidarität mit den arbeitenden Menschen in Bangladesch.

Bangladesch hat eine miserable Bilanz in Sachen Arbeitssicherheit und es gab in der Vergangenheit viele Vorfälle, bei denen Fabriken in Brand gerieten und die Arbeiter:innen darin eingeschlossen waren. Nach den Arbeitsgesetzen darf keine Fabrik ihren Ausgang während der Arbeitszeit und bei laufender Produktion verschließen. Die Gesetze werden jedoch regelmäßig missachtet, was dazu führt, dass Arbeiter:innen im Inneren verbrennen, wie es vor neun Jahren in der Bekleidungsfabrik Tazreen Fashions geschah, als mindestens 112 Arbeiter:innen ums Leben kamen.

Es ist auch kein Zufall, dass sich die meisten dieser Unfälle in exportorientierten Betrieben ereignen, die Arbeiter:innen für einen Hungerlohn beschäftigen und Sicherheitsmaßnahmen nach Belieben missachten. Die Fabrikbesitzer greifen auch auf Schläge und andere Drohungen und Einschüchterungen zurück, um die Arbeiter:innen zu nötigen und sie davon abzuhalten, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Obwohl Abschnitt 195 des Arbeitsgesetzes von Bangladesch (2006, geändert 2013) solche Praktiken verbietet, wird es kaum umgesetzt. Darüber hinaus werden weibliche Arbeiterinnen übermäßig ausgebeutet und oft missbraucht.

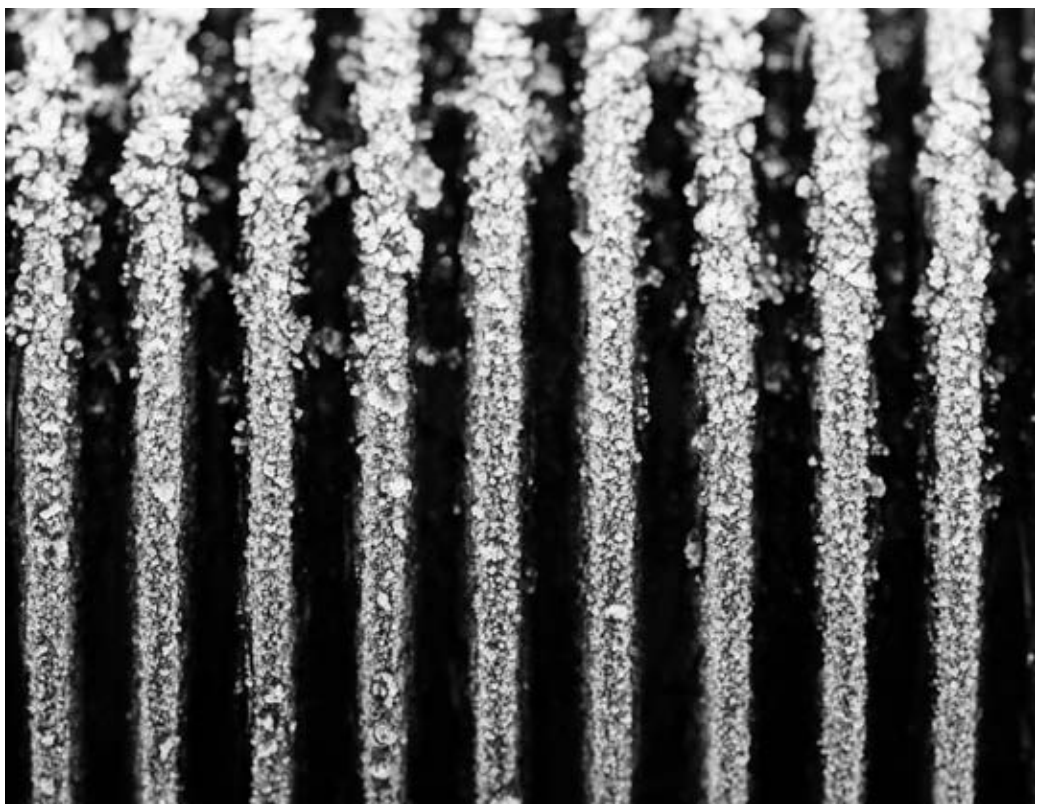
Nach dem Brand bei Tazreen Fashions und dem Einsturz des Rana Plaza betonten internationale Gremien, darunter die ILO (International Labour Organisation), die Notwendigkeit, die Sicherheits- und Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie und anderen Branchen zu verbessern, aber diese Aufrufe blieben weitgehend unbeachtet. In ihrem Bericht von 2017 hat die ILO eingeräumt, dass der regulatorische Rahmen und die Inspektionen des Landes »nicht mit der Entwicklung der Branche Schritt halten konnten«. Ähnliche Bedenken hinsichtlich der Sicherheit der Arbeiter:innen wurden auch von einer Reihe von Überwachungsagenturen und Arbeitsrechtsaktivist:innen geäußert.

Die AEPF prangert diese vorsätzliche Vernachlässigung des Lebens der Arbeiter:innen an und verurteilt die Fabrikbesitzer, die internationalen Käufer und die Behörden für solche wiederholten Katastrophen. Wir fordern außerdem:

- die sofortige Einsetzung eines hochrangigen Ausschusses durch die zuständigen Behörden, um diesen Vorfall zu untersuchen, die verantwortlichen Stellen zu identifizieren und strenge Schritte zu empfehlen, um weitere Vorfälle dieser Art zu verhindern. Dem Ausschuss müssen Vertreter der Arbeiter:innen und Sicherheitsexpert:innen angehören.
- Die zuständigen Behörden müssen gegen alle direkt oder indirekt Schuldigen ein Strafverfahren einleiten, und sie müssen zu harten Haftstrafen verurteilt werden.
- Die Regierung muss eine faire, gerechte und rechtzeitige Entschädigung für die Familien der Getöteten und durch die Fahrlässigkeit der Unternehmen dauerhaft Behinderten sicherstellen.
- Sofortige Durchsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und ordnungsgemäßen Arbeitsbedingungen.
- Gewährleistung eines angemessenen, existenzsichernden Lohns und angemessener Arbeitsbedingungen für die Arbeiter:innen.
- Stopp der Zerschlagung von Gewerkschaften und die Erlaubnis, sich als Arbeiter:innen zu organisieren und Vereinigungen zu bilden.

Asia Europe Peoples' Forum

Weitere Informationen unter: https://aepf.info/aepf-statement-bangladesh-factory-fire



Martin Nijenhuis – Frosted pattern – cc by nd 2.0

Regionalwahlen in Frankreich

Dämpfer für Macron und Le Pen – AG Wahlbeobachtung

Am 20. und 27. Juni fanden in Frankreich Regionalwahlen statt – ein letzter Stimmungstest vor den Präsidentschaftswahlen im April kommenden Jahres. Anders als in mehreren Umfragen vorhergesagt, musste dabei der rechtsextreme *Rassemblement National* (RN) von Marine Le Pen deutliche Stimmenverluste hinnehmen. Ausgesprochen schlecht, wenn auch weniger unerwartet, schnitt Macrons Wahlverein *La République en marche* (LREM) ab, der es in einigen Regionen nicht einmal in den zweiten Wahlgang schaffte. Im Ergebnis wurden in allen dreizehn französischen Regionen (außerhalb der Überseegebiete) die 2015 gewählten Amtsinhaber:innen im Amt bestätigt. Fünf sind Mitglieder der sozialistischen Partei (PS) und stützen sich auf regional unterschiedliche sozialdemokratisch-ökologische Bündnislisten, sieben Gewählte gehören zum bürgerlich konservativen Lager mit der Partei Les Républicains (LR) als stärkster Kraft, einer ist korsischer Nationalist.

Gekennzeichnet war die Wahl von einer extrem niedrigen Wahlbeteiligung von 33,3 Prozent im ersten sowie 34,7 Prozent im zweiten Wahlgang. 2015 hatte die Wahlbeteiligung noch 49,9 Prozent erreicht. Umfragen zufolge waren die am häufigsten genannten Motive für die Wahlenthaltung eine allgemeine Unzufriedenheit mit den Politiker:innen, kein passendes politisches Angebot sowie Desinteresse an diesen Regionalwahlen. Besonders ausgeprägt war die Stimmenthaltung bei den Jüngeren. So blieben beim ersten Wahlgang 87 Prozent der Wähler:innen im Alter von 18 bis 24 Jahren und 83 Prozent in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre zu Hause. Während mehr als die Hälfte der Rentner:innen zur Wahl ging, blieben drei Viertel der Arbeiter:innen und Angestellten der Wahl fern.

Das Wahlergebnis auf nationaler Ebene zusammenzufassen, ist nicht ganz einfach, da in den Regionen jeweils unterschiedlich zusammengesetzte Listenverbindungen zur Wahl standen, allein der Rassemblement National trat überall eigenständig an. Insgesamt entfielen etwa 39 Prozent der Stimmen auf unterschiedliche linke und grüne Listen, 29,5 Prozent gingen an Listen der bürgerlichen Rechten. Knapp neun Prozent entfielen auf Listen von LREM, die allerdings in der Region Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) von vornherein auf eine eigene Kandidatur verzichtete und zusammen mit den Konservativen antrat. Der rechtsextreme Rassemblement National erreichte diesmal landesweit »nur« 19,3 Prozent der Stimmen. Gegenüber 2015, als die Partei noch als Front National antrat, bedeutet dies einen Verlust von 8,4 Prozentpunkten. Offensichtlich waren diesmal auch viele ihrer Stammwähler:innen zu Hause geblieben.

2015 wurden unter der Präsidentschaft von François Hollande (PS) die Zahl der Regionen drastisch verkleinert. Waren zuvor die allermeisten Regionen von unterschiedlichen Linksbündnissen geführt worden, kippte bei den Regionalwahlen 2015 die Mehrheit der Regionen ins bürgerlich rechte Lager, bei zum Teil sehr starken Ergebnissen des extrem rechten Front National. Bei den Regionalwahlen gibt es, sollte keine Liste im ersten Wahlgang 50 Prozent der Stimmen erhalten, einen zweiten Wahlgang, für den sich alle Listen mit mindestens 10 Prozent der abgegebenen Stimmen qualifizieren.

Anhänger:innen der Gewerkschaften wählten eher links

Laut einer Umfrage vom Tag des ersten Wahlgangs sagten 48 Prozent der Wähler:innen, die sich als Mitglieder bzw. Sympatisant:innen einer Gewerkschaft ansehen, für eine der Liste der sozialdemokratisch/sozialistischen Linken (einschließlich grün-ökologischer Listen) gestimmt zu haben, weitere fünf Prozent haben für die radikale Linke (Lutte Ouvrière) gestimmt. 20 Prozent stimmten für eine bürgerlich konservative Liste, 12 Prozent für LREM und 12 Prozent für RN. Damit bestätigt sich wie bei früheren Wahlen, dass anders als in Deutschland diejenigen, die den Gewerkschaften nahestehen, deutlich seltener rechtsextrem wählen als der Durchschnitt der Wähler:innen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Regionalwahlen Frankreich – 1. Wahlgang
Abstimmungsverhalten der Mitglieder/Sympathisant:innen von Gewerkschaften (Auswahl)

Liste/Partei	Gewerkschaftsnahe Wähler:innen gesamt	CGT	CFDT	FO	SUD
Radikale Linke (Lutte Ouvrière)	5	6	2	12	4
Parlamentarische Linke (PS, LFI, PCF etc.) und Grüne (gesamt)	48	62	42	42	65
LREM	12	6	17	6	11
Konservative	20	10	25	20	8
RN	12	13	12	16	6

Quelle: Liasons Sociales; http://syndicollectif.fr/wp-content/uploads/2021/06/Pour-qui-ont-vot%C3%A9-les-sympathisants-des-syndicats-aux-r%C3%A9gionales-LSQ.pdf

Nach Gewerkschaftsverbänden sortiert, wählten besonders ausgeprägt die Anhänger:innen der CGT sowie von SUD eine linke bzw. radikal linke Liste, wohingegen die Wähler:innen, die sich CFDT verbunden fühlten, relativ häufig für LREM stimmten. Der hohe Stimmanteil, den die radikale Linke in Form von Lutte Ouvrière unter Anhänger:innen von Force Ouvrière erzielte, hat damit zu tun, dass diese trotzkistische Organisation traditionell hier ihre gewerkschaftliche Hochburg hat. FO-Anhänger:innen wählten allerdings auch besonders häufig RN, wobei auch hier der Stimmanteil gegenüber früheren Wahlen deutlich rückläufig war.

Die Präsidentschaftswahl wirft ihre Schatten voraus

Das vergleichsweise schlechte Abschneiden der extremen Rechten ist sicher das erfreulichste Ergebnis dieser Wahl. Der RN hatte gehofft, diesmal eine oder sogar mehrere Regionen zu gewinnen. Dass die extreme Rechte am Ende selbst in der Region PACA, wo sie noch im ersten Wahlgang vorne lag, scheiterte, verdankte sich dem Rückzug der ökologisch-linken Bündnisliste zu Gunsten der bürgerlich Konservativen im zweiten Wahlgang. Diese sogenannte »republikanische Front«, das heißt, ein taktisches Stimmverhalten von bürgerlich Konservativen, Liberalen sowie Grünen und Linken zu Lasten der extremen Rechten im zweiten Wahlgang war es, was Macron 2015 ins Präsidentenamt getragen hatte. Der inzwischen unter anderem wegen einer erratischen Corona-Politik unpopuläre Präsident setzt darauf, dass sich diese Konstellation im April 2022 wiederholt, er erneut gegen Marine Le Pen in die Stichwahl kommt, um dann als kleineres Übel wiedergewählt zu werden. Sein Vorbild ist in dieser Hinsicht Jacques Chirac, dem 2002 schmale 19,9 Prozent der Stimmen genügten, um in den zweiten Wahlgang zu kommen, wo er dann mit 80 Prozent gegen Jean-Marie Le Pen, Vater von Marine Le Pen, gewann.

Das schlechte Abschneiden von LREM in den Regionalwahlen kann ihm deshalb auch solange gleichgültig sein, solange sowohl die bürgerliche Rechte wie die Linke bei den Präsidentschaftswahlen im kommenden Jahr getrennt antreten. Für beides stehen die Chancen derzeit nicht schlecht. Bei den Konservativen ist offen, ob es zu einer gemeinsamen Spitzenkandidatur kommt und das links-ökologische Lager ist tief gespalten. Jean-Luc Mélenchon, das französische Vorbild von Sahra Wagenknecht, lehnt eine gemeinsame Kandidatur der Linken, so sie sich nicht um seine Person schart, ab und ob sich PS und französische Grüne auf eine gemeinsame Kandidatur verständigen können, ist auch noch offen. Wie es anders gehen könnte, hatten 2020 die Kommunalwahlen in Marseille gezeigt, wo erstmals nach Jahrzehnten die Bildung eines breiten links-ökologischen Bündnisses gelang, was dann prompt die Wahlen gewann.

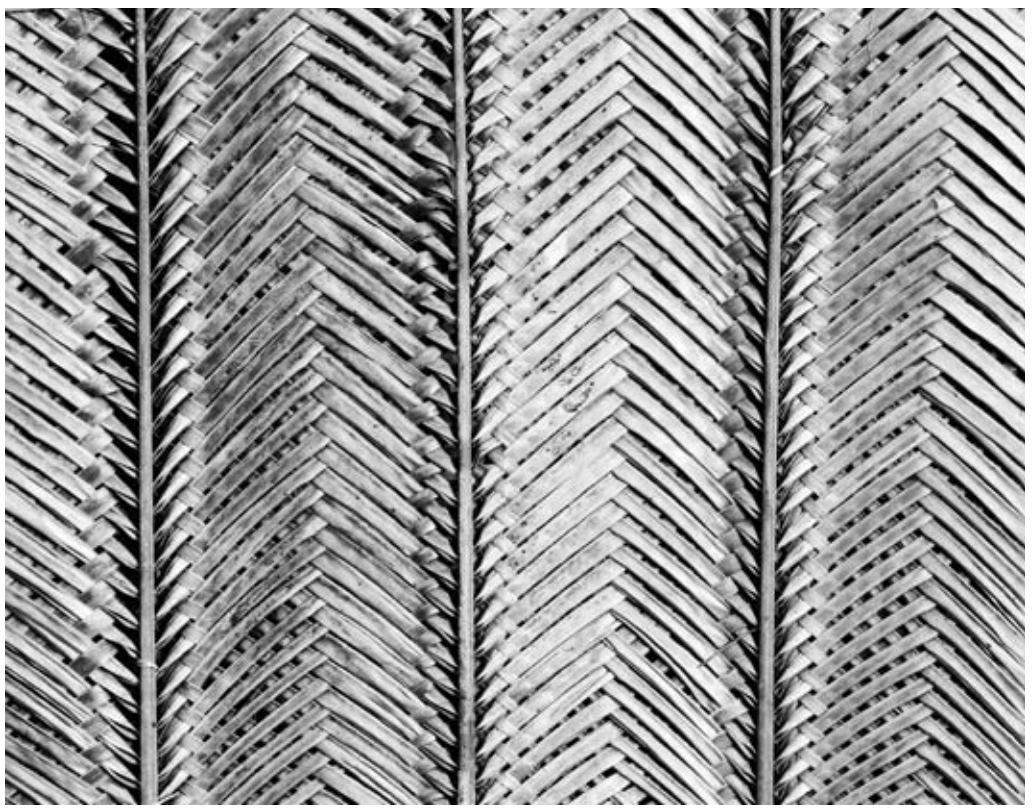
Abzuwarten bleibt, welcher Protest sich regt, wenn Macron, wie von ihm als Reaktion auf die Regionalwahl angekündigt, seine heftig umkämpfte, im Frühjahr 2020 mit Verweis auf Corona auf Eis gelegte Verlängerung des Rentenalters nun doch noch im Schnellverfahren durchsetzen will.

Zum Schluss bleibt noch vom Ende einer Epoche zu berichten: Bei den parallel stattfindenden Wahlen zu den Räten der Départements verlor die KP Frankreichs trotz Unterstützung durch ein linkes Wahlbündnis mit dem direkt an Paris angrenzenden Val-de-Marne das letzte von ihr gehaltene Département an die bürgerliche Rechte.

Ohne Obdach

Statistisches Bundesamt bestätigt negative Entwicklung bei Tarifbindung

Nach den neuesten Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamtes (destatis) ist die Zahl der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten, weiter rückläufig. Reinhard Bispinck, Tarifexperte und bis zu seinem Ruhestand Leiter des WSI-Tarifarchivs, hat aus Anlass der Veröffentlichung der neuesten VSE-Daten eine umfangreiche Präsentation erstellt, aus der wir einige Ergebnisse vorstellen. Wir verweisen dazu auch auf seine Webseite mit Kommentaren und Analysen zur Tarifpolitik (reinhard-bispinck.net).



Andrew Moore – Screen – cc by sa 2.0

Nach den neuesten Zahlen der Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamtes (destatis) arbeiteten 2018 lediglich 43 Prozent aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag. Bei der vorausgegangenen Erhebung 2014 lag die Tarifbindung der Beschäftigten noch bei 45 Prozent. Damit liegt die von der VSE 2018 festgestellte Tarifbindung noch unter den 51 Prozent, die das IAB Betriebspanel für das Jahr 2020 ermittelt hat – ein Unterschied, der auch bei der Vorgängeruntersuchung der VSE 2014 festgestellt werden konnte. Der Blick auf die Tarifbindung der Betriebe zeigt erneut, wie klein die Minderheit der bundesdeutschen Betriebe ist, die noch Tarifverträgen unterliegt (siehe Tabelle 1). Die Unterschiede zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der der Beschäftigten beruht darauf, dass vor allem mittlere und große Betriebe einer Tarifbindung unterliegen, während die große Mehrheit der Kleinbetriebe tariflos ist. Nach wie vor liegt die Tarifbindung in Ostdeutschland deutlich unter der im Westen der Republik. Firmentarifverträge spielen in Bezug auf die Tarifbindung nach wie vor nur eine sehr untergeordnete Rolle.

Die Gründe für die Abweichungen zwischen VSE und IAB-Betriebspanel lassen sich leider nicht befriedigend aufklären. Die bisher im Abstand von vier Jahren durchgeführte VSE beruht auf einer repräsentativen Erhebung bei rund 60.000 Betrieben; seit 2014 werden dabei auch Betriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einbezogen. Die jährlich erhobenen Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit beruhen auf einer repräsentativen Auswahl von 16.000 Betrieben mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. VSE wie IAB-Betriebspanel sind Arbeitgeberbefragungen. Die VSE hat auf Grund der höheren Fallzahlen gegenüber dem IAB-Panel jedoch den Vorteil, dass detailliertere Branchenanalysen vorgenommen werden können.

Wie sehr die Tarifbindung der Beschäftigten zwischen den Branchen streut, zeigt ein Blick auf eine Auswahl von Branchen, die für die DGB-Gewerkschaften von besonderer Bedeutung sind (siehe Tabelle 2). In einzelnen Branchen, so z. B. im öffentlichen Dienst oder auch im Sozialwesen, ist mehr als eine Gewerkschaft vertreten. Genannt ist hier nur die jeweils führende Gewerkschaft.

Die von Reinhard Bispinck aufbereiteten Daten zeigen große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen den Branchen. Die aktuelle Verdienststrukturerhebung offenbart dabei erneut die erheblichen Lücken, die inzwischen in Bezug auf die Tarifbindung bestehen. Die VSE bestätigt die abnehmende Tendenz der Tarifbindung und die seit Jahren auch durch das IAB-Panel dokumentierte Dringlichkeit der Stärkung des Tarifsystems sowohl durch die Tarifparteien wie durch die Regierung.

(Red.)

Quelle: Reinhard Bispinck (2021): Tarifbindung – Neue Daten der Verdienststrukturerhebung 2018 im Vergleich zum IAB Betriebspanel 2020, Präsentation, Düsseldorf 2021, https://reinhard51.files.wordpress.com/2021/06/tarifbindung-vse-2018-und-iab-betriebspanel-2020.pdf Zu finden auf: reinhard-bispinck.net

Tabelle 1: Tarifbindung von Beschäftigten und Betrieben (in Prozent)

	Beschäftigte		Betriebe	
	VSE 2018	IAB 2020	VSE 2018	IAB 2020
Gesamt	43	51	14	26
West	44	53	15	28
Ost	37	43	12	19
Branchentarif	39	43	13	24
Firmentarif	4	8	1	2

Quelle: VSE 2018, IAB-Betriebspanel 2020; Zusammenstellung R. Bispinck 2021

Tabelle 2: Verdienststrukturerhebung 2018: Tarifbindung nach Branchen (in Prozent); Zuordnung nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen

Gewerkschaft	Branche	Tarifbindung Beschäftigte	Tarifbindung Betriebe
IG Metall	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	73	25
	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	57	18
	Maschinenbau	51	16
	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	36	10
	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	34	5
	Textilindustrie	32	15
	Möbelindustrie	22	16
ver.di	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	100	100
	Wasserversorgung	87	86
	Erbringung von Finanzdienstleistungen	87	65
	Energieversorgung	81	47
	Wach- und Sicherheitsdienste	68	42
	Telekommunikation	47	40
	Gesundheitswesen	46	10
	Post-, Kurier- und Expressdienste	42	25
	Abfallwirtschaft	36	12
	Sozialwesen (ohne Heime)	34	29
	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	26	12
IG BCE	Chemische Erzeugnisse	62	19
	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	54	26
	Pharmazeutische Erzeugnisse	54	19
	Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	42	26
	Gummi- und Kunststoffwaren	33	9
NGG	Getränkeherstellung	53	15
	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	32	16
	Beherbergung	32	17
	Gastronomie	20	12
IG BAU	Tiefbau	64	48
	Hochbau	53	40

Quelle: VSE 2018, IAB-Betriebspanel 2020; Zusammenstellung R. Bispinck 2021

Thomas »Gerd« Gabler 1951-2021

Ein Nachruf der Erwerbsloseninitiative Basta! Berlin und Freund:innen

Einer, der viele Schliche hat und der den Augenblick zu erkennen und nutzen suchte, unser lieber Freund, Kumpan und Genosse Thomas Gabler, auch Gerd genannt, ist tot.

Seine Mutter und sein Vater arbeiteten von 1939 bis 1945 bei der Kriegsmarine. Gerd, sein Bruder und die Mutter lebten die ersten Jahre in Pleißa, Sachsen. Sie zogen dann nach Berlin West. Die dortige Rudolf-Steiner-Schule beurteilte Gerd als eigenwillig und unverträglich seinen Mitschülern gegenüber. In seinen Zeugnissen hieß es: »Sicherlich meint er manches Mal von sich, dass er doch eigentlich ein schlaues Bürschlein sei. Aber dann begreift er nicht einmal die einfachsten Spielregeln, bringt er vieles von dem nicht fertig, was fast alle Kinder fertig bringen.«

In der 5. Klasse hieß es: Er habe eine »nette Bescheidenheit« entwickelt und falle dem Lehrer »kaum ins Wort.« Weiter angesprochen wird dann: »Thomas strickte langsam und ordentlich, aber der Mensch braucht zwei Strümpfe, will er nicht frieren. Der zweite Strumpf wird nun also in der 6. Klasse gestrickt werden müssen.« In einem anderen Zeugnis schreibt die Schule: »Thomas sollte freies Sprechen kräftig üben. Er sprach bis jetzt abgehackt, fast scheu, die Worte wollten sich nicht in Sätze fügen. Seine Antworten konnte man dem Sinn nach nicht verstehen.«

Wie niederträchtig und verletzend müssen solche Aussagen auf ein Kind wirken.

Von der anthroposophischen Steiner-Schule wechselte er an das jesuitische Canisius-Kolleg. Die große Revolte 1967/68 erfasste ihn dort noch als Schüler. Zusammen mit einigen Mitschülern organisierte er sich in einer klandestinen Gruppe, und solidarisch boten sie den Patres auch manches Mal Paroli.

Diese so gegensätzlichen Prägungen führten Gerd zum Studium der Ethnologie, das er 1977 mit einer Magisterarbeit über ein andalusisches Bergdorf abschloss. Einem anderen andalusischen Bergdorf, El Gastor, Ort und Gegenstand weiterer Feldforschungen und historischer Recherchen, blieb er ein Leben lang verbunden.

Die hierarchische Welt der DDR, der BRD, der Schule und die häusliche Erziehung waren wohl schwer erträglich. Letztere lag im Zuständigkeitsbereich der Mutter – ein extremes Abhängigkeitsverhältnis zwischen Mutter und Sohn, geprägt von Schlägen und weiteren Grausamkeiten. Gerd selbst hat selten darüber gesprochen. Im weiteren Leben hat er sich von seinem Elternhaus und der Idee, sich einer nationalen Identität gewiss zu sein, verabschiedet.

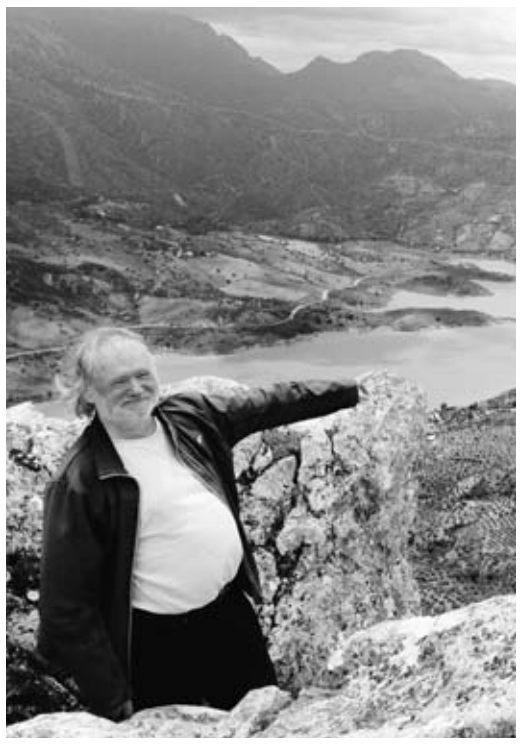
Später zog Gerd auf abendlichen Touren mit seinem kleinen, aber fein sortierten mobilen Buchladen in der schwarzen Ledertasche durch die Kneipen und geriet dadurch in die Fänge der Justiz. Es kam zu einer Verhandlung gegen ihn, die ein Verlag wegen Raubdrucks betrieb.

Dem Institut für Heuristik gehörte er u.a. als Redakteur der Zeitschrift *Schattenlinien* an, die von 1990 bis 1994 erschien. Gerd hielt die Eröffnungsrede des Instituts. Es gab eine grandiose Dia-Schau zum Thema »Reiten, reiten, reiten« – eine Kulturgeschichte des wilhelminischen Kaiserreichs. Ihm war nicht wichtig, als individueller Autor eines Beitrags erkennbar zu sein. Fast seine gesamte Barschaft steckte er in dieses Institut.

Gerd lebte seit 1991 in der Mulackstraße 22. Die Verunsicherung darüber, ob er dort wohnen bleiben könne, begleitete ihn bis zu seinem Lebensende. Der letzte Räumungsprozess und der sich daraus ergebende Zwangsumzug haben ihn überwältigt. Er war der letzte Mieter der Mulackstraße, der funktionslose Rentner steht nun nicht mehr im Weg. Das Haus ist vollständig entmietet.

1996 – 2000

Der Außenkarton für die übliche Leseprobe-Version der dann aber nicht mehr erschienenen Schattenlinien Nr. 10 (»Spuren des Wissens, Horizonte der Erwartung«, 1996) war schon gedruckt, als Entwicklungen in der Wissensproduktion Gerds Kampf um Verständigung in eine neue Situation führten. »Als Konsequenz aus dem Niedergang der Protestwelle im Frühjahr 1998 starteten eine Anzahl von Studierenden längerfristige Organisierungsversuche. Für Aufsehen sorgte insbesondere die Gründung der Föderation der Bildungssyndikate im November 1998, als sich in sieben Städten gegründete Bildungssyndikate als gemeinsame Branchengewerkschaft assoziierten und sich kurz darauf der FAU anschlossen. Ziel war es, die Tradition lediglich sporadisch aufflammender Proteste in der Studierendenschaft zu überwinden und im Rahmen einer Organisation kontinuierliche Arbeit im Bildungsbereich zu leisten. Von diversen Medienorganen als »erste bundesweite Studentengewerkschaft« dargestellt, beruht ihr Konzept in Wirklichkeit auf einer statusgruppenübergreifenden Organisierung von Lehrenden, Lernenden und Angestellten im Bildungssektor.« (de.wikipedia.org/wiki/Studentenstreik_1997)



Auf dem Gründungskongress der Föderation der Bildungssyndikate in der FAU (Freie Arbeiter:innen-Union) in der Schule für Erwachsenenbildung im Mehringhof in Berlin Kreuzberg beschrieb Gerd sein Interesse an der Bildungsgewerkschaft in etwa wie folgt: Anarchosynikalismus könne nicht als Trachtentruppe betrieben werden. Als Bildungsarbeiter sehe er in einer BRD-weiten Branchen-Föderierung im Bildungssektor erstmals einen Ansatz der FAU, gewerkschaftlich praktisch zu werden. Als Partner im Institut für Heuristik und der Support Agentur und Mitverleger in deren Support Edition war er der einzige Berufstätige und zunächst der einzige mit Studienabschluss unter lauter Lernenden im Bildungssyndikat Berlin.

Aus dem Bildungssyndikat Berlin rekrutierte sich bald das Internationale Sekretariat der FAU, wo, koordiniert mit anderen, Gerd die spanischsprachigen Verbindungen pflegte. Der Scheitelpunkt unserer Tätigkeit war, im Dezember 2000 mit anderen die FAU auf dem IAA-Kongress in Granada, Spanien, zu vertreten. ***(U.)***

2001-2007

»Gerd« – wir dachten immer, das sei so eine Art Partei-Name. Mein Lieblingszitat von ihm: »Ich bin Marxist, also bin ich Anarchist.«

»Während unserer gemeinsamen Zeit in der FAU gab es einen kleinen Frühling des Klassenkampfes. Während sich alle möglichen linken Strömungen gegenseitig wegen des Palästina-Israel Konflikts zerfleischten, machte die FAU einfach altmodisch »Klassenkampf« und reagierte auf die Agenda 2010 und die Hartz-Gesetze. Wir gründeten bundesweit Anti-Hartz-Bündnisse oder traten in solche ein. Obwohl wir als Allgemeines Syndikat jener Teil der Lokalföderation waren, der in Punkto Agenda 2010 am meisten nach außen trat, war Bildungssyndikalist Gerd Stammgast bei uns im Anti-Hartz-Bündnis.

Wir machten im Berliner FAU-Lokal eine Art »Erwerbslosenfrühstück«, wohin mensch auch mit seinen Jobcenter-Problemen kommen konnte und beraten und begleitet wurde. Als wir später in der »Lunte« damit weitermachten, verblieb schließlich nur noch Gerd als ausdauernder Berater und Begleiter, wenn es darum ging, Leute zum Jobcenter zu begleiten. Ab 2008 machte er regelmäßig auch Informations- und Diskussions-Veranstaltungen in der Lunte. Wenn es um Änderungen in den Hartz-Gesetzen ging, kamen sogar Anwälte, um sich die Neuigkeiten von ihm zu holen. ***(A./Lunte)***

Nach 2007

Aus der FAU wurde Gerd 2007 ausgeschlossen, in der Kampagne gegen Hartz IV verweilte er noch eine Zeit. Für Gerd war die kämpfende und träumende Gruppe wichtig, weshalb er sich wohl auf uns, auf Basta, einließ. Ab 2010 steckte Gerd in allen Entwicklungsprozessen von Basta, von einer deutschsprachigen Gruppe zu einer vielsprachigen, von einer stärker männerdominierten bis zur Erweiterung mit dem Aufbau einer Frauengruppe. Mit Basta aus der Verunsicherung aller Lebensbereiche und Arbeitsverhältnisse heraus sich organisieren, das ist Grundsatz unserer Gruppe. Ratsuchende, die zu uns kommen, legen Zeugnis ab von den ihnen angetanen Zumutungen, berichten über Lohnarbeitsverhältnisse und Diskriminierungstechniken, denen sie ausgesetzt waren. Der Beratungsraum als Ort für Ratsuchende wird eine Möglichkeit, den Blick fürs Ganze wiederzugewinnen, wenn die Vielen (Individuen) kommen und ihr Einzelnes einbringen. Aus solchen Initiativen wie Basta kristallisiere sich eine Gegenöffentlichkeit heraus, würden Erfahrungen fruchtbar gemacht: Gerd hat immer wieder betont, dass Basta ein Raum der Ermöglichung sein soll. Erfüllung und Glück finden wir in der Solidarität und Bezogenheit aufeinander. Wir hatten Glück, du warst bei uns und mit uns. Basta!

Prämien für neue Abos

Für jedes Geschenkabonnement und jedes selbst erworbene Jahresabonnement gibt es eine der folgenden Prämien (bitte ankreuzen)

- ☐ *Ingrid Artus u.a.:* »Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe.« Aktueller Sammelband zum Zusammenhang von Geschlecht und Arbeitskämpfen. Verlag Westfälisches Dampfboot: Münster 2020.
- ☐ *Carsten Wirth (Hrsg.):* Konkurrenzen und Solidaritäten. Festschrift für Anton Kobel zum 75. Geburtstag, Nomos: Baden-Baden 2021
- ☐ *Bernd Riexinger:* »System Change.« Plädoyer für einen linken Green New Deal. Bernd Riexinger unterbreitet Vorschläge für einen Systemwechsel. VSA-Verlag: Hamburg 2020
- ☐ *Wolfgang Schorlau:* »Kreuzberg Blues.« Sein aktueller Fall führt Privatermittler Georg Dengler in den Kampf um das Recht auf Wohnen. Kiepenheuer und Witsch: Köln 2020

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

Ich zahle

- ☐ mein Jahresabonnement (40 Euro)
- ☐ meine Fördermitgliedschaft (70 Euro)
- ☐ mein ermäßigtes Abo (20 Euro) – (Studierende, Auszubildende, Erwerbslose – Beleg beifügen)
- ☐ mein Institutionenabo (80 Euro) – BR, Bibliotheken etc.
- ☐ gegen Rechnung

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 4,00 Euro; Jahresabonnement 40 Euro, erm. 20 Euro (Studierende, Auszubildende) und 80 Euro Institutionenabo – einschl. Versandkosten.
Bankverbindung:
AFP e.V., Sparda-Bank Hessen eG,
IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37
BIC: GENODEF1S12
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: Berliner Zeitungsdruck GmbH, Berlin