

Angriff ist die beste Verteidigung

Erfahrungen für offensive Gewerkschaftspolitik aus dem Streik der IG Metall für einen Sozialtarifvertrag bei GKN Driveline – von Uwe Zabel und Benjamin Zabel*

Der Arbeitskampf Anfang 2023 bei GKN Driveline¹ mit dem Streik für einen Sozialtarifvertrag im Werk Mosel (GS Zwickau, Bezirk BBS) und den Unterstützungstreiks in den Werken Offenbach, Trier (Bezirk Mitte) und Kiel (Bezirk Küste) ist ein exemplarischer Fall von Verteilungs- und Machtkonflikten zwischen Kapital und Arbeit in dem Prozess der Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie. Aus den Erfahrungen der streikenden Belegschaften und ihrer IG Metall sind Schlussfolgerungen für eine offensive Gewerkschaftspolitik und eine nachhaltige Interessenpolitik der Gewerkschaften in der Transformation für künftige Kämpfe ableitbar.

GKN: Typischer Fall in der Transformation – Beschäftigte sollen Lasten der Krise tragen

GKN Driveline ist ein bedeutender Zulieferer für fast alle namenhaften Automobilhersteller. Der selbsternannte Weltmarktführer für Längs- und Seitenwellen wird von dem Eigentümer und Finanzdienstleister Melrose Industries gesteuert und ist wie alle in der Branche tätigen Betriebe eng verflochten in den Lieferketten großer Automobilhersteller. Seit der feindlichen Übernahme durch Melrose wurden aus Gründen der Profitmaximierung mit Restrukturierungs- und Flexibilisierungsprogrammen, Werksschließungen² und nicht zuletzt durch »just-in-time«- und »just-in-sequence«-Produktionssysteme zur Reduzierung der Lagerkosten maximale Veränderungen zu Lasten der Beschäftigten vorangetrieben. GKN ist wie die gesamte Branche der Automobil- und Zulieferindustrie von Transformationsprozessen betroffen. Nicht zuletzt mit der Einstellung von Markus Bannert³ als Top-Manager wurden die strategischen Absichten des Konzerns deutlich: Keine nachhaltige Transformationsstrategie mit Innovation und Investitionen in den westeuropäischen Bestandswerken, sondern Werksschließungen mit brutalen Mitteln (wie in Italien und Großbritannien) zur Umsetzung der Strategie der Verlagerung in »low cost countries« (Billiglohnländer), im vorliegenden Fall Ungarn. Diese Strategie soll im Jahr 2023 noch mit einem Börsengang unter dem Namen »Dowlais« für die Gesellschafter und Aktionäre vergoldet werden.

Sozialpartnerschaft und Stellvertreterpolitik in der Friedenspflicht liefen ins Leere

Der Interessensatz von Kapital und Arbeit wurde dabei mehr als deutlich: Während



die IG Metall für einen »FairWandel«, d.h. eine faire, ökologische, soziale, gerechte Transformation unter aktiver Beteiligung der betroffenen Beschäftigten im Transformationsprozess eintritt, geht es GKN – wie anderen Kapitalunternehmen aus der Automobilbranche auch – nur um den Erhalt und die Steigerung der eigenen Profite. Bereits seit 2011 gab es dazu immer wieder Vorschläge der IG Metall-Betriebsräte. Anfang 2022 hat die IG Metall versucht, für alle deutschen Standorte einen sogenannten »Zukunftstarifvertrag« auf dem Verhandlungsweg zu erreichen, um Standorte und Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Die sozialpartnerschaftliche Vorstellung, aufgrund des Flächentarifvertrages Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, scheiterte. GKN war nicht bereit, eine nachhaltige Zukunftsstrategie zu entwickeln – die Belegschaften waren nicht bereit, die Kosten einseitig durch Lohnverzicht und Arbeitslosigkeit zu tragen. Während in der Friedenspflicht (also ohne die Möglichkeit der Konfliktlösung mittels Arbeitskampfes) mit allen Standorten mühevoll verhandelt wurde, um Alternativen zu entwickeln, zeigte GKN fast beispielhaft, wie die kapitalistische Wirtschaftsordnung funktioniert: Die Kapital-eigentümer entscheiden aufgrund ihrer Stellung alles, Beschäftigte, Betriebsräte und

Gewerkschaften haben – zementiert durch die Rechtsordnung – keinerlei wirtschaftliche Mitbestimmung. Die Verhandlungen endeten in einer Farce: Der Konzern forderte die IG Metall auf, der Schließung und der damit verbundenen Arbeitslosigkeit der 850 Beschäftigten im sächsischen Traditionsbetrieb Gelenkwellenwerk Mosel zuzustimmen, um die anderen westdeutschen Standorte zu »retten«. Dies lehnte die zentrale Tarifkommission (als Beteiligungsebene der aktiven Gewerkschafter:innen in der IG Metall) einhellig ab. Stellvertreterpolitik und Sozialpartnerschaft scheiterten damit an knallharten Kapitalinteressen.

Solidarisch in die Offensive – Streik für Sozialtarifvertrag und Unterstützungstreiks

Wenn die Grenzen der »unternehmerischen Entscheidungsfreiheit« in einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung nicht mittels Sozialpartnerschaft und Stellvertreterpolitik im Prozess der Transformation überwunden werden können, ist der Rückgriff auf gewerkschaftliche Gegenmacht einer Mitglieder- und Kampforganisation nicht nur sinnvoll, sondern die einzige Option. Durch die enge Verflechtung in der Lieferkette kann

der notwendige Machtkampf mit der anderen Seite durch wirtschaftlichen und politischen Druck mittels eines Arbeitskampfes erreicht werden. Aber auch hier zeigt sich das Primat der »unternehmerischen Entscheidungsfreiheit«. Bisher wird ein direkter Streik gegen den Arbeitsplatzabbau durch deutsche Gerichte als nicht zulässig angesehen – obwohl das gegen den Wortlaut der Verfassung verstößt. Klar ist jedoch, dass für die sozialen Nachteile der Maßnahme gestreikt werden kann (so das Bundesarbeitsgericht) und so wurde entschieden, für einen »Sozialtarifvertrag« in den Arbeitskampf zu gehen. Moderne Arbeitskampfformen kombinieren betriebsverfassungsrechtliche Mittel und gewerkschaftliche Mittel. So gehörten mehrere Wochen tägliche BR-Informationsveranstaltungen über alle Schichten und Abteilungen sowie lange Betriebsversammlungen in Kombination mit Warnstreiks der IG Metall zu dem notwendigen Repertoire in diesem Machtkampf. Erst als auch dies nicht zum Ergebnis führte, beschloss der Vorstand der IG Metall die Durchführung der Urabstimmung und eines unbefristeten Streiks im Werk Mosel und Unterstützungstreiks in den anderen GKN Werken in Deutschland. Dieses aktive und schnelle Vorgehen brachte den Erfolg der Solidarität. Es vergingen zwischen Schließungsbeschluss und zweiter

GEWERKSCHAFTEN INLAND

- Heiner Dribbusch: »Prä- und Post-Streik« – ver.di-Mitglieder billigen Tarifabschluss 3
- Heiner Dribbusch: »Verhandlungskompromiss statt Urabstimmung« – Zur Tarifrunde im öffentlichen Dienst 4
- Heiner Dribbusch, Marlena Sophie Luth, Thorsten Schulten: »Streiken wird normaler« – WSI legt Arbeitskampfbilanz für 2022 vor 10

BETRIEBSSPIEGEL

- Uwe Zabel, Benjamin Zabel: »Angriff ist die beste Verteidigung« – Erfahrungen aus dem Streik für einen Sozialtarifvertrag bei GKN Driveline 1
- Stefan Schoppengerd: »Abschluss nach drei Wochen Streik« – Entlastungstarifvertrag am UKGM 3
- Peter Birke, Marvin Hopp: »Wenn ihr jetzt nicht langsam Ruhe gebt, dann wird das hier fremdvergeben« – Fünf Monate Streik bei der KSG in Göttingen 6
- Stephan Krull: »Angriff auf die betriebliche Interessenvertretung« – Über das BGH-Urteil zur Betriebsrätevergütung 9
- Gaston Kirsche: »The real Truckstop« – Streik auf dem LKW-Parkplatz 14

BEWEGUNG MIT RECHT

- Rene Kluge: »Ein ambivalentes Verhältnis« – Betriebsräte und Gewerkschaften 8

POLITIK & DEBATTE

- Seth Wheeler, Jessica Thorne: »Die soziale Klassenzusammensetzung« – Ein neues Instrument für die »militante Untersuchung« 11

REVISITED

- »Generalstreik jetzt, spätestens!« – Ein offener Briefverkehr von 1993/94 12

INTERNATIONALES

- Ignacy Józwiak, Vitali Dudin: »Mehr linke Politik wird helfen, den Krieg zu gewinnen« – Im Gespräch mit Sotsialnyi Rukh, Ukraine 16

KOLUMNE - EUROPA-EXPRESS

- Roland Erne: »Mindestlohn, Öffentlicher Dienst und Trucker-Streik« 13

REZENSIONEN

- Jens Kastner: »Kritik und Kapital« – Ist der Soziologe Pierre Bourdieu ein Erbe von Karl Marx? 18
- Gaston Kirsche: »Die Gewerkschafterin oder eine sitzende Ente« – Der französische Spielfilm »Die Gewerkschafterin« 19
- Stefan Schoppengerd: »Solidarität, Kooperation und Konflikt« – Ein Buch über Spannungen in der gewerkschaftlichen Migrationsgeschichte 20

KURZWAREN

- Antipasti 2, 16
- Dringliches 5, 7, 15

Bildnachweis

Für das eBook-Projekt *arbeiter-organisiert* hat Matze Schmidt eine Serie Fotos von VIO.ME in Thessaloniki zusammengestellt, die hier im Preview erscheinen. Die Fabrik VIO.ME stellt ökologische Seifen und Reinigungsmittel her und wird seit Jahren von Arbeiter:innen betrieben, zum Beweis dafür, dass ein Betrieb ohne Chefs zwar immer noch kapitalistisch, aber selbst-organisiert und anti-hierarchisch funktionieren kann. Immer wieder werden Angriffe auf VIO.ME gestartet. Kürzlich wurde das Grundstück, auf dem die Hallen stehen, verkauft. Der Betrieb ist damit ernsthaft bedroht. Am 25. April 2023 wurden aus der Fabrik Kabel und Elektrogeräte gestohlen. Das Kollektiv wertet dies als repressiven politischen Akt. Mehr Infos dazu hier: <https://www.alerta.gr/archives/30080> auf Griechisch. Das eBook (dt./en.) mit etwa 50+ Fotos und Text soll am 1. Mai 2023 unter matzeschmidt.de zum Download auf Anfrage als PDF erscheinen.

Für Ende Mai/Anfang Juni ist außerdem eine kleine Auflage Postkarten mit Fotos in Planung, die frei verteilt werden sollen. Für weitere Infos: matzeschmidt@matzeschmidt.de

Da die Fotoserie in schwarz-weiß gehalten ist, haben das farbige Titelbild auf Seite 1 der Homepage der griechischen Kollegen:innen von VIO.ME entnommen. Wir danken!

Urabstimmung nur sechs Wochen. Das schnelle, sehr intensive strategische Vorgehen in engem Zusammenwirken zwischen Betriebsrat und IG Metall und auch zwischen allen Standorten war ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Nicht nur, dass ein für GKN sehr teurer Sozialtarifvertrag (hohe tarifliche Abfindungen, Finanzierung einer Transfergesellschaft, IG Metall-Bonus-Regelungen, erstmals Abfindungen für Befristete und Altersteilzeit) erkämpft werden konnte, parallel wurde eine Tarifvereinbarung zur Erweiterung der Mitbestimmung in Mosel für einen Innovationsprozess und die Investorensuche abgeschlossen, um Arbeitsplätze in Zukunft dort zu erhalten. Bedingung für den Kompromiss in Mosel war auch, dass an den anderen Standorten durch einen Rahmen-zukunftstarifvertrag betriebsbedingte Kündigungen für IG Metall-Mitglieder ausgeschlossen wurden. So wurde das Ziel, Arbeitsplätze unter Tarifbedingungen auch für die Zukunft zu erreichen, so gut es ging durchgesetzt. Ohne Streik wäre dies unmöglich gewesen. Die IG Metall bei GKN hat gezeigt, wie sich eine defensive Situation tatsächlich in eine solidarische Offensive wenden lässt.

Keine halben Sachen – Beteiligung, Aktivierung, Solidarität

Ohne aktive Beteiligung der betroffenen Mitglieder selbst wäre dies nicht möglich gewesen. IG Metall und Betriebsrat hatten von vornherein erklärt: »Wir versprechen nichts«. Alle Mitglieder wurden aktiv in die Debatte um Ziele und Forderungen, die Festlegung der Strategie, durch Strategie- und Arbeitskampschulungen aktiv einbezogen. Durch Kombination von klassischen Mitteln der Tarifpolitik und Organizing konnten sie aktiviert und die Organisation in den Betrieben insbesondere in Mosel massiv gestärkt werden. Alle konnten ihre eigene Macht spüren, ein aktives Mittel zur Selbstermächtigung: Nicht nur, dass eine demokratische Tarifkommission und Streikleitung Konflikt und Verhandlungen begleitet, der Startschuss wurde auf Mitgliederversammlungen durch die Betroffenen selbst gegeben. Dies war auch Basis der aktiven Beteiligung an allen Aktionen und am Streik, deutlich sichtbar an dem Urabstimmungsergebnis von über 97 Prozent bei Beginn des Streiks. Als die Bän-

der bei Porsche, Audi und anderen durch streikbedingt fehlende Teile von GKN stillstanden, musste GKN einlenken und war nur aufgrund des solidarischen Kampfes auf Augenhöhe kompromissbereit. Jetzt hörte die Beteiligung nicht auf, das Ergebnis wurde nicht einfach am Verhandlungstisch erzielt. Denn in der zweiten Urabstimmung konnten die IG Metall-Mitglieder auch über das Ergebnis selbst entscheiden, das mit über 96 Prozent Zustimmung ebenso einheitlich und solidarisch ausfiel wie der gesamte Kampf. Das ist zwingende Voraussetzung, um derartige Konflikte in der Transformation zu führen. Ebenso wie die Solidarität unter den Standorten, die sich auch in den Unterstützungstreiks, zu denen die IG Metall aufgerufen hatte, ausdrückte. Breite politische und öffentliche Unterstützung und die Solidarität aus den betroffenen OEMS (Originalgerätehersteller, *Anm. d. Red.*) selber (»In den Marken getrennt – in der IG Metall vereint«) waren Bedingungen für den erfolgreichen Kampf in einer defensiven Situation.

Fazit

Gerade in der Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie bedarf es einer offensiven, sich auf die eigene Kraft und Stärken besinnenden gewerkschaftlichen Politik der IG Metall. Stellvertreterpolitik und Sozialpartnerschaft stoßen an Grenzen von Profitinteressen. In diesem Machtkampf kann kein »FairWandel«, keine faire, ökologische, soziale und gerechte Gestaltung der Transformation ohne aktive Beteiligung der organi-

sierten Beschäftigten erreicht werden. Aktivierung, Beteiligung und Solidarität sind zwingende Voraussetzungen, um die Wirkmächtigkeit der IG Metall als Mitglieder- und Kampforganisation auch in Zukunft zu erhalten. Wenn wir nicht zu einem »Arbeitnehmer-ADAC« vorkommen wollen, in dem der gelbe Engel gerufen wird, der es dann schon richtet, brauchen wir genau das Vorgehen wie bei GKN Driveline und anderen Fällen.⁴ Diese exemplarischen Fälle zeigen, dass Kämpfe – wenn auch mühevoll – erfolgreich geführt werden können. Weiten wir die Kampfzone gemeinsam und solidarisch aus!

* Uwe Zabel ist Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Bezirksleitung Mitte, Arbeitskampfspezialist und aktiv in der Streikleitung bei GKN Driveline, aktiv in »Offensive Gewerkschaftspolitik«; Benjamin Zabel ist 2. Bevollmächtigter der IG Metall GS Zwickau und aktiv in der Streikleitung bei GKN Mosel. Die Autoren legen Wert auf den Hinweis, dass sie weder verwandt noch verschwägert, aber »Brüder im Geiste« sind.

Anmerkungen:

- 1 Siehe <https://igmm-zwickau.de/aktuelles/meldung/video-zum-arbeitskampf-bei-gkn-solidaritaet-ist-macht/> und <https://www.igmetall.de/im-betrieb/streik-bei-autozulieferer-gkn-gegen-verlagerung>.
- 2 Kaiserslautern (Bezirk Mitte) 2019, Birmingham 2021 und Florenz 2022. Letztere führen seit der Werkschließung einen intensiven Kampf um einen nachhaltigeren Fortbestand des Werks und der Arbeitsplätze, siehe auch *express* 12/2022, S. 9.
- 3 Markus Bannert ist ehemaliger Manager bei Hella Lippstadt und hat bereits dort Restrukturierungsprogramme zu Lasten der Belegschaften vorangetrieben.
- 4 Vgl.: Köhlinger/Ebenau/Fay/U. Zabel: *Conti, jetzt gibt es Contra*, in: *Sozialismus*, 2021, S. 56ff; Köhlinger/Zabel: *Erfolgreich gegen Betriebschließungen*, in: *Sozialismus*, 2013, S. 59ff; Köhlinger (Hg.): *Solidarisch in die Offensive*, Hamburg 2022; *Broschüre Zukunft durch Widerstand der Bezirksleitungen Mitte und Niedersachsen-Sachsen Anhalt zum Arbeitskampf bei Musashi*, Frankfurt, Hannover 2022.



Antipasti

Gorillas-Prozess: Streikrecht bleibt eingeschränkt

Nach dem »wilden« Streik des Jahres 2021 hatte das Start-Up Gorillas, mittlerweile übernommen vom Lieferdienst Getir, 350 Streikende entlassen. Gegen diese Kündigung hatten drei der Entlassenen geklagt. Nun hat das Landesarbeitsgericht entschieden: Die Kündigungen sind gültig. Ein Antrag auf Revision wurde abgelehnt.

Streiks, so die unveränderte Auffassung des Gerichts, müssen gewerkschaftlich getragen sein und tariflich regelbare Ziele haben. »Das derzeitige Richterrecht kriminalisiert verbandslose Streiks. Für migrantische Arbeitskräfte ist das besonders problematisch, da wir häufig nur temporär hier arbeiten«, kommentiert Duygu Kaya, einer der Kläger:innen, gegenüber dem *neues deutschland*.

Auch während der Verhandlung war die Frage der Rechtmäßigkeit des Streiks das dominante Thema. Sowohl die Richterin als auch die Anwältin des Unternehmens stellten auf die gängige Rechtsprechung ab. Rechtsanwalt Hopmann indes betonte neben der historischen auch die völkerrechtliche Dimension in Form der Europäischen Sozialcharta (ESC). In dieser wird das Streikrecht weniger

restriktiv ausgelegt als in Deutschland. Hopmann argumentiert, dass in der ESC ein nicht auf Gewerkschaften beschränktes Streikrecht der Arbeitnehmer verankert sei. Dementsprechend hätten auch sogenannte Ad-hoc Koalitionen ein Streikrecht.

Dass es sich bei den Organisatoren der Streiks bei Gorillas um eine gewerkschaftsähnliche Koalition gehandelt habe, sahen weder die Vorsitzende Richterin Birgitt Pechstein noch die Beklagte. Durch eine Ausweitung des Streikrechts auf Ad-hoc-Koalitionen sah sie zudem die Gefahr, dass kein ordnungsgemäßer Betrieb mehr möglich sei.

Hopmann verwies abschließend darauf, dass wegen der besonderen Situation befristet oder über Arbeitsvisa beschäftigter Migrant:innen, die einen Großteil der Gorillas-Kuriere gestellt hätten, eine Organisation von Streiks im Sinne der gängigen Rechtsprechung faktisch unmöglich sei. Duygu Kaya will im Zweifel bis vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ziehen.

(*neues deutschland*)

Amtliche Streikstatistik 2022 mit Lücken

Am 28. April veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit ihre Streikstatistik für das abgelaufene Jahr. Für 2022 weist die amtliche Streikstatistik 284.904 »beteiligte Arbeitnehmer« und 266.694 »ausgefallene Arbeitstage« aus. Die Lücken der

Statistik, die auf Meldungen der »Arbeitgeber« beruht, werden sehr deutlich, wenn die BA im Gesundheitswesen in NRW lediglich knapp 300 Streikende gemeldet bekam, obwohl hier bekanntlich sechs Unikliniken wochenlang bestreikt wurden. (<https://statistik.arbeitsagentur.de> Suchwort: Streik)

Lieferando-Rider im Streik

Erstmals hat die NGG Lieferando im Februar zu Tarifverhandlungen für die rund 6.500 Beschäftigten aufgefordert, bislang aber noch keine Antwort des Unternehmens erhalten. Sie fordert unter anderem einen Stunden-Mindestlohn von 15 Euro, ein 13. Monatsgehalt, höhere Zuschläge für Rand- und Feiertagsschichten, die Bezahlung der letzten Fahrt (nach Hause) sowie 0,50 Euro Kilometerpauschale (netto) für autofahrende Lieferant:innen und eine faire Abrechnung der gefahrenen Strecke. Die Rider haben sich am 14. April 2023 vor der Frankfurter Lieferando-Niederlassung versammelt und ihren ersten Warnstreik absolviert.

Mit einem Streik in Köln wollen die »Lieferando-Rider« am 28. April 2023 (nach Redaktionsschluss) ein weiteres deutliches Zeichen setzen und das Unternehmen zur Aufnahme von Tarifverhandlungen bewegen.

Aktuelle Infos finden sich unter dem Hashtag #liefernamlimit. (*dpa*, Presseinfo der NGG)

Abschluss nach drei Wochen Streik

Entlastungstarifvertrag am Uniklinikum in Gießen und Marburg

Die Gewerkschaft ver.di fordert seit Jahren gesetzliche Vorgaben auf Bundesebene für die Personalbemessung in Krankenhäusern. Diese sollten unabhängig von der Trägerschaft (öffentlich, privat oder freigemeinnützig) in allen Kliniken gelten. Das darin festgelegte Zahlenverhältnis von Pflegekräften zu Patient:innen soll einem Niveau entsprechen, das eine gute, patientengerechte Versorgung ermöglicht. Solange eine entsprechende Regelung auf sich warten lässt, verfolgen einzelne Krankenhausbelegschaften einen Plan B: Die Regelung der Personalbemessung im Tarifvertrag.

Einen solchen »Tarifvertrag Entlastung« gibt jetzt auch am Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) und damit erstmals in einem privat betriebenen Krankenhaus. Das UKGM ist 2006 an die Rhön AG verkauft worden, die inzwischen in der Hand des Krankenhauskonzerns Asklepios ist. Nötig zur Durchsetzung des Tarifvertrages waren drei Wochen Streik, der zur Absage bzw. Verschiebung zahlreicher Operationen und teilweise zu Stationsschließungen geführt hat. Vorbereitet hatte ver.di diesen Arbeitskampf nach einem inzwischen mehrfach bewährten Muster: Ein Team von Organizer:innen hat die Belegschaft über mehrere Monate an beiden Standorten beim Aufbau handlungsfähiger Strukturen unterstützt und gemeinsam mit den Beschäftigten ein Ultimatum an die Geschäftsführung initiiert. Nach Angaben von ver.di sind im Zuge dieser Kampagne

1.300 Menschen neu in die Gewerkschaft eingetreten.

Für die Personalbemessung in der Pflege soll am UKGM künftig die sogenannte PPR 2.0 maßgeblich sein. Bei dieser Pflegepersonalregelung handelt es sich um ein Instrument der Personalbemessung, das ver.di gemeinsam mit dem Deutschen Pflegerat und der Deutschen Krankenhausgesellschaft 2020 entwickelt hat: Die Schwere der Erkrankungen der jeweils aktuell versorgten Patient:innen wird in Minutenaufwand für ihre Pflege und so in Pflegepersonalbedarf übersetzt. Entwickelt worden ist die PPR 2.0 zur Einführung per Gesetz oder Verordnung, die auch im Koalitionsvertrag der Ampelregierung angekündigt wurde – aktuell verweist Gesundheitsminister Karl Lauterbach aber auf den Finanzministervorbehalt, also auf eine Blockade durch Christian Lindner.

Bei Pflegetätigkeiten, die nicht von der PPR 2.0 erfasst werden, sollen feste Personal-Patienten-Schlüssel gelten. In anderen Bereichen des UKGM wie den Laboren und der Technik sollen 102 zusätzliche Vollzeitstellen geschaffen werden. Für die UKGM Service GmbH wurde Beschäftigungssicherung vereinbart. Außerdem sollen Auszubildende, die nach Abschluss der Ausbildung am UKGM bleiben wollen, eine Prämie von 2.000 Euro bekommen.

Am 25. April hat eine Mitgliederbefragung zu diesem Verhandlungsstand begonnen, die mehrheitliche Annahme ist wahr-

scheinlich. Für Kontroversen sorgte die genaue Ausgestaltung des Belastungsausgleichs: Was geschieht, wenn die vereinbarten Besetzungsregeln nicht eingehalten werden? Grundsätzlich sollen Schichten, in denen die Besetzung hinter dem vereinbarten Soll zurückbleibt, über zusätzliche freie Tage oder über zusätzliche Bezahlung ausgeglichen werden. Wenn die Regelungen nach mehreren Zwischenschritten im Jahr 2027 voll greifen, sollen pro Jahr allerdings maximal zwölf Belastungstage möglich sein, von denen höchstens die Hälfte in Freizeit umgesetzt werden kann. Die verbleibenden Belastungstage sollen entweder finanziell ausgeglichen werden oder in ein Langzeit-Arbeitszeitkonto einfließen. Dieses Konto soll entweder für einen vorzeitigen Renteneintritt oder in Form von Sabbat-Monaten wirksam werden. Kritiker:innen dieser Konstruktion finden den Deckel deutlich zu niedrig angesetzt. Sie bezweifeln, dass so ausreichender Veränderungsdruck auf die Geschäftsführung entsteht, so bald wie möglich zusätzliche Stellen in ausreichendem Maße zu schaffen.

Über die genaue Ausgestaltung des Langzeitkontos wurden weitere Verhandlungen vereinbart, die aber der Friedenspflicht unterliegen. Inwiefern sie mit den Verhandlungen um den Gehaltstarifvertrag zusammenfallen werden, der im November ausläuft, bleibt abzuwarten.

S&S



Prä- und Post-Streik

ver.di-Mitglieder billigen Tarifabschluss – Heiner Dribbusch

Am 30. März 2023 gab ver.di das Ergebnis der zweiten Urabstimmung bei der Deutschen Post AG bekannt. 61,7 Prozent der ver.di-Mitglieder stimmten demnach dem Verhandlungskompromiss vom 11. März zu. Euphorie sieht anders aus, eine überwältigende Ablehnung jedoch erst recht.

Zur Erinnerung: ver.di hatte nach einer vorausgegangenen Mitgliederbefragung für die rund 160.000 Tarifbeschäftigten eine lineare Erhöhung der Entgelte von 15 Prozent bei zwölf Monaten Laufzeit gefordert (siehe *express* 3-4/2023, S. 7). Nach mehreren umfangreichen Warnstreiks und einer erfolgreich durchgeführten Urabstimmung, bei der 86 Prozent der ver.di-Mitglieder ein erstes Angebot der Deutschen Post abgelehnt hatten, gab es, ohne dass es zum Erzwingungsstreik gekommen wäre, eine Einigung. Neben einer in Stufen erfolgenden Zahlung eines Inflationsausgleichsgeldes von 3.000

Euro (bei Vollzeitbeschäftigung) werden ab April 2024 alle Tarifentgelte um 340 Euro steigen – was vor allem für die vielen Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen überproportionale Steigerungen bedeutet. Im Gegenzug akzeptierte ver.di eine 24-monatige Laufzeit des Tarifvertrags bis 31. Dezember 2024.

Dafür, dass es tatsächlich zum Streik gekommen wäre, hätten mehr als 75 Prozent der Mitglieder das Tarifergebnis ablehnen müssen, womit nicht zu rechnen war. Warum trotz durchaus vorhandener Unzufriedenheit mit dem Abschluss – den meisten Mitgliedern war durchaus bewusst, dass 24 Monate Laufzeit etwas anderes als zwölf Monate sind – eine relativ deutliche Mehrheit im Einzelnen für den Abschluss votierte, wissen wir nicht. Einzelne Gespräche mit Beschäftigten im Vorfeld der Abstimmung deuteten jedoch darauf hin, dass vor allem bei

älteren ver.di-Mitgliedern auch die Erfahrung mit dem Arbeitskampf des Jahres 2015 nachwirkte. Zum einen, so die Einschätzung, sei der lange Arbeitskampf ja trotz Streikgeld mit eigenen finanziellen Einbußen verbunden gewesen und habe zudem auch auf der materiellen Seite kein überwältigendes Ergebnis gebracht. Zum anderen hätten vor allem die Zusteller:innen die Erfahrung gemacht, dass sie am Ende die über Wochen angesammelte Post dennoch ausliefern mussten. Insgesamt spricht vieles dafür, dass das Ergebnis der zweiten Urabstimmung eine überwiegend pragmatische Abwägung der Chancen und Risiken eines möglicherweise längeren Arbeitskampfs widerspiegelt. Am Ende wog für die Mehrheit der Mitglieder das materielle Ergebnis des Verhandlungskompromisses offensichtlich schwerer als die Einschätzung, dies durch einen Erzwingungsstreik substantiell verbessern zu können.

Geneigte Leserinnen und Leser,

wir sind schon ganz aufgeregt: Auf der Streikkonferenz der Rosa Luxemburg Stiftung in Bochum werden sich endlich mal wieder große Teile der in Deutschland verstreuten Redaktion des *express* Auge in Auge gegenüber stehen oder sitzen – und so viele von Euch wie bei kaum einem anderen Event.

Wir wollten deswegen etwas Besonderes bieten, nämlich eine Streikausgabe. Lang geplant hatten wir Beiträge zum aktuellen Streikgeschehen in Deutschland, Großbritannien und Frankreich, haben kontrovers debattiert, ob es denn so etwas wie eine neue Generalstreikdebatte gibt und wollten das 50jährige Jubiläum der »Gastarbeiter«-Streiks des Jahres 1973 würdigen.

Aber erstens kommt es anders und zweitens als wir dachten. Die meisten langfristig geplanten Beiträge sind nicht fertig geworden, ebenso wie von uns innig erwartete Publikationen, die uns mehr Futter zum Thema gegeben hätten und mit denen wir die Konferenz bereichern wollten. Und andererseits überholte uns dann doch wieder der Aktualitätsanspruch.

Eine Streik-Ausgabe ist es dann nämlich doch geworden: Das WSI hat – auf den letzten Drücker vor Redaktionsschluss – die aktuellen Streikzahlen geliefert (S. 10), der Bericht zu den koordiniert und solidarisch geführten Kämpfen bei GKN der Geistes-Gebrüder Zabel (S. 1) schließt an unsere Berichterstattung aus dem Werk in Florenz (siehe *express* 12/2022, S. 9) an, im Kasseler Konflikt um die outgesourceten Reinigungskräfte lest ihr eine Stimme aus der Belegschaft (S. 6) und natürlich haben wir ein Auge auf den »Streik« (formaljuristisch war das ja keiner, wie die LKW-Fahrer auch keine »Arbeitnehmer« sind) an der Raststätte Gräfenhausen West, quasi direkt vor unserer Bürotür, geworfen (S. 13). Analysen zu den gerade beendeten Tarifkonflikten bei Post und im Öffentlichen Dienst (S. 3 und 4) sowie beim UKGM (S. 3) vervollständigen das leicht aufständische Panorama.

Ergo, mal wieder die gute alte Rosa im Hinterkopf: eine spontane Zeitung ist allemal mehr eine Streik-Ausgabe als eine geplante. Das ist nicht nur ganz in unserem Sinne, sondern auch im Sinne der Organisator:innen der nun bereits fünften Streikkonferenz. Wir wollen an dieser Stelle mal unseren ganzen Respekt vor der Heidenarbeit (oh, wir haben uns hier hoffentlich keine Kultur angeeignet...) hinter diesen Konferenzen ausdrücken, die seit nunmehr einem Jahrzehnt auch die Arbeit des *express* prägen. Sehr gefreut hat uns daher auch das Kooperationsangebot, Medienpartner der Konferenz zu sein und damit Teil dieses tollen Projekts, das unbestreitbar die Gewerkschaftsdiskussionen prägt.

Darüber hinaus aber noch zwei Anmerkungen: In der letzten Ausgabe war ein Beitrag von Roland Ernes zu europäischen Gewerkschafts- und Betriebsdebatten zu finden, auch diesmal ist dies wieder der Fall (S. 12). Versäumt haben wir in diesem Zusammenhang, Euch mitzuteilen, dass es sich dabei um eine neue Kolumne handelt, die in Zukunft regelmäßig zu lesen sein wird. Und: Mit einem Beitrag von den polnischen Kolleg:innen der Inicjatywa Pracownicza (IP) führen wir die eingeforderte Debatte um den Krieg gegen die Ukraine fort (S. 16), auch das wird weiterhin Thema im *express* bleiben.

In der Regel wünschen wir an dieser Stelle eine angenehme oder aufwühlende Lektüre. Ganz vielen geneigten Leserinnen und Lesern können wir ausnahmsweise aber auch schreiben: Bis gleich!

Verhandlungskompromiss statt Urabstimmung

Heiner Dribbusch* zur Tarifrunde im öffentlichen Dienst

An Tarifaueinandersetzungen ist immer mehr als eine Seite beteiligt. Im öffentlichen Dienst stehen den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften neben dem Bund die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gegenüber, bei deren Mitgliedsgemeinden der Großteil der Angestellten und Arbeiter:innen beschäftigt ist, die vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – eigentlich ein Tarifvertragspaket – abgedeckt sind. Alle Beteiligten haben ihre eigenen Interessen und sind auf je unterschiedliche Weise am Zustandekommen und dem Verlauf von Arbeitskämpfen beteiligt. Am Ende steht ein Verhandlungskompromiss, der je nach Interessenlage und Ausgangsposition unterschiedlich bewertet wird. So auch dieses Mal.

Was die Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten von Bund und Gemeinden im öffentlichen Dienst von vorangegangenen unterschieden waren, waren die Gesamtumstände und ihr Verlauf. Spätestens im Sommer 2022 zeichnete sich ab, dass die anstehende Tarifrunde durch die im Gefolge des russischen Angriffs auf die Ukraine stark gestiegenen Energiekosten und die schon zuvor hohe Inflation geprägt werden würde. Hinzu kam im Herbst die sogenannte Inflationsausgleichsprämie, die von der Bundesregierung im September 2022 auf den Weg gebracht worden war. Sie ermöglicht bis Ende 2024 die steuer- und sozial-abgabenfreie Zahlung von bis 3.000 Euro durch Unternehmen oder öffentliche Arbeitgeber. Diese Prämie, die auf entsprechende Forderungen aus den Gewerkschaften zurückgeht, insbesondere die IG BCE, hatte eine steuer- und abgabenfreie Entlastungszahlung gefordert und prägte ab Herbst 2022 alle großen Tarifabschlüsse, sei es bei Chemie oder Metall. Für die Beschäftigten ist die Zahlung attraktiv, weil sie netto erfolgt. Sie schlägt sich allerdings genau deswegen weder in der Rente nieder noch erhöht sie dauerhaft das Monatseinkommen. Genau deshalb hatte ver.di stets eine kritische Haltung zu dieser Form des Inflationsausgleichs.

Wirkung des Tarifabschlusses Öffentlicher Dienst Bund, Gemeinden 2023 (ausgewählte Berufe und Stufen)

Beruf/Tätigkeit	2023	ab März 2024 200 € Sockel + 5,5 %	Steigerung		IAG 1
			in €	in %	
Müllwerker:in, Entgeltgruppe 3, Stufe 3	2.660,65	3.017,99	357,34	13,43	3.000 €
Busfahrer:in (NRW) Entgeltgruppe 5, Stufe 4	3.052,29	3.431,17	378,88	12,41	3.000 €
Verwaltungsangestellte Entgeltgruppe 6, Stufe 5	3.250,70	3.640,49	389,79	11,99	3.000 €
Pflegefachkraft Entgeltgruppe PB, Stufe 4	3.448,44	3.849,10	400,66	11,62	3.000 €
Erzieher:in Entgeltgruppe S8a Stufe 6	3.979,52	4.409,39	429,87	10,80	3.000 €

1) IAG: Inflationsausgleichsgeld, steuer- und abgabenfrei

Quelle: Ver.di-Informationen zum Tarifabschluss; Zusammenstellung und Berechnung Reinhard Bispinck (<https://reinhard-bispinck.net/>)

Wie sich die Tarifierhöhungen im Einzelnen auswirken, ist in obestehender Tabelle, die die Berechnungen des ehemaligen Leiters des WSI-Tarifarchivs Reinhard Bispinck enthält, am Beispiel ausgewählter Berufe näher erläutert. Zu beachten ist dabei, dass von dem Abschluss im öffentlichen Dienst eine Vielzahl unterschiedlicher Entgeltregelungen betroffen sind. So haben die Beschäftigten des Bundes andere Entgelttabellen als die der Kommunen. Außerdem wirkt sich die Einigung auf eine Reihe von mit dem TVöD verbundenen Tarifwerken aus, so für Beschäftigte im kommunalen Nahverkehr oder bei der Ver- und Entsorgung.

Für die Unternehmen ist interessant, dass sie zum einen die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sparen, vor allem aber, dass es sich um Einmalzahlungen handelt, die keine dauerhaften Spuren in den Personalausgaben hinterlassen. Dennoch war spätestens nach dem jüngsten Abschluss bei der Deutschen Post im Februar dieses Jahres absehbar, dass auch ein Abschluss im öffentlichen Dienst diese Netto-Zahlung berücksichtigen würde.

Eine offensiv geführte Tarifaueinandersetzung

Nach einer vorangegangenen Mitgliederbefragung war im Oktober 2022 von der Bundestarifkommission (BTK) die Forderung nach 10,5 Prozent mehr Entgelt, mindestens aber 500 Euro bei einer Laufzeit von zwölf Monaten beschlossen worden. Die Tarifrunde war frühzeitig als strategische Kampagne angelegt, bei der erstmals seit langem auch Urabstimmung und Erzwingungsstreik als Handlungsoptionen miteinbezogen wurden. Aufbauend auf Erfahrungen aus Tarifaueinandersetzungen vorangegangener Jahre wurde auf eine offensive Mobilisierung der Beschäftigten sowie auf breite und längere Warnstreiks gesetzt. Im Vorfeld waren mit der Gegenseite drei Verhandlungstermine vereinbart worden, die bis Ende März den Zeitplan der Auseinandersetzung strukturierten.

Die Warnstreiks erreichten bereits Anfang 2023 neue Dimensionen. Hatte ver.di in früheren Jahren zu stundenweisen Warnstreiks aufgerufen, so waren es diesmal häufig ganztägige Arbeitsniederlegungen. Ein gemeinsamer Flughafen-Streiktag von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, der Bodenverkehrsdienste sowie der Flughafensicherheit, die sich parallel ebenfalls in Tarifaueinandersetzungen befanden, brachte am 17. Februar nahezu den gesamten Flugverkehr zum Erliegen. Die Aktion war ein erstes Signal, wie offensiv ver.di diesmal den Arbeitskampf zu führen beabsichtigte. Am 3. März rief ver.di in sechs Bundesländern im kommunalen Nahverkehr zu Warnstreiks auf, während parallel Fridays for Future an rund 200 Or-

ten in Deutschland Demonstrationen für eine Verkehrswende organisierten – ein Zeichen für die fortgesetzte Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Klimaschützer:innen, die erstmals 2020 in der Tarifrunde im Nahverkehr sichtbar geworden war. Am Frauenstreiktag am 8. März legten nach Schätzungen von ver.di zehntausende Beschäftigte, überwiegend Frauen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst sowie verschiedenen Kliniken, die Arbeit nieder. Der unbestrittene Höhepunkt war dann ein gemeinsamer Infrastrukturestreik von Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und ver.di am 27. März. Beide Gewerkschaften riefen innerhalb ihrer Tarifaueinandersetzungen zu 24-stündigen Arbeitsniederlegungen auf. Flughäfen, kommunaler Nahverkehr, Wasserstraßen sowie der komplette Eisenbahn-



verkehr wurden bestreikt. EVG und ver.di hatten sich im Vorfeld abgesprochen, das zeitliche Zusammentreffen ihrer verschiedenen Tarifaueinandersetzungen für ein gemeinsames tarifpolitisches Ausrufezeichen zu nutzen. Weit davon entfernt ein Generalstreik zu sein, zeigte der 27. März gleichwohl, welche Möglichkeiten eine branchenübergreifende Koordination von Arbeitskämpfen eröffnen könnte.

Unmittelbar nach diesem Streiktag, der entgegen manch medialer Aufregung zwar Flug- und Bahnverkehr sowie teilweise auch den Nah- und Schiffsverkehr – jedoch keineswegs »die Republik« – zum Stillstand brachte, scheiterten am 29. März die Verhandlungen und die Arbeitgeberseite rief die Schlichtung an. An deren Ende stand am 14. April eine Einigungsempfehlung, die von ver.di einstimmig mitgetragen wurde. Damit war klar, dass diese Empfehlung auch die Grundlage einer abschließenden Einigung sein würde, falls die VKA, aus deren Reihen die größten Bedenken kamen, am Ende zustimmen würde. Entsprechend kam es dann am 23. April zu einer Einigung, die von der Bundestarifkommission den ver.di-Mitgliedern in der nun folgenden Mitgliederbefragung zur Annahme empfohlen wurde. Diese Befragung läuft vom 4. bis 12. Mai, danach entscheidet die BTK am 15. Mai endgültig über Annahme oder Ablehnung des Ergebnisses.

Das Ergebnis

Wie bereits nach der Schlichtung absehbar, besteht das Tarifergebnis aus zwei Teilen. Zum einen wird ähnlich wie bei der Deutschen Post in mehreren Schritten ein Inflationsausgleichsgeld (IAG) von insgesamt

3.000 Euro für Vollzeitbeschäftigte gezahlt. Voraussetzung ist, zwischen 1. Januar und 31. Mai 2023 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt zu haben. Wer die volle Zeit in Erziehungsurlaub ist und kein Entgelt bezieht, bekommt demzufolge nichts. Auszubildende erhalten das IAG zur Hälfte, die Teilzeitbeschäftigten anteilig zu ihrer vertraglichen Arbeitszeit. Die Zahlung des vollen Betrages für all diese Beschäftigtengruppen, wie von ver.di gefordert, hatte die Arbeitgeberseite abgelehnt.

Der zweite Teil des Abschlusses ist die ab März 2024 erfolgende Erhöhung der monatlichen Tabellenentgelte um einen Sockelbetrag von 200 Euro sowie eine darauf aufsetzende lineare Erhöhung von 5,5 Prozent. Dieser Sockelbetrag bewirkt eine deutlich überproportionale Steigerung der unteren Entgeltgruppen. Im Durchschnitt steigen die tariflichen Entgelte ab März 2024 um 11,5 Prozent. Beschäftigte mit relativ niedrigen Einkommen erhalten teilweise deutlich über diesem Schnitt liegende Erhöhungen, während die Bezieher:innen höherer Einkommen prozentual entsprechend geringere Gehaltssteigerungen haben.

Diese tabellenwirksame Steigerung kann sich im Vergleich zu anderen Abschlüssen durchaus sehen lassen und liegt über dem,

was beispielsweise in der Metalltarifrunde durchgesetzt werden konnte. Allerdings musste ver.di, wie andere Gewerkschaften zuvor auch, diese Tabellenerhöhungen durch eine lange Laufzeit »erkaufen«. Der neue Tarifvertrag würde vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2024 und damit 24 Monate laufen und damit doppelt so lange wie ursprünglich gefordert.

Während durch den Abschluss die Inflation der Jahre 2023 und 2024 vermutlich in etwa ausgeglichen wird, werden die Reallohnverluste aus 2022 nicht wettgemacht. Angesichts der außergewöhnlich hohen Preissteigerungen war dies allerdings bei realistischer Betrachtung der Kräfteverhältnisse auch eine kaum zu bewältigende Herausforderung. Schließlich wurden in den abschließenden Verhandlungen auch noch eine Reihe weiterer Punkte im Wege des Kompromisses geklärt. ver.di konnte nicht erreichen, dass die bestehende Altersteilzeitregelung für den öffentlichen Dienst verlängert wird. Eine solche wäre, so ist aus der Verhandlungskommission zu hören, nur mit erheblichen Zugeständnissen an anderer Stelle zu erreichen gewesen. Dafür konnte ver.di erreichen, dass ursprünglich von der VKA geforderte Einschnitte in anderen Bereichen aufgegeben wurden. Unter anderem sollte ein ausgelaufener Absenkungstarifvertrag für »notleidende« Krankenhäuser wieder in Kraft gesetzt werden, der diesen erhebliche Einschnitte bei den Jahresgehältern ermöglicht hätte.

Wäre durch einen Erzwingungsstreik mehr zu erreichen?

Das führt zu der Frage, vor der die Bundestarifkommission bei ihren Beratungen stand

und die Mitglieder bei der Befragung nun stehen: Wäre durch einen Erzwingungsstreik mehr zu erreichen?

Endgültig beantworten ließe sich diese Frage naturgemäß nur, wenn die Probe aufs Exempel gemacht würde. Die Befürworter:innen dieses Wegs argumentieren damit, dass die großen Warnstreiks der Tarifrunde die Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes doch bewiesen hätten.

Richtig ist, dass die Arbeitsniederlegungen teilweise ausgesprochen spektakulär waren – allerdings weniger wegen eines von ihnen ausgehenden materiellen Drucks, sondern weil sie der Öffentlichkeit die Unterstützung der Beschäftigten für die Tarifforderungen und deren Dringlichkeit vermittelt haben. Angesichts der Preissteigerungen erwarteten viele Beschäftigte, dass ihre Gewerkschaft nun auch deutlich reagierte. Die bundesweiten Aktionstage, nicht zuletzt auch der 27. März, kamen gut an. An vielen Orten haben sich an den Warnstreiks neben den ver.di-Mitgliedern auch viele nicht organisierte Beschäftigte beteiligt.

Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich manche Stadtverwaltungen, solange es um begrenzte Warnstreiks geht, überhaupt nicht dafür interessieren, wer genau streikt. Gehaltsabzüge finden vielfach gar nicht statt. In manchen Kommunen wurde seitens der Verwaltungen im Vorfeld von Warnstreiktagen angekündigt, dass Bürgerdienste oder kommunale Kitas geschlossen bleiben würden, unabhängig davon, ob tatsächlich alle Beschäftigten aktiv in den Streik treten würden. Im kommunalen Nahverkehr passierte teilweise Ähnliches. Dass auf diese Weise an einem Tag keine Straßenbahn fährt und alle Kitas geschlossen sind, erlaubt nicht zwingend Rückschlüsse für einen Erzwingungsstreik. Die Erfahrungen von ver.di sind hier durchaus gemischt.

Den letzten Erzwingungsstreik im öffentlichen Dienst der Kommunen hatte es 2006 in Baden-Württemberg gegeben – es war zugleich mit neun Wochen der bis dato längste Flächenstreik im öffentlichen Dienst.¹ Hintergrund war, dass die kommunalen Arbeitgeberverbände eine Öffnungsklausel im 2005 vereinbarten TVöD nutzen wollten, um eine Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden durchzusetzen. Am Ende der neun Wochen musste ver.di in Baden-Württemberg eine Verlängerung auf 39 Stunden akzeptieren, die Alternative wäre gewesen, dass ohne Abschluss zwar die bisher angestellten Beschäftigten auf Grund der Nachwirkung bei 38,5 Stunden geblieben wären, alle Neueingestellten dann aber 40 Stunden hätten arbeiten müssen. Der Abschluss wurde dennoch als Erfolg gewertet und in der zweiten Urabstimmung von knapp 69 Prozent der Mitglieder gebilligt. Wichtig war bei diesem sehr offensiv geführten Arbeitskampf, dass der Bundesvorstand der Landesbezirksleitung in Baden-Württemberg bei der Gestaltung des Arbeitskampfes weitgehend freie Hand ließ. Im Verlauf der wochenlangen Auseinandersetzung gelang es einerseits, viele Beschäftigte neu für die Gewerkschaft zu gewinnen und neue Beschäftigtengruppen für den Arbeitskampf zu mobilisieren, andererseits zeigte

sich aber auch, dass die Kommunen wirtschaftlich kaum unter Druck zu setzen waren. Im Gegenteil, sie sparten vielfach Gehälter, so dass der Streik zur Entlastung der öffentlichen Kassen beitrug. Hinzu kamen abseits der großen Städte unübersehbare Schwächen der Mobilisierung in der Fläche. Von insgesamt 175.000 Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundeslands organisierte ver.di damals knapp 20 Prozent. Die größte Beteiligung registrierte ver.di in der fünften Arbeitskampfwoche mit 37.000 Streikenden. Danach ging die Zahl der Streikenden deutlich zurück und ver.di spürte, wie die Dynamik des Arbeitskampfes nachließ. 2009 und 2015 zeigte sich im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, dass hier inzwischen breite Streiks möglich waren, aber auch, wie schwierig es ist, den Arbeits-

zwei Tage die Kitas zu schließen ist das eine, dies länger zu tun, stellt erfahrungsgemäß die Solidarität der Eltern auf die Probe. Das Gleiche gilt für Pendler:innen, für Haushalte, deren Müll liegen bleibt etc. Hinzu kommt, dass seit Mitte der 2000er Jahre der Anteil des Nahverkehrs und der Müllabfuhr, der überhaupt noch kommunal betrieben wird, begrenzt ist und in den Kommunalverwaltungen die gewerkschaftliche Verankerung trotz mancher Zugewinne noch ausbaufähig ist. Zudem kennen die Mitglieder der Tariff Kommission die teilweise hochprekäre Finanzlage der Kommunen und Einrichtungen, bei denen sie arbeiten. Viele teilen zwar vermutlich die Auffassung, dass bei entsprechendem politischen Willen durchaus »genug Geld« da wäre (Konjunktiv!). Doch zeigt die bisherige Erfahrung, dass, auch

dem Abschluss aus den ver.di-Bezirken zurückgemeldet worden, dass die Schlichtungsempfehlung auch für viele Mitglieder eine akzeptable Basis für eine Einigung dargestellt habe. Nach der Mitgliederbefragung wird sich möglicherweise besser einschätzen lassen, wie breit diese Einschätzung zutrifft. Die Mitglieder stehen dabei vor einer ähnlichen Abwägung wie die Tariff Kommission. Sicher, das Ergebnis entspricht nicht der Forderung, aber wäre durch Streik mehr zu erreichen und vor allem: hätte es die eigene Bereitschaft gegeben, dafür in einen längeren Ausstand zu treten?

Enttäuschungen wird es in jedem Fall geben und es wird darauf ankommen, wie mit diesen umgegangen wird. Gerade jüngere Mitglieder oder solche, die mit viel Enthusiasmus und Engagement ihren ersten Arbeitskampf geführt haben, werden kritische Fragen stellen. Wenn über viele Wochen sehr detailliert dargelegt wird, warum eine Inflationsausgleichszahlung keinen Tarifabschluss ersetzt, diese aber am Ende dann doch akzeptiert wird und in das Gesamtpaket einfließt, so ist dies erklärungsbedürftig. Das Gleiche gilt für die lange Laufzeit. Da reicht der Verweis darauf, dass seit langem nicht nur von ver.di Tarifverträge häufig über 20 bis 24 Monate abgeschlossen werden, alleine nicht aus. Es braucht eine Begründung, warum am Ende eine substantielle Tabellenerhöhung nur durch Zugeständnisse bei der Laufzeit zu erreichen war.

Zugleich deuten die Erfahrungen aus anderen Arbeitskämpfen, so z.B. im Sozial- und Erziehungsdienst, darauf hin, dass die meisten Mitglieder, die sich engagiert haben, auch dann, wenn sie zunächst enttäuscht sind, der Gewerkschaft nicht den Rücken kehren, sondern nach einer gewissen Ruhephase wieder aktiv werden. Dort, wo sich solcher Kritik offen gestellt wird, stehen die Chancen dafür am besten.

Aufgeflammt ist in ver.di bereits jetzt die Diskussion über ein Fortführen der bestehenden Schlichtungsvereinbarung aus dem Jahr 2011, die mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende gekündigt werden könnte. Die erste Schlichtungsvereinbarung war 1974 auf Betreiben der ÖTV geschlossen worden, um nach dem aufsehenerregenden und anschließend sehr kontrovers diskutierten ersten bundesweiten Streik im öffentlichen Dienst einer beginnenden politischen Diskussion über die Einführung einer Zwangsschlichtung den Wind aus den Segeln zu nehmen. Mehrere Anträge auf nachfolgenden Gewerkschaftstagen, aus diesen Vereinbarungen auszusteigen, scheiterten. Ob eine solche Vereinbarung auch im Jahr 2023 aus gewerkschaftspolitischer Sicht eher vorteilhaft oder hinderlich ist und welches Signal von einer Kündigung ausgeht, wird ver.di spätestens auf dem Bundeskongress im September dieses Jahres diskutieren und entscheiden.

* Heiner Dribbusch, gelernter Schreiner und Sozialwissenschaftler, war bis zu seinem Ruhestand am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in Düsseldorf beschäftigt.

Anmerkung:

1 Zur Erinnerung: Bei den bisher einzigen bundesweiten Erzwingungsstreiks im öffentlichen Dienst war 1974 vier und 1992 elf Tage lang gestreikt worden.



kampf so zu führen, dass sich der Ärger über die geschlossene Kita nicht gegen die Streikenden, sondern gegen die für die Misere Verantwortlichen in den Kommunen richtet.

2023 musste sich deshalb die Bundestariffkommission zum einen fragen, ob es eine breite Bereitschaft gab, für eine Verbesserung des Schlichtungsvorschlags auch länger zu streiken, und zum anderen, ob die Gewerkschaft stark genug sein würde, die Einigungsempfehlung durch einen Streik substantiell zu verbessern. Auch dieser Arbeitskampf würde am Ende politisch über die Öffentlichkeit und weniger durch den materiellen Druck auf die Kommunen entschieden werden. Die Dynamik und der Enthusiasmus, die sich bei den verschiedenen Aktionstagen zeigten, waren unübersehbar, aber würde diese Euphorie auch stabil bleiben? Ein oder

wenn Gewerkschaften und Kommunen seit langem eine bessere Finanzausstattung fordern, die Aussichten auf ein Ende der Unterfinanzierung des öffentlichen Dienstes einschließlich des Gesundheitswesens auch unter der Ampel eher ungewiss sind.

All dies spricht nicht prinzipiell gegen einen bundesweiten Erzwingungsstreik. Es hilft aber zu verstehen, warum die große Mehrheit der einhundert Mitglieder der Bundestariffkommission bei 17 Gegenstimmen und drei Enthaltungen beschloss, die Tarifeinigung den Mitgliedern zur Annahme zu empfehlen. Offenbar sah sie als Ergebnis ihrer Abwägungen die Voraussetzungen für einen erfolgreichen bundesweiten Arbeitskampf 2023 (noch) nicht gegeben. Wie zu hören ist, war zudem sowohl der Verhandlungskommission wie der BTK bereits vor

Dringliches

Tarifbürgerschaft – Tarifautonomie und demokratische Staatlichkeit

Vortragsreihe des Kollegs »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag«

Auch im Sommersemester 2023 (so teilen Akademiker:innen ihr Jahr ein) bietet das Promotionskolleg »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag« wieder eine spannende Veranstaltungsreihe an: Die Tarifautonomie ist angeschlagen. Die Anzahl tarifgebundener Betriebe ist seit 1990 ebenso stark zurückgegangen wie der Organisationsgrad der Gewerkschaften. Zugleich bekennen sich auf der

Arbeitgeberseite immer weniger Unternehmen zum Tarifvertragssystem, was nicht zuletzt an der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung beobachtet werden kann. Eine mögliche Stützung der Tarifautonomie durch vermehrte Allgemeinverbindlicherklärung wird blockiert. Was bedeutet diese Lage für die politische Demokratie, wenn die tarifliche Mitgestaltung von Lohn und Arbeitsbedingungen kaum noch stattfindet, wenn tarifpolitisch zentrale Fragen nicht mehr zwischen den Tarifpartnern ausgehandelt werden? Wie wirkt es sich auf die demokratische Ordnung aus, wenn den Beschäftigten die Wahrnehmung ihrer Rechte unmöglich wird und Demokratie wieder am Werkstor endet? Welche Bedeutung

also hat die Tarifautonomie für die demokratische Staatlichkeit? Welche Notwendigkeit besteht vor diesem Hintergrund, das Tarifvertragssystem zu stabilisieren?

Diese und weitere Fragen werden im Rahmen der interdisziplinären Vortragsreihe »Tarifautonomie und demokratische Staatlichkeit« diskutiert. Die Rolle und Funktion der Tarifautonomie in und für die politische Demokratie wird in fünf Vorträgen von Wissenschaftler:innen in den Fokus genommen, um die Bedeutung der Tarifautonomie für die moderne Demokratie herauszuarbeiten und das Konzept von politischen Tarifbürgerrechten theoretisch zu konkretisieren.

Ort: Die Vortragsreihe findet im Hörsaal 21A im Otto-Suhr-Institut (Innenstraße 21, 14195 Berlin) der Freien Universität Berlin statt.

Termine:

Mittwoch, **10. Mai 2023**, 18.00 Uhr: Stefanie Hürtgen: Sinnvolle Arbeit, Tarifautonomie und soziale Demokratie

Mittwoch, **17. Mai 2023**, 18.00 Uhr: Ingrid Artus: Tarifautonomie – Zwischen Institutionalisierung und Klassenkampf

Mittwoch, **24. Mai 2023**, 18.00 Uhr: Thorsten Schulten: Tarifautonomie und Wirtschaftsdemokratie

Mittwoch, **31. Mai 2023**, 18.00 Uhr: Florian Rödl: »Tarifbürgerschaft« – Arbeitnehmerrechte als politische Rechte

»Wenn ihr jetzt nicht langsam Ruhe gebt, dann wird das hier fremdvergeben«

Fünf Monate Streik bei der KSG in Göttingen – von Peter Birke und Marvin Hopp*

Seit fast einem halben Jahr sind Beschäftigte der UMG Klinikservice GmbH (KSG) in Göttingen im Tarifkonflikt. Die KSG ist eine ausgelagerte Tochter der Universitätsmedizin Göttingen (UMG). Die Beschäftigten dort sind in der Reinigung, Versorgung, Wäscherei und im internen Krankentransportdienst des Krankenhauses aktiv, reinigen aber auch Gebäude und Büros an der Universität Göttingen. Die Wurzeln des aktuellen Konflikts sind schon rund 15 Jahre alt: Die Ausgründung der KSG erfolgte Mitte der 2000er Jahre, nicht zuletzt mit dem Ziel, neu Eingestellte schlechter zu bezahlen als ihre »alten«, nach dem Tarifvertrag der Länder entlohnten Kolleg:innen. Nachdem es 2018 durch einen Streik erste Erfolge auf dem Weg zum »gleichen Lohn für gleiche Arbeit« gab, ist derzeit in den Verhandlungen zwischen ver.di und der KSG noch immer keine Einigung in Sicht (*express* 02/2023, S. 2). Peter Birke und Marvin Hopp sprachen mit Stephanie Mitbauer, Mitarbeiterin in der Hauswirtschaft bei der KSG und Mitglied der ver.di Tariff Kommission, über Arbeitsbedingungen, den aktuellen Arbeitskampf und Versuche des Managements, die Streikenden einzuschüchtern.

Peter Birke, Marvin Hopp: Steffi, in welchem Bereich der KSG arbeitest du und wie würdest du eure Arbeitsbedingungen beschreiben?

Stephanie Mitbauer: Ich selber bin im hauswirtschaftlichen Dienst tätig. Unterteilt sind wir in Bettenhäuser, zu denen unter anderem die Intensivmedizin und auch die Corona-Station an der UMG gehören. Ein weiterer Teil kümmert sich um die Reinigung der Räume an der Universität und der Außenbereiche am UMG. Die meisten von uns arbeiten 28 Stunden in der Woche, in unserem Bereich in Normalschicht von 6.30 bis 14.30 Uhr, im Schnitt 4,6 Stunden am Tag, einschließlich jedes dritte Wochenende. Wenn Wochenendarbeit angesagt ist, dann müssen wir immer zwölf Tage am Stück arbeiten. Inzwischen werden die Stellen überwiegend nur noch als Halbtagsstellen ausgeschrieben. Das liegt sicher auch daran, dass die Arbeit aufgrund der körperlichen Belastung in Vollzeit kaum zu bewerkstelligen ist.

PB, MH: Wer sind deine Kolleg:innen?

SM: Dort, wo ich arbeite, sind überwiegend Frauen beschäftigt, die Kinder haben. Nur

wenige von ihnen sind Alleinverdienerinnen. Viele haben einen Migrationshintergrund, weshalb der Arbeitgeber bei der Einstellung nicht zuletzt darauf achtet, dass die Deutschkenntnisse gut genug sind. Die meisten haben vorher schon etwas gelernt, unter meinen Kolleg:innen gibt es z.B. Fleischfachverkäufer:innen und Florist:innen. Ein paar haben auch mal Pflegehelfer:in oder etwas mit Hauswirtschaft gelernt. Aber das sind die allerwenigsten. Viele haben ihren alten Job verlassen, weil der noch unattraktiver war oder weil dort Stellen abgebaut wurden.

Zum Bereich der Hauswirtschaft gehört auch noch die Wäscherei und dann gibt es noch den Krankentransport. Im Transport arbeiten hauptsächlich Männer, die auch beim Umlagern der Patient:innen helfen. Da sind schon auch ein paar Mittelalte und Ältere dabei, aber sonst sind es schon eher jüngere Kollegen. Es ist halt schon auch anstrengend, weil du die ganze Zeit die Kilos durch die Gegend schiebst. Überall hin, durch das ganze Haus, zum OP, zur Station und wieder zurück. Im Transport geht es aber nicht nur um die Patient:innen, sondern auch um Blutfahrten und das Versetzen von Geräten.

PB, MH: Die Klinikservice GmbH (KSG) ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der Universitätsmedizin Göttingen (UMG). Während ihr nach Haustarifvertrag bezahlt werdet, werden die anderen Beschäftigten an Hochschule und im Klinikum nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bezahlt. Wie kam es zu dieser Konstellation?

SM: 2005 wurde die KSG gegründet. Seitdem werden die Stellen nicht mehr nach TV-L bezahlt. Es gibt also Altbeschäftigte mit TV-L und neue Beschäftigte bei der KSG, die für niedrigere Löhne eingestellt sind. Mittlerweile hat die KSG knapp 1.000 Menschen unter Vertrag. Am Anfang hat man die Löhne um die Hälfte runterdrücken können. 2018 haben wir uns dann nach einigen Streiktagen einen Haustarifvertrag erstritten, mit dem sich wieder ein bisschen angenähert wurde. Aktuell beträgt der Unterschied zwischen Beschäftigten mit alten Verträgen und Beschäftigten mit KSG-Verträgen aber immer noch 20 bis 35 Prozent, je nachdem, in welcher Tätigkeit man bei uns arbeitet. Aber bei der Arbeit selbst wird nicht unterschieden: Viele Teams bestehen aus »alten« und »neuen« Beschäftigten. Das aktuelle KSG-Einkommen liegt bei einer Teilzeitstelle von 28 Stunden netto bei etwa 1.200 Euro, dazu kommen dann ggf. Überstunden.

PB, MH: Welche Auswirkungen hat die Ausgründung auf die Arbeitsbedingungen gehabt?

SM: Im Zuge der Ausgründung wurde auch neu berechnet, wie viele Leute wie viele Fläche zu schaffen haben. Es hat sich durch die Flächenvorgaben die Arbeit deutlich verdichtet und gegenüber der alten TV-L-Zeit, nach allem, was man hört, deutlich verschärft. Damit entsteht aus meiner Sicht auch ein Problem mit der Hygiene – es ist sehr schwer, die Vorgaben ordentlich zu erfüllen. Ich habe gehört, dass es hierzu auch schon einmal Gespräche mit der Krankenhaushygiene gab, die aber gesagt haben, dass sie nur eine beratende Funktion haben und nichts machen können. Hinzu kommt, dass die KSG seit mehreren Monaten ungefähr 50 eigentlich notwendige Vollzeitstellen nicht besetzt.

PB, MH: Du hast vorhin gesagt, Vollzeit wäre eigentlich aufgrund der Arbeitsbedingungen kaum zu schaffen?

SM: Ja, das denke ich. Jedenfalls gibt es wirklich wenige Vollzeitstellen, eigentlich gab es die in der Reinigung nur noch bei den alten UMG-Verträgen und die werden in der Tendenz ja weniger. Dass die Stellen fast nur noch in Teilzeit ausgeschrieben werden, wird wohl auch mit der Leistungsverdichtung zusammenhängen. Die Leute, die neu bei uns anfangen, merken das sehr schnell. Ich fühle mich nach einer »kurzen« Schicht so kaputt wie nach einem Arbeitstag in einem Vollzeitjob.

PB, MH: Du hast gesagt, dass es wegen der Arbeitsverdichtung auch Probleme mit der Hygiene geben kann. Wie muss man sich das konkret vorstellen?

SM: Wenn in der Pflege zu wenige Leute da sind, dann werden in der Regel Bereiche gesperrt und Betten nicht neu belegt. Aber egal

folgt, denn alle sollen gleich »richtig« mitarbeiten und die fehlenden Kolleg:innen vollwertig ersetzen. Als ich selber neu in meinem dritten Monat war, habe ich schon direkt eine neue Person dazubekommen und sollte sie einarbeiten. Ich sag mal so, nur weil jemand zu Hause auch mal irgendwas geputzt hat, kann man ihn nicht einfach ins Krankenhaus setzen und das dort dann einfach genauso machen lassen. Und es gibt ja für bestimmte Krankheiten, wie bspw. Tuberkulose, spezielle Reinigungsvorgaben. Oder du musst dich bei den Pflegekräften durchfragen, schon allein, weil du wissen musst, um welche Krankheiten es sich handelt, mit was du reinigen sollst und wie du dich zum Selbstschutz zu bekleiden hast.

PB, MH: Wie gehen die Kolleg:innen mit dem Leistungsdruck und dem unzureichenden Einarbeiten um?

SM: Viele trauen sich nicht, die Probleme anzusprechen oder zu melden, dass sie Sachen nicht geschafft haben, weil sie dann



wie groß bei uns in der Reinigung oder dem Krankentransport der Personalmangel ist, wir müssen trotzdem immer noch alles machen. Schaffen wir unsere Arbeit nicht, dann bleibt sie einfach liegen, aber da wird dann trotzdem nichts gesperrt. Es kommt da auch schon mal vor, dass Pflegetische Monate nicht gemacht werden. Bemerkte wird das im ersten Moment auch nicht. Denn der oberflächliche Schmutz ist schnell entfernt. Nur sind wir in einem Krankenhaus und da müssen Flächen nach bestimmten Kriterien desinfiziert werden. Wenn wir das nicht schaffen, ist das ein erhebliches Problem.

PB, MH: Wird das nicht kontrolliert?

SM: Doch, und es ist auch schon einige Male vorgekommen, dass die Krankenhaushygiene bei ihren Abstrichen mehr Keime gefunden hat und der Teamleitung ein Bericht vorgelegt wurde. An der Arbeitsverdichtung hat das aber nichts geändert.

PB, MH: Die Arbeitsverdichtung hat sich durch den Personalmangel verstärkt. Führt das nicht dazu, dass viele Kolleg:innen kündigen?

SM: Ja, es ist so eine Art Teufelskreis. Bei uns werden viele ungelernete Leute eingesetzt, aber wir bekommen nur wenig Zeit für die Einarbeitung – sofern überhaupt eine er-

auch immer denken, sie kriegen Ärger. Viele Leute, insbesondere die, die gerade neu anfangen, sind einfach eingeschüchtert. Wir sind ja im Krankenhaus, da gibt es eben diese traditionelle Hierarchie. Daher gibt es so eine Kultur, dass keiner nachfragt und das macht halt irgendwie alles noch schlimmer. Die Probleme mit Personalmangel und zunehmendem Leistungsdruck werden daher eher untereinander geklärt und leider führt das auch zu der Situation, dass sich Kolleg:innen dolle gegenseitig kontrollieren, sich häufig in den Rücken fallen und gegenseitig runtermachen, statt sich zu stärken und die Probleme gemeinsam zu skandalisieren.

PB, MH: Und dennoch seid ihr jetzt zum zweiten Mal in der Firmengeschichte der KSG im Arbeitskampf und das schon seit mehr als fünf Monaten.

SM: Ja, es hat sich da schon eine eigene Dynamik entwickelt. Der Streik ist ja auch eine Möglichkeit, nicht allein mit dem Druck umgehen zu müssen. Aber im Oktober 2021, als wir das erste Mal wegen der Tarifrunde zusammengekommen sind, waren wir wirklich nur sehr wenige Leute. Im November haben wir dann trotzdem die Tariff Kommission gegründet und beschlossen, den Tarifvertrag zu kündigen, der im Januar 2022 ausgelaufen ist. Die Treffen waren dann lei-

contrast
zeitung für selbstorganisation
464
40. JAHRGANG MAI 2023 4,90 EUR



SCHWERPUNKT
Solidarische
Landwirtschaft
www.contraste.org

der weiterhin nicht sonderlich gut besucht. Ich hatte den Eindruck, dass die wenigen, welche die Tarifrunde 2018 schon mitgemacht haben, erst noch gewartet haben, dass es richtig losgeht, um dann einzusteigen. Die hatten halt keine Lust auf diese langweiligen kleineren Vortreffen. Erst als es dann nochmal ein Rundschreiben gab, in dem nochmal alle aufgefordert wurden, sich einzubringen, wenn sie einen neuen Tarifvertrag haben wollen, kam ein wenig mehr Bewegung rein.

PB, MH: *Wie seid ihr dann weiter vorgegangen?*

SM: Dann haben wir mit den Delegiertenstreiks im Herbst 2022 angefangen. Dafür haben wir mit Namen bei der Geschäftsführung gemeldet, dass wir streiken. Es ging da noch nicht um die Störung des Betriebs, sondern wir sind durch den Betrieb gelaufen und auch durch die Außenbereiche und haben mit Kolleg:innen Gespräche geführt, um sie von den Tarifforderungen – mindestens 20 Prozent mehr, mit dem Ziel der Angleichung der Löhne an den TV-L – zu überzeugen. Ich glaube aber ehrlich gesagt, dass das Klinkenputzen beim Delegiertenstreik noch nicht so viel gebracht hat. Wir hatten da zu wenig Zeit für, und am Anfang ist auch viel Zeit für Versammlungen draufgegangen, um erst einmal Meinungsbildung zu betreiben und alle Leute gut genug ins Boot zu holen.

PB, MH: *Wie habt ihr das denn dann hingekriegt, einen Streik mit einer gewissen Beteiligung auf die Beine zu stellen?*



SM: Es hat sich dann langsam entwickelt, wir mussten direkt auf die Leute zugehen und sie ansprechen zum Mitmachen. Wichtig waren zum Beispiel die Treffen in Präsenz, bei denen dann auch das erste Mal wieder viele Menschen gekommen sind. Gleichzeitig gab es erste Solidaritätsaktivitäten von der Linkspartei und anderen linken Gruppen wie »Genug ist Genug«. Was ebenfalls sehr hilfreich war, waren Telefonaktionen, worüber wir diejenigen erreicht haben, die schon ver.di-Mitglieder sind. Aber ich glaube, dass das vielleicht Wichtigste war, dass sich Menschen überhaupt wieder kennengelernt haben, die sonst nur vereinzelt in den einzelnen Teams gearbeitet haben. Unseren ersten Streik hatten wir dann Ende 2022, und immerhin konnten wir so ca. 100 neue Gewerkschaftsmitglieder gewinnen.

PB, MH: *Hat die Forderung selbst eine mobilisierende Wirkung?*

SM: Nicht per se. Viele Leute waren anfangs sehr vorsichtig bei der Aufstellung der Forderungen. Das spiegelt einfach genau das wieder, wie die Stimmung ist, weil viele sowas gar nicht kennen. Sie sind ganz allgemein von diesen ganzen autoritären Strukturen im Krankenhaus eingeschüchtern, habe ich so den Eindruck. Aber die jüngeren Leute scheinen ein bisschen gesünderes Selbstvertrauen mitzubekommen. Die kommen dann aber leider auch

in Teams, wo sie von den anderen gemobbt werden, weil sie streiken gegangen sind. Viele Leute haben leider wenig bis kein gewerkschaftliches Wissen und sind unerfahren hinsichtlich der Führung von Arbeitskämpfen. Viele trauen sich daher nicht viel und sind leider leicht einzuschüchtern. Das hat sich bei einigen Leuten erst sehr spät gedreht, aber es machen auch noch immer nicht alle mit.

PB, MH: *Wie hat die Geschäftsleitung auf Eure Forderungen reagiert?*

SM: Wie gesagt: Wir fordern TV-L für alle, aber mindestens 20 Prozent mehr Lohn. Aktuell sieht es so aus, dass uns die Geschäftsleitung für 2022 (der Tarifvertrag lief Anfang 2022 aus) gar keine tabellenwirksame Gehaltserhöhung geben will, lediglich eine Einmalzahlung. Sie begründet diese Unverschämtheit damit, dass wir zu spät angefangen hätten zu verhandeln. Ihr erstes Angebot lag bei vier Prozent und einer Einmalzahlung von 750 Euro und dann noch mal drei Prozent und 750 Euro, verteilt über mehrere Monate. Sie sagen zur Begründung, dass sie uns 2018 schon mehr gegeben haben als sie eigentlich durften. Sie klagen, sie hätten dafür sehr viel Ärger vom Vorstand bekommen und deswegen können sie uns jetzt nicht mehr geben. Zwischenzeitlich wurde wohl auch neues Führungspersonal angestellt, das beauftragt wurde, mehr Geld einzusparen.

PB, MH: *Inzwischen habt ihr schon über 20 Tage gestreikt und daran haben sich immer 150*

bis 250 Kolleg:innen beteiligt. Jedoch wird euer Streik durch Notdienstvereinbarungen eingeschränkt. Wie sieht der Konflikt hierum aus?

SM: Anfangs haben wir erst einen, zwei oder dann immer drei Tage am Stück gestreikt. Um die Notdienstvereinbarung gab es dann immer wieder viel Stress. Die Arbeitgeber wollten eine höhere Mindestbesetzung und drohten uns damit, dass wir die Verantwortung tragen würden, wenn Kinder oder Krebspatienten sterben würden. Wir haben dann aber dagegehalten und gesagt, dass wir die Mindestbesetzung nicht größer machen, als die reale Besetzung jetzt schon immer ist – also ohne Streik – aufgrund des Krankenstandes oder am Wochenende. Wenn wir damit Leute gefährden, dann scheint die KSG das ja im Alltag auch zu machen, oder? Das sollte dann alles mal anständig geklärt werden!

PB, MH: *Wie schätzt Du die Reaktionen der Geschäftsleitung ein?*

SM: Allgemein kann man sagen, dass das Konfliktgeschehen aktuell definitiv härter ist als 2018. Während 2018 bspw. der OP-Manager im UMG noch deutlich kooperativer war, versucht der aktuelle sein OP-Programm möglichst durchzuziehen und lässt sich dabei nicht in die Karten schauen. Nach außen haben sie in Zeitungsartikeln auch kommuniziert, dass

der Betrieb gewährleistet sei. Wir wissen jedoch, dass der OP-Betrieb ein bisschen runtergefahren werden musste, aber nicht sehr stark. Sie haben einfach die Zwischenreinigungszeiten von 15 auf zwei Minuten heruntergekürzt und binden auch das Pflegepersonal verstärkt in solche Tätigkeiten ein. Auch im Bereich des Krankentransports helfen Pflegekräfte aus oder es werden Praktikant:innen und Medizinstudierende hierfür eingesetzt, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Also Hilfskräfte, die ihre Rechte nicht sonderlich gut kennen. Diese Praxis ist aber nicht ganz neu, sie kam auf einigen Stationen auch in der Vergangenheit immer wieder zur Anwendung, wenn etwa der Krankenstand zu hoch war. 2018 haben wir jedenfalls deutlich weniger Streiktage benötigt, um erfolgreich zu sein.

PB, MH: *Gibt es weitere Maßnahmen gegen den Streik?*

SM: Wir bekommen immer wieder erzählt, dass es Gespräche gibt, ausgehend von Objekt- und Teamleitern mit einzelnen Kolleg:innen, die sie gezielt herausgegriffen haben und die sie versuchen unter Druck zu setzen, damit sie nicht am Streik teilnehmen. Vor ein paar Monaten haben sie den Beschäftigten sogar sogenannte Dienstverpflichtungsvereinbarungen vorgelegt und sie aufgefordert, das zu unterschreiben. Wir mussten dann immer ganz viel Gegenöffentlichkeit machen, um den Leuten zu sagen, dass das nicht legal ist. Das schüchtert dann natürlich aber trotzdem Leute ein und meistens haben sie das gezielt bei Leuten gemacht, mit denen sie enger waren.

Wir haben dagegen unter anderem ein kleines Video mit allen Streikenden gemacht, wo wir das Schreiben gemeinsam zerrissen und dabei in die Kamera gerufen haben: »Dienstverpflichtung nicht mit uns!«. Vor kurzem wurde dann berichtet, dass eine Person aus der Geschäftsleitung in ihrem Bereich auf das Reinigungspersonal zugegangen sei, um gezielt das Gerücht von Outsourcing-Maßnahmen zu streuen: »Wenn ihr jetzt nicht langsam Ruhe gebt, dann wird das hier fremdvergeben.« Schon ein bisschen absurd, da die KSG schon jetzt ein Tochterunternehmen ist. Der Betriebsrat wurde darüber erst kürzlich informiert, und es scheint im Übrigen nach Angaben des Geschäftsleiters nur um die Fremdvergabe der Endreinigung am Ende jeden Tages im OP-Bereich zu gehen, die Zwischenreinigungen werden auch dann noch weiterhin von den KSG-Kolleg:innen gemacht.

PB, MH: *Was sollten deiner Meinung nach die nächsten Schritte sein?*

SM: Definitiv brauchen wir mehr Bildungsarbeit, um die Leute zu bestärken, damit sie ihre Rechte kennen und sich mehr trauen. Es gibt einfach viele, die nicht mitstreiken, weil sie denken, sie könnten ihren Job dadurch verlieren, und das, obwohl sowas bisher noch nicht vorgekommen ist. Dafür brauchen wir definitiv weitere Ressourcen, unter anderem Unterstützung von Organizer:innen, welche uns dabei zur Seite stehen. Und ja, wenn das scheinbar über den Weg des Streiks alleine nicht funktioniert, weil die UMG eine Landeseinrichtung des Landes Niedersachsen ist, dann muss es ein politisches Projekt werden. Bei uns gab es auch die Idee, mal mit dem Bus nach Hannover zu fahren, um der Landesregierung einen Besuch mit hundert Leuten abzustatten. Im Kern geht es uns doch bloß, wie vielen Leuten, um die Frage, was wir finanziell für ein halbwegs gutes Leben brauchen und welche Arbeitsbedingungen uns nicht kaputt und unglücklich machen.

** Peter Birke arbeitet am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen und ist gewerkschaftlich u.a. in der Gruppe »Uni Göttingen Unbefristet« aktiv. Marvin Hopp ist Zerspanungsmechaniker und Sozialökonom und war vor seinem Studium aktiv in der IG Metall Interessensvertretung bei Volkswagen. Aktuell studiert er Arbeitssoziologie in Göttingen und beteiligt sich am Aufbau einer bundesweiten TVStud-Bewegung.*

Dringliches

Unhaltbare Zustände

Zweite Marxistische Arbeitswoche

Über Pfingsten 1923 fand in Geraberg (Thüringen) die »Marxistische Arbeitswoche« statt – das erste Theorieseminar des zu Beginn desselben Jahres gegründeten Instituts für Sozialforschung. Teilnehmer:innen waren Marxist:innen und Kommunist:innen, die intellektuell an der frühen Ausrichtung des IFS mitwirkten. Anlässlich seines 100-jährigen Bestehens lädt das Institut für Pfingsten 2023 zur Zweiten Marxistischen Arbeitswoche ein. Sie soll eines der Themen der Ersten Arbeitswoche, »die Behandlungsarten des gegenwärtigen Krisenproblems«, aktualisierend aufnehmen. Denn in der gegenwärtigen Kumulation gesellschaftlicher Krisenphänomene wird zum einen die Unhaltbarkeit der gegebenen Verhältnisse immer offensichtlicher. Zugleich zeigt sich, wie sehr die Kritik dieser Verhältnisse in Theorie und Praxis systematisch hinter der Drastik der Krisenkonjunktur zurückbleibt: Tatsächlich erfolgreich sind stattdessen regressive und autoritäre Problemlösungsstrategien. Vor diesem Hintergrund geht die Zweite Marxistische Arbeitswoche einerseits der Frage nach den Anforderungen an eine materialistische Gesellschaftstheorie nach, die ihre eigene Zeit auf der Höhe der theoretischen Möglichkeiten ideologiekritisch reflektiert. Andererseits ist die Krisenhaftigkeit einer akademisch institutionalisierten, aber gesellschaftlich marginalisierten Gesellschaftskritik in den Blick zu nehmen, die eine grundlegende Veränderung ihres Gegenstands oftmals selbst gar nicht mehr in Betracht zieht.

Wann: Freitag, 26. Mai 2023 bis Montag, 29. Mai 2023

Wo: Studierendehaus, Mertonstraße 26, 60325 Frankfurt am Main

Weitere Informationen: <https://maw2023.ifs.uni-frankfurt.de/228.html>

Aus dem Programm:

Freitag, 26. Mai 2023

19.00 – 20.45 Uhr: *Was bedeutet Marxismus heute?* Podiumsdiskussion mit Manuela Bojadžijev, Florian Butollo, Ines Schwerdtner, Matthias Spekker

Ab 21.00 Uhr: Kneipenabend mit Musik: Akademischer Arbeiterliederchor

Samstag, 27. Mai

11.30 – 12.30 Uhr: »Besondere Probleme der marxistischen Theorie.« *Die marxistische Arbeitswoche 1923 im Kontext ihrer Zeit.* Einführungsvortrag von Christian Voller

17.15 – 18.30 Uhr: *Die Diversität der Ausbeutung.* Vortrag von Bafta Sarbo

19.30 – 20.45 Uhr: *Subjekt und Gesellschaft.* Vortrag von Christine Kirchhoff

21.00 – 22.00 Uhr: *Alltäglicher Wahnsinn.* Lesung von Stefan Gärtner

Sonntag, 28. Mai 2023

12.45 – 13.45 Uhr: *Unbedingte Solidarität.* Vortrag von Lea Susemichel und Jens Kastner

16.30 – 18.30 Uhr: *Subjekt und Befreiung.* Buchvorstellung und Diskussion mit Lea Fink, Simon Helling und Askan Schmidt

19.30 – 20.45 Uhr: *Materialismus und Stoffwechsel: Grundzüge eines ökologischen Marxismus.* Vortrag von Raul Zelik

ab 21.00 Uhr: *Kritik der Bedürfnisse.* Vortrag von Thomas Ebermann

Montag, 29. Mai 2023

12.45 – 13.45 Uhr *Was ist materialistischer Feminismus?* Podiumsdiskussion mit Lisa Yashodhara Haller und Barbara Umrath

16.45 – 18.30 Uhr *Antisemitismus der Gegenwart.* Podiumsdiskussion mit Christine Achinger und Oliver Decker

19.30 – 20.45 Uhr *Emanzipatorisches Subjekt – Klasse & Kritische Theorie.* Podiumsdiskussion mit Lena Reichardt und Julian Bierwirth

Bewegung mit Recht, Teil 25

Ein ambivalentes Verhältnis

Betriebsräte und Gewerkschaften – von Rene Kluge*

»Durch diese Abstimmung [...] beteuert das deutsche Volk [...] den Siegeswillen, mit dem es in den ihm erzwungenen Krieg zur Verteidigung seiner politischen und wirtschaftlichen Gleichberechtigung in der Welt seiner Zeit gezogen wurde, und die feste Entschlossenheit, diesen Siegeswillen in die Tat umzusetzen und den Krieg zu einem schnellen und glücklichen Ende zu führen. Es kann seinen Eindruck nicht verfehlen, dass gerade die Führer der Gewerkschaften es waren, die heute diesen hohen Zweck des Gesetzes in den Vordergrund und als maßgebend für seine Bewilligung hinstellten.«¹

So kommentierte die Frankfurter Zeitung die Verabschiedung des Hilfsdienstgesetzes (HDG) 1916. Sein Zweck war die Aufhebung der Berufsfreiheit, um die deutsche Kriegswirtschaft mit ausreichend Arbeitskräften zu versorgen. Doch das Gesetz bedeutete noch etwas anderes: Die Gewerkschaften hatten erreicht, dass ihre Existenz als »wirtschaftliche Organisationen der Arbeitnehmer« (§ 10 HDG) erstmals anerkannt wurde. Außerdem sah das HDG die Errichtung so genannter »Arbeiterschüsse« (§ 11) für alle Industriezweige in ganz Deutschland vor. Damit ist das Gesetz ein entscheidender Meilenstein auf dem Weg zur dualen Interessenvertretung – dem deutschen System der funktionalen Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften.

Den Gewerkschaften dienten die Arbeiterausschüsse in den kommenden Jahren als Zugang in die Großbetriebe. Die Mitgliederzahlen stiegen daraufhin deutlich an. Die Arbeiterausschüsse waren zwar mit gewissen Rechten ausgestattet, sie waren aber keine unabhängigen Einrichtungen, sondern Hilfsorganisationen der Gewerkschaften.² Das HDG wurde deshalb auch als »Gewerkschaftshilfsgesetz« bezeichnet.

Ambivalentes Verhältnis der Gewerkschaften zu den Räten

Die »Burgfrieden-Politik« der Gewerkschaften, ihre Zustimmung zum Hilfsdienstgesetz

und der Streikverzicht zu Kriegszeiten hatten für die Gewerkschaften aber auch negative Folgen. Spätestens der Munitionsarbeiterstreik im Januar 1918, an dem sich allein in Berlin an die 300.000 Arbeiter:innen beteiligten, machte deutlich, dass sich Belegschaften ganz ohne Beteiligung der Gewerkschaften organisieren konnten und dies auch taten. Es war die bis dahin größte Arbeitsniederlegung in Deutschland – und die Gewerkschaften waren noch nicht einmal vorab informiert worden. Seinen dramatischen Höhepunkt nahm dies in den bekannten Ereignissen der Novemberrevolution und der Gründung von Arbeiter- und Soldatenräten in ganz Deutschland, die für kurze Zeit die politische Macht in Deutschland in den Händen hielten.

Die Räte waren plötzlich auf der Bühne der Geschichte erschienen und würden nicht so einfach wieder verschwinden. Die erklärte Herausforderung für die Weimarer Koalition bestand darin, dem Rechnung zu tragen und gleichzeitig die organisatorische Macht der Räte in den Betrieben zu brechen.

Das Betriebsrätegesetz von 1920

Bereits im Stinnes-Legien-Abkommen hatten die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern verhandelt, in Betrieben ab 50 Beschäftigten Arbeiterschüsse permanent zu etablieren. Allerdings sollten sie nur »nach Maßgabe der Kollektivvereinbarungen« zuständig sein. Diese Idee der gewerkschaftlich umzäunten Räte wurde dann im Betriebsrätegesetz von 1920 verankert. Die Gewerkschaft wurde als vorrangige Organisation der Arbeitnehmer festgeschrieben (§ 8), den Betriebsräten wurde eine Art Friedenspflicht auferlegt (§ 66 Nr. 3), und der Tarifvorrang wurde festgelegt (§ 78 Nr. 2).

Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund verteidigte das Betriebsrätegesetz, während die USPD und die KPD im Parlament dagegen stimmten und zusammen mit den revolutionären Obleuten zu einer Protestdemo vor dem Reichstag mobilisierten. Bei der blutigsten Demonstration in der Geschichte Deutschlands starben 42 Arbeiter:innen.

Betriebsräte und Gewerkschaften heute – Regelungen im BetrVG

Das Betriebsrätegesetz war zwar nur 13 Jahre in Kraft, doch seine grundsätzliche Idee der Machtverteilung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften findet sich auch im modernen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Im Betrieb vertretene Gewerkschaften haben eine Reihe von Rechten im Rahmen der Betriebsratswahl: Sie können mit eigenen Listen kandidieren (§ 14 Abs. 3), nicht-stimmfähige Mitglieder in den Wahlvorstand entsenden (§ 16 Abs. 1) und zur Betriebsversammlung bzw. zur Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 17 Abs. 3). Darüber hinaus haben Gewerkschaften Kontrollrechte gegenüber dem Betriebsrat: Sie sind berechtigt, die Wahl eines Betriebsrates anzufechten (§ 19 Abs. 2), beim Arbeitsgericht den Antrag auf Auflösung des Betriebsrates oder Ausschluss eines BR-Mitgliedes zu stellen und den Betriebsrat zur Durchführung einer Betriebsversammlung aufzufordern (§ 43 Abs. 4).

Gewerkschaften sind aber auch in der Lage, den Betriebsrat in vielfacher Weise zu unterstützen: Sie können zu den Betriebs-

ratssitzungen geladen werden (§ 31) sowie zu den Betriebs- und Räteversammlungen (§ 46 Abs. 1 und § 53 Abs. 3) und sind mit einem eigenen Zugangsrecht ausgestattet (§ 2 Abs. 2).

Entscheidend ist jedoch auch heute noch der Tarifvorbehalt. Diesbezügliche Angelegenheiten, insbesondere die Höhe des Entgeltes, die Höhe der Arbeitszeitverpflichtung sowie der Urlaubsanspruch können nur in Tarifverträgen durch die Gewerkschaften



verhandelt werden (§ 87 Abs. 1). Auch abweichende Vertretungsstrukturen sind ausschließlich über Tarifverträge möglich (§ 3). Im Gegensatz zu Gewerkschaften ist Betriebsräten nicht gestattet, Arbeitskämpfe zu führen (§ 74 Abs. 2).

Was sind Betriebsräte demnach?

Sind sie ein strategischer Brückenkopf der Gewerkschaften in die Betriebe und als solche lediglich Erfüllungsgehilfen der jeweiligen Gewerkschaftspolitik, oder sind Betriebsräte gleichberechtigte Partner beim gemeinsamen Ziel effektiver Interessenvertretung? Oder sind sie gänzlich autonome Institutionen, die durch die Betriebsratswahl mit eigener Legitimation ausgestattet sind und ihre Unabhängigkeit gegenüber den Gewerkschaften stets bewahren müssen? Das Betriebsverfassungsgesetz und auch das Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3) sind so ausgestaltet, dass Betriebsräte hierauf ihre eigenen Antworten finden können. Als Arbeitnehmer:innen des Betriebes steht es einzelnen Betriebsratsmitgliedern frei, sich uneingeschränkt gewerkschaftlich zu betätigen. Die den Betriebsräten auferlegte Friedenspflicht spricht nicht dagegen. Im Zuge der eigenen und der kollektiven Meinungsfindung im Gremium können Betriebsräte ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften selbst klären und die Zusammenarbeit so gestalten, wie sie dies für richtig halten.

Dabei sollten sie jedoch bedenken, dass Betriebsräte aufgrund des Tarifvorbehalts grundsätzlich ein unvollständiges Instrument der Arbeitnehmer:innenvertretung sind. Ohne die Möglichkeit zu streiken und Tarifverträge abzuschließen, werden sie immer nur partiell Einfluss nehmen können. Man

mag dies kritisch sehen, aber es erfordert an sich bereits eine enge Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Abgesehen davon stellen Gewerkschaften mit ihrem Netzwerk, ihrem Wissen und ihren Branchenkenntnissen nützliche und wichtige Ressourcen für die Betriebsratsarbeit dar.

Wirksame Interessenvertretung ist das Ziel – Kooperation ein wichtiges Instrument

Jeder Betriebsrat muss für sich klären, ob und wie er mit Gewerkschaften zusammenarbeitet. Eine enge strategische Partnerschaft zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist in jedem Falle von Vorteil für die Interessen der Belegschaft. Dabei kann der Betriebsrat mit klaren Vorstellungen und Erwartungen an die gewerkschaftlichen Vertreter:innen her-

antreten. Dass mindestens die Mitglieder des Betriebsrates Mitglied in der Gewerkschaft sind, sollte dann aber auch selbstverständlich sein.

Wenn sich ein Betriebsrat aktiv gegen die Zusammenarbeit mit dem gewerkschaftlichen Apparat entscheidet, ist das durchaus legitim. Womöglich sind die Vorstellungen über die Form der Interessenvertretung einfach zu unterschiedlich. Ein Betriebsrat aber, der die gewerkschaftliche Idee als solche ablehnt, sollte sich ernsthaft fragen, ob er auf der richtigen Seite steht.

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

Anmerkungen:

- 1 Frankfurter Zeitung, 03.12.1916.
- 2 Vgl. Däubler/Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung. Frankfurt am Main, 2020. S. 132.



Bewegung mit Recht: In dieser Kolumne möchten wir Euch verschiedene Ideen und Anregungen für die Arbeit des Betriebsrates und anderer Interessenvertretungen geben. Für Fragen, Kommentare oder Themenvorschläge könnt Ihr Euch gerne direkt an den Autor wenden: rene@rechtundarbeit.net

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Widersprüche

Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich



Heft 167

Recht(s) belastend – Druck von rechts und Verhältnisse Sozialer Arbeit

2023 – 130 Seiten – 15,00 €
ISBN 978-3-98634-007-0

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Angriff auf die betriebliche Interessenvertretung

Stephan Krull* über das BGH-Urteil zur Betriebsrätevergütung

Dem Bundesgerichtshof geht die Vergütung von Betriebsräten zu weit. Manageregehälter für Betriebsratsmitglieder sind selten und mit konsequenter Interessenvertretung nicht vereinbar. Das Urteil des BGH ist ein Angriff auf die ohnehin geringe betriebliche Mitbestimmung.

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) steht, dass Betriebsratsarbeit unentgeltlich und als Ehrenamt erfolgt. Es gibt eine betriebliche Freistellung für die Erledigung dieser zusätzlichen Arbeit, dauerhaft ab einer Belegschaftsgröße von 200 Beschäftigten. Mitglieder des Betriebsrates dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nicht ausgeschlossen werden. Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Im Paragraph 119 BetrVG ist ein strafbewehrtes Verbot von Benachteiligung oder Begünstigung von Mitgliedern des Betriebsrates festgelegt, welches allerdings nur auf Antrag verfolgt wird.

Nur 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Betrieben mit Be-

Bundesgerichtshof in seinem Urteil. Vier Managern von Volkswagen, die Zuwendungen von bis zu 700.000 Euro für den Betriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh veranlassten, wird Untreue gegenüber dem Unternehmen vorgeworfen. Vor dem Landgericht Braunschweig wurden sie im Herbst 2021 von dem Vorwurf freigesprochen. Diesen Freispruch hat der VI. Senat des BGH (Urteil vom 10. Januar 2023), überwiegend mit konservativen Richterinnen und Richtern aus Bayern und Baden-Württemberg besetzt, auf Revisionen der Staatsanwaltschaft hin kassiert und die Sache an das Landgericht zurückverwiesen. Die Sicht des BGH-Senates wird so zusammengefasst (wobei betont werden muss, dass es um vier von über 200 Betriebsratsmitgliedern geht):

»Gegenstand des Urteils (des Landgerichts Braunschweig) war die Gewährung von Arbeitsentgelten an freigestellte Betriebsräte in den Jahren 2011 bis 2016, die die Zahlungen an die betriebsverfassungsrechtlich zutreffenden Vergleichsgruppen erheblich überstiegen. Hierdurch entstand der Volkswagen AG ein Schaden von mehr als 4,5 Millionen Euro.« Ein Sprecher der IG Metall sagt dazu: »Das Urteil des BGH bringt keine Klarheit, sondern vertieft den Spalt zwischen der arbeitsrechtlichen Bewertung und der davon

und ökonomischen Sachverstand. Dabei geraten Betriebsräte häufig in Konflikt mit Unternehmen und Managern, die primär Interesse an reibungsloser Produktion und maximaler Rendite haben. Das vielschichtige Problem: Langjährige Betriebsräte, die in Aufsichtsräten von Konzernen sitzen, übernehmen Aufgaben eines Co-Managers, wenn sie sich für die Profite des Betriebes zuständig fühlen.³ Das entspricht vielleicht dem schlechten Geist des Betriebsverfassungsgesetzes,⁴ keineswegs aber dem Anspruch autonomer gewerkschaftlicher Interessenvertretung, da es viel zu wenig Mitbestimmung und gar keinen Anspruch darauf gibt, die Ideen, Vorschläge oder alternative Konzepte der Beschäftigten umzusetzen.⁵

Augenhöhe? Betriebsräte sollten nicht mehr verdienen als die, die sie wählen!

Argumentiert wird oft, Betriebsräte müssten »auf Augenhöhe« mit den Managern streiten; und Augenhöhe wird mit dem Einkommen gleichgesetzt. Sicher vermittelt Geld auch Macht. Aber hunderttausende Beschäftigte in einem Konzern hinter sich zu wissen, ist mehr Macht: Millionen sind stärker als Millionäre (Willi Bleicher). Diese Macht ist bei Volkswagen nur selten in Erscheinung getreten und viele Betriebsräte berufen sich ungern darauf.

Aufgeplopt ist der Fall wegen Bernd Osterloh. Jetzt wird in hunderten Unternehmen im ganzen Land unterstellt und untersucht, ob Betriebsratsmitglieder zu üppig bezahlt werden. Davon kann überhaupt keine Rede sein.⁶ Die vorhersehbaren und wohl kalkulierten Wirkungen des Urteils führen bei tausenden Betriebsratsmitgliedern zu großer Verunsicherung, einer Klagewelle vor Arbeitsgerichten und böartigen Artikeln mit Überschriften wie »Reich werden im Betriebsrat« (Ostfriesen-Zeitung, 17. April 2023).

Im BetrVG wird der Begriff »Arbeitnehmer« definiert und klargestellt: »Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf leitende Angestellte«. Mit dem Aufstieg in den oberen Managementkreis endet laut Gesetz das Betriebsratsmandat. Das wurde bei Osterloh wohl bewusst übersehen. Sofort wurden nach dem BGH-Urteil für 80 freigestellte Betriebsräte im VW-Konzern Lohnkürzungen vorgenommen. Das hat zu Unruhe und in einigen Fällen dazu geführt, dass Betriebsratsmitglieder eine andere Tätigkeit im Unternehmen aufgenommen haben.

Die *Wolfsburger Allgemeine Zeitung* berichtet am 14. April 2023 über den Fall eines Betriebsratsmitgliedes aus dem Werk Salzgitter. Er sollte von der Entgeltstufe 12 (4.800 Euro brutto) auf die Entgeltstufe 11 (4.500 Euro brutto) abgestuft werden, obwohl er zum Zeitpunkt der Mandatsübernahme vor fünf Jahren bereits in der Entgeltstufe 12 eingruppiert war. Ein Unternehmensvertreter erklärte, dass man »nach dem BGH-Urteil strenge Maßstäbe angelegt habe und die Höherstufung wohl schon im Zusammenhang mit der Übernahme des Betriebsratsmandates erfolgt sein könnte«. Der Richter dazu: »Wenn jemand wissen muss, aus welchem Grund eine Höherstufung erfolgte, dann doch wohl das Unternehmen.« Offen bleibt, warum das Unternehmen derart über das Ziel hinausschießt und solche Unsicherheiten provoziert. Der Richter erklärt weiter, dass die hypothetische Karriere keine Volks-

wagen-Erfindung sei, sondern neben der Vergleichsgruppe ein gängiger und unumstrittener Weg zur Festlegung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern.

Der Betriebsrat spricht von einem Skandalurteil: Der BGH wische mit seiner Lesart »eine jahrelange Praxis des Bundesarbeitsgerichts beiseite. In der Folge ist damit arbeitsrechtlich erlaubt, was strafrechtlich verboten ist.« Die niedersächsische Landesvorsitzende der Linkspartei, Franziska Junker, selbst Betriebsratsmitglied im Hafen in Emden, sagt dazu: »Betriebsräte kämpfen um gute Arbeitsplätze, und das ist kein Ehrenamt, sondern harte Arbeit. Ohne legitimierte Vergütungsregelungen bleiben Betriebsräte dem Verdacht der persönlichen Bereicherung ausgesetzt. Die Verdächtigungen sind ein unwürdiger Zustand für unsere Betriebsräte« (Ostfriesen-Zeitung, 13. April 2023). Und Jörg Hofmann, der Vorsitzende der IG Metall, betont: »Ich kann mir nicht vorstellen, dass das höchste deutsche Gericht im Strafrecht dem höchsten deutschen Gericht im Arbeitsrecht inhaltlich widerspricht.« Für ihn persönlich sei die Arbeit im Betriebsrat mit Manageregehältern nicht vereinbar, betont Hofmann: »Betriebsräte sollten nicht mehr verdienen als die, die sie wählen« (Manager Magazin, 1. Februar 2023).

Wie lange das Urteil des BGH Bestand haben wird, lässt sich nicht absehen und ist, wie vieles im Arbeitsrecht, von den täglichen Kämpfen und Machtverhältnissen abhängig. Vorläufig führt es zu unzähligen Verfahren vor Arbeitsgerichten, schadet den kleinen Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung und beschädigt das Ansehen der Betriebsräte.

* Stephan Krull war viele Jahre Mitglied des Betriebsrats 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/>

Anmerkungen:

- 1 Der DGB schlägt schon lange eine Reform des BetrVG und darin den Punkt der Vergütung freigestellter Mitglieder des Betriebsrates (§ 37.4) vor: »Bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen sind auch die bei Wahrnehmung der Betriebsrats-tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.« <https://www.dgb.de/themen/+co+21a2fa9a-b4bd-11ec-9da2-001a4a160123>
- 2 »Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.«
- 3 Die Gefahren solcherart »Interessenvertretungen« sind vielfach beschrieben und oft leidvoll erfahren worden. Peter Hartz schreibt: »Das Geheimnis der Mitbestimmung war, dass das dauerhafte »dabeisein« organisiert wurde – ein Mitmach-Marathon von Sitzung zu Sitzung, Fachausschuss zu Fachausschuss und Zustimmung zu Zustimmung prägt das Amt über die Jahre.« Vgl. Hartz, Peter (2000): Zwischen Mitbestimmung und Co-Management. Eine Ortsbestimmung der Beteiligungsidee. In: Klitzke, Udo/Betz, Heinrich/Mörike, Mathias: Vom Klassenkampf zum Co-Management. Perspektiven gewerkschaftlicher Betriebspolitik, S. 163.
- 4 Die im BetrVG geforderte »vertrauensvolle Zusammenarbeit« sowie die »Friedenspflicht« sind Überbleibsel der NS-Betriebsgemeinschaftsideologie. Die Gewerkschaften haben auch aus diesem Grund gegen die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes in der jungen Bundesrepublik mobilisiert. Otto Brenner, der damalige Vorsitzende der IG Metall, hat im Zusammenhang mit den Debatten um das BetrVG Anfang der 1950er Jahre auf den »Geist der vorüber geglaubten Zeit« und den Stellenwert der »spezifisch nationalsozialistischen Ideologie in der Volks- und Betriebsgemeinschaft« hingewiesen. Vgl. Deppe, Frank: »60 Jahre Betriebsverfassung«. Broschüre zur DGB-Veranstaltung am 14. November 2012 in Hannover.
- 5 Gunnar Kilian, Personalvorstand VW Konzern, war vor seinem jetzigen mit gut 6 Millionen Euro jährlich dotierten Job beim Betriebsrat beschäftigt. Bernd Osterloh wurde vom Betriebsratsvorsitzenden mit einem Dreijahresvertrag zum Personalchef der LKW-Sparte des VW-Konzerns mit 1,6 Mio. Vergütung im Jahr katapultiert. Das alles ist aber Kleingeld im Verhältnis zu den 3,5 Mrd. Euro, die der Porsche-Piëch-Clan im Jahr 2021 an Dividenden aus den Gewinnen des VW-Konzerns gezogen hat.
- 6 Betriebsratsvorsitzende Daniela Cavallo, Bürokauffrau und BWL-Studium, hat nach ihrem Amtsantritt ihre Entlohnung transparent gemacht, Wolfsburger Allgemeine Zeitung, 29. Juni 2021.



trientsrat, im Osten deutlich weniger. Fünf Prozent der Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten haben einen Betriebsrat. Viele Unternehmen geben Geld aus für Anwaltskanzleien, um die Wahl von Betriebsräten zu verhindern. Gelingt es dennoch, einen Betriebsrat durchzusetzen, ist dieser oft dem Mobbing von Eigentümern und Managern ausgesetzt. Die meisten Mitglieder von Betriebsräten sind nicht für diese Arbeit freigestellt, sondern erledigen das neben ihrer Arbeit. Üblich ist, freigestellte Betriebsratsmitglieder nach einem Modell, das vom Bundesarbeitsgericht oft bestätigt wurde, zu vergüten: Es wird eine Gruppe von Beschäftigten herangezogen, die von Ausbildung, Gehalt und Qualifikation mit dem Betriebsratsmitglied vergleichbar ist. Erhält ein Mitglied dieser Vergleichsgruppe im Laufe der Zeit eine Entgelterhöhung, bekommt das freigestellte Mitglied des Betriebsrats diese auch. Erwirbt ein Betriebsratsmitglied während seiner Tätigkeit im Gremium zusätzliche Qualifikationen, werden diese meist bei der Bezahlung berücksichtigt.

Dieser häufigen Praxis widerspricht der

abweichenden strafrechtlichen Bewertung. Für Unternehmen wie für Betriebsräte führt dies zu einer enormen Rechtsunsicherheit. »Knapp 50 Jahre nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes müsse der Gesetzgeber »endlich für Rechtsklarheit sorgen« (Manager Magazin, 18. Februar 2023). Der Einsatz im Betriebsrat würde nach BGH-Urteil zur beruflichen Sackgasse, Mitglieder des Betriebsrates könnten sich, anders als andere Beschäftigte im Betrieb, kaum noch weiterentwickeln.¹

Es ist klar, dass Betriebsräte verantwortliche und wichtige Aufgaben bei der Vertretung der Interessen der Beschäftigten wahrnehmen. Das ist im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt (§ 80.1)² und geht soweit, dass die Betriebsräte die Durchführung von Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften zugunsten der Beschäftigten zu überwachen haben. Darin ist der besondere Kündigungsschutz von Mitgliedern des Betriebsrates begründet. Die Erfüllung dieser Aufgaben erfordert Kommunikation in die Belegschaft, Rückendeckung aus der Belegschaft sowie politischen

Streiken wird normaler

Dokumentiert: WSI legt Arbeitskampfbilanz für 2022 vor*

Heiner Dribbusch, Marlena Sophie Luth, Thorsten Schulten: »WSI-Arbeitskampfbilanz 2022. Streiks als normales Instrument der Konfliktregulierung bei Tarifauseinandersetzungen«, WSI-Report Nr. 83, Düsseldorf, April 2023, Download: <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-08602>

Im Jahr 2022 wurden in Deutschland insgesamt 225 Arbeitskämpfe geführt. An den Arbeitsniederlegungen haben insgesamt 930.000 Streikende teilgenommen. Rechnerisch fielen dadurch 674.000 Arbeitstage aus. Gegenüber 2021, als 221 Arbeitskämpfe mit 909.000 Streikenden und 596.000 Ausfalltagen registriert wurden, hat sich das Arbeitskampfgeschehen damit leicht erhöht. Auf längere Sicht bewegt sich das Arbeitskampaufkommen 2022 eher auf einem mittleren Niveau. »Streiks sind in Deutschland nicht nur ein demokratisches Grundrecht der Beschäftigten, sondern auch ein normales Instrument der Konfliktregulierung, ohne das die Tarifautonomie nicht funktionieren würde«, sagt Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs und Ko-Autor der Studie. Im internationalen Vergleich liegt die Bundesrepublik beim Arbeitskampfvolumen im unteren Mittelfeld.

Die Anzahl der Arbeitskämpfe wurde 2022 wie in den Vorjahren vor allem durch die hohe Zahl von Tarifkonflikten in einzelnen Betrieben geprägt. Dagegen werden die Anzahl der Streikenden und das Arbeitskampfvolumen, das heißt die Zahl der Ausfalltage, vor allem durch die großen branchenweiten Tarifrunden bestimmt. Die umfangreichsten Streikaktionen fanden 2022 im Rahmen der Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie statt. Größere Flächenauseinandersetzungen gab es darüber hinaus bei den Unikliniken in Nordrhein-Westfalen, dem Sozial- und Erziehungsdienst und bei den Seehäfen.

Die große Mehrheit der Arbeitskämpfe waren auch 2022 auf einzelne Firmen begrenzte Auseinandersetzungen um Haustarife. Häufig war das Ziel, Unternehmen zum Anschluss an bestehende Branchentarifverträge zu bewegen, nicht selten ging es aber auch darum, überhaupt eine Tarifbindung zu

erreichen. Ein prominentes Beispiel hierfür ist der dänische Windanlagenhersteller Vestas, der erst nach knapp vier Monaten Erzwingungsstreik bereit war, Tarifverhandlungen aufzunehmen.

Streikerfahrungen der Beschäftigten in Deutschland

Erstmals werden in der WSI-Arbeitskampfbilanz auch aktuelle empirische Befunde über die Streikerfahrungen der Beschäftigten in Deutschland vorgestellt, die im Rahmen der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung erhoben wurden. Demnach verfügt etwa jede*r sechste Beschäftigte in Deutschland (17 Prozent) über eigene Streikerfahrung; etwa die Hälfte von diesen hat mehrmals an Streiks teilgenommen.

Während 22 Prozent der Männer angeben, bereits an Streiks teilgenommen zu haben, sind es bei den Frauen 13 Prozent. Dies reflektiert die Tatsache, dass sich bislang insbesondere in eher männlich dominierten Branchen (wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie oder dem Verkehrssektor) zahlreiche Beschäftigte an Arbeitsniederlegungen beteiligen. Allerdings haben die Arbeitskämpfe z.B. im Sozial- und Gesundheitswesen, wo viele Frauen arbeiten, in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

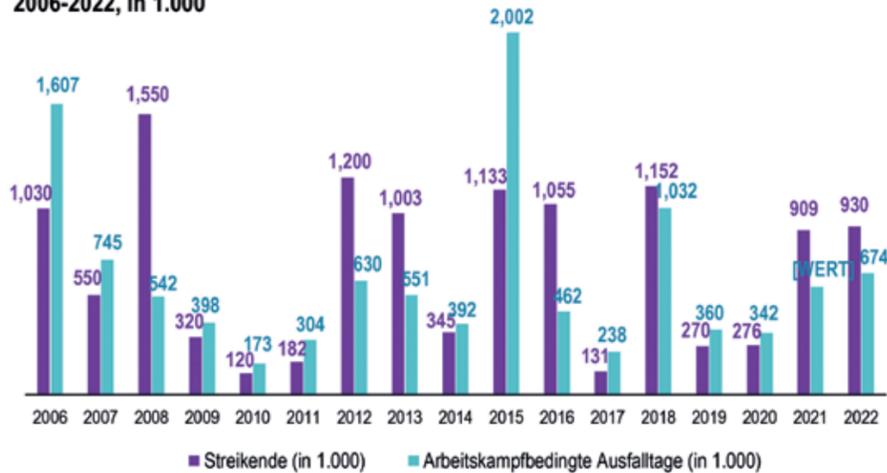
Wenig überraschend, ist die Streikerfahrung unter Gewerkschaftsmitgliedern mit 49 Prozent deutlich größer als bei Nichtmitgliedern, von denen lediglich 11 Prozent über Erfahrungen mit Arbeitskämpfen verfügen. Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es hingegen mit 16 bzw. 18 Prozent der streikerfahrenen Beschäftigten kaum mehr Unterschiede.

Internationaler Vergleich: Deutschland im unteren Mittelfeld

In der internationalen Streikstatistik, bei der die arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte miteinander verglichen werden, liegt Deutschland weiterhin im unteren Mittelfeld. Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande in den zehn Jahren zwischen 2012 und 2021, dem jüngsten Jahr, für das internationale Vergleichsdaten vorliegen, auf Grund von Arbeitskämpfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt rechnerisch pro 1.000 Beschäftigte gut 18 Arbeitstage aus. Insgesamt fällt auf, dass das relative Arbeitskampfvolumen über die Länder hinweg sehr stark variiert. Insgesamt lässt sich deutlich eine Spitzengruppe mit Belgien, Frankreich und Kanada ausmachen. Das höchste Arbeitskampfvolumen hat wie im Vorjahr Belgien, wo zwischen 2012 und 2021 im Jahresdurchschnitt knapp 96 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte zu verzeichnen waren. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für Frankreich nur der Zeitraum 2012 bis 2020 betrachtet werden konnte, da noch keine Daten für 2021 vorliegen.

Nach dem Trio folgt ein oberes Mittelfeld, das neben Spanien die drei nordischen Länder Dänemark, Finnland und Norwegen umfasst. Hier fielen im Vergleichszeitraum pro 1.000 Beschäftigte durchschnittlich jeweils rund 50 Arbeitstage pro Jahr aus. Das untere Mittelfeld wird aktuell von den Niederlanden angeführt und umfasst neben Deutschland auch Irland, Polen, das Vereinigte Königreich und Portugal. Mit den USA beginnt dann die Gruppe der Länder, in denen im Jahresdurchschnitt auf Grund von Arbeitskämpfen weniger als 10 Arbeitstage ausfielen, wobei in Österreich, der

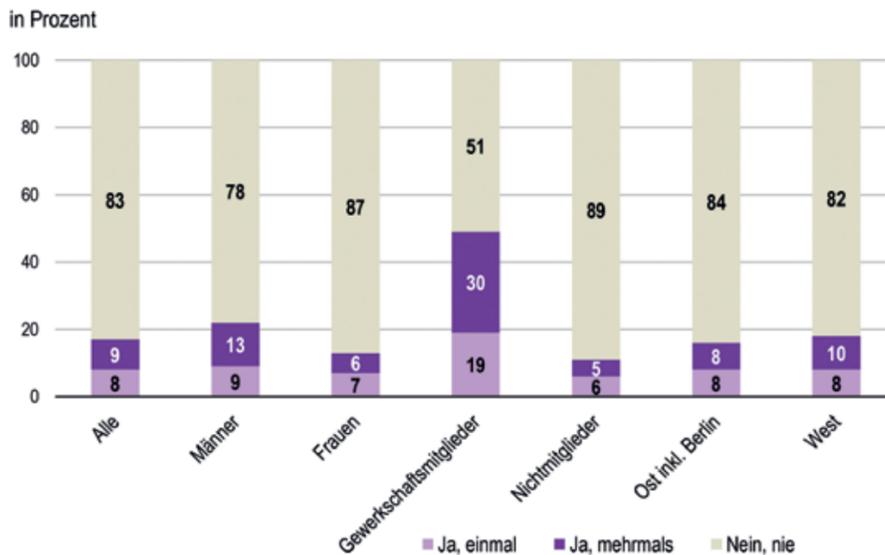
Abbildung 1: WSI-Schätzung: Streikende und arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2006-2022, in 1.000



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik



Abbildung 2: Streikerfahrung von Beschäftigten in Deutschland Ende 2022* in Prozent



Quelle: Erwerbspersonenbefragung 9. Welle, Nov./Dez. 2022; eigene Berechnung.



Schweiz sowie der Slowakei Arbeitskämpfe die absolute Ausnahme darstellen.

Ausblick 2023: Immer mehr Streiks?

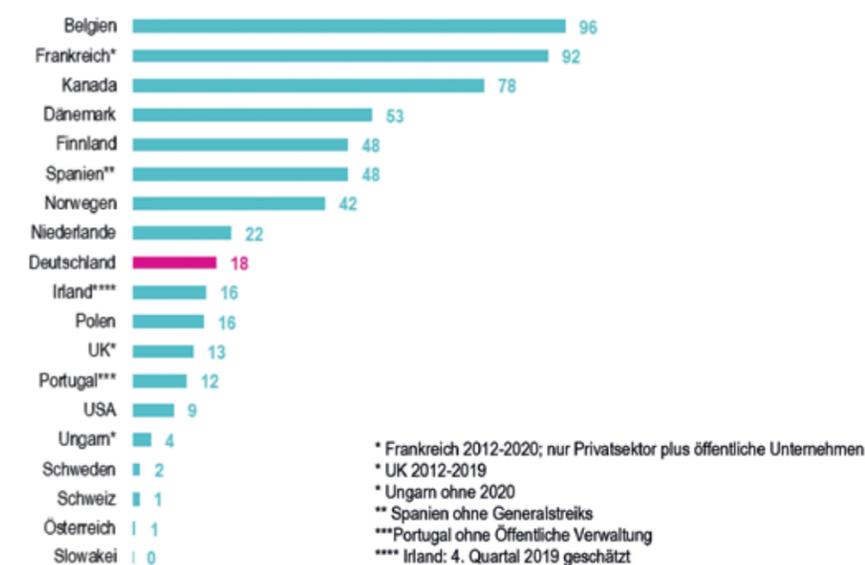
Für das Jahr 2023 deuten bereits in den ersten Monaten hohe Warnstreikbeteiligungen bei Post, Bahn und Öffentlichem Dienst darauf hin, dass das Arbeitskampfvolumen in diesem Jahr noch einmal erheblich zunehmen könnte. Allein bei dem am 27. März 2023 gemeinsam von ver.di und EVG organisierten »Mega-Streiktag« im Verkehrssektor sollen sich nach Gewerkschaftsangaben mehr als 150.000 Beschäftigte beteiligt haben. Bei der Deutschen Post AG hätte es nach einer erfolgreichen Urabstimmung beinahe einen unbefristeten Erzwingungsstreik gegeben, wenn nicht in letzter Minute ein deutlich verbessertes Arbeitgeberangebot einen Tarifkompromiss ermöglicht hätte. Beim Öffent-

lichen Dienst wurde ein Erzwingungsstreik erst durch eine Schlichtung verhindert, die schlussendlich voraussichtlich (vorbehaltlich der Zustimmung durch die Gewerkschaftsmitglieder) Grundlage eines Tarifabschlusses sein wird.

»Vor dem Hintergrund historisch hoher Inflationsraten hat sich der Verteilungskonflikt deutlich intensiviert«, erläutert Tarifexperte Schulten. »Hinzu kommt, dass der zunehmende Arbeits- und Fachkräftemangel die Verhandlungsposition der Beschäftigten stärkt und damit auch die Bereitschaft fördert, sich an Arbeitskämpfmaßnahmen zu beteiligen. Allerdings muss das nicht zwangsläufig auf mehr Streiks hinauslaufen. Vielmehr sind vor allem auch die Arbeitgeber in der Verantwortung, der aktuellen Arbeitsmarktlage durch realistische Angebote Rechnung zu tragen.«

* Bei dem Beitrag handelt es sich um die redaktionelle überarbeitete Pressemitteilung des WSI. Kontakt beim WSI: Thorsten Schulten.

Abbildung 3: Internationaler Vergleich: Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher Durchschnitt 2012-2021



* Frankreich 2012-2020; nur Privates plus öffentliche Unternehmen
 * UK 2012-2019
 * Ungarn ohne 2020
 ** Spanien ohne Generalstreiks
 *** Portugal ohne Öffentliche Verwaltung
 **** Irland: 4. Quartal 2019 geschätzt

Quellen: WSI; Eurostat; nationale Statistiken, eigene Berechnung



JOURNALISMUS VON LINKS

nd

Ab jetzt auch online ;)

Jetzt Digitalabo bestellen!
dasnd.de/digitalabo



Die soziale Klassenzusammensetzung

Ein neues Instrument für die »militante Untersuchung« – von Seth Wheeler und Jessica Thorne*

*Die undogmatisch-marxistische Schule des italienischen Operaismus hatte in den 1960er Jahren für ihre *conriciercas* – wörtlich: Mit-Untersuchungen, im deutschen meist als Arbeiteruntersuchung oder »militante Untersuchung« übersetzt – den Begriff der Klassenzusammensetzung als Analysekategorie geprägt. Die Autorinnen des folgenden Beitrags aus der britischen *Notes from Below* erläutern das Konzept. Ihnen geht es aber vor allem um eine feministisch orientierte Erweiterung dieser Kategorie, die wir als Redaktion gewinnbringend fanden. Wir haben daher den Beitrag von 2018 auszugsweise ins Deutsche übersetzt.*

Warum Klassenzusammensetzung?

Kapitalistische Ausbeutung ist keine abstrakte Idee; sie nimmt immer bestimmte, materielle Formen an. Durch den Klassenkampf verändert sich der Kapitalismus selbst. Er schafft neue Technologien und Arbeitsprozesse. Er bringt die Bewegung von Menschen und Kapital in neue Teile der Welt und die Entwicklung neuer Industrien mit sich. Das Terrain des Klassenkampfes verändert sich zusammen mit der Arbeiterklasse selbst. Wir müssen dieses Terrain analysieren, um herauszufinden, wo das Kapital schwach ist und wo die Arbeiter:innen stark sind. Wo genau ist unsere Macht? Wie können wir angreifen? Dies lässt sich nur im aktiven Klassenkampf selbst herausfinden. Deshalb deckt die Arbeiteruntersuchung nicht nur die sich verändernden Formen der Arbeit auf, sondern auch die sich verändernden Formen des Kampfes.

Die italienischen Operaist:innen hatten einen Ausdruck für das sich verändernde Verhältnis von Arbeit und Kampf: die »Klassenzusammensetzung«. Sie unterteilten diese in zwei Aspekte: Der erste ist die »technische Zusammensetzung«. Dies ist die spezifische materielle Organisationsstruktur der Arbeitskraft in einer Arbeiterklasse durch die sozialen Beziehungen der Arbeit. Sie wird durch Faktoren wie den Einsatz von Technologie, Managementtechniken und die allgemeine Gestaltung des Arbeitsprozesses geprägt. Die zweite ist die »politische Zusammensetzung«, die sich aus der technischen Zusammensetzung ergibt. Es handelt sich um die Selbstorganisation der Arbeiterklasse zu einer Kraft des Klassenkampfes. Dazu gehören Faktoren wie die Taktiken des Arbeiterwiderstands, die Formen der Arbeiter:innen-Organisation und die Auswirkungen des Klassenkampfes in der Politik. Die technische Zusammensetzung bildet die Grundlage für die politische Zusammensetzung, obwohl die Entwicklung von der einen zur anderen nicht mechanisch oder vorhersehbar ist. [...]

Die Klassenzusammensetzung bietet einen Rahmen für die Analyse der Ergebnisse der Arbeiteruntersuchung. Durch sie können wir die Arbeit inhaltlich untersuchen und diese Aspekte der Arbeit mit dem Widerstand verbinden. Dazu müssen wir uns auf den Arbeitsprozess konzentrieren und auf das, was Marx »die verborgenen Stätten der Produktion« nannte. [...] Meistens können wir nicht sehen, was hinter den verschlossenen Türen vieler Arbeitsplätze geschieht. Die Arbeiteruntersuchung bietet einen Weg in diese »verborgenen Stätten«, hinter denen sich zeigt, wie die Arbeit im Kapitalismus

produziert wird. Die Analyse der Klassenzusammensetzung enthüllt ein weiteres Geheimnis: wie die Arbeiter:innen sich selbst in eine politische Kraft verwandeln.

Marx betont die Bedeutung des Arbeitsprozesses, und es ist nützlich, seine Definition zugrunde zu legen: »Die einfachen Momente des Arbeitsprozesses sind die zweckmäßige Tätigkeit oder die Arbeit selbst, ihr Gegenstand und ihr Mittel«. Hinzu kommen verschiedene Beziehungen zur Lohnform, zur Arbeit, zu anderen Arbeiter:innen, zu den Produktionsmitteln und zum Produkt. [...]. Anhand dieser Kategorien können wir zwischen verschiedenen Arten von Arbeit und wie diese organisiert ist, unterscheiden. Dies ist die Grundlage der technischen Zusammensetzung.

Allzu oft konzentriert sich die Analyse der Arbeit auf die Details der Arbeit und nicht auf die Erfahrung der Arbeiter:innen. Diese Erfahrungen sind keine Geheimnisse, alle Arbeiter:innen erleben sie jeden Tag. Eine Analyse der Klassenzusammensetzung geht

von der technischen Zusammensetzung aus, bleibt aber nicht dort stehen. [...] Daher ist es notwendig, sich mit der Analyse der politischen Zusammensetzung zu befassen.

Marx schlägt aber auch eine andere Form der Warenzirkulation vor: Verkaufen, um zu kaufen. Dieser Kreislauf hat die Formel Ware-Geld-Ware (W-G-W). Die Arbeiterklasse (die keine andere Ware zu verkaufen hat als ihre eigene Arbeitskraft) verkauft ihre Zeit gegen Lohn, mit dem sie die Waren kauft, die sie zum Leben braucht oder begehrt.

Wenn also G-W-G' die allgemeine Formel des Kapitals ist, was ist dann W-G-W? Es ist die allgemeine Formel der Reproduktion der Arbeiterklasse. [...] Ihren Lohn tauschen die Arbeiter:innen gegen Waren ein, die sie zur Reproduktion ihrer Arbeitskraft benötigen, die sogenannten Mittel zur Subsistenz oder zum Lebensunterhalt. Diese Waren werden wieder in Arbeitskraft umgewandelt – und

dann beginnt der ganze Zyklus von neuem. Die Warenform ist in der kapitalistischen Gesellschaft dominierend. Wir können die Form ihrer Zirkulation im Rahmen dieser allgemeinen Reproduktionsformel der Arbeiterklasse nutzen, um die sozialen Beziehungen der Arbeiter:innen jenseits der Arbeit abzubilden. [...]

Die soziale Zusammensetzung ist in erster Linie ein Weg, um zu verstehen, wie Konsum und Reproduktion Teil der materiellen Grundlage der politischen Klassenzusammensetzung werden. Dabei geht es um Faktoren wie den Wohnort der Arbeiter:innen und die Art der Unterbringung, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Migrationsmuster, Rassismus, kommunale Infrastruktur usw.

Der Operaismus befasste sich hauptsächlich mit den Arbeiter:innen in der Warenproduktion, deren Arbeitskraft für den Mehrwert ausgebeutet wurde. Die soziale Zusammensetzung ermöglicht es uns, die Logik der Analyse der Klassenzusammensetzung auf die Gesamtheit der Arbeiterklasse auszuweiten. Dazu gehören auch Arbeitslose und Arbeiter:innen, die nicht direkt an der Produktion der kapitalistischen Wertform beteiligt sind. Sowohl die produktiven als auch die unproduktiven Arbeiter:innen sind Mitglieder der gleichen Klasse. Sie alle haben keine Kontrolle über die Produktionsmittel, verkaufen ihre Arbeitskraft, um zu überle-



ben, und arbeiten, um die kapitalistische Gesellschaft zu reproduzieren. Die Klassenzusammensetzung beruht auf dem Standpunkt der Arbeiterklasse zur Arbeit, nicht auf dem Standpunkt des Kapitals zur Produktivität. [...]

Warum »soziale« Zusammensetzung?

Unsere Variante des Konzepts der Klassenzusammensetzung versteht den Schritt zur politischen Zusammensetzung sowohl von einer technischen als auch von einer sozialen Basis aus. Der Klassenkampf am Arbeitsplatz ergibt sich aus der Gesamtheit des Lebens der Arbeiterklasse. Der von uns aktualisierte Rahmen trägt diesen Faktoren Rechnung.

Die Klassenzusammensetzung ist eine materielle Beziehung mit drei Aspekten: Der erste ist die Organisation der Arbeitskraft in einer Arbeiterklasse (technische Zusammensetzung), der zweite ist die Organisation der Arbeiterklasse in einer Klassengesellschaft (soziale Zusammensetzung), der dritte ist die Selbstorganisation der Arbeiterklasse in einer Kraft für den Klassenkampf (politische Zusammensetzung).

In allen drei Bereichen ist die Klassenzusammensetzung sowohl Produkt als auch Produzent des Kampfes um die sozialen Beziehungen der kapitalistischen Produktionsweise. Der Übergang zwischen technischer/sozialer und politischer Zusammensetzung vollzieht sich als ein Schritt, der den politischen Standpunkt der Arbeiterklasse definiert. [...]

Um diese zu erklären, müssen wir erneut zu Marx zurückkehren. Marx definiert Kapital als Geld, das mehr Geld schafft. Dies drückt sich in der Formel Geld-Ware-Geld (G-W-G) aus, also kaufen, um zu verkaufen. Im Kapitalismus bedeutet dies eine Erhöhung der Wertmenge durch die Schaffung von Mehrwert. Dieser Mehrwert wird durch die Ausbeutung der Arbeitskraft bei der Ar-

beit geschaffen. Marx schlägt also G-W-G' als die allgemeine Formel des Kapitals vor.

Wenn die Arbeiter:innen sich von der Arbeitserfahrung erholen, sind sie ein Rätsel. Nachdem sie ihrer technischen Zusammensetzung entkommen sind, werden sie nur dann in die Analyse der Klassenzusammensetzung einbezogen, wenn sie sich entschließen, politisch zu handeln, anstatt einzukaufen, zu essen, sich zu entspannen oder zu schlafen. Diese Reproduktionstätigkeiten werden nur aus der Perspektive derjenigen verstanden, die sie produzieren, oder ab dem Zeitpunkt, an dem die reproduzierten Arbeiter:innen ihre nächste Schicht antreten. Wir glauben, dass es möglich ist, das Konzept der Klassenzusammensetzung zu aktualisieren, um der Reproduktion Rechnung zu tragen. Dazu soll das Konzept der sozialen Zusammensetzung dienen.

Die soziale Zusammensetzung verbindet sich mit der technischen Zusammensetzung, bevor der Schritt zur politischen Zusammensetzung erfolgt. Die soziale Zusammensetzung ist die spezifische materielle Gestaltung der Arbeiter:innen in einer Klassengesellschaft durch die sozialen Beziehungen von Konsum und Reproduktion. Diese allgemeine Formel der Reproduktion der Arbeiterklasse ermöglicht es uns, die Grenzen zwischen den Formen der Zusammensetzung zu verstehen.

Die soziale Zusammensetzung verbindet sich mit der technischen Zusammensetzung, bevor der Schritt zur politischen Zusammensetzung erfolgt. Die soziale Zusammensetzung ist die spezifische materielle Gestaltung der Arbeiter:innen in einer Klassengesellschaft durch die sozialen Beziehungen von Konsum und Reproduktion. Diese allgemeine Formel der Reproduktion der Arbeiterklasse ermöglicht es uns, die Grenzen zwischen den Formen der Zusammensetzung zu verstehen.

Die soziale Zusammensetzung verbindet sich mit der technischen Zusammensetzung, bevor der Schritt zur politischen Zusammensetzung erfolgt. Die soziale Zusammensetzung ist die spezifische materielle Gestaltung der Arbeiter:innen in einer Klassengesellschaft durch die sozialen Beziehungen von Konsum und Reproduktion. Diese allgemeine Formel der Reproduktion der Arbeiterklasse ermöglicht es uns, die Grenzen zwischen den Formen der Zusammensetzung zu verstehen.

Die soziale Zusammensetzung verbindet sich mit der technischen Zusammensetzung, bevor der Schritt zur politischen Zusammensetzung erfolgt. Die soziale Zusammensetzung ist die spezifische materielle Gestaltung der Arbeiter:innen in einer Klassengesellschaft durch die sozialen Beziehungen von Konsum und Reproduktion. Diese allgemeine Formel der Reproduktion der Arbeiterklasse ermöglicht es uns, die Grenzen zwischen den Formen der Zusammensetzung zu verstehen.

Die soziale Zusammensetzung verbindet sich mit der technischen Zusammensetzung, bevor der Schritt zur politischen Zusammensetzung erfolgt. Die soziale Zusammensetzung ist die spezifische materielle Gestaltung der Arbeiter:innen in einer Klassengesellschaft durch die sozialen Beziehungen von Konsum und Reproduktion. Diese allgemeine Formel der Reproduktion der Arbeiterklasse ermöglicht es uns, die Grenzen zwischen den Formen der Zusammensetzung zu verstehen.

Die soziale Zusammensetzung verbindet sich mit der technischen Zusammensetzung, bevor der Schritt zur politischen Zusammensetzung erfolgt. Die soziale Zusammensetzung ist die spezifische materielle Gestaltung der Arbeiter:innen in einer Klassengesellschaft durch die sozialen Beziehungen von Konsum und Reproduktion. Diese allgemeine Formel der Reproduktion der Arbeiterklasse ermöglicht es uns, die Grenzen zwischen den Formen der Zusammensetzung zu verstehen.

* Seth Wheeler und Jessica Thorne sind Teil des Kollektivs Notes from Below. Ihr Beitrag erschien 2018 auf notesfrombelow.org.

Generalstreik jetzt, spätestens!

Dokumentiert: Ein offener Briefverkehr von 1993/94

Gibt es eigentlich, angesichts des zunehmenden, wenn auch diversen Streikgeschehens einerseits – in Deutschland (Stichwort »Megastreik«) sowie in Europa (Großbritannien, Frankreich) – und den Debatten um den Klima- und den feministischen Streik gerade so etwas wie eine General- oder Massenstreikdebatte? Die Redaktion des *express* ist da uneins. Aber Fakt ist: Generalstreiks haben immer nur dort stattgefunden, wo die Menschen vorher Streikerfahrung in »regulären« oder auch »spontanen« Streiks gesammelt haben (Kim Moody). Verstehen wir also eine Generalstreikdebatte so, dass sie mit der »Normalisierung« von Streiks beginnt, dass sich also Streikerfahrung in gewisser Weise »generalisieren« lassen, dann waren wir schon mal weiter weg. Oder, wie es in dem im Folgenden dokumentierten Briefverkehr von vor dreißig Jahren heißt: »Neue Wege entstehen bekanntlich erst beim Gehen.«

Die unterschreibenden Betriebsräte befürchteten damals »einen massiven Abbau der Rechte von Arbeitnehmern [...] in der gegenwärtigen Krise auf dem Arbeitsmarkt« (*WAZ*, 04. November 1993). Zur Erinnerung: Wir befinden uns in der Zeit der – vor allem das Ruhrgebiet betreffenden – Deindustrialisierung und kurz nach der offiziellen »Wiedervereinigung« (1991) und in Zeiten steigender Erwerbslosigkeit – für die dann sechs Jahre später unter dem Nachfolgekanzler Gerhard Schröder (SPD) mit der »Agenda 2010« eine Lösung durchgesetzt wurde, die den Warnungen der Betriebsräte recht geben sollte. Der »Generalangriff« fand nicht statt.

■ Offener Brief

Bochum/ Hamm/ Witten,
den 2. November 1993

An den Vorsitzenden des Deutschen
Gewerkschaftsbundes, Heinz Werner Meyer

Lieber Kollege Meyer,

wir wenden uns heute an Dich im Namen der Belegschaften der Adam Opel AG, Bochum, der Zeche Heinrich Robert, Hamm, der Hoesch-Krupp AG, der Firma Nokia (beide Bochum), Stadtverwaltung Bochum, Thyssen-Guss und Siemens, Witten, um die Stimmung, die hier »vor Ort« herrscht, deutlich zu machen.

Wir sind einhellig der Auffassung, dass die Zeit überreif ist für gemeinsame, branchenübergreifende Aktionen. Die Ereignisse der vergangenen Wochen in der Bundesrepublik sind ein deutliches Barometer für die Notwendigkeit einer breiten, koordinierten Gegenwehr. Da sind nicht nur die Protestaktionen der Bergleute und der Stahlarbeiter in den letzten Wochen, der Marsch auf Bonn aus Schweinfurt oder die beindruckende Demonstration der Bauarbeiter im Bonner Hofgarten zu nennen, diese Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

Lieber Kollege Meyer, Du weißt mindestens so gut wie wir, dass es bei den Angriffen gegen die Arbeitnehmer und Sozialschwachen durch Regierungs- und Unternehmenseite längst nicht mehr um einen zeitlich befristeten Verzicht auf materielle Forderungen geht, sondern um den Umbau unserer Republik und den Abbau von hart erstrittenen Arbeitnehmerrechten.

Die Substanz unseres Sozialstaatsmodells steht auf dem Spiel und die Besorgnis über die Zukunft wächst zusehends in der Bevölkerung. Der Kampf, den nun die Zeit erfordert, ist mit Sicherheit nicht von den Ar-

beitnehmern/innen gewollt, aber er muss aufgenommen werden und zwar nicht mehr als vereinzelte Aktionen, sondern er muss im Sinne eines Generalangriffs geführt werden.

Wenn schon im deutschen Blätterwald von »Generalstreik« [...] die Rede ist und damit die Spatzen es im wahrsten Sinne des Wortes bereits von den Dächern pfeifen, dann muss der DGB als Dachorganisation aller Gewerkschaften auf diese Diskussion eine entsprechende Antwort haben.

Wir als Beschäftigte großer Betriebe in NRW sind bereits neue Wege der Solidarität gegangen, indem wir Partnerschaftsverträge mit den Beschäftigten anderer Branchen geschlossen haben.

Neue Wege entstehen bekanntlich erst beim Gehen. Allerdings ist es unserer Meinung nach bereits fünf-nach-zwölf, um sich gemeinsam in Bewegung zu setzen.

Wie lange sollen wir noch warten? Mit jeder weiteren Einzelaktion und einem weiteren moderaten Vorgehen wird der Bundesregierung deutlicher signalisiert, dass die traditionellen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer keine ernst zu nehmende Kraft mehr darstell[en]. Sollen wir abwarten, bis wir auf die Bedeutungslosigkeit amerikanischer, englischer oder französischer Gewerkschaften abgesunken sind, um dann über verpasste Chancen nachzudenken?

Wir sagen noch einmal: Die Zeichen der Zeit sind überdeutlich und einige verhängnisvolle historische Parallelen zu 1933 drängen sich immer mehr auf. Noch sind wir ein Machtfaktor in diesem Gesellschaftsgefüge und das muss wieder deutlicher rüber gebracht werden. Auch unseren Kolleginnen und Kollegen in den anderen europäischen Ländern gegenüber sind wir verpflichtet, Flagge zu zeigen.

Die Zeit der Lethargie muss endlich ein Ende haben. Wir brauchen eine optimistische, aber auch klare Position in der Diskussion um die Zukunft der Industriegesellschaft. Deshalb fordern wir Dich ultimativ auf, eine zeitgleiche, branchenübergreifende Aktion von Flensburg bis Garmisch-Partenkirchen durchzuführen.

Mit freundlichen Grüßen

Ralf Breuer, BR-Vorsitzender,

A. Opel AG, Bochum

Theo Rohrkamp, BR-Vorsitzender,

Zeche Heinrich Robert, Hamm

Herbert Kastner, BR-Vorsitzender,

Hoesch-Krupp, Bochum

Gisela Schulz, BR-Vorsitzende,

Nokia Bochum

Wolfgang Boczek, GBR-Vorsitzender,

Thyssen-Guss

Christa Messingfeld, BR-Vorsitzende,

Siemens, Witten

Edgar Fischer, Vorsitzender Personalrat,

Stadtverwaltung Bochum

Düsseldorf,
den 15. November 1993

Lieber Kollege Breuer, liebe Kolleginnen und Kollegen Unterzeichner/-innen des offenen Briefes vom 2. November 1993,

für Euer Schreiben danke ich Euch. Viele der in Eurem Schreiben geäußerten Befürchtungen und kritischen Einschätzungen teile ich.

In der letzten Zeit haben sich die Angriffe auf Arbeitnehmerrechte und Sozialstaat erheblich verschärft. Der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes hatte daher einstimmig die Aktion Gegenwehr beschlossen und zu betrieblichen und außerbetriebli-

chen Maßnahmen aufgerufen. Viele Kolleginnen und Kollegen sind diesem Aufruf gefolgt. Dennoch haben wir selbstkritisch auch feststellen müssen, dass uns in den zentralen Punkten der Auseinandersetzung mit der Bundesregierung durchgreifende Erfolge versagt geblieben sind. In dieser Einschätzung sind wir uns in Bundesvorstand und Bundesausschuss des Deutschen Gewerkschaftsbundes einig gewesen.

Dennoch werden wir nicht nachlassen, mit geeigneten Maßnahmen auch künftig unseren Protest gegen Massenarbeitslosigkeit, Abbau des Sozialstaates und Angriffe auf Arbeitnehmerrechte öffentlich zur Geltung zu bringen. Dabei gilt es, die Einheit von solidarischer Beratung, einheitlicher Beschlussfassung und gemeinsamer Umsetzung zu stärken.

Wir arbeiten gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften des DGB an einer Präzisierung unserer Alternativen zu den Krisenbewältigungs-Konzepten von Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden und sind dabei vorangekommen. Ich bin zuversichtlich, dass der Bundesvorstand in der nächsten Zeit dazu beraten und Beschlüsse fassen kann. Ich rechne auch weiterhin auf Eure Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Heinz Werner Meyer

Bochum/ Hamm/ Witten
im Januar 1994

An den Vorsitzenden des Deutschen
Gewerkschaftsbundes, Heinz-Werner Meyer

Lieber Kollege Meyer,

vielen Dank für Dein Antwortschreiben vom 15. November auf unseren offenen Brief.

Leider müssen wir Dir aber auch mitteilen, dass uns Deine Antwort alles andere als zufriedengestellt hat.

Natürlich gehen wir davon aus, dass der DGB darüber informiert ist, wie sehr sich die Rezessionskrise und das sich allgemein verschärfte politische Klima in der betrieblichen Praxis niederschlägt.

Gewerkschaftsarbeit vor Ort gestaltet sich immer schwieriger und das nicht nur durch die Angriffe von Unternehmenseite auf kollektive Schutzrechte. Unsere begründete Besorgnis geht in die Richtung, dass der Gewerkschaftsbewegung, wenn sie wie z.Z. keine klare Richtung erkennen lässt und keine sichtbaren Zeichen setzt, die weitere Erfolgshaft in den Betrieben versagt wird, was sich auch an den zahlreichen Austritten der letzten Zeit ablesen lässt.

Wenn die Kumpels auf den Schachtanlagen schon ihre Gewerkschaftsfahnen verbrennen, dann sind wir weit genug (runter) gekommen! Das Scheitern der groß angelegten Manifestationen der IGBE [spricht] unserer Meinung nach eine deutliche Sprache und auch das, was sich in den anderen Bereichen wie Stahl, metallverarbeitende[r] Industrie und öffentliche[m] Dienst abspielt, ist auch nicht gerade ermutigend. Die Liste einzelner Protestaktionen lässt sich von Tag zu Tag fortsetzen, seien es nun die Industriearbeiter, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst oder im Dienstleistungssektor. Sie besitzen aber keine nachhaltige Wirkung. Im Gegenteil scheint sich die Bundesregierung darüber halb tot zu lachen.

Was sich derzeit in der Bundesrepublik abspielt, ist schon lange keine auf einzelne Sektoren begrenzte Wirtschaftskrise mehr. Vielmehr handelt es sich um eine manifeste



politische Krise, die auf keinen Fall zu einer sozialen Katastrophe werden darf.

Auch die sich häufenden Meldungen über ein verschärftes Vorgehen der Polizei gegen unsere Protestaktionen bewerten wir als eine besorgniserregende Entwicklung. Unsere Demonstrationen geschützt werden! Von »politischer Instinklosigkeit« des NRW-Innenministers Schnoor, der im Zusammenhang mit den Bauernprotesten an der deutsch-niederländischen Grenze von »Straftaten« spricht, ist in der Presse bereits die Rede.

All diese Faktoren zusammengenommen: Massenarbeitslosigkeit, Abbau des Sozialstaates, Angriffe auf Arbeitnehmerrechte und die zunehmende Radikalisierung in den politischen Auseinandersetzungen erschweren nicht nur die Handlungsfähigkeit der Betriebs- und Personalräte, sie schüren auch die anti-gewerkschaftliche Stimmung.

Auch darin wirst Du sicherlich mit uns übereinstimmen.

Aus all diesen Gründen resultierte unsere konkrete Forderung an Dich, eine gemeinsame Aktion – organisiert vom DGB – auf den Weg zu bringen.

Leider sind in dieser Hinsicht keine konkreten Hinweise Deinerseits erfolgt. Wir wissen natürlich auch, daß Deine Einflußmöglichkeiten eher gering sind, aber dennoch hier noch einmal die Aufforderung an Dich, konkret und aktiv zu werden.

Was z.B. in Belgien erstmals seit 1936 wieder möglich war, nämlich eine gemeinsame Demonstration von christlichen und sozialistischen Gewerkschaften, oder auch in Spanien, müsste doch, angesichts der Bedrohungen, auch in Deutschland unter dem Dach des DGB möglich sein.

Mit freundlichen Grüßen

Ralf Breuer, BR-Vorsitzender,

A. Opel AG, Bochum

Theo Rohrkamp, BR-Vorsitzender,

Zeche Heinrich Robert, Hamm

Herbert Kastner, BR-Vorsitzender,

Hoesch-Krupp, Bochum

Gisela Schulz, BR-Vorsitzende,

Nokia Bochum

Wolfgang Boczek, GBR-Vorsitzender,

Thyssen-Guss

Christa Messingfeld, BR-Vorsitzende,

Siemens, Witten

Edgar Fischer, Vorsitzender Personalrat,

Stadtverwaltung Bochum

P.S. Wir hätten diesen zweiten Brief an Dich mit einer langen Unterschriftenliste anderer Betriebsratsvorsitzender fast beliebig verlängern können, so groß war die Resonanz auf unser erstes Schreiben an Dich. Wir haben uns aber dazu entschlossen, diese Aktion zunächst auf die oben erscheinenden Unterzeichner/innen zu begrenzen. Unser Anliegen ist zwar genau dieser Effekt einer Verbreiterung der Protestbewegung – allerdings nicht im Alleingang, sondern durch und mit dem DGB.

Europa-Express, Teil 2

Mindestlohn, Öffentlicher Dienst und Trucker-Streik

Gewerkschaftliche Nachrichten aus der EU von Roland Erne*

EU-Mindestlohn-Richtlinie: Ein neuer internationaler Standard

Was bringt die neue EU-Mindestlohnrichtlinie für EU-Beschäftigte in einem mit der EU assoziierten Drittstaat, beispielsweise der Schweiz? Vorerst nichts, denn die EU-Kommission verlangt nicht, dass die Schweiz das Arbeitsrecht der EU übernimmt. In den bilateralen Verträgen mit der EU geht es um den gegenseitigen Marktzugang und nicht um die sozialen Leitplanken, die eigentlich auch zum europäischen Binnenmarkt gehören. Das ist ein Konstruktionsfehler. Und deshalb gibt es in der Schweiz die eigenständigen, flankierenden Maßnahmen zum Lohnschutz, welche es den in die Schweiz entsandten Beschäftigten aus der EU erleichtern, ihr Recht

Work«-Gesetz der australische Labour-Minderheitsregierung unterstützen. Zudem verlangt die neue EU-Richtlinie nicht nur angemessene Mindestlöhne und mehr Tarifverträge, sondern auch einen besseren Lohnschutz. Dies ist wichtig, da recht haben und recht bekommen nicht dasselbe ist, besonders am Arbeitsplatz. Wie in der Schweiz erlaubt nun auch die EU-Richtlinie zivilrechtliche Vertragsstrafen der Tarifparteien gegen Firmen, die keine Tariflöhne zahlen. Zudem können die Behörden bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen Firmen ausschließen, die sich nicht an gesetzliche Mindestlöhne und Tariflöhne halten. Auch müssen Arbeitgeber den Gewerkschaften künftig den Zugang auf das Firmengelände erlauben.



auf die höheren schweizerischen Löhne auch durchzusetzen. Die EU-Mindestlohnrichtlinie ist dennoch wichtig für alle Menschen, auch aus der EU, die in der Schweiz arbeiten, denn sie setzt neue soziale Standards, die weit über die EU-Grenzen hinauswirken. Besonders im Bereich der Tarifverträge. Verlangt doch die EU-Richtlinie, dass 80 Prozent aller Beschäftigten einen Tarifvertrag haben. Die Schweiz müsste also doppelt so vielen Beschäftigten einen Tarifvertrag garantieren. Und der neue EU-Referenzwert für angemessene Mindestlöhne entspricht in etwa der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns im Kanton Genf von CHF 23.00 (Euro 23.43) pro Stunde. Nachdem neoliberale Politiker:innen jahrzehntelang Tarifverträge schlechtgeredet haben, läutet die EU-Richtlinie eine weltweite Trendumkehr ein. Den Anfang machte mit Australien ausgerechnet ein neoliberales Land, das kaum weiter von Brüssel entfernt sein könnte. Wäre die EU nicht mit gutem Beispiel vorgegangen, hätte der australische Senat vor kurzem kaum ein »Fair Work«-Gesetz verabschiedet, das firmenübergreifende Tarifverträge entscheidend stärkt. Laut Chris F. Wright von der University of Sydney, der als Sachverständiger den australischen Senat beraten hat, trug die EU-Mindestlohnrichtlinie entscheidend dazu bei, dass auch unabhängige, bürgerliche Senatoren letztlich das »Fair

Dennoch müssen nationale Lohnschutzmaßnahmen laut der EU-Richtlinie weiterhin nicht nur »effektiv« und »abschreckend« sein, sondern auch »verhältnismäßig«. Dank diesem Gummiparagraphen besitzen Arbeitgeber und EU-Kommission auch künftig Mittel, um allzu restriktive Lohnschutzmaßnahmen vor dem Europäischen Gerichtshof auszuhebeln. Deshalb werden EU-Beschäftigte in der Schweiz auch künftig auf eigenständige, flankierende Maßnahmen zum Lohnschutz angewiesen sein.

Öffentlicher Dienst: Schluss mit der EU-Sparpolitik

Nach der Finanzkrise von 2008 verordnete die EU drastische Kürzungsprogramme im Öffentlichen Dienst. Und daran werde sich auch künftig nichts ändern, prophezeite die renommierte EU-Expertin Vivien Schmidt von der Boston University noch Anfang 2020: »Wir können [...] nicht erwarten, dass die EU-Stabilitätsregeln rückgängig gemacht werden, die so stark in der Praxis verankert sind und immer wieder angepriesen werden.« Doch nur wenige Wochen später suspendierten die EU-Kommission und die EU-Regierungschefs den angeblich sakrosankten EU-Stabilitätspakt. Offensichtlich kamen sie zum Schluss, dass die EU die Corona-Pande-

mie kaum überstünde, würden sie mit der gleichen Kürzungspolitik auf die Covid-Krise reagieren wie damals auf die Finanzkrise.

Zudem ermöglichte die EU mit dem Kurzarbeitsprogramm »Sure« den Firmen, ihre Mitarbeitenden auch während der Lockdowns im Betrieb zu halten. Und das Europäische Parlament und der Ministerrat schufen einen EU-Fonds: die Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF). Der Fonds soll mit Zuschüssen (360 Milliarden Euro) und Darlehen (312 Milliarden Euro) die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Pandemie abfedern.

Genauso wie die EU-Notkredite für Länder wie Irland, Rumänien oder Griechenland während der Finanzkrise von 2008 sind auch die ARF-Zahlungen an Bedingungen geknüpft. Im Gegensatz zu 2008 müssen sich die Empfängerstaaten zwar nicht mehr dazu verpflichten, bei den Löhnen, den Sozialausgaben und beim Service Public zu kürzen. Dennoch musste jede Regierung einen ARF-Plan vorlegen und darin Schritt für Schritt ausführen, wie sie die wirtschaftspolitischen Rezepte der EU-Kommission und der EU-Finanzminister umsetzen wird. Die EU bezahlt ARF-Leistungen in Tranchen aus, nach dem Erreichen der vereinbarten Etappenziele.

Die ARF-Gelder sollen zwar auch den sozialen Zusammenhalt stärken sowie den ökologischen und den digitalen Wandel vorantreiben. Doch trotz Pandemie und Care-Krise müssen die EU-Länder keine Mindestbeiträge für soziale Maßnahmen einplanen. Sie dürfen die EU-Gelder auch nicht für Personalausgaben verwenden, zum Beispiel für das Pflegepersonal. Dagegen müssen sie mindestens 20 Prozent der EU-Gelder in die digitale Infrastruktur investieren, und dies, obwohl Apple, Intel, Google und Co. kaum zu den Verlierer:innen der Pandemie gezählt werden können. Die Gewerkschaften konnten sich zwar im Kampf um die EU-Mindestlohnrichtlinie durchsetzen, die Lobbyisten der IT-Industrie »Digital Europe« behielten in diesem Bereich aber die Oberhand. Auch wenn sich die EU – zumindest vorläufig – von ihrer Sparpolitik verabschiedet hat, bedeutet dies nicht, dass die Tage antisozialer Rezepte gezählt sind.

EU-Parlamentsdebatte zum grenzüberschreitenden Trucker-Streik

Am 18. April 2023 veröffentlichte der österreichische EU-Abgeordnete Lukas Mandl seinen Entwurf für einen Parlamentsbericht zu den laufenden Verhandlungen der EU über die Weiterentwicklung der bilateralen Verträge mit der Schweiz. Darin verlangte er eine Schwächung der schweizerischen flankierenden Maßnahmen zum Lohnschutz, da sich die schweizerischen Bedenken, die es früher auch in anderen Staaten gegeben hätte, »nicht bewahrheitet haben«. Dumm nur, dass am selben Tag alle Redner in einer EU-Parlamentsdebatte dieser falschen Behauptung Mandls einhellig widersprachen.

Zur Debatte kam es dank 60 georgischen, usbekischen und tadschikischen LKW-Fahrern, die seit Wochen auf der deutschen Autobahnraststätte Gräfenhausen West (siehe S. 14) streiken. Der Streik der Trucker gegen den Lohnbetrug der polnische Firmengruppe

Mazur, die auch die schweizerische COOP und Post belieferte, machte internationale Schlagzeilen.

Die »mutigen Männer« von Gräfenhausen beeindruckten auch den CDU-Abgeordneten Dennis Radtke, den Sprecher der Europäischen Volkspartei, der auch Mandl angehört. In der Debatte erinnerte Radtke an den harten Widerstand seiner Kollegen gegen das EU-Lohnschutz-Paket im Transportsektor. Die EU-»Mobility Package« Richtlinie wurde im Juli 2020 dennoch verabschiedet, um den »ruinöse[n] Preiswettbewerb nach unten, der einzig und allein auf dem Rücken der Fahrerinnen und Fahrer ausgetragen wird«, zu stoppen. Laut Radtke macht der Trucker-Streik aber auch eines deutlich: »Wir haben kein Regelungsdefizit mehr auf europäischer Ebene, sondern wir haben ganz offensichtlich ein Vollzugsdefizit«. Die sozialdemokratische Sprecherin Gaby Bischoff doppelte nach: »Was hilft die beste Gesetzgebung, wenn sie nicht richtig implementiert wird?« Die grüne Sprecherin Terry Reinke forderte »viel engmaschigere Kontrollen« und Özlem Demirel, die Sprecherin der linken Fraktion, verlangte eine Schließung der »Schlupflöcher« im komplizierten EU-Rechtssystem, zumal Arbeitgeber unzufriedenen Beschäftigten aus Drittstaaten einfach mit »Ausweisung« drohen. Sogar die Sprecherin der rechtskonservativen ECR-Fraktion, Elżbieta Rafalska, verlangte, dass alle Fahrer gleich behandelt werden, ob sie nun »Georgier, Usbeken oder Bürger anderer Länder sind«, denn »wir Polen wissen, wie es ist, wenn man auf dem Arbeitsmarkt schlecht behandelt wird«. Laut dem EU-Kommissar für Arbeit und Soziales, Nicolas Schmit, gibt es »tatsächlich einen Bedarf an kontinuierlicheren und strengeren Kontrollen« und an »Sanktionen, die in der Praxis auch wehtun müssen«. Die amtierende schwedische Präsidentin des EU-Ministerrats, Jessica Roswall, doppelte nach: Auch die Sozialpartner müssen beim Lohnschutz eine »zentrale Rolle« spielen. Trotzdem besteht die EU-Kommission weiterhin auf einer Schwächung des sozialpartnerschaftlichen Lohnschutzes in der Schweiz, und dies, obwohl selbst dieser den Lohnbetrug der Mazur-Gruppe nicht verhindern konnte. Auch deshalb ist der spontane, grenzüberschreitende Streik der Mazur-Trucker so wichtig.

* Roland Erne war Chemielaborant und Gewerkschaftssekretär in Lausanne und Zürich. Seit 2003 ist er Hochschullehrer für Europäische Arbeitsbeziehungen am University College Dublin.

Zum Weiterlesen:

Behruzi, D. (2023) Lastwagenfahrer im Spontan-Streik. Trucker-Aufrubr in Deutschland, Italien und der Schweiz. In: *Work*, 14 April. Online unter: <https://www.workezeitung.ch/2023/04/lastwagenfahrer-im-spontan-streik/>

Erne, R., und Imboden, N. (2015). Equal pay by gender and by nationality: a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time. In: *Cambridge Journal of Economics*, 39, 655-674. Online unter: <https://academic.oup.com/cje/article/39/2/655/1684986>

EU-Parlament (2023) Plenardebatte: Schutz der Arbeitskräftemobilität und der sozialen Rechte streikender Lkw-Fahrer aus Drittstaaten. 18 April. Online unter: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2023-04-18-ITM-007_DE.html

Schmidt, V. A. (2020). Europe's crisis of legitimacy: Governing by rules and ruling by numbers in the eurozone. Oxford University Press.

Profite statt Pillen:
BAYERS
Liefer-GAU

Topthema im neuen Magazin

www.stichwort-bayer.de
info@stichwort-bayer.de
 Postfach 150418 · 40081 Düsseldorf
 facebook/Coordination

STICHWORT
BAYER (Konzerntaktik konkret.)
KOSTENLOSES PROBEHEFT BESTELLEN. JETZT.

The real Truckstop

Streik auf dem LKW-Parkplatz Gräfenhausen West – von Gaston Kirsche*

Ein großer, gepanzerter Wagen, martialisch aussehende Männer in Uniform – am 7. April 2023 spielten sich auf einem Autobahnrastplatz bei Darmstadt bedrohliche Szenen ab. Die kleine Truppe mit Panzerwagen gehörte zur Rutkowski Patrol, einer polnischen Wachschutzfirma. Den Eigentümer der Firma, Krzysztof Rutkowski, kennt man in Polen als Reality-TV-Star (u.a. in der polnischen Version von »Let's dance«) und schillernde Social-Media-Figur – und auch als eine Art Milizenchef mit rechtsextremer Parteivergangenheit. Diesmal waren seine Angestellten offenbar angeheuert, um durch Einschüchterung einen Streik zu brechen.

Von Ende März bis einen Tag vor Redaktionsschluss dieses *express* (26. April) streikten einige Dutzend LKW-Fahrer auf dem Autobahnparkplatz Gräfenhausen an der A5 bei Darmstadt, die meisten aus Usbekistan und Georgien. Sie hatten ihre blau lackierten Laster des polnischen Transportkonsortiums Lukmaz, Agmaz und Imperija (kurz: Lukmaz) hier geparkt. Sie forderten ausstehende Zahlungen von insgesamt über 300.000 Euro ein und weigerten sich, weiterzufahren. Die schwankende, zwischenzeitlich gar steigende Zahl der streikenden LKW-Fahrer – von bis zu 70 LKW war zwischenzeitlich die Rede, zwei davon beladen – basiert darauf, dass es kurz zuvor bereits zu ähnlichen Situationen in der Nähe von Hannover, in Norditalien und in der Südschweiz von Lukmaz-Fahrern gekommen war – Proteste, von denen wir vermutlich ohne die aktuelle Situation nie erfahren hätten. In Gräfenhausen West bei Darmstadt sammelten sich die vorher gescheiterten Proteste gegen diese Form der Überausbeutung: In Südtirol wurden die ersten Fahrer polizeilich vertrieben (siehe *WOZ* vom 20. April 2023), nachdem der polnische Unternehmer Mazur dort aufgetaucht war. Die Fahrer koordinierten sich über eine Chatgruppe und sammelten sich in Gräfenhausen West in der Nähe von Darmstadt.

Männer sind so

Am Freitag, dem 7. April, erschien der Inhaber der Firmen, Lukasz Mazur, erneut persönlich, begleitet von Angestellten der Rutkowski Patrol – und von Fahrern, die offenbar die LKW wegbringen sollten. Das war nicht der erste Versuch, die LKW wieder in Firmenbesitz zu überführen: Neben dem Inhaber der drei Firmen Lukmaz, Agmaz und Imperia sowie deren Geschäftsführern und einigen weiteren Angestellten kamen am 30. März vier Minibusse mit Firmenaufschrift an, in denen weitere Fahrer aus Usbekistan und anderen Ländern saßen, um die Fahrer zu ersetzen. Aber: »Diese standen im Kontakt zu den protestierenden Fahrern und auch wir konnten mit ihnen sprechen«, erklärt Anna Weirich, obwohl Lukasz Mazur dies unterbinden wollte. »Der Fahrer, mit dem ich sprach, sagte, er sei im Glauben gelassen worden, dass es sich um einen normalen Fahrertausch handele, er sei nicht informiert gewesen, dass die auszutauschenden Fahrer die Arbeit niedergelegt hatten«. Keiner der Ersatzfahrer fuhr einen der in Gräfenhausen stehenden LKW weg. Die Fahrer haben danach um die vollen LKW mit Ladung die Leeren so geparkt, dass die Beladenen eingeklinkt sind.

Stefan Körzell, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), der während der Bedrohung am 7. April durch die Miliz vor Ort war, schrieb auf Twitter, eine »Schlägertruppe aus Polen« habe versucht, den Fahrern ihre LKW zu »klauen«.

Doch bevor es dazu kommen konnte, griff die Polizei ein, die von den Unterstützern sofort gerufen wurde. 19 Männer wurden vorläufig festgenommen, inklusive Lukasz Mazur. Die Polizei teilte mit, gegen sie werde wegen des Verdachts auf schweren Landfriedensbruch, Bedrohung, Nötigung, versuchte gefährliche Körperverletzung und Störung einer Versammlung ermittelt. Die Raststätte dürfen sie nicht mehr betreten. Der vorbestrafte Rechtsextremist hält allerdings sein Vorgehen für legitim, das Vorgehen der deutschen Polizei für überzogen und er kündigte auf seinem Instagram-Account (dokumentiert in der *Hessenschau* vom 10. April), an, die Aktion zu wiederholen: »Natürlich streiken die Lastfahrer auch weiterhin, aber ich denke, dass weitere Maßnahmen von uns dazu führen werden, dass die Aktion beendet wird,« betont er dort. Nicht einmal die rechtskonservativen EU-Abgeordneten der PiS (siehe S. 13) vertreten diese Position. Lukasz Mazur soll juristische Maßnahmen ergriffen und die Fahrer angezeigt haben.

»Dies ist mein erstes Arbeitsverhältnis in Europa«, berichtet ein usbekischer Fahrer,



»ich dachte, in Europa geht alles mit rechten Dingen zu. Aber so wie wir hier betrogen worden sind, das kannst du in Usbekistan nicht bringen, dann redet keiner mehr mit dir.«

Der usbekische Fahrer fragt aufgebracht: »Warum kontrolliert das denn hier niemand? Da muss es doch Behörden geben?« Bei ihm steht Anna Weirich, sie unterhalten sich auf russisch. Anna Weirich notiert, was der Fahrer sagt. Sie ist zusammen mit Michael Wahl Branchenkoordinator:in für den internationalen Straßentransport bei der Beratungsstelle Faire Mobilität. Michael Wahl berät auf polnisch, kennt sich mit polnischen Arbeits- und Dienstleistungsverhältnissen sehr gut aus; Anna Weirich berät meist auf rumänisch, spricht mit den Fahrern aus Georgien und Usbekistan aber russisch. Faire Mobilität ist ein Beratungsnetzwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit 13 Standorten bundesweit zur Unterstützung von Beschäftigten aus Mittel- und Osteuropa in ihren Herkunftssprachen zu ihren Rechten auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Take it easy, altes Haus

»Es sind inzwischen 63 LKW auf dem Parkplatz, es kommen immer noch neue Fahrer an, die sich dem Protest anschließen«, so Anna Weirich am 6. April im Gespräch mit dem Autor. Die Fahrer warteten zu diesem Zeitpunkt seit über 50 Tagen auf ihre Zah-

lungen. Bei einem Tagessatz von 80 bis 86 Euro – die Honorierung auf Selbstständigkeitsbasis ist abhängig von der Staatsangehörigkeit – sind es 4.000 Euro pro Person – viel Geld für die Fahrer, deren Familien in Georgien oder Usbekistan auf die Zahlungen angewiesen sind. Die Gesamtsumme war, nach mehreren Teilzahlungen, am 28. April vollständig gezahlt. Den Fahrern war zu jedem Zeitpunkt klar, dass sie den Protest erst abbrechen konnten, wenn alle bezahlt sind: »Wenn er die Schulden bezahlt hat – und zwar alle Schulden, für alle Fahrer hier –, kann Mazur die Fahrzeuge abholen, bis dahin bleiben sie, wo sie sind« sagte ein Fahrer im Gespräch mit der *WOZ*. »Ich glaube, er hat verstanden, dass wir bis zum Ende zusammenhalten werden«, betont ein anderer im *Freitag* (16/2023) – und lag damit offenbar richtig. Am 14. April hatte Mazur angekündigt, die ausstehenden Löhne zahlen zu wollen, zuerst aber nur zögerlich Einzelsummen ausgezahlt.

Der Fahrer Giorgi Arveladze aus Georgien erklärte der *Frankfurter Rundschau* zum Konsortium aus den drei Firmen Lukmaz, Ag-

den gekürzt, etwa weil ein Termin nicht eingehalten worden sei, etwas am LKW kaputtgegangen sei oder der Firma angeblich Kosten entstanden seien: »Selbst bei kleinen Kratzern oder Rissen in der Plane behalte das Unternehmen zusätzlich mehrere Hundert Euro ein, das sei seit Jahren üblich«, berichtet die *WOZ* weiter. Dabei unterschreitet der Tagessatz den deutschen Mindestlohn deutlich – möglich wird dies durch die formelle Selbstständigkeit der Fahrer, aber auch dadurch, dass für die polnische Firma keine EU-Bürger mehr fahren.

»Aus Berater:innenperspektive ist das ein bekanntes Problem«, erklärt Anna Weirich: »Aus unseren etwa 200 Infoaktionen auf Raststätten wissen wir: Meist wird in dieser Branche völlig undurchsichtig bezahlt«. Auch wenn Lukmaz ein besonders krasser Fall ist: »Fahrern wird oft versprochen: Für jeden Tag im LKW kriegst Du 70 oder 80 Euro auf die Hand«, berichtet Anna Weirich: »Die allermeisten Fahrer, die wir auf den Aktionen immer in den Herkunftssprachen beraten haben, werden vom Arbeitgeber völlig verwirrt, was davon eigentlich Gehalt und was Spesen sind.«

So sind die Abzüge nicht nachvollziehbar. »Die Kollegen, die jetzt protestierten, geben an, dass sie 80 bis 86 Euro pro Tag mündlich zugesichert bekommen haben, inklusive Sonntag«, berichtet Michael Wahl: »Sie sagen: Der Arbeitgeber wollte die Zahlungen für Sonntage ersatzlos streichen – das hat übrigens Mazur uns gegenüber bestätigt. Daher haben sie sich zu diesem drastischen Schritt entschieden«. Die Streichung eines Siebtels der Wochenbezahlung war der Auslöser für den Streik.

Liebe, Lust und Laster

Und obwohl die Vereinzelung von LKW-Fahrenden recht groß und der gewerkschaftliche Organisationsgrad etwa in Deutschland sehr gering ist – austauschen tun sich LKW-Fahrende aber natürlich schon, »über soziale Medien und Nachrichtendienste, auf den Rastplätzen«, meint Anna Weirich: »so kam es meines Wissens auch zum Protest der Lukmaz-Agmaz-Imperia-Fahrer« (siehe auch *WOZ* vom 20. April 2023).

Die Solidarität der Fahrenden untereinander ist groß: »Sie sind fest entschlossen, zusammenzuhalten, um das ihnen zustehende zu erstreiten«, betont Anna Weirich: »auch im Alltag auf dem Parkplatz unterstützen sie sich gegenseitig, kochen zusammen, räumen die provisorischen Küchen auf.«

Das Beratungsnetzwerk Faire Mobilität hat von dem Streik erfahren durch ein Gesuch der georgischen Gewerkschaft Georgian Trade Unions Confederation, an die sich die Fahrer gewandt hatten. Die GTUC hat unter anderem den DGB kontaktiert, der das Beratungsnetzwerk informierte, außerdem die niederländische Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNW. Schnell wurde zusammengearbeitet, um die Beratung und Unterstützung der Protestierenden zu organisieren. »Hier hat sich in jedem Fall bewährt, dass Faire Mobilität international gut vernetzt ist«, betont Anna Weirich: »Ohne transnationale Zusammenarbeit können wir im internationalen Straßentransport nur schwerlich arbeitsrechtliche Probleme bearbeiten, geschweige denn eines einer solchen Größenordnung«. So wurde Edwin Atema von der niederländischen Gewerkschaft FNV – selbst ehemaliger Kraftfahrer – von den Mazur-Fahrern zum Verhandlungsführer ihrerseits gemacht.

Oft kommen gewerkschaftliche Gruppen mit Lebensmitteln vorbei, auch die beiden Kolleg:innen von Faire Mobilität und Edwin Atema sind oft auf dem Autobahnparkplatz. Nach einigem Hin und her konnte erreicht werden, dass die Fahrer eine Dusche und Toiletten von der Autobahnraststätte kostenfrei benutzen durften. Einzelne Unterstütze-

r:innen kamen teilweise »alle paar Minuten« (*Freitag*), um Essen oder auch Geld vorbeizubringen.

Die Solidarität ist für die Fahrer sehr wichtig. »Das bezieht sich sowohl auf finanzielle Mittel für die Versorgung der Fahrer, die über den DGB-Bundesvorstand genehmigt wurden, als auch über die konkrete Unterstützung vor Ort, vor allem über den DGB Südhessen«, führt Anna Weirich aus: »Das hilft sehr – als am 28. März unsere niederländischen Kolleg:innen auf dem Parkplatz eintrafen, hatten die Fahrer teilweise keinerlei Geld und Essen mehr.«

Die Fahrer haben keine Rücklagen, sind Scheinselbstständige und fahren auf eigenes Risiko für das polnische Firmenkonsortium. Sie haben »einen sogenannten Dienstleistungsvertrag, Umowa zliczenia, umgangssprachlich in Polen auch Müllvertrag genannt« erklärt Michael Wahl. Die Beratungsstelle Faire Mobilität kennt solche Verträge vor allem aus dem Bereich der häuslichen Pflege, wo Pfleger:innen mit Verträgen in



Polen nach Deutschland entsandt werden, um in Familien die Betreuung von pflegebedürftigen Personen zu übernehmen. »Solche Verträge sind in Polen zulässig, allerdings scheint es uns aus arbeitsrechtlicher Sicht fragwürdig, ob das für LKW-Fahrende einer Überprüfung standhalten würde« so Michael Wahl: »Schließlich stehen die Fahrenden in einem klaren Abhängigkeitsverhältnis, erhalten alle Arbeitsaufträge von der Disposition des faktischen Arbeitsgebers – hier ist eigentlich kein Merkmal einer selbständigen Beschäftigung erfüllt«. Die »Müllverträge« werden in Polen stark kritisiert. Inzwischen dürfen die Verträge nur unter sehr engen Rahmenbedingungen abgeschlossen werden, beispielsweise müsste der Selbstständige selbst entscheiden können, wohin er mit dem LKW fährt oder welche Aufträge er annimmt. Was bei den Verträgen von Lukmaz, Agmaz und Imperia nicht zutrifft, so Mi-

chael Wahl: »In diesem Fall sehen wir sehr viele Anzeichen, die darauf hindeuten, dass die Fahrer doch alle Anweisungen vom Arbeitgeber erhalten haben.«

Der wilde wilde Westen

Was die Fahrenden bei Lukmaz-Agmaz-Imperia mitmachen, scheint von den Arbeitsbedingungen her besonders mies zu sein. Allerdings sollte diese Tatsache nicht dazu verleiten, zu glauben, dass das eine Ausnahme sei: »Die Arbeitsbedingungen im internationalen Straßentransport sind durchweg schlecht, es ist hier gewissermaßen Standard, gegen geltendes Recht zu verstoßen, insbesondere, aber nicht nur im Bereich der Bezahlung«, betont Anna Weirich.

Was bei der Kritik an diesen Geschäftsmodellen mit in den Blick gehört: »Die Aufträge kommen in der Regel von Firmen aus Westeuropa und sehr oft aus Deutschland, hier wird auch gefahren« erklärt Anna Weirich. Darüber hinaus haben in der Vergangenheit deutsche Speditionen gerne Filialen oder Tochterfirmen etwa in Rumänien oder Litauen eröffnet, offensichtlich mit der Absicht, hier Fahrende zu geringeren Löhnen einzustellen. Mittlerweile ist es in Mitteleuropa, »in Polen, Tschechien oder Litauen leichter als in Deutschland, Arbeitserlaubnisse für Drittstaatsangehörige zu bekommen – es ist leichter, noch stärker abhängige Fahrende aus noch ärmeren Ländern zu rekrutieren, die zu noch schlechteren Bedingungen zu arbeiten bereit sind«, so Anna Weirich. Zur Verantwortung zu ziehen wäre hierfür auch die deutsche Wirtschaft.

Am 5. April hatten die LKW-Fahrer in Gräfenhausen eine Petition verfasst und verschickt, die sich an die westeuropäischen Auftraggeber des Firmenkonsortiums Lukmaz, Agmaz und Imperia richten. Sie fordern die Auftraggeber, wie DHL, Sennder, LKW Walter Internationale Transportorganisation AG und C.H. Robinson, für die Lukmaz, Agmaz und Imperia als Subunternehmen Transporte übernehmen, auf, sich dafür einzusetzen, dass sie ihre Abrechnungen bekommen und nach geltendem Recht behandelt werden: »Wir arbeiten für die polnischen Transportunternehmen Lukmaz, Agmaz und Imperia, die für Ihr Unternehmen Transporte durchführen. Wir sind eine Gruppe von Fahrern aus Georgien und Usbekistan, die ausgebeutet werden. Wir wurden in eine Situation gebracht, in der die Weigerung zu Fahren die einzige Möglichkeit darstellt, an unserer Situation etwas zu verändern.«

Die Firmen sollten von ihren Subunternehmern die Einhaltung der Gesetze fordern, »so dass wir nach den gesetzlichen Standards bezahlt werden«. Die Fahrer stellen fest: »Da wir Transporte ausgeführt ha-

ben, die von Ihrem Unternehmen beauftragt wurden, sind Sie Teil einer schlechten Situation, die von Ihrem Vertragspartner Lukmaz, Agmaz und Imperia geschaffen worden ist.« Alle streikenden Fahrer haben die Petitionen unterschrieben. Die ersten Speditionen – so etwa Sennder und LKW Walter – haben die Zusammenarbeit mit Lukmaz aufgekündigt (Stand: 19. April 2023).

Am 9. April erreichte die streikenden Fahrer in Gräfenhausen eine Solidaritätsbotschaft vom anderen Ende der Welt. In Seoul solidarisierte sich eine Versammlung der südkoreanischen Gewerkschaft Trucksol. Dort entstand ein Video, in dem Hunderte koreanischer LKW-Fahrer gemeinsam Solidaritätswünsche riefen und die Faust hoben. Man wolle dieses Video aufnehmen, sagte ein Redner auf der Bühne, »um den LKW-Fahrern in Europa Kraft zu geben, die gegen so schlechte Arbeitsbedingungen kämpfen.«

Die Löhne sind gezahlt, der Streik der Fahrer – in der internationalen Öffentlichkeit ganz außerordentlich wahrgenommen – hat sich für die Kollegen erst einmal ausgezahlt. Für Mazur fahren möchte keiner mehr von ihnen – das Band ist zerschnitten. »Will ich auch nicht, für diesen Gangster«, so ein Fahrer gegenüber der WOZ. Doch, ähnlich wie nicht nur die Corona-Fälle wie auch die durchaus stattgefundenen wilden Streiks hier (und z.B. bei Spargel Ritter in Bornheim im Frühjahr 2021) zu einer Veränderung im Werksvertragswesen geführt haben, so ist auch hier noch nicht das letzte Wort gesprochen: Der Verkehrsausschuss des deutschen Bundestags ist nun mit der Sache beschäftigt, im Bundestag liegt ein Antragspapier der SPD, der Grünen und der FDP an die Bundesregierung vor, nachdem »das Mindestlohngesetz im grenzüberschreitenden Verkehr und im Kabotageverkehr für inländische und gebietsfremde Unternehmer wirksamer zu kontrollieren« sei, auch mehr Sanitär- und Ruhezeiträume werden hier eingefordert. Schön und gut, aber das sagt uns auch: Schon für das Recht, mal in Ruhe zu pinkeln, müssen wir streiken.

Redaktioneller Nachtrag vom 28. April:

Nelli Tügel und Jan Ole Arps berichten in der heutigen *tageszeitung*, dass für den Sieg der LKW-Fahrer letztlich eine Fracht für General Electric verantwortlich war: »Bereits vergangene Woche hatte sich eine Spedition über die Polizei angemeldet, die im Auftrag von General Electric die Fracht abholen sollte. Die beladenen Lkw aber sind auf dem Parkplatz eingeklebt von leeren Trucks und damit nicht ohne weiteres zugänglich. Über mehrere involvierte Unternehmen in der Lieferkette sei dann Druck auf Mazur ausgeübt und mit Vertragsstrafe gedroht worden, damit General Electric an die Ladung kommt.« Das sagt uns einerseits etwas sehr Deutliches über die Quellen spezifischer Arbeitermacht, andererseits ist auch die Stellungnahme des niederländischen Verhandlungsführers Edwin Atema zu bedenken: dass nämlich das Bauteil für General Electric ein Argument

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOT



Christopher Schmidt
**Vergesellschaftung,
Sozialisierung,
Gemeinwirtschaft**
Transformationspfade in eine
andere Gesellschaft
2023 – 182 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-088-2

WWW.DAMPFBOT-VERLAG.DE

#gewaltfrei
#selbstorganisiert
#herrschaftslos
**graswurzel
revolution**



Probeexemplar oder Abo:
www.graswurzel.net

ist, die »eklatante Missachtung von Menschenrechten« dagegen nicht.

Łukasz Mazur hat nicht nur schriftlich die vollständige Zahlung zugesagt, sondern auch garantiert, von weiteren rechtlichen Schritten abzusehen. Dennoch: die Fahrer werden den Rastplatz erst verlassen, wenn auch die letzte Zahlung tatsächlich getätigt wurde.

Update 15 Uhr: das Geld wurde ausgezahlt. Die Kollegen fahren nach Hause.

* Gaston Kirsche, so sein Pseudonym, trat 1984 in die IG Druck & Papier ein, arbeitete bis 1990 als Drucker, danach als Verlagsmitarbeiter bei der Zeitschrift Konkret und später der taz, seit 2019 als Verwaltungsangestellter. Gewerkschaftlich ist er bei ver.di aktiv und in der außerparlamentarischen Linken, außerdem ist er als freier Journalist tätig. Aus Aktualitätsgründen wurde der Beitrag mit Einverständnis des Autors kurzfristig stark redaktionell überarbeitet.

Dringliches

Umkämpfte Transformation – Bestandsaufnahmen aus Wissenschaft und Bewegung

Tagung des RLS-Graduiertenkollegs »Krise und sozial-ökologische Transformation«

Eine sozial-ökologische Transformation ist ebenso erstrebenswert wie notwendig. Seit 2021 forschen und diskutieren im Rahmen des RLS-Graduiertenkollegs »Krise und sozial-ökologische Transformation« rund 30 Wissenschaftler:innen zu den Bedingungen, Prozessen und Konflikten gesellschaftlichen Wandels. Gemeinsamer Ausgangspunkt ist die Annahme: Wenn eine Bearbeitung der ökologischen Krise nachhaltig erfolgreich sein

soll, müssen wir die gesellschaftlichen Strukturen in Rechnung stellen, die diese Krise hervorbringen und fortlaufend verschärfen. Eine solche Perspektive begibt sich nicht nur in Konflikt mit gesellschaftlichen Kräften und Positionen, die die Notwendigkeit eines sozial-ökologischen Wandels leugnen. Sie steht auch im Widerstreit mit einem Transformationsverständnis, das darauf abzielt, die sozialen Verhältnisse durch technologische Modernisierung zu stabilisieren.

Die Tagung soll den Austausch von Menschen aus Wissenschaft und politisch-aktivistischer Praxis anregen und erste Forschungsergebnisse aus dem Kolleg diskutieren. Dabei verfolgt die Tagung zwei Ziele: Sozialwissenschaftliche Analysen von Transformationsstrategien und -widerständen sollen helfen, aktuelle Konflikte rund um gesellschaftlichen Wandel besser zu verstehen. Gleichzeitig soll

sie einen Dialog zwischen Wissenschaftler:innen und Aktivist:innen ermöglichen, um die Bedeutung wissenschaftlicher Kritik für die Praxis des politischen Handgemenges zu erproben. In diesem Sinne fragt die Tagung nicht nur nach den Bedingungen, unter denen aktuelle Transformationskonflikte stattfinden. Sie soll auch Raum schaffen, um gemeinsam darüber nachzudenken, wie die Wissensproduktion in und für Transformation mit diesen Konflikten verstrickt ist.

Wann: 2. Juni 2023, 13 Uhr, bis 3. Juni 2023, 14 Uhr

Wo: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Straße der Pariser Kommune 8A, 10243 Berlin

Weitere Infos: <https://transformationskolleg.de>

Anmeldung: <https://www.rosalux.de>

Aus dem Programm:

Freitag, 02. Juni 2023:

13:00 Eröffnung

14:15 Workshop I: Widersprüche des grünen Kapitalismus am Beispiel Mobilität

16:30 Workshop II: Zum kritisch-transformativen Potential sozial-ökologischer Bewegungen

19:00 Podiumsveranstaltung: Die Schattenseite der sozial-ökologischen Transformation. Rechte Antworten auf Umweltkrise und grünen Kapitalismus. Mit Tatjana Söding und William Callison (Zetkin Collective), Sarah v. Wintzingerode und Florian Teller (FARN). Moderation: Stefan Schop-pengerd.

Samstag, 03. Juni 2023:

11:00 Interaktive Diskussion: Transformation in Bewegung(en)

Mehr linke Politik wird helfen, den Krieg zu gewinnen

Ignacy Jóźwiak (IP, Polen) im Gespräch mit Vitali Dudin (Sotsialnyi Rukh, Ukraine)*

Die polnische Basisgewerkschaft *Inicjatywa Pracownicza* (IP, dt.: Arbeiter-Initiative) hat regen Kontakt in die Ukraine und führte im März ein Treffen mit ukrainischen Gewerkschafter:innen durch. Das Treffen in Poznań am ersten Jahrestag der russischen Invasion bildete den Abschluss einer Reihe von internationalen Gesprächen mit ukrainischen Gewerkschafter:innen, zu denen das hier dokumentierte gehört. Das Treffen wurde von der IP in Zusammenarbeit mit dem International Labour Network of Solidarity and Struggle (ILNSS) organisiert.

Ignacy Jóźwiak: Was ist die *Sotsialnyi Rukh* (Soziale Bewegung) und warum wurde sie gegründet?

Vitali Dudin: Wir sind eine soziale Organisation, die sich dem Schutz der Arbeitnehmerrechte verschrieben hat und für eine gerechtere Gesellschaft kämpft, die sich um die Bedürfnisse der Menschen kümmert und nicht um die Profite von Konzernen oder Oligarchen. Wir haben die *Sotsialnyi Rukh* 2015 gemeinsam mit Aktivist:innen aus Gewerkschaften und Expert:innen aus verschiedenen Disziplinen – Recht, Gender Studies, Wirtschaft – gegründet, die zuvor in verschiedenen linken Organisationen aktiv waren.

IJ: Was geschah im Jahr 2015?

VD: Die ukrainische linke Bewegung löste sich auf. Die Parteien der alten Linken wurden als Agenten des russischen Einflusses diskreditiert, sie verloren Mitglieder, später wurden ihre Aktivitäten per Gesetz eingeschränkt. Und die Regierung nutzte dieses Argument, um die Aktivitäten anderer linker Bewegungen einzuschränken, auch solcher, die nichts mit jenen zu tun hatten. Sie begann, sozialistische Ideen per Definition als anti-ukrainisch darzustellen.

IJ: Und wie weit reicht die Geschichte der Linken in der Ukraine zurück?

VD: Wir haben eine sehr lange Geschichte der sozialistischen Bewegungen. Vor hundert Jahren waren fast alle wichtigen Persönlichkeiten, die die Ukrainische Volksrepublik mitbegründet haben, Sozialisten verschiede-

ner Fraktionen. Nach dem Zusammenbruch der UdSSR wurden verschiedene linke Parteien gegründet, darunter die Sozialistische Partei, eine der größeren, die für soziale Gerechtigkeit kämpfte und Proteste gegen die korrupte Herrschaft von Kutschma (Präsident der Ukraine von 1994 bis 2005, *Anm. d. Red.*) organisierte. Aber nach dem Maidan (2014, *Anm. d. Red.*) scheiterte sie, brach zusammen, hatte keine Unterstützung und wurde von allen möglichen politischen Gangstergruppen übernommen. 2017 übernahm Ilja Kiva – der früher ein nationalistischer Aktivist war, jetzt aber in Moskau lebt und einen Atomangriff auf Kiew erwartet – die Partei.

IJ: Die *Sotsialnyi Rukh* wurde also nach dem Maidan gegründet, und ihr habt bei Null angefangen?

VD: Wir haben Erfahrung in der Arbeit mit Gewerkschaften und Studierendenverbänden, aber unsere Aktivitäten sind begrenzt. Unsere Basis ist in Krzywy Rog, wo wir mit Gewerkschafter:innen im Industriesektor arbeiten, und wir haben auch einige Aktivist:innen in Kiew und Dnipro. Wir haben uns an Protesten gegen Änderungen des Arbeitsrechts oder die Anhebung des Rentenalters beteiligt. Unser Ziel ist es, uns in eine Partei umzuwandeln, um mehr Einfluss auf die Politik nehmen zu können, die vollständig von Neoliberalen und Nationalist:innen übernommen worden ist. Das derzeitige System arbeitet nicht im Interesse der Arbeiterklasse und wird es auch nicht tun.

IJ: Wie war die wirtschaftliche Lage und die Position der Arbeitnehmer:innen in der Ukraine vor dem Krieg?

VD: Die Wirtschaft der Ukraine arbeitet für die Profite der Oligarchen. Wir sind auf die Rolle einer Peripherie reduziert worden, unser Bildungs- oder Wissenschaftspotenzial ist

geringer als zu Sowjetzeiten. Wir haben der Welt heute nichts zu bieten außer billigen Arbeitskräften, natürlichen Ressourcen und einigen Überresten des Industriesektors. Und das liegt daran, dass es in den 1990er Jahren zu einer weitreichenden Deindustrialisierung kam, der wirtschaftliche Zusammenbruch eine hohe Arbeitslosigkeit und eine Massenabwanderung aus der West-



ukraine nach Polen, Deutschland und in andere EU-Länder zur Folge hatte. Und als 2017 weitere Grenzübergangsbeschränkungen aufgehoben wurden, kamen Arbeitskräfte aus den zentralen und östlichen Teilen des Landes hinzu.

IJ: Ein Jahr ist vergangen, seit die russische Invasion in vollem Umfang begann. Wie hat sich der Krieg auf die ukrainische Wirtschaft, die sozialen und Klassenbeziehungen ausgewirkt?

März beim großen Verkehrsstreik. Der Bahnverkehr stand praktisch still. Ihr zweiter, diesmal auf den Vormittag begrenzter flächendeckender Warnstreik folgte am 21. April. Die nachfolgende Verhandlungsrunde am 26. April verließ dann die Deutsche Bahn, ohne ein für die EVG akzeptables Angebot vorzulegen. Während die DB im Abschluss des Öffentlichen Dienstes eine Verhandlungsgrundlage sieht, lehnt die EVG diesen vor dem Hintergrund der sehr geringen Entgeltsteigerungen der letzten Jahre als unzureichend ab. Die Auseinandersetzung geht damit weiter.

Der GDL, deren Tarifverträge erst im Herbst neuverhandelt werden, bleibt diesmal nur der Zuschauerrang. Statt Solidarität pflegte ihr Vorsitzender Claus Weselsky lieber weiter seine Verschwörungserzählungen und denunzierte den Streiktag vom 27. März im SPIEGEL als »Schmierentheater« der EVG, bei dem die DB Mitspiele. Dass auch ver.di zum Streik aufrief,

VD: Ein Krieg ist eine Tragödie für alle Teile der Gesellschaft, aber die Arbeiterklasse leidet immer als erste. Viele Menschen haben ihre Arbeit verloren, viele haben das Land verlassen, weil sie um ihr Leben und das Leben ihrer Angehörigen fürchteten. Es war auch von Anfang an klar, dass die Regierung auf der Seite der Reichsten, der Oligarchen und der Konzerne stand. Das zeigte sich bereits einige Tage vor der Invasion – Selenskyj traf sich mit Vertretern des Großkapitals, und unmittelbar nach dem Kriegsbeginn verabschiedete der ukrainische Rat ein Paket arbeitnehmerfeindlicher Reformen, die Liberalisierung begann in vollem Umfang. Das zeigt sehr schön, wen die Regierung als Partner und gesellschaftliche Basis betrachtet.

IJ: Um welche Art von Reformen handelte es sich?

VD: Beginnen wir mit der Tatsache, dass die Ukraine vor dem Krieg noch das Arbeitsgesetz von 1971 hatte, das trotz der vielen neoliberalen Reformen der letzten dreißig Jahre relativ arbeitnehmerfreundlich ist. Es gab die Möglichkeit, vor Gericht gegen säumige Arbeitgeber oder rechtswidrige Entlassungen vorzugehen, und die Gerichte stellten sich mit überwältigender Mehrheit auf die Seite der Arbeitnehmer.

IJ: Schon vor einigen Jahren gab es Bestrebungen, diese Rechte einzuschränken.

VD: Ja, bereits 2019 versuchte die Regierung, weitreichende Änderungen des Arbeitsrechts einzuführen, die eine Deregulierung der gesamten ukrainischen Wirtschaft ermöglichen würden, aber den Gewerkschaften gelang es, diese zu blockieren. Diesmal war es noch schwieriger, denn aufgrund des Kriegsrechts konnten wir weder Entlassungen verhindern noch Streiks oder Proteste organisieren.

IJ: Welche konkreten Gesetze wurden verabschiedet?

VD: Es wurden vier Gesetze zur Änderung des Arbeitsgesetzes verabschiedet. Das erste Gesetz ermöglichte die Aussetzung von Einzelarbeitsverträgen, d.h. die Einbehaltung von Löhnen, die Aussetzung von Tarifverträgen und die Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf bis zu sechzig Stunden. Das zweite Gesetz schuf neue Gründe für die Entlassung von Arbeitnehmern. Das dritte gab kleinen und mittleren Unternehmen – also solchen mit bis zu 250 Beschäftigten –

hielt er für unverhältnismäßig und schloss noch einmal jede Zusammenarbeit mit der EVG aus. (hd, Red. *express*)

Spitzenteam kaputt

Seit Monaten ringt die IG Metall darum, wie ihre zukünftige Spitze aussehen soll. Seit langem drängt die Redaktion des *express* immer wieder schreiblustige Gewerkschaftsmitglieder, sich zu diesem Thema zu äußern: Aber das Eisen ist offenbar zu heiß, die Meinungen auch in diversen Richtungen und Netzwerken gespalten oder uneindeutig.

Jedenfalls ging es hoch her und die IG Metall erwägt Satzungsänderungen, um kollektivere Vorstandsmodelle zu etablieren. Eines davon, dass sich zuletzt durchgesetzt hatte und weitgehend konsensual erschien, war ein gleichberechtigtes Vorstandsteam aus Christiane Benner, jetzige zweite Vorsitzende

Antipasti

Erfolgsprämien in der Autoindustrie

Die krassen Unterschiede bei den Einkommen, den Arbeits- und Kampfbedingungen der Lohnabhängigen sind ein wichtiger Spaltungs- und damit Machtfaktor für die Kapitalistenklasse. Die jährlichen Erfolgsprämien an die Festbeschäftigten der Autoindustrie sind ein Beispiel dafür, wie Belegschaften gegeneinander und auch untereinander ausgespielt werden können. Diese Boni schütten Porsche, VW, Opel, Ferrari und Mercedes für 2022 aus:

- Porsche: bis zu 9.050 Euro
- Audi: 8.510 Euro. (2021: 5.670 Euro)
- BMW: 9.000 Euro (je nach Entgeltgruppe, hier: Facharbeiter), zusätzlich 1.200 Euro

Bonus für die betriebliche Altersvorsorge

- VW: 3.630 Euro (2021: 3.000 Euro, 2020: 2.700 Euro, 2019: 4.950 Euro)
- Opel: 2.000 Euro
- Ferrari: bis zu 13.500 Euro (12,5 Prozent Steigerung zum Vorjahr).
- Mercedes-Benz: 7.300 Euro (Vorjahr: 6.000 Euro)

(*Auto-Zeitung* vom 24. März 2023)

Lotta continua: EVG im Arbeitskampf bei der Bahn

Während die Zeichen im Öffentlichen Dienst auf Einigung stehen, ist der Arbeitskampf der EVG noch in vollem Gang. Die EVG fordert in dieser Tarifrunde, die sie parallel bei der Deutschen Bahn und zahlreichen anderen Eisenbahnunternehmen führt, 12 Prozent, mindestens aber 650 Euro. Ihre Entschlossenheit demonstrierte sie gemeinsam mit ver.di am 27.

Vorzugsbedingungen bei der Einstellung. Und mit dem letzten Gesetz wurden die in der angelsächsischen Welt so genannten Null-Stunden-Verträge eingeführt, d.h. unbefristete Arbeitsverträge, die jedoch keine Garantie für eine dauerhafte Beschäftigung bieten. Dabei gibt es kein festes Gehalt, sondern man wird nur für die Erfüllung von Aufgaben bezahlt, die der Arbeitgeber verlangt, wobei man nicht weiß, wie viele Stunden das sein werden. Darüber hinaus wurden Moratorien für verschiedene Kontrollen und Sanktionen der Arbeitsaufsicht verhängt – wenn ein Arbeitgeber beispielsweise keine Beiträge für seine Mitarbeiter zahlt, hat das keine Konsequenzen. Auch die Entlassung

stellt, um die Beschäftigung zu fördern. Aber wir wissen bereits, dass das nicht funktioniert. Die Arbeitslosigkeit ist auf 30 Prozent angestiegen. Die Realität zeigt, dass die Liberalisierung der Arbeitsbedingungen weder der Wirtschaft noch den Arbeiter:innen dient, dass das ganze neoliberale Dogma, wonach durch die Gestaltung der Gesetze zugunsten der Unternehmen neue Arbeitsplätze geschaffen werden sollen, Unsinn ist. Außerdem ist es schwierig festzustellen, inwieweit die Arbeitgeber diese neu erworbenen Instrumente nutzen und missbrauchen. Keiner weiß es, es gibt keine öffentlichen Daten.



von Arbeitnehmern im Krankheitsfall oder während des Jahresurlaubs wurde erleichtert.

IJ: Wie hat die Öffentlichkeit darauf reagiert?

VD: Sie hatte keine Zeit zu reagieren, denn die meisten dieser Änderungen wurden im Eilverfahren eingeführt. Halyna Tretiakowa (Abgeordnete der Regierungspartei, Vorsitzende des Ausschusses für Sozialpolitik – Anm. d. Ü.) stellte sie am 10. März 2022 vor, sie wurden am 16. verabschiedet und traten am 24. in Kraft. Dies ist eine der am schnellsten umgesetzten neoliberalen Reformen in der europäischen Geschichte. Dies geschah unter Kriegsbedingungen und daher ohne öffentliche Debatte, so dass die Öffentlichkeit kein Mitspracherecht und keine Möglichkeit hatte, sich dagegen zu wehren. Anfangs waren die Menschen noch der Illusion erlegen, dass dies alles nur vorübergehend sei und rückgängig gemacht werden würde, wenn sich die Kriegslage änderte. Doch nach der Befreiung von Kiew oder Tschernigow änderte sich nichts.

IJ: Welche Argumente hat die Regierung vorgebracht?

VD: Es wird alles als vorübergehende, notwendige Maßnahme in Kriegszeiten darge-

IJ: Offiziell sind viele Formen des Widerstands während des Kriegsrechts verboten – Streiks, Proteste, Versammlungen. Aber soweit ich weiß, gab es Widerstand in der Novovolynsker Mine, es gab Proteste in Krzywy Rog oder Kiew. Gab es seit dem Ausbruch des Krieges illegale Streiks?

VD: In der Ukraine gibt es nur wenige Streiks, selbst in Friedenszeiten – es gibt keine Streikkultur in unserem Land, wir haben eine schwache Arbeiterbewegung. Es gibt ziemlich viele Möglichkeiten, als Gewerkschaft aufzutreten und Arbeiter:innen vor Entlassungen zu schützen, aber Streiks sind sehr selten.

Im Rahmen des Kriegsrechts wurden öffentliche Versammlungen verboten, die jedoch manchmal stattfinden und nicht immer mit Verhaftungen einhergehen – vieles hängt von der Situation und der Entfernung der betreffenden Stadt von der Frontlinie ab. In Iwano-Frankiwsk gab es einen Protest von Krankenschwestern wegen verspäteter Gehaltszahlungen. Wir haben ein sehr komplexes System zur Finanzierung von Krankenhäusern, und es kommt zu merkwürdigen Situationen, wenn Menschen nicht bezahlt werden, und die Leitung sagt, es sei nicht ihre Schuld und sie könne nichts dagegen tun. In Iwano-Frankiwsk hatten die Krankenschwestern Erfolg.

IJ: Ihr habt euch auch für den Erlass der internationalen Schulden der Ukraine eingesetzt.

VD: Das war unsere Forderung schon vor dem Ausbruch des Krieges, und dann stellen wir fest, dass sie mehr und mehr akzeptiert und geteilt wurde und das Potenzial für eine internationale Mobilisierung hatte. Nicht die ganze Welt konnte an der Front mit uns kämpfen, aber die Menschen in allen Teilen der Welt konnten ihre Regierungen zum Erlass der ukrainischen Schulden drängen. Dies könnte auch einen Präzedenzfall für andere Länder schaffen, die durch Auslandsschulden gefesselt und verstrickt sind. In diesem Zusammenhang könnte ein breites Netz internationaler Solidarität aufgebaut werden.

IJ: Wie hat die Regierung auf diese Forderung reagiert?

VD: Die Regierung hatte Angst vor solchen Forderungen, weil sie ihre Beziehungen zum Internationalen Währungsfonds oder zu anderen internationalen Organisationen auf keinen Fall gefährden wollte. Sie wollte Primus sein, um zu zeigen, dass wir selbst im Krieg, wenn die Menschen nur begrenzten Zugang zu allen Arten von öffentlichen Dienstleistungen haben und der Lebensstandard radikal sinkt, immer noch verantwortlich sind und alles zurückzahlen werden. Ebenso wenig wurde beschlossen, das Vermögen der ukrainischen Oligarchen zu beschlagnahmen. Was funktioniert hat, ist die Aussetzung der Schuldentrückzahlungen an die Vereinigten Staaten, die im letzten Jahr vom Kongress beschlossen wurde.

IJ: Und wie beurteilst Du das immer wiederkehrende Thema der Friedensgespräche mit Russland?

VD: Das Haupthindernis für den Frieden sind die blutigen Ambitionen des Kremls. Putin wird nicht aufhören und Friedensgespräche werden ihn sicher nicht aufhalten. Wir müssen den Krieg gewinnen, aber dazu müssen wir auch ein Sozialsystem aufbauen, das den Menschen dient. Wir müssen das Vermögen der Oligarchen beschlagnahmen, das Energiesystem verstaatlichen, die Auslandsschulden streichen, eine humanitäre Katastrophe verhindern. Die Regierung spricht davon, den Krieg fortzusetzen, unternimmt aber nichts, um die Fähigkeiten der ukrainischen Frauen und Männer zu stärken. Wir denken, dass die Einführung linker Reformen nicht nur eine gerechtere Gesellschaft schaffen, sondern auch helfen würde, den Krieg zu gewinnen.

** Ignacy Józwiak ist Aktivist der polnischen Gewerkschaft Arbeiterinitiative IP; Vitaly Dudin ist Doktor der Rechtswissenschaften und Mitbegründer der ukrainischen Sotsialnyi Rukh (Soziale Bewegung). Das Interview erschien im polnischen linkskatholischen Magazin kontakt am 21. Februar 2023 (https://magazynkontakt.pl). Übersetzung von Norbert Kollenda.*

und Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg. Letzterer hat jetzt einen überraschenden Rückzieher gemacht: »Mir hat es einfach die Füße weggezogen« berichtet er offenherzig der *Stuttgarter Zeitung*. Konkreter: »Es war aber für mich deutlich heftiger als alles, was ich bis dahin erlebt habe – und wirkt bis heute nach. Das hat mich sehr intensiv zum Nachdenken gebracht und in Abwägung aller Argumente zu dem Schluss geführt zu sagen: Da müssen jetzt andere ran. Diesen Entschluss habe ich mir alles andere als leicht gemacht. Es kostet mich viel Kraft, denn ich bin noch nicht wieder richtig fit, wollte diese Entscheidung aber unbedingt selbst kommunizieren.«

Spekulationen über andere Beweggründe wird es zwangsläufig geben (und wieder wird der *express* niemanden finden, der darüber schreibt...). Aber gegen diese Spekulationen sagt die Erfahrung auch: Das ist nicht so ganz

unwahrscheinlich. Wir werden über die Zukunft der IG Metall reden müssen, aber wir werden vor allem auch über die Arbeitsbedingungen von Gewerkschaftsskretär:innen – von ganz unten bis ganz oben – reden müssen. (*Stuttgarter Zeitung*)

Osterhase bringt noch mehr Streik

Ver.di hat am Ostersonntag (8. April 2023) und darauffolgend am 12. April in mehreren Bundesländern zu Streiks bei Galeria Kaufhof, Thalia und Ikea aufgerufen. Am Ostersonntag haben 1.000 Mitarbeiter:innen von Galeria Kaufhof gestreikt. Gefordert wird ein Flächentarifvertrag für die 17.000 vermutlich verbleibenden Mitarbeiter:innen, eine Mitgliedervorteilregelung von 750 Euro im Jahr und eine Wertschätzungszulage für ausscheidende Mitarbeiter von 1.000 Euro monatlich für drei Monate. (*Stern*)

WIDERSPRUCH

Beiträge zu sozialistischer Politik

Ukraine, Krieg, linke Positionen

Wie agieren Grossmächte in Zeiten geopolitischer Umbrüche – und: Wie können sich linke Kräfte im Klima allseitiger Aufrüstung behaupten? Hilfe für die ukrainische Bevölkerung tut not, und Russlands Krieg ist falsch. Doch sind deswegen die Waffen des Westens richtig?



248 Seiten, Broschur, ISBN 978-3-85869-994-7

Einzelheft € 18.–
Jahresabonnement (2 Hefte) € 27.–
Förderabonnement (2 Hefte) € 100.–
Gönner:innen mindestens € 350.– pro Jahr

www.widerspruch.ch

»links« lebt!

Politische Diskussionen und Interventionen in der Online-Zeitung www.links-netz.de



Kritisch bleiben!

Linke Politik monatlich auf 36 Seiten & digital

Wir informieren, analysieren und debattieren über und gegen den Kapitalismus.

Unsere Spezialität: Hintergründe aufzeigen - Zusammenhänge herstellen!

Seit 50 Jahren.



LATEIN AMERIKA NACHRICHTEN

Kritisch. Solidarisch. Unabhängig.



Jetzt Abopremie sichern!

www.lateinamerika-nachrichten.de

Kritik und Kapital

Ist der Soziologe Pierre Bourdieu ein Erbe von Karl Marx?

Ein Sammelband stellt interessante Verbindungen her – von Jens Kastner*

In den polarisierten, sozialwissenschaftlichen Debatten der 1960er und 1970er Jahre hatte Pierre Bourdieu es ganz offensichtlich vermieden, eine allzu große Nähe zwischen sich bzw. seinem Werk und dem Marxismus herzustellen. Zu stark noch war der Einfluss Jean-Paul Sartres und zu stark schon der Bedeutungsgewinn von Louis Althusser und seinen Schüler:innen: Marxist:innen, das waren für den Soziologen Bourdieu die anderen. Dabei hatte sein Werk, wie anhand der darin zentralen Begriffe »Kapital« und »Klasse« unschwer erkennbar ist, demjenigen des Gründervaters des »wissenschaftlichen Sozialismus« nicht weniger zu verdanken als den anderen beiden Klassikern der Soziologie, Émile Durkheim und Max Weber – sowie vielen anderen auch.

Der von Gabriella Paolucci herausgegebene Sammelband geht nun diesem manchmal heruntergespielten Anlehnungen Bourdieus an Marx sowie den oftmals übersehenen Gemeinsamkeiten im Denken der beiden Gesellschaftstheoretiker nach. Begründet wird der umfassende Theorievergleich auch mit der Notwendigkeit, die wachsenden sozialen Ungleichheiten und den sozialen Wandel der Gegenwart besser zu verstehen, wie Mike Savage im Vorwort betont (S. viii). Dazu bedarf es beispielsweise der Analyse des Zusammenspiels von physischer und symbolischer Gewalt in modernen kapitalistischen Gesellschaften, wie Bridget Fowler schreibt. Von den vielen und unterschiedlichen Aspekten, die in den 15 Beiträgen des Bandes hinsichtlich dieser Gemeinsamkeiten diskutiert werden, können hier selbstverständlich nur einige wenige aufgegriffen werden. Sie können vielleicht aber schon einen Eindruck von der Vielschichtigkeit der Debatte liefern, die diese letztlich so lohnenswert macht.

An Marx lehne Bourdieu sich laut Mike Savage zum Beispiel an in seiner Suche nach der »Akkumulation, der Vererbung und der Verbreitung von Privilegien und Macht« (S. xv). Bourdieu hat dabei vor allem, anders als Marx, die wachsende Bedeutung solcher Privilegien betont, die über die Beherrschung von »kulturellen Institutionen, Kodes und Fähigkeiten« (S. xi) hergestellt und garantiert werden. Wie dieser Bedeutungsgewinn des

Kulturellen mit den ökonomischen Ungleichheiten und Ausbeutungsverhältnissen vermittelt ist, um diese Frage kreisen viele der Beiträge des Bandes.

Neben diesen analytischen sind es aber auch die politisch-interventionistischen Aspekte, die diskutiert werden. Savage sagt Bourdieu lobend eine flexible Form der Kritik an gesellschaftlichen Verhältnissen nach, die ihn gegenüber anderen marxistischen Ansätzen wie Althussters materialistischem Strukturalismus abhebe. Savage hebt dabei auch Bourdieus offenes Verständnis von Geschichte hervor. Denn in Bourdieus Konzept von sozialem Wandel könnten auch die »entwägten und marginalisierte Eliten Kräfte des Wandels sein« (S. xviii) und nicht lediglich das unterdrückte Proletariat. In diesem Sinne liegt der Fokus des Bandes auch auf der Praxis der Kritik, wie die Herausgeberin unterstreicht. Darin seien die Projekte beider Intellektueller ebenso stark miteinander verbunden wie in dem Anspruch, die eigene Kritik immer zu historisieren. Das soll heißen, Kritik nicht von einem Standpunkt außerhalb der geschichtlichen Verläufe zu formulieren, sondern sie als in das Geschehen, das sie beschreibt und anprangert, verwoben zu begreifen. Nicht zuletzt deshalb bleibt in den Werken beider Autoren eine Spannung, schreibt etwa Fowler, zwischen »soziologischem Realismus und Utopie« (S. 47).

Auf beiden Ebenen jedenfalls, der analytischen und der politischen, der Soziologie und der Utopie, erscheint Bourdieu im ganzen Band als ein Erbe von Marx, der sich das Erbe auf besondere Art und Weise angeeignet hat. Dass Bourdieu das Erbe von Marx antritt, habe ihn aber nicht daran gehindert, wie Fowler herausstellt, erstens das Erbe ständig zu verändern und zweitens, das Erbe anderer Theoretiker:innen wie etwa Émile Durkheim, Max Weber und Norbert Elias ebenfalls anzutreten. Oder auch das von Gramsci und Simone de Beauvoir, wie Michael Burawoy in *Conversations with Bourdieu 2012*¹ herausgearbeitet hatte. Das Erbe anzunehmen, beinhalte eine Arbeit des Aufgreifens, stellt Paolucci heraus, die das, was geerbt wird, in neuen Begrifflichkeiten auch neu konfiguriert (S. 2).

Dieses Rekonfigurieren und die neuen Begriffe werden selbst zu symbolischem Kapital im intellektuellen Feld, also zu einer Form von Wissen, das in Karriereverläufen und anderen sozialen Kämpfen gewinnbringend eingesetzt werden kann. Auch deshalb wollte sich Bourdieu wohl nicht zuordnen und klassifizieren lassen, wie Paolucci schreibt. Mache man es trotzdem, gehöre Bourdieu wohl – nach Paolucci – zu jenen »neuen Erben«, die nach der Wiederentdeckung der Marx'schen Frühschriften mit ihren Themen Entfremdung, Dialektik und Geschichte erst entstanden sind. Bourdieu selbst hatte sich demgegenüber immer als Outsider jenseits der Dichotomie vom »humanistischen Marx« der Frühschriften und dem späteren »wissenschaftlichen« Marx positioniert (S. 10). Ein Beispiel für Bourdieus Zugehörigkeit zu den neuen Erbeninnen und Erben ist dessen eindeutige Verteidigung von Marx' Konzept der »ökonomischen Entfremdung« gegenüber Martin Heideggers »ontologischer Entfremdung« (S. 62), die Bridget Fowler hervorhebt. Bourdieu stellt hier klar: Der Produktionsprozess ist wichtiger als das Sein, gerade auch im Hinblick auf den Zugriff in Sachen Gestaltung der eigenen Zukunft, den ja die Entfremdung verhindert. Ein anderes Beispiel, ebenfalls von Fowler betont, ist das

Gabriella Paolucci (Hg.): »Bourdieu and Marx. Practices of Critique«. Cham: Palgrave MacMillan 2022. 341 S., ISBN 978-3-031-06288-9.

dynamische Klassenkonzept, das Bourdieu mit Marx und Marxist:innen wie dem britischen Historiker Edward P. Thompson teilt: Klasse wird nicht als statisches Ding oder historisch notwendige Struktur beschrieben, sondern als etwas, das stets erst von den Subjekten kollektiv hergestellt wird. Auch die Subjekte selbst werden nicht essentialistisch gefasst, also als immer schon bestehende Wesenseinheiten. Stattdessen werden sie als Effekte von Beziehungen begriffen, als sozusagen fleischgewordene Ergebnisse von Praxis. Diese Praxis ist immer vermittelt, schreibt Paolucci, »durch die Verkörperlichung sozialer Dispositionen« (S. 76). Das bedeutet, dass jede Form von Handeln und Verhalten nur vor dem Hintergrund der individuellen und kollektiven Sozialisierungsprozesse zu



verstehen ist. Dass die Praxis dermaßen eingebunden ist, bedeutet allerdings nicht, dass sie die Dispositionsbedingungen immer nur kopiert und reproduziert. Jede Praxis verändert auch.

Teil einer solchen Arbeit an der Veränderung sind die Kämpfe um symbolisches Kapital. Einerseits gibt es auch in diesem Band die schon oft geäußerte Position, die Bourdieu das Fehlen einer Theorie der Ökonomie nachsagt. Sie wertet die Rede vom symbolischen Kapital bei Bourdieu als Verschiebung gesellschaftlicher Kämpfe auf die Kultur. Andere hingegen, und die finden sich ebenfalls im Buch, interpretieren die Bourdieusche Kapitaltheorie nicht als Abkehr vom Marx'schen Kapital-Verständnis, sondern als dessen Erweiterung, die unausgesprochen die Marx'sche Analyse voraussetzt. Miriam Aiello etwa verteidigt die These, dass Bourdieus Begriff von Kapital auf Marx zurückgeht. Sie tut dies unter anderem mit dem Argument, dass Bourdieus Theorie der symbolischen Gewalt auf eine weitere Dimension der »Ausbeutung der Arbeitskraft« (S. 218) abziele. Die symbolische, nicht-physische Gewalt erzeuge über unbewusst verlaufende Prozesse Einverständnis mit und Zustimmung zu bestehenden Herrschaftsverhältnissen. Wie das ökonomische ist auch das symbolische Kapital im Bourdieuschen Sinne immer »akkumulierte Arbeit« (S. 221).

Die Aufsätze im Sammelband sind sowohl einzelnen Konzepten und Begriffen gewidmet als auch ganzen Strömungen wie etwa dem schon erwähnten strukturalistischen Marxismus Louis Althussters. Fabio Raimondi bespricht im letzten Beitrag den, wie er es nennt, »theoretischen und politischen Konflikt« (S. 327) zwischen Althusser und Bourdieu. Erstaunlich vielleicht gerade im Kontext der vielen aus Italien stammenden Texte im Band ist das Fehlen eines eigenen Beitrages zu Antonio Gramsci. Der kommunistische Hegemonietheoretiker wird zwar in zahlreichen Aufsätzen erwähnt, die ohne Zweifel vorhandenen Gemeinsamkeiten zwischen dessen und Bourdieus Ansatz im Hinblick auf die kulturelle Dimension von Herrschaft und die Organisation von Konsens bleibt aber unterbelichtet.

Wie jeder Sammelband produziert also auch dieser, trotz der vielschichtigen und intensiven Auseinandersetzungen, wieder Leerstellen: Neben der Gramsci-Diskussion gehört dazu auch die koloniale Frage sowie vor allem die Geschlechterhierarchien und feministische Ansätze. Nicht ganz zu Unrecht hatte Mike Savage zwar bemerkt, Bourdieu habe »wenig explizit über die Bedeutung von geschlechtsspezifischen, ethnischen, rassischen und altersbedingten Unterschieden zu sagen, die schon zu der Zeit, als er schrieb, tiefgreifend waren und die im Laufe des ein-

undzwanzigsten Jahrhunderts nur noch deutlicher geworden sind« (S. ix). Allerdings hat Bourdieu mit *Die männliche Herrschaft*² durchaus Geschlechterhierarchien thematisiert, was auch vielfach aufgegriffen wurde. In der Berücksichtigung des Kolonialismus für die Zeitdiagnose war Bourdieu schließlich sogar vielen seiner Kolleg:innen weit voraus. Schon mit seinen Forschungen im kolonialen Algerien seit den späten 1950er Jahren hatte er ethnische Differenzen adressiert. Auch die symbolische Gewalt hatte er als Teil der kolonialen Politik Frankreichs in Algerien analysiert und damit, wie immerhin Fowler aufzeigt, die Erzeugung von Scham bei den subalternen Klassen (für ihren vermeintlichen »Mangel an Kultur«) als fundamentalen Bestandteil des kolonialen Rassismus ausgemacht. Das zu integrieren wäre jedenfalls für die angestrebte Vertiefung der Gegenwartsdiagnose, für die der Band zweifelsohne viele wertvolle Ansätze liefert, unabdingbar.

* Jens Kastner ist Soziologe und Kunsthistoriker und lebt in Wien. Alle Zitate sind vom Autor aus dem Englischen übersetzt worden.

Anmerkungen:

- 1 Michael Burawoy und Karl von Holdt: *Conversations with Bourdieu. The Johannesburg Moment*. Johannesburg: Wits University Press 2012.
- 2 Pierre Bourdieu: *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag 2005.

DAS ARGUMENT

ZEITSCHRIFT FÜR PHILOSOPHIE UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

340 Ukraine-Krieg – Weltordnungskrieg?

P.WAHL Den Frieden gewinnen, nicht den Krieg
S.WATKINS Fünf Kriege in einem
A.CHENOY Der neue kalte Krieg und der globale Süden
J.NEELSEN Ende westlicher Hegemonie
K.DÖRRE Der Krieg in der Ukraine und der Kampf um eine neue Weltordnung
V.GIACCHÉ Ökonomische Auswirkungen
W.STREECK Böses Erwachen
J.W.MOORE Imperialistische Kriege in der Endphase der billigen Natur
J.B.FOSTER Nuklearkrieg und Ökokrise als doppelter Exterminismus
A.GROMYKO Kubakrise 2.0
N.PAECH Verdeckte Kriege im Schatten des Völkerrechts
J.KLOTZ Neue Militarisierungskonzepte sowie weitere Beiträge von u.a. E. Crome, N. Weidenfeld, W. Adolphi, W. F. Haug

Doppelheft: 28 €

Die Gewerkschafterin oder eine sitzende Ente

Der französische Spielfilm »Die Gewerkschafterin« erzählt die wahre Geschichte der Einschüchterung der Whistleblowerin Maureen Kearney. Von Gaston Kirsche*

»Wenn ich etwas verspreche, dann nicht einfach so. Ich versuche alles, um es zu halten«, erklärt die Gewerkschaftsfunktionärin Maureen Kearney. Dabei ist sie umringt von etwa drei Dutzend Frauen in weißen Overalls und mit Schutzhelmen, Arbeiterinnen auf dem Gelände des Atomkraftwerks Paks in Ungarn. Die Frauen sind skeptisch, ob die Gewerkschaftsvertreterin aus Paris etwas dagegen tun kann, dass ihnen gekündigt wird. Maureen Kearney, gespielt von Isabelle Huppert, tritt entschieden auf, empathisch und engagiert. Ihre Geschichte erzählt der Film »Die Gewerkschafterin«, *La Syndicaliste*. Der Film basiert auf dem 2019 erschienenen gleichnamigen Buch von Caroline Michel-Aguirre, in dem die reale Geschichte von Maureen Kearney beschrieben wird, die 20 Jahre Gewerkschaftsleiterin der CFDT im französischen Atomunternehmen Areva war.

Die Konflikte bei der Vertretung der Interessen der lohnabhängig Beschäftigten in dem staatlichen Atomkonzern Areva sind leider nur ein Thema, das in dem Film zu kurz angespielt bleibt.

Vor allem geht es um den Umgang mit einem Überfall auf die Gewerkschaftsleiterin. Am 7. Dezember 2012 wurde Maureen Kearney morgens von ihrer Reinigungskraft im Keller ihres Hauses am Stadtrand von Paris entdeckt, als diese bei ihr putzen will. Sie findet Maureen Kearney unten im Haus an einen Stuhl gefesselt, mit verhülltem Kopf. In die Haut ihres Bauchs wurde ein A geritzt, in der Vagina steckt der Griff eines Messers. Als ihr Ehemann Gilles (Grégory Gadebois), der als Tontechniker arbeitet, von einer Konzerttournee nach Hause kommt, ist das Haus voller Polizei.

Mit dem Morgen nach dem Überfall wird der Film eröffnet. Rückblickend wird erzählt, was vor dem Überfall geschah. Die Generaldirektorin von Areva, Anne Lauvergeon (Marina Foïs), die Wert auf eine enge Kooperation mit der Gewerkschaftsleiterin Maureen Kearney gelegt hat und diese klassisch als Co-Managerin kooptiert hat, wird vom französischen Präsidenten Nicolas Sarkozy abgesetzt. Ihr Nachfolger wird ihr Stellvertreter Luc Oursel (Yvan Attal). Oursel zitiert Maureen Kearney, sobald er das neue Büro als Chef bezogen hat, dorthin. Während des Gesprächs mit ihr packt er demonstrativ seine selbstverständlich gerahmten Familienfotos weiter aus – hier mein Vater, Offizier der Armee, von dem ich Disziplin gelernt habe. Es ist eine von vielen Szenen in diesem Film, in der mit dem Holzhammer gezeigt wird, wie die Gewerkschafterin als Frau mit einem mit Klassismus gemischten Machismus konfrontiert wird. Die geschickte Einbindung der Gewerkschaftsleiterin ist passé, sie soll Ansagen befolgen. Maureen Kearney, die anders als die sie verkörpernde Isabelle Huppert im wirklichen Leben aus einer Arbeiterfamilie kommt, gehört doppelt nicht zur Führungsebene. Da kann sie noch so sehr Mitglied der Sozialistischen Partei sein und in ihrem Büro ein Foto stehen haben, dass sie mit dem damaligen (und kurz darauf erfolgreichen) Präsidentschaftskandidaten François Hollande zeigt. Der neue Chef Oursel entpuppt sich als Choleriker – mitten in einer Sitzung des Verwaltungsausschusses wirft er einen Stuhl nach Maureen Kearney, die sich aber wegdrücken kann.

Kurz darauf steckt ihr ein anonym bleibend wollender Mitarbeiter aus dem Management des anderen nationalen, mehrheitlich staatlichen Energieriesen *Électricité de*

France, EDF, dass Henri Proglia, Direktor der EDF, heimlich unter dem Radar der staatlichen Aufsicht manövriert: Er will sich mit einem chinesischen Konzern verbünden, um kostengünstig Atomkraftwerke bauen zu lassen. Die bis dahin für den Atomkraftbau in Frankreich zuständige Areva soll dabei ausgebootet werden. Maureen Kearney sieht die 50.000 Arbeitsplätze bei Areva in Gefahr. Sie trifft sich in einem Café mit der abgesetzten Generaldirektorin von Areva, Anne Lauvergeon, die sie warnt: Wenn sie diesen geheimen Plan publik macht, würde sie massiv angegangen werden.

Entschlossen, die Öffentlichkeit zu alarmieren, erwartet Maureen das Ergebnis der Präsidentschaftswahlen – François Hollande gewinnt, die PS ist wieder an der politischen Macht. Aber der neue Wirtschaftsminister Arnaud Montebourg spielt die Pläne der Kooperation der EDF mit dem chinesischen Atomkonzern herunter, niemand greift die Enthüllung von Maureen Kearney auf. Stattdessen nehmen telefonische Einschüchterungsversuche zu – sie solle aufgeben. Dies ist für Maureen Kearney keine Option, sie verschafft sich einen Termin beim Präsidenten der Republik.



Als sie sich morgens im Bad für den Tag, für den Termin beim Präsidenten zurechtmacht, wird sie von hinten überwältigt: Der Überfall.

Im Mittelteil des Filmes werden die polizeilichen Ermittlungen detailliert durchgespielt. Mehr und mehr stellen die männlichen Ermittler in Frage, dass der Überfall überhaupt stattgefunden hat – es gäbe ja gar keine Einbruchsspuren, keine fremden Fingerabdrücke. Bis Kearney erneut ins Kommissariat gebeten wird, zusammen mit ihrem Mann. Plötzlich werden sie getrennt und in verschiedene Räume geführt – zur Vernehmung. Ihr kaum für sie engagierter Anwalt sagt nur, sie solle jetzt ruhig bleiben. Der leitende Ermittler Nicolas Brémont (Pierre Deladonchamps) erklärt ihr nassforsch, sie sei jetzt in Polizeigewahrsam und würde als Verdächtige verhört – beschuldigt der Irreführung der Polizei durch die Erfindung eines Verbrechens. Irgendwann gibt sie auf und erklärt wider besseres Wissen, dass sie den Überfall nur vorgetäuscht habe. Das Psychodrama nimmt seinen Lauf.

Auf dem Polizeirevier wie am Arbeitsplatz – brachial wird Maureen Kearney ihre Kompetenz und Glaubwürdigkeit abgesprochen, weil sie eine eigenständig agierende Frau ist. Die Durchsetzung patriarchaler und klassistischer Normen gegen die als störend empfundene eigenwillige Frau aus der Arbeiterklasse, die sich dazu noch anmaßt, Gewerkschaftsleiterin zu sein, ist in den Dialogen derart drastisch, dass sie holzschnittartig wirkt. Subtil geht anders. Überdeutlich wird

inszeniert, wie Maureen Kearney entmutigt und erniedrigt wird. Struktureller Machismus und männerbündisches Verhalten dominieren sowohl in der Konzernzentrale von Areva als auch auf dem Polizeirevier. Der Tiefpunkt ist erreicht, als die Richterin im Prozess gegen Maureen Kearney wegen Vortäuschung eines Verbrechens der Angeklagten immer wieder über den Mund fährt und sie – offensichtlich voreingenommen – als unglaubwürdig darstellt.

Dass die Gewerkschaftsarbeit in den Hintergrund tritt und die polizeilichen Ermittlungen und die Justiz nach vorne gespielt werden, tut dem Film nicht gut. Der Regisseur Jean-Paul Salomé erklärte in seiner Director's Note zum Film: »Die schockierende Geschichte von Maureen Kearney wirft nicht nur ein Licht auf die undurchsichtigen Bereiche hoher Machtsphären, sondern erschüttert auch durch die klinische Herangehensweise an so aktuelle und dringende Themen wie die Stellung der Frauen innerhalb hoher Machtpositionen – die Bedeutung, die ihren Worten zugestanden wird, und die Annahme sie seien wahnsinnig und manipulativ. Die Kearney-Affäre ist sowohl die Geschichte einer Whistleblowerin als auch die Geschichte einer Frau in einer Welt von Männern, die es nicht gewohnt sind, dass Frauen alles riskieren, um die Machthabenden anzugreifen.«

Jean-Paul Salomé erweist der Auseinandersetzung mit patriarchalen Strukturen und Interaktionen mit der Überzeichnung des männlichen Chauvinismus einen Bärendienst: So heftig wie diese testosterongesteuerten Macker mit Schlips ist man selbstverständlich nicht. Und ob und wie in der Gewerkschaft feministische Positionen eine Rolle spielen – kein Thema im Film. Wir da unten gegen die Chauvis da oben. Wenn es doch nur so einfach wäre. Leider hakt der Regisseur aber die Auseinandersetzung mit patriarchaler Männerbündelei plakativ und verkürzt ab, um sich seinem eigentlichen Thema zuzuwenden, über das er sich im Presseheft zum Film äußert: »Aber abgesehen von den Fakten, den politischen und industriellen Herausforderungen wollte ich wissen, was Maureen im Inneren erlebt hat, was ihre Angehörigen durchgemacht haben und wie sie sich wieder aufgebaut hat. Mir fehlte eine intime Dimension. Das erklärte ich Maureen Kearney, als ich sie zusammen mit ihrem Mann und ihrer Tochter traf. Ich sagte ihr, dass dies meine Vision einer Figur sein würde und dass Fadette Drouard und ich uns Familienszenen ausdenken müssten, die auf dem basieren, was wir von der Beziehung zu ihrem Mann und ihrer Tochter wahrnahmen. Wir mussten es selbst erfinden. Es gab Passagen im Buch, die faszinierend waren: Zum Beispiel fährt sie an einem Abend, der im Zentrum der Affäre steht, mit dem Auto in die Nacht hinaus, und wir wissen nicht, warum oder was sie tut. Ein Impuls zum Selbstmord? Der Deal war, dass Maureen das Drehbuch lesen sollte: Sie hat es bestätigt, aber auch darauf hingewiesen, dass sie an manchen Stellen nicht ganz sie selbst war oder nicht unbedingt so reagiert hätte.« Gemeinsam mit seiner Co-Autorin Fadette Drouard hat der Regisseur Jean-Paul Salomé dem Film so eine spekulative Innerlichkeit verpasst, von der die eigentliche Geschichte in ihrer sozialen und politischen Dimension zu sehr überlagert wird. Es wäre passender gewesen, den Arbeitstitel des Filmes – »Die sitzende Ente« – beizubehalten, als ihn etwas irreführend »Die Gewerkschafterin« zu betiteln.

Die Gewerkschafterin, La syndicaliste.
Frankreich/Deutschland 2022, 122 min.
Regie: Jean-Paul Salomé, Kamera: Julien Hirsch; Musik: Bruno Coulais; Montage: Valérie Deseine, Ain Varet; Darsteller: Isabelle Huppert, Grégory Gadebois, Marina Foïs, Yvan Attal, Alexandra Maria Lara, Pierre Deladonchamps, François-Xavier Demaison.
Kinostart: 27.04.2023

So verständlich es ist, dass er die wunderbare und wie gewohnt sehr überzeugend spielende Isabelle Huppert und ihre Darstellung der »Mischung aus Zerbrechlichkeit und Stärke« (der Regisseur im Interview über die Gewerkschaftsvorsitzende) in den Mittelpunkt stellt, so sehr gerät dabei der soziale Konflikt in den Hintergrund. Die Versammlung der Frauen im Atomkraftwerk in Ungarn – sie wirkt wie begleitendes Schmuckwerk zum eigentlichen Thema der psychologischen Erniedrigung und Wiederauf-erstehung einer gedemütigten Frau. Es ist aber auch so, dass durch das weitgehende Ausblenden der weiterlaufenden betrieblichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen bei Areva und EDF und den Rückzug von Maureen Kearney ins Private – die Ehe hält – die plötzliche Kehrtwende nicht nachvollziehbarer wird. Die Entwicklung einer leidenschaftlich politischen Frau von der resignativen Selbstaufgabe hin zur Wiederauferstehung ihres kämpferischen Selbst wirkt im Film wenig überzeugend. Plötzlich reicht es Maureen Kearney nicht mehr, beim Kartenspielen zu Hause zu gewinnen, sondern sie will in Berufung gehen, dafür streiten, dass der Überfall auf sie als solcher erkannt wird. Klar, in der realen Geschichte war es so, und den Berufungsprozess gewann Maureen Kearney 2017 vor einem realen Gericht.

Die reale Geschichte von Maureen Kearneys, wie sie zur Whistleblowerin wurde und vor der heimlichen Zusammenarbeit der EDF mit einem staatlichen chinesischen Atomkonzern warnte, der nur den Zweck hatte, billiger Atomkraftwerke mit chinesischen Firmen als mit Areva zu bauen, ist nachzulesen in einem englischen Wikipedia-Eintrag unter ihrem Namen. Den geheimen Vertrag der EDF mit der China Guangdong Nuclear Power Group (CGNPC), der Maureen Kearney im Film zugesteckt wird und den sie publik zu machen versucht, gab es tatsächlich. Aber die sozialistische Regierung spielte die Warnung ihres Parteimitgliedes herunter. Die Zeitung *Le Canard enchaîné* veröffentlichte weitere geheime Unterlagen über Verträge zwischen EDF und CGNPC.

Was im Film nur kurz im Abspann auf kurzen Texttafeln erklärt wird: Dadurch, dass Areva beim Bau von Atomkraftwerken durch das Tandem EDF und CGNPC ausgebootet wurde, wurden zehntausende Arbeitsplätze bei Areva vernichtet: Von noch 75.000 Beschäftigten 2009 sind 2023 gerade mal noch 19.000 übrig. Im Abspann des Filmes heißt es, Areva gebe es nicht mehr – erneute eine plakative Übertreibung. Die Geschichte, wie ein französischer und ein chinesischer Staatskonzern gemeinsame Sache machen, um eine große französische Produktionsfirma zu schleifen, in der relativ gute Bedingungen mit tarifvertraglicher Absicherung und einflussreicher betrieblicher Mitbestimmung für die Beschäftigten galten, um dann Atomkraftwerke unter Bedingungen verschärfter Ausbeutung von chinesischen Arbeiter:innen bauen zu lassen, hätte mehr Aufmerksamkeit verdient.

* Gaston Kirsche schaut gerne Filme mit Isabelle Huppert, seit er 1977 *Die Indianer* sind noch fern (*Les Indiens sont encore loin*) und *Die Spitzenklöpplerin* (*La dentellière*) im Kino gesehen hat.

Solidarität, Kooperation und Konflikt

Ein Buch über Spannungen in der gewerkschaftlichen Migrationsgeschichte – von Stefan Schoppengerd*

Die Autorinnen wollen zeigen, dass sich die deutsche Gewerkschaftsgeschichte auch als Migrationsgeschichte erzählen ließe. Mal bewusst, mal widerwillig seien Gewerkschaften zu wichtigen Räumen der Organisation von migrantischen Lohnabhängigen geworden: »Migrantische Anliegen fanden Eingang in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Alltag und in Gewerkschaftsprogrammatiken, Migrant:innen agierten innerhalb von Gewerkschaften zunehmend sichtbar, eigneten sich Strukturen an und veränderten diese dadurch« (S. 12).

Das Buch hat zwei Hauptteile: Der erste, verfasst von Lisa Carstensen, stellt drei ausgewählte Beispiele für Konflikt und Kooperation zwischen migrantischen Organisationen und Gewerkschaften in Hamburg vor: die Einrichtung von Begegnungsstätten, die Besetzung der Werft HDW (Howaldtswerke-Deutsche Werft, *Anm. d. Red.*) angesichts von Massenentlassungen und die politische Mobilisierung gegen rassistische Anfeindungen und Gewalt. Der zweite Hauptteil, geschrieben von Lisa Riedner, ist Fallstudien aus Stuttgart gewidmet: Der Arbeit der plakat-Gruppe bei Daimler als Beispiel multinationaler Organisation in der Fabrik, dem Kampf um die 35-Stunden-Woche und der Bewegung für das Wahlrecht von Menschen ohne deutschen Pass. Den Fallstudien vorangestellt sind jeweils Darstellungen der migrationspolitischen Situation in Hamburg bzw. Stuttgart und von Auseinandersetzungen auf kommunaler Ebene, die den Hintergrund für die detaillierten Schilderungen der Beispiele bilden.

Die 1970er und 1980er Jahre, in denen sich das Buch bewegt, sind zum einen die Zeit des Anwerbestopps (1973) und der Versuche, die sogenannten Gastarbeiter zur Rückkehr zu bewegen. Viele derjenigen, die als »Gäste« geholt worden waren, hatten aber nicht die Möglichkeit oder die Absicht, in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Sie bemühten sich stattdessen um die Entwicklung einer dauerhaften Perspektive in Deutschland. Vor diesem Hintergrund kommt in den 1980er Jahren der Begriff der Integration als zentrales Schlagwort der migrationspolitischen Diskussion auf. Zum anderen erlebt die rassistische Mobilisierung (»Ausländerfeindlichkeit«) erste schabig Höhepunkte.

Die Forschungen, die dem Buch zugrunde liegen, wurden von 2017 bis 2020 von der Hans-Böckler-Stiftung

Anne Lisa Carstensen / Sabine Hess / Lisa Riedner / Helen Schwenken:
»Solidarität – Kooperation – Konflikt. Migrantische Organisationen und Gewerkschaften in den 1970/1980er Jahren.« Hamburg: VSA-Verlag 2022.
ISBN 978-3-96488-135-9.
320 Seiten. 24,80 Euro.

finanziert. Neben Archivarbeiten – unter anderem auch im Archivbestand des *express* – bestand sie aus zahlreichen Interviews mit Protagonist:innen der untersuchten Auseinandersetzungen. Wichtig ist den Autorinnen vor allem, Migrant:innen nicht als Manövrierarmee in den Strategien von Politik und Institutionen zu betrachten, sondern als Handelnde mit nachvollziehbaren Motiven – und mitunter überraschenden Interpretationen der Geschehnisse. So zitieren sie einen kurdischen Gewerkschafter mit der Einschätzung, der Kampf um die 35-Stunden-Woche sei die erste große Kampagne der IG Metall gegen Rassismus gewesen (S. 271). Damit war er 1984 mitnichten allein: Wie die IG Metall brachten migrantische Kollegen und Gruppen die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung in Verbindung mit dem Kampf gegen Arbeitslosigkeit – verbanden damit aber nicht zuletzt die Hoffnung, dass diese vernünftige Forderung dem Unfug vom arbeitsplatz-wegnehmenden Ausländer den Wind aus den Segeln nehmen könnte.

Am Konflikt um die 35 Stunden lassen

sich auch weitere Motive aufzeigen, die sich durch das Buch ziehen. Sollen Migrant:innen ihren besonderen Problemlagen Nachdruck verleihen, oder gefährdet das die »Einheit der Arbeiterklasse«? Ausführlich zitiert wird das Flugblatt einer Stuttgarter »Gruppe ausländischer IGM-Mitglieder«. Die Gruppe kritisierte die Bevorzugung deutscher Staatsangehöriger bei Neueinstellungen (damals geregelt im Arbeitsförderungsgesetz), wies auf die besonderen Risiken der Streikbeteiligung von Ausländer:innen hin, verlangte die Positionierung gegen Rückkehrprämien für »Gastarbeiter«, forderte qualifizierte Übersetzung sowohl bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen und Publikationen (gerade auch bei solchen, die über parolenhafte Allgemeinplätze hinausgingen und wirtschaftliche Zusammenhänge diskutierten) und schlugen die Einrichtung einer »Ausländer-Arbeitsgruppe zur 35-Stunden-Woche« vor. Solche Forderungen konnten sich stützen auf ein starkes Engagement migrantischer Kolleg:innen im Streik: Ihre Streikbeteiligung und ihr aktiver Einsatz in der Durchführung des Streiks waren überdurchschnittlich hoch. Grund dafür war, dass sie vom Stellenabbau überproportional betroffen waren und der Arbeitsplatzverlust sie in der Regel härter traf. Die gewerkschaftliche Anerkennung für den Einsatz und die Einbindung in Entscheidungen blieben aber sehr begrenzt. Gewerkschaftsmitgliedschaft schützt bekanntlich nicht vor Ressentiments. Solche äußerten sich zum Beispiel in Empörung darüber, dass

ARBEIT ■ BEWEGUNG ■ GESCHICHTE

ZEITSCHRIFT FÜR HISTORISCHE STUDIEN

ARBEIT – BEWEGUNG – GESCHICHTE widmet sich der

Geschichte von Arbeit und Arbeiterbewegungen in Deutschland und der Welt. Die Zeitschrift präsentiert Aufsätze, biografische Skizzen, Dokumente und Diskussionsbeiträge. Das Themenspektrum reicht von der Global Labour History bis hin zur Regional- und Alltagsgeschichte, vom Frühsozialismus bis zur Neuen Linken. Soziale Bewegungen, Arbeiterparteien und Gewerkschaften sind ebenso Thema wie die Geschichte des Staatssozialismus. Ein umfangreicher Rezensionsteil sowie Tagungsberichte runden jedes Heft ab.

ARBEIT – BEWEGUNG – GESCHICHTE erscheint dreimal jährlich (Januar, Mai und September) im Metropol Verlag Berlin. ISSN: 2366-2387 • Einzelheft: 14 € zzgl. Porto • Jahresabonnement (3 Hefte): 39 € (Ausland 49 €) einschl. Porto • Bestellungen an den Metropol Verlag: veitl@metropol-verlag.de

www.arbeit-bewegung-geschichte.de

www.metropol-verlag.de

die »Ausländer« als Streikposten befugt waren, Werksausweise zu kontrollieren.

Unverblühte Spaltungsversuche durch die Kapitalseite wurden allerdings durch die IG Metall skandalisiert (auch wenn sie damit bei manchen deutschen Mitgliedern auf Unverständnis stieß). Zum Beispiel gab Daimler Sindelfingen im Zusammenhang mit Neueinstellungen nach dem Streik das Ziel aus, den Anteil migrantischer Arbeiter:innen reduzieren zu wollen. Ein Vertreter der Metallarbeitgeber versuchte, den Streik nachträglich als massenhaften Verstoß der Ausländer gegen das ihnen gewährte »Gastrecht« umzuinterpretieren, der den deutschen Arbeiter:innen und Angestellten Angst um den Arbeitsplatz bereitet habe. Gegen beides bezog die IG Metall in ihrer Mitgliederzeitung deutlich Position.

Was anhand des Kampfes für die 35-Stunden-Woche materialreich und konkret herausgearbeitet wird, zeigt sich auch in den anderen fünf Fallstudien: Die Geschichte von DGB und IG Metall ist unvollständig erzählt, wenn nicht auch von ihrem Umgang mit der Neuzusammensetzung der arbeitenden Klasse durch Migration die Rede ist. Dieser Umgang formt sich in der Zusammenarbeit mit Migrant:innen und ihren Organisationen, aber auch im Konflikt mit Kolleg:innen, die beharrlich darauf hinweisen, dass »Einheit« nicht vom Himmel fällt und nicht durch Ignoranz gegenüber unterschiedlichen Lebenssituationen erreicht wird.

* Stefan Schoppengerd ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.



Prämien für neue Abos

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

- Carsten Wirth (Hrsg.): *Konkurrenzen und Solidaritäten. Festschrift für Anton Kobel zum 75. Geburtstag*, Nomos: Baden-Baden 2021
- Wolfgang Schorlau: *»Kreuzberg Blues.«* Sein aktueller Fall führt Privatermittler Georg Dengler in den Kampf um das Recht auf Wohnen. Kiepenheuer und Witsch: Köln 2020
- Mario Candeias (Hrsg.): *»Klassentheorie. Vom Making und Remaking.«*, Argument-Verlag: Hamburg 2021.
- Slave Cubela: *»Anger – Hope – Action. Organizing und soziale Kämpfe im Zeitalter des Zorns.«*, Verlag Die Buchmacherei: Berlin 2021.
- Jane McAlevey: *»Macht. Gemeinsame Sache. Gewerkschaften, Organizing und der Kampf um die Demokratie.«*, VSA-Verlag: Hamburg 2021.

Ich bin *express*-AbonnentIn und habe nebenstehende/n neue/n LeserIn geworden.

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 Zeitungdruck GmbH, Berlin