

»Sie nennen es Liebe, wir Arbeit«

Streikaufruf des feministischen SuE-Solibündnisses Kassel*

2018 hat sie Fuß gefasst in Deutschland und sich verbreitet wie ein Lauffeuer: die Idee vom feministischen Streik. Bundesweit haben sich mehr als vierzig Ortsgruppen gegründet und der (queer-)feministischen Bewegung zu einem neuen Aufschwung verholfen. Zusätzlich zu den Kundgebungen und Demos, die in vielen Orten seit Jahrzehnten organisiert werden, sollte der 8. März eine neue Schlagrichtung gewinnen: die Niederlegung von Arbeit. Um gegen das Erstarken der politischen Rechten, die Ökonomisierung des Gesundheitswesens, Gewalt an Frauen und queeren Menschen, Altersarmut und weitere Missstände zu kämpfen, braucht es radikale Protestformen, die dort angreifen, wo es wehtut. In einer kapitalistischen und patriarchalen Gesellschaft wie der unseren, die auf Wirtschaftswachstum und Geschlechterungleichheit basiert, ist das die Verweigerung, dieses System am Laufen zu halten. Besonders wirkmächtig wird diese Verweigerung dadurch, dass sie nicht auf das Bestreiken von bezahlter Arbeit in der Fabrik oder im Büro beschränkt ist. Der feministische Streik umfasst auch Arbeiten des Sorgens und Kümmerens im privaten Zuhause, die oft nicht als solche anerkannt, unentlohnt bleiben und strukturell unsichtbar gemacht werden. »Sie nennen es Liebe, wir nennen es Arbeit« – die Parole aus den 1970er Jahren hat an Aktualität bis heute nichts eingebüßt. Damit leider auch nicht die Notwendigkeit, für die Aufwertung von Erziehung, Pflege und anderen Sorgearbeiten kämpfen zu müssen.

So überzeugend die Idee vom feministischen Streik auch ist, tatsächlich gestreikt wurde bis auf wenige Ausnahmen leider wenig. Unter anderem wird ein Massenstreik in Deutschland dadurch erschwert, dass der politische Streik, der sich gegen ein ganzes Gesellschaftssystem statt eine:n konkrete:n Arbeitgeber:in richtet, illegalisiert ist und die Streikenden damit nicht abgesichert sind. Der diesjährige 8. März fällt jedoch in den Zeitraum der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Die Kolleg:innen in den Kitas, in der Assistenz, in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, in Jugendämtern und vielen weiteren Orten kämpfen gemeinsam mit ver.di für eine tarifliche Aufwertung ihrer Arbeitsbedingungen. Ihrem Arbeitskonflikt zugrunde liegt das Bestreben, Sorgearbeit aufzuwerten. Weil ihr Kampf auch am 8. März ausgetragen wird, besteht in Deutschland zum ersten Mal die Möglichkeit, dass dieser zu einem gewerkschaftlich unterstützten feministischen Kampftag wird. Als Aktivist:innen der feministischen Streikbewegung unterstützen wir die Beschäftigten in ihrer Tarifaufeinandersetzung. Denn ihre Arbeitsbedingungen gehen uns alle an!

Im Dezember 2021 haben wir dafür ein feministisches SuE-Soli-Bündnis gegründet.



Mit unserer Solidaritätsarbeit zielen wir darauf ab, den Streikenden den Rücken frei zu halten, indem wir ihre Forderungen unterstützen, durch Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit politischen Druck ausüben und Solidarität für ihren Streik unter Angehörigen und Eltern befördern. Darüber hinaus wollen wir aufzeigen, inwiefern die teilweise unhaltbaren Arbeitsbedingungen im SuE darauf basieren, dass Sorgearbeiten im kapitalistischen Patriarchat als traditionell weibliche und beschränkt produktive Arbeiten strukturell abgewertet werden – und es für eine tiefgreifende Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht nur die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe benötigt, sondern die grundlegende Logik unseres Wirtschaftssystems aus den Angeln gehoben werden muss.

Der Arbeitskampf im SuE ist mit der Herausforderung konfrontiert, dass unmittelbar kaum ökonomischer Druck ausgeübt werden kann. Vielmehr profitieren die kommunalen Arbeitgeber:innen sogar davon, wenn den Beschäftigten während der Streiktage kein Lohn ausgezahlt werden muss. Hinzu kommt noch, dass die Tätigkeiten im SuE-Bereich keine Arbeiten sind, die mal eben ein paar Tage liegen bleiben können. Die direkte Unterstützung und Begleitung von Menschen, die darauf angewiesen sind, kann nicht ersatzlos ausfallen – auch nicht für einen einzigen Tag. Die Kinder in der Kita oder die Menschen, die Assistenzleistungen in Anspruch nehmen, einfach mal sich selbst zu überlassen, ist nicht zu verantworten. Demnach braucht es gute Planung, kreative Aktionsformen und zuvorderst den Mut der Beschäftigten, durch einen Streik den Wert der eigenen Arbeit sichtbar zu machen.

Zu Beginn unserer Unterstützungsarbeit haben wir Verbündete in anderen politischen Initiativen gesucht und sind mit Haupt- und

Ehrenamtlichen von ver.di und GEW in Kontakt getreten, um Möglichkeiten unserer Zusammenarbeit zu besprechen. Die bundesweite Vernetzung innerhalb der feministischen Streikbewegung und insbesondere mit der AG Feministische Lohnarbeitskämpfe spielt für unsere Strategie und auch die Entfaltung von Wirkmächtigkeit eine bedeutende Rolle.

Während wir vor Ort hier in Kassel weiterhin versuchen, Kontakt zu Kolleg:innen im SuE herzustellen, um rückkoppeln zu können, welche Formen von konkreter Unterstützungsarbeit hilfreich wären, planen wir bereits erste öffentlichkeitswirksame Aktionen. Am 25. Februar, dem Tag des Verhandlungsauftritts, und an weiteren relevanten Daten werden wir die Aufmerksamkeit der Kasseler Stadtverordnetenversammlung auf die SuE-Tarifrunde lenken und deutlich machen, dass die Arbeit der Kolleg:innen im SuE unverzichtbar ist und aufgewertet werden muss.

Wir fordern von der jetzigen Tarifrunde, dass die von ver.di aufgestellten Forderungen erfüllt werden! Doch das reicht uns nicht:

- Wir fordern von der Stadt Kassel und dem Land Hessen für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst einen einheitlichen Tarifvertrag – egal ob in öffentlichen oder privaten Einrichtungen!
- Wir fordern von der Stadt Kassel und dem Land Hessen die bestmögliche Versorgung von uns, unseren Kindern und Angehörigen. Dazu zählen vor allem mehr Zeit, Geld und eine bedarfsgerechte Personalbemessung anstatt unzureichender Regelungen wie dem Kinderförderungsgesetz.
- Wir fordern von der Gewerkschaft ver.di und der GEW Transparenz und konsequent demokratische Strukturen! Insbesondere während des Streiks wollen wir als Beschäftigte Möglichkeiten zur aktiven Mitbestimmung von unten.

- Wir fordern radikale Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich, um endlich genug Zeit zu haben, uns gut umeinander zu kümmern!
- Wir brauchen ein Ende der Abwälzung von Care- und Sorgearbeit auf FLINTA*! Empathie und Verantwortungsgefühl sind nicht abhängig vom Geschlecht!
- Wir brauchen eine Vergesellschaftung der gesamten Care- und Sorgearbeit! Diese Arbeiten gehören nicht in die Vereinzelung des Privaten oder in die Hände von Konzernen, sondern müssen gesellschaftlich und basisdemokratisch organisiert werden.
- Wir brauchen ein Ende von Sexismus in Ausbildung und Job! Egal ob miese Sprüche, schlechtere Bezahlung oder nicht ernst genommen zu werden – wir wehren uns! Sexistische Rollenbilder gehören abgeschafft.

Wir kämpfen für ein Ende der binären Geschlechterordnung! Für eine Gesellschaft, in der unser Platz nicht durch unser Geschlecht und unser Begehren bestimmt wird.

Wir kämpfen für eine radikale Umwälzung des gesellschaftlichen Systems! Das bedeutet Bedürfnislogik statt Leistungslogik. Für eine Gesellschaft, in der gegenseitige Fürsorge und nicht Profite im Zentrum stehen – gegen Kapitalismus und Patriarchat!

** Das SuE-Solibündnisses Kassel besteht aus Aktivist:innen des Frauen- und Queerstreiks und aus Beschäftigten, verschiedenen Gruppen und Einzelpersonen, die an der Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes interessiert sind. Weitere Infos und Kontakt: feministische_lohnarbeitskaempfe@mailbox.org, <https://frauenstreik.org/ortsgruppen/>*

Anmerkung:

1 Abk. für Frauen, Lesben, Inter-, nichtbinäre, Trans- und A-Gender-Menschen (Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen). FLINTA soll zum Ausdruck bringen, welche Gruppierungen in patriarchalen Gesellschaften exkludiert, ausgebeutet bzw. unterdrückt werden; Anm. d. Red.*

GEWERKSCHAFTEN INLAND

SuE-Solibündnis Kassel: »Sie nennen es Liebe, wir Arbeit« – Streikaufruf zum 8. März 1

AG feministische Lohnarbeitskämpfe: »Für eine fürsorgliche Gesellschaft« – Tarifkampf im Sozial- und Erziehungsdienst 6

Imke Heller: »Dann geben wir die Straße wieder zurück?« – Mit Organizing zum feministischen Streik 6

Yanira Wolf: »Haltung bewahren« – Renitent bleiben im gewerkschaftlichen Organizing 8

Julika Bürgin: »Embedded Gesellschaft?« – Politische Bildung und »wehrhafte Demokratie« 16

Offener Brief an die GEW: »Gegen »wehrhafte Demokratie« und »Extremismusklauseln« aller Art« 17

Forum Kritische Politische Bildung: »Ist (politische) Bildung der »wehrhaften Demokratie« verpflichtet?« 17

BETRIEBSSPIEGEL

Sebastian Durben: »Einzig realistische Alternative: enteignen« – Perspektiven der Kämpfe um ein privatisiertes Uniklinikum 9

Wolfgang Schaumberg: »Von nix kommt nix, nüt?« – Möglichkeiten und Grenzen kritischer Betriebsratsarbeit, Teil 1 12

Roland Kohlsiek: »Weitgehend oder durchgehend prekär?« – Arbeitsbedingungen in der (beruflichen) Weiterbildung 14

BEWEGUNG MIT RECHT

Rene Kluge: »Frauen* im und in den Betriebsrat« – Wer ist das Minderheitengeschlecht? 2

POLITIK & DEBATTE

Jürgen Klausenitzer: »Letzte Option oder unverhältnismäßige Biopolitik?« – Leserbrief zur Impfpflichtdiskussion des vda 4

ver.di-Betriebsgruppe Uniklinikum Düsseldorf: »Ja zum Impfen – Nein zur Impfpflicht« – Positionspapier einer Betriebsgruppe 5

INTERNATIONALES

Sozialistische Bewegung Kasachstans: »Öl ist nicht alles« – Streiks in Kasachstan halten an 18

Bernd Gehrke: »In Memoriam Memorial?« – Das Putin-Regime will die Schandflecken der Sowjetunion unkenntlich machen 19

RE-VISITED

Renate Braeg: »Die schlagen uns tot« – Zum Streik bei Hella Lippstadt, aus dem *express* 1973 11

REZENSIONEN

Torsten Bewernitz: »Gute Arbeiterlieder sind rar« – zu Bernd Köhlers »Haltlos« 3

Wolfgang Hien: »Erleuchtete Arbeiterinnen« – die »Radium Girls« und ihr Kampf um Gerechtigkeit 20

NACHRUF

Rainer Jansen (GoG) ist verstorben 3

KURZES

Antipasti 5

Bildnachweise

Die Bildstrecke der vorliegenden Ausgabe wird geziert von Panels aus der Graphic Novel »Radium Girls« der Künstlerin Cy. Ausführliches zu dieser recht wenig bekannten, aber deswegen nicht weniger wichtigen Episode aus der US-amerikanischen Arbeiterbewegungswie auch feministischen Geschichte findet sich in der Rezension von Wolfgang Hien auf Seite 20. Wir danken dem Verlag und allen Beteiligten für die freundliche Überlassung und legen unseren Leser:innen den Comic (wenn wir ihn so profan bezeichnen dürfen) an dieser Stelle nochmals ausdrücklich ans Herz.

Bewegung mit Recht, Folge 18

Frauen* im und in den Betriebsrat

Wer ist das Minderheitengeschlecht – von Rene Kluge*

2022 ist Wahljahr! Am 1. März hat die Periode der regelmäßigen Betriebsratswahlen begonnen. Bis zum 31. Mai müssen alle Gremien neu gewählt werden. Nach den Bundestags- und Europawahlen sind die Betriebsratswahlen wahrscheinlich die größten demokratischen Wahlen in Deutschland. Die Mitglieder des Betriebsrates werden in freier, direkter und geheimer Wahl von allen wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen des Betriebes gewählt. Selbstverständlich zählt jede Stimme gleich viel.

Bei näherem Hinsehen gibt es jedoch eine entscheidende Abweichung von diesen Wahlgrundsätzen: An einer Stelle greift das Betriebsverfassungsgesetz erheblich in die Gleichheit der Wahl ein. Nämlich, wenn es um die Zusammensetzung des Betriebsrates nach Geschlechtern geht.

§ 15 Abs. 2 BetrVG regelt, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens seinem zahlenmäßigen Verhältnis entsprechend im Betriebsrat vertreten sein muss. Für das Minderheitengeschlecht gibt es also eine Quotenregelung, die einen Mindestsockel an Betriebsratssitzen festschreibt. Kommt diese Regel zur Anwendung, entscheidet bei der Verteilung der Sitze nicht mehr die höhere Stimmenanzahl, sondern das Geschlecht über die Zugehörigkeit zum Betriebsrat. Die Berechnung erfolgt nach dem sogenannten D’Hondt-Verfahren. Macht das Minderheitengeschlecht nur einen kleinen Teil der Belegschaft aus, kann es sein, dass es gar keine Mindestsitze erhält. Ist der Anteil jedoch groß, kann es sein, dass bis zu 40 Prozent und mehr der Betriebsratsmandate als Mindestsitze dem Minderheitengeschlecht zugeschrieben werden.

Früher handelte es sich lediglich um eine Soll-Vorschrift. Seit der Reform 2001 ist sie jedoch zwingend vorgeschrieben. Der Gesetzesbegründung von damals ist zu entnehmen, dass dadurch sichergestellt werden soll, »dass der Zugang von Frauen zum Betriebsrat, in dem sie in aller Regel unterrepräsentiert sind, nicht nur erleichtert, sondern auch tatsächlich durchgesetzt wird.«¹

1975 waren gerade mal 16 Prozent der BR-Mitglieder Frauen. 1994 war diese Zahl zwar auf 24 Prozent gestiegen. Frauen machten zu diesem Zeitpunkt aber schon 43 Prozent der Beschäftigten in den Betrieben aus. Zum Zeitpunkt der Reform war der Anteil sogar leicht auf 23 Prozent gefallen. In den kommenden Jahren stieg er aber an: 2006 auf 24 Prozent, 2010 auf fast 26 Prozent² und mittlerweile seien 31 Prozent aller BR-Mitglieder weiblich.³ Allerdings sind mittlerweile auch 47 Prozent aller Erwerbstätigen Frauen. Trotz der Steigerung sind Frauen also weiterhin in den BR-Gremien deutlich unterrepräsentiert.

Die Vorschrift des § 15 Abs. 2 BetrVG hat augenscheinlich dazu beigetragen, Frauen in männlich dominierten Belegschaften den Weg in den Betriebsrat zu erleichtern. Was ist aber mit Betrieben und Branchen, in denen Frauen die Mehrheit in der Belegschaft ausmachen? Das sind wichtige Sektoren wie die Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufe, Verwaltungen, Reinigung, Hotel- und Gaststättengewerbe oder auch der Einzelhandel. In Betrieben dieser Branchen bilden Männer das Minderheitengeschlecht. Folglich sind es dann auch Männer, denen die Mindestsitze im Gremium zustehen. Die Betriebsratswahl hat dann eine Männerquote!

In der Praxis bedeutet dies, dass in den Betriebsrat gewählte Frauen von »Quoten-Männern« mit weniger Stimmen verdrängt werden können. In vielen Branchen wie dem Einzelhandel, der Pflege und den Sozial- und Erziehungsdiensten ist die Mitbestimmungskultur oft weiblich geprägt. Es sind Frauen, die die erstmalige Gründung von Betriebsräten initiiert haben und sich mehrheitlich im Gremium engagieren. Jede Wahl aufs Neue müssen kämpferische Kolleginnen ihren Platz im BR nicht nur gegen den Druck des Arbeitgebers, sondern auch gegen die Quote verteidigen. Ist die eigene Vorschlagsliste nur mit Frauen besetzt, könnte es passieren, dass ihnen auf der arbeitgebernahen Gegenliste ein einzelner Mann mit Hilfe der Quote den Platz im Gremium wegschnappt. Um nicht bei der Feststellung des Wahlergebnisses das Nachsehen zu haben, müssen dann schon bei der Listenaufstellung Männer bevorzugt berücksichtigt werden. Eine für die Kolleginnen irritierende und nicht selten empörende Situation.

Nun könnte man einwenden, dass gerade so eine neutrale Gleichstellungsquote die beste Methode sei: Egal ob Frauen oder Männer, beide Geschlechter sollten möglichst anteilig im Gremium vertreten sein. Nur Frauen von einer Quote profitieren zu lassen, sei nicht gerecht. Eine Quote ist aber nicht die Antwort auf schlichte Unterrepräsentanz, sondern ein Mittel im Kampf gegen strukturelle Benachteiligung. Aus den oben genannten Zahlen geht klar hervor, dass es in der Vergangenheit und auch aktuell für weibliche Beschäftigte wesentlich schwerer ist, Betriebsratsmitglied zu werden. Männlichen Beschäftigten fällt dies leichter. Die Gründe dafür sind komplex, aber sie sind real.

Wenn das Betriebsverfassungsrecht mit § 15 Abs. 2 in Wahlgrundsätze eingreift und ordentlich gewählten Kandidat*innen aufgrund ihres Geschlechtes zugunsten anderer Kandidat*innen den Sitz im Betriebsrat verwehrt, ist dies bei Frauen gerechtfertigt, weil es damit konkret bestehende Nachteile ausgleicht. Im Falle von Männern ist dies aber nicht gerechtfertigt. Auch in weiblich dominierten Branchen fällt es ihnen nicht schwer, Mitglied des Betriebsrates zu werden. Sie sind in den dortigen Gremien überrepräsentiert und brauchen keine Quote.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte bereits 2006 über diese Norm entscheiden müssen⁴ und sah damals keine verfassungsrechtlichen Probleme. Allerdings ging es in dem Verfahren auch um einen Betrieb, in dem Frauen das Minderheitengeschlecht stellten. Eine Entscheidung des BAG oder des Bundesverfassungsgerichts zur Männerquote bei den Betriebsratswahlen fehlt bisher. Auch in der Kommentarliteratur spielt dieses Thema erstaunlicher Weise kaum eine Rolle.

Umso größer ist aber der Ärger auf der betrieblichen Ebene. Diese Regel muss dringend verändert werden. Das Betriebsverfassungsgesetz muss auf der Höhe der Zeit agieren, sonst büßt es und mit ihm die ganze Institution Betriebsrat an Glaubwürdigkeit ein. Leider hat die Große Koalition weder beim Betriebsrätemodernisierungsgesetz noch bei der Reform der Wahlordnung im letzten Jahr eine entsprechende Neuregelung vorgenommen.

Untätig war die letzte Regierung auch bei der Frage des so genannten dritten Ge-



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

schlechts. Das Bundesverfassungsgesetz hat bereits 2017 die rechtliche Existenz nichtbinärer Geschlechtsidentitäten anerkannt. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung tragen dem bislang keine Rechnung. Wie sollen Betriebsräte und vor allem Wahlvorstände nun damit umgehen? Das ist weiterhin ungeklärt. Es aber keine Lappalie oder nur Formsache; es geht hier um den Schutz von Persönlichkeitsrechten. Ob die Wählerliste nun nach Männern und Frauen oder doch nach drei Geschlechtern unterteilt ist, mag für viele irrelevant erscheinen. Die eigene geschlechtliche Identität missachtet zu sehen oder missgendet zu werden, kann aber schmerzhaft sein.

Sollte es Kolleg*innen geben, die sich im Betrieb als inter/divers identifizieren, so könnte der Wahlvorstand unterschiedlich damit umgehen. Er kann das dritte Geschlecht bei der Berechnung des Minderheitengeschlechts ignorieren.⁵ Er würde dann die Auffassung vertreten, dass Kolleg*innen mit dieser Geschlechtsidentität zwar vor Diskriminierung geschützt werden müssen, ihre Vertretung im Betriebsrat aber nicht aktiv gefördert werden müsse.

Möglich wäre es auch, von jeweils zwei Minderheitengeschlechtern auszugehen und das D’Hondt-Verfahren mit allen drei Geschlechtern durchzuführen. In der Praxis würde sich dadurch wahrscheinlich nichts ändern. Man hört auch die Idee, die beiden Minderheitengeschlechter zusammenzufassen. Das widerspricht aber gerade dem Konzept eines dritten Geschlechts.

Der Wahlvorstand könnte aber auch § 15 Abs. 2 BetrVG nach dem Wortlaut lesen und das Dritte Geschlecht als eigenständiges, im Betrieb vertretenes Geschlecht werten. Es wäre dann wahrscheinlich immer das Geschlecht in der Minderheit. Da in der Arbeitswelt nur wenige Beschäftigte offen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität leben und entsprechend wenige Arbeitnehmer:innen das Minderheitengeschlecht stellen, käme bei dem D’Hondt-Verfahren typischerweise heraus, dass gar keine Mindestsitze zu berücksichtigen sind. Der – möglicherweise gewollte – Nebeneffekt wäre dann, dass weder Frauen noch Männer von Minderheitenplätzen profitieren würden. Über die Plätze im Betriebsrat würde dann einzig das Wahlergebnis entscheiden. Das würde die Quotenregelung des Betriebsverfassungsgesetzes gänzlich aushebeln. Der Wahlvorstand wird wissen, wann das angebracht sein könnte und wann nicht.

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

Anmerkungen:
 1 BT-Drucksache 14/5741, Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz), S. 37.
 2 Vgl. Trendreport Betriebsratswahlen 2010.
 3 Vgl. Trendreport Betriebsratswahlen 2018. Mitbestimmungsreport Nr. 60, Juni 2020.
 4 BAG Beschluss vom 16.03.2005 – 7 ABR 40/04
 5 So empfiehlt es Däubler 2020, BetrVG § 15 Rn. 11.



Rainer Jansen, Mitbegründer der GoG bei Opel in Bochum, ist verstorben

»Ohne Spaß keine Revolution, wissen wir!«

(Rainer im GoG-Film »Luft zum Atmen« von labournet.tv)

Unser Kollege, Freund und Genosse Rainer Jansen ist am 28.1.2022 nach schwerer Krankheit einen Tag nach seinem 77. Geburtstag verstorben. Rainer war 1972 Mitbegründer unserer Gruppe oppositioneller Gewerkschafter GoG bei Opel in Bochum. Im gleichen Jahr erlitt er einen Arbeitsunfall als Rangierer bei der Werksbahn mit der Folge einer Beinamputation und der entsprechenden lebenslangen Behinderung durch eine Prothese. 50 Jahre lang, von 1972 bis jetzt, hat Rainer die GoG aktiv mitgeprägt. Über ein halbes Jahrhundert haben wir gemeinsam als Betriebsgruppe und in Kreisen der Gewerkschaftslinken in Deutschland und international zusammen mit Kolleginnen und Kollegen von General Motors für eine bessere, nichtkapitalistische Welt gearbeitet, diskutiert und organisiert.

Zu erinnern ist auch an Rainers kritischen Kommentar zur offiziellen IGM-Politik im Film »Luft zum Atmen«:

»Ihre Ausrichtung auf die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Unternehmen, das ist das zentrale Ziel, das wird immer den Arbeiterinteressen entgegenstehen«

Aber auch unsere Schwäche als Linke hat Rainer analysiert, im ausführlichen Interview im Buch »6 Tage der Selbstermächtigung. Der Streik bei Opel in Bochum (Oktober 2004):

»Woran die Linke krankt: Wieweit sind wir innerhalb der Linken kompromissfähig? Inwieweit sind wir im Sinne der gemeinsamen Sache überhaupt soweit, dass wir gemeinsame Ziele im Auge haben? Das gilt es erst einmal zu formulieren und dann die Kräfte darauf zu bündeln. (...) Gewisse Leute, die gewerkschaftspolitisch aktiv sind, arbeiten in bestimmten Strukturen. Aber der wirkliche Knackpunkt kommt ja dann, wenn man diese Strukturen dann den sog. Normalos noch vermitteln muss. (...) Wir haben einen Großteil von Bildzeitungslesern. Wir haben geprägte Fernsehzuschauer (...) Man darf diese Faktoren nicht unterschätzen. Ich will damit auch sagen: Diese Sache des Links-Seins in der Gesellschaft (...) und das Up-to date-Sein in der Gesellschaft, ist etwas, das mit einem unheimlichen Aufwand von Freizeit und Mühe, Lesebereitschaft und dergleichen, begleitet wird. ... Wenn wir die Leute nicht erreichen, können wir alles vergessen... Längerfristig wird es darum gehen, dass genau Leute mit fortschrittlichen Ideen auch in die Sümpfe reingehören, da wo Scheiße geredet wird. (...) Du kannst 1.000 Theorien entwickeln und kannst dich drehen und wenden wie du willst, wenn du nicht die, die massenweise und täglich in diese Scheiße eingebunden sind und diese ganze Kacke hier erwirtschaften, wenn du die nicht einbeziehen kannst.«

Rainer war in der Belegschaft auch bekannt wegen seiner insgesamt 25, jeweils auf der letzten Seite der GoG-Zeitungen veröffentlichten Gedichte.

Michael Hillebrandt, Uwe Lübke, Roland Müller-Heidenreich, Wolfgang Schaumberg, Lothar Schröder, Jürgen Schwartz, Johannes Szafranski

Der Neu-Arbeiter

*Die kommen mit uns nicht mehr weiter,
nun formen sie den Neu-Arbeiter.*

*Er ist artig, muckt nicht auf,
legt täglich noch ne Schüppe drauf.*

*Er ist willig, sehr geduldig
und fühlt sich auch richtig schuldig
wenn die Produktion mal stockt.
Das ist etwas, was ihn schockt.*

*Hochmotiviert und stets bereit
mit flexibler Arbeitszeit,
arbeitet er mal kurz, mal lang,
nur der Firma gilt sein Dank.*

*Urlaub ist im Winter schön
und er findet's sehr bequem,
daß man im Sommer länger produziert,
weil man dann ja nicht mehr friert.*

*Wird er krank, statt Krankenschein,
reicht er den Resturlaub ein.
Fehlzeit darf es nicht mehr geben,
auch Aktionäre wollen leben.*

*Bis zur Rente Tag für Tag,
dann gibt er schnell den Löffel ab.
Nur die Arbeit macht ihn froh.
Paßt nur auf! Die wollen uns so.*

(Februar 1997)

Geneigte Leserinnen und Leser,

kürzlich haben wir mal gezählt, welche Themen wir denn so ganz regelmäßig im *express* bedenken und welche eher hinten runterfallen. Ganz vorne dabei sind Migration (einschl. Fleischindustrie) und prekäre Arbeitsverhältnisse (einschl. amazon), gefolgt von der Automobilindustrie. Platz 3 teilen sich Einzelhandel, der Care-Sektor und die Erwerbslosigkeit – gezählt jeweils seit Anfang 2018.

Wir wollen das an dieser Stelle gar nicht weiter vertiefen, es fiel uns nur wieder ein, weil wir uns jedes Jahr kurz vor dem 8. März die Frage stellen, ob wir denn die Geschlechterverhältnisse auch berücksichtigt haben. Unsere Kurzstatistik zeigt: Das Thema ist im stabilen Mittelfeld. Allerdings, und hier wird's schwierig, wenn man es nicht mit der »Gedöns«-These des Genossen der Bosse hält: Zählt man »Geschlecht« als eigenes Thema oder ist das eine Querschnittsaufgabe?

Wie dem auch sei: Wir haben den Frauen*-streik zu einem expliziten Schwerpunkt ausgebaut mit dem Aufruf des Kasseler SuE-Solibündnisses (S. 1), einer gewerkschaftlichen Sicht auf die entsprechenden Tarifverhandlungen (S. 6) und einem Einblick in ein studentisches Forschungsprojekt zum Thema (S. 6). Abgerundet ist unser feministischer Schwerpunkt mit der aktuellen Folge von »Bewegung mit Recht« (S. 2), einem Reprint zum Streik bei Hella Lippstadt 1973 (S. 11) aus unserer Reihe »express: revisited« zum Jubiläumsjahr und der Bildstrecke aus der wunderbaren Graphic Novel »Radium Girls (S. 20).

René Kluge gibt uns in seiner Kolumne auch das zweite wichtige aktuelle Stichwort: die anstehenden Betriebsratswahlen. Darüber haben wir sehr ausführlich mit Redaktionsmitglied Wolfgang Schaumberg gesprochen (S. 12) – so ausführlich, dass wir die Dokumentation dieses Gesprächs im nächsten *express* fortsetzen müssen.

Bis dahin aber, geneigte Leserinnen und Leser, müsst ihr euch noch ein wenig gedulden, denn wir verabschieden uns dieses Jahr aus Personalgründen sehr früh in unsere erste Pause. In den Händen haltet ihr schon die erste Doppelseite, soll heißen: den nächsten *express* erhaltet ihr erst im April. Dafür dann aber etwas früher im Monat als gewohnt.

Zurück zur Statistik: Es gibt natürlich auch ein paar Themen, die im *express* nicht so stark aufgestellt sind, obwohl sie es durchaus nötig hätten. Dazu gehört tatsächlich auch der Bereich Bildung und Wissenschaft – oder halt, haben wir den nicht unter »prekäre Beschäftigung« schon abgearbeitet und statistisch erfasst? Nicht ganz, wie die Beiträge von Roland Kohsiek (S. 14) und Julika Bürgin (S. 16) zeigen. Dennoch ist es vor dem Hintergrund ein wenig peinlich, dass wir die Kollegin Angela Bankert als Co-Autorin des Kommentars zum TV-Abschluss im Öffentlichen Dienst der Länder in der letzten Ausgabe des *express* ver.di zugeschlagen haben statt der GEW, in der sie eigentlich Mitglied ist. Wir bitten um Nachsicht und Entschuldigung – gerade angesichts dieses praktizierten Beispiels für gewerkschaftsübergreifende Kooperation statt Kannibalismus. ☺

Und wo wir schon dabei sind: Bilden diese (und weitere) Themenschwerpunkte eigentlich eure Interessen ab, geneigte Leserinnen und Leser? Gut, so ungefähr können wir uns durchaus ein Bild machen angesichts langsam, aber stetig steigender Abozahlen, aber auch angesichts einer enger werdenden Kommunikation mit vielen von euch. Dennoch: Wem die 20 Seiten Lesestoff des vorliegenden *express* nicht ausreichen, wer Lücken gefüllt sehen oder selbst füllen möchte, der/die kann ja gerne zur Feder oder in die Tasten greifen bis zum Erscheinen der Aprilausgabe – und natürlich auch darüber hinaus! Wir wünschen bis dahin eine anregende Lektüre! Bleibt schön negativ und dafür aktiv!

Gute Arbeiterlieder sind rar

Das, wie der Titel dieser Kurzrezension besagt, gute Arbeiterlieder rar sind, liegt daran, dass ganz schlicht Arbeiterlieder rar sind – sieht man einmal von zahlreichen subkulturellen und (berufs)jugendlichen Spielarten von Punk bis HipHop ab. Also, das »klassische« Arbeiterlied ist es, das eher rar ist. So rar, dass Bernd Köhler, gemeinsam mit anderen Liedermacher:innen, Wissenschaftler:innen und Gewerkschafter:innen, eine – erfolgreiche! – Initiative für das Arbeiterlied als »schützenswertes Kulturgut« anstrebte (S. 183 – 185). UNESCO-Kulturgut ist das deutschsprachige Arbeiterlied zwar noch nicht, aber es steht nun seit 2014 im bundesweiten Verzeichnis des immateriellen Kulturerbes.

Und darum hat sich Autor und Liedermacher Bernd Köhler (auch bekannt unter dem Künstlernamen Schlauch) auch in den letzten drei Jahrzehnten verdient gemacht. Vor allem mit dem ungewöhnlichen Experiment eines Werkschors, des Alstom-Chors, dessen Geschichte eng mit dem betrieblichen Widerstand in diesem Betrieb verbunden ist. Dazu ist in der IGM-Bildungsstätte Sprockhövel gar ein sehenswerter Film entstanden, »Résistance – unsere Chance« (Sprockhövel

2012), in dem Bernd Köhler u.a. berichtet, wie ungewöhnlich es auch für ihn war, auf das Werksgelände zu kommen, um die als Arbeitszeit zählenden Chorproben anzuleiten. Das sprechende Dokument dazu im Buch ist das Ergebnis der Betriebsratswahlen 2010 (S. 73), in dem der Autor die Chormitgliedschaften der Kandidat:innen vermerkt hat. Der Zusammenhang ist unübersehbar... Die Geschichte des Chors endet 2017 mit dem Ende des Betriebs in Mannheim durch den Verkauf an General Electrics und den folgenden Stellenabbau.¹

Die Aktualisierung des »Arbeiterlieds« findet aber nicht nur durch kulturpolitisches Engagement und die reale Erneuerung im Rahmen einer betrieblichen Bewegung statt, sondern auch durch musikalische Innovation: Aus einer von Köhler mitinitiierten und aufgeführten multimedialen Inszenierung zum 70. Todestag des futuristischen russischen Dichters Wladimir Majakowski 1999 entsteht das »Kleine elektronische Weltorchester – ewo2« – ein bis heute aktives Bandprojekt, in dem Bernd Köhler u.a. auch Klassiker der Arbeiterlieder in ein neues musikalisches Gewand kleiden.

Über all das und noch viel mehr berichtet

Bernd Köhler: Haltlos. Der zweite Anlauf. Texte, Lieder und Geschichten 1990-2020. llux Agentur und Verlag, o.O. (Ludwigshafen) 2021. ISBN 978-3-938031-86-5. 272 Seiten, 18 Euro (zzgl. 2,- Euro Porto bestellbar unter bk@ewo2.de)

Bernd Köhler in seinem zweiten Liederbuch mit einer großen Auswahl an Songs, Texten und biografischen Erzählungen, inklusive Einblick in einen vitalen künstlerisch-linkspolitischen Mikrokosmos mit starkem regionalem, aber auch bundesweitem Bezug.

Da man Musik nicht durch reines Lesen erfahren kann, sei letztlich noch erwähnt, dass Bernd Köhler natürlich viel und gerne live auftritt. Stets aktuelle Informationen zu Konzerten und für Buchungsanfragen findet man unter bernd-koehler-live.de.

Torsten Bewernitz

Anmerkung:

¹ Siehe den ausführlichen Bericht des langjährigen Betriebsrats und IGM-Vertrauensmann Joachim Schubert auf LabourNet: <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2021/05/Schubert-35Jahre.pdf>.

Nicht zum ersten Mal fragen Leser:innen nach einer Positionierung des *express* zu den Corona-Maßnahmen im Allgemeinen und zur Impfpflicht im Besonderen. Auch wenn wir in der Redaktion durchaus unterschiedliche Positionen im Einzelnen haben, deutlich geworden sein dürften sie vor allem in unserem Blog »corona@work«, mit dem wir gewerkschaftlich und betrieblich Aktiven basisorientiert Öffentlichkeit und ein Forum für den Austausch über die Auswirkungen der Pandemie und der Maßnahmen in den Betrieben und für die Arbeitsverhältnisse geboten hatten. Mehr als augenfällig wurde dabei der »Primat der Ökonomie«, um hier mal eine 70er-Jahre-Formulierung zu nutzen zur Charakterisierung politischer Maßnahmen, deren Priorität ganz offensichtlich auf der möglichst störungsfreien Aufrechterhaltung exportorientierter Industrie, aber auch der »industrienahen Dienstleistungen«, der Agrar- und Schlachtindustrie durch eine Versorgung mit Arbeitskräften, Saison- und Werkvertragsarbeiter:innen lag – Lohnarbeit zu ermöglichen, notfalls durch »Arbeitsquarantäne«, und für die gleichen Personen ihre privaten Bewegungs- und Konsumfreiheiten einzuschränken, diesen Doppelcharakter machten die Beiträge deutlich, und zwar ganz unabhängig von, z.T. sogar konträr zu medizinischen und gesundheitlichen Aspekten.

In dem Abwägungsprozess zum Ob und Wie einer allgemeinen oder berufsbezogenen Impfpflicht legen wir allerdings auf einen Aspekt in der Diskussion besonderen Wert. Ein Standardargument gegen die Verpflichtung zum Impfen ist immer wieder die Behauptung, dass Impfen die Geimpften weder vor einer Infektion schützt, noch verhindert, dass Geimpfte die Infektion weitertragen können. Impfen erscheint so als etwas Eigennütziges, eine Privatangelegenheit sozusagen. Dabei wird ausgeblendet, dass die Impfung die Wahrscheinlichkeit und kritische Zeitspanne der Infektion und der Ansteckung anderer erheblich verkleinert. Insofern ist die Impfung eben auch ein Akt der Rücksichtnahme. Eine Auseinandersetzung mit diesem Umstand muss in der Diskussion Berücksichtigung finden.

Die diffizilen Fragen der branchenbezogenen Impfpflicht im Zusammenhang mit arbeits- und datenschutzrechtlichen Problemen sind noch nicht geklärt – die Zulässigkeit und Umsetzung dieses Vorhabens scheint allerdings auch den Gesetzgeber selbst und nicht zuletzt die Gewerkschaften zu beschäftigen. (Siehe das Interview mit der ver.di-Fachbereichsleiterin Gesundheit, Silvia Bühler, auf www.gesundheit-soziales.verdi.de) In diesem Sinne dokumentieren wir den Offenen Brief aus dem Uniklinikum Düsseldorf, dessen Vertrauensleute ihre Einwände gegen die einrichtungsbezogene Impfpflicht an ver.di adressiert haben und u.a. darauf verweisen, dass die Impfpflichtdebatte von der politisch verursachten Misere des Pflegenotstands und Personalmangels ablenkt. Außerdem dokumentieren wir einen etwas länger geratenen Leserbrief von Jürgen Klausenitzer, der sich auf das vdä-Gespräch in der letzten Ausgabe des *express* bezieht und dabei auf »Leerstellen« hinweist.

Letzte Option oder unverhältnismäßige Biopolitik?

Eine Replik auf Argumente des vdä zur Impfpflicht in *express* 1/2022

Eine nicht weiter diskutierte Prämisse der im *express* dokumentierten Diskussion im vdä (Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte) über die geplante allgemeine Impfpflicht ist die grundsätzliche Befürwortung der Impfung gegen eine Covid19-Erkrankung mit neuartigen, gen-therapeutischen mRNA-Impfstoffen. (Im Folgenden übernehme ich der Einfachheit halber die übliche Bezeichnung Impfung, ohne auf die vor ca. zehn Jahren erfolgte Neudefinition einer Impfung, die die Einbringung der mRNA-Impfstoffen als Impfung ermöglichte, einzugehen). Gegenstand der zusammenfassenden Darstellung im *express* sind Argumente pro und contra eine allgemeine Impfpflicht (die hier nur stark verkürzt wiedergegeben werden).

Die gegen eine allgemeine Impfpflicht angeführten Argumente beinhalten vorwiegend administrative und Verfahrens-Aspekte (wie z.B. Schwierigkeiten der Kontrolle der Maßnahmen, es sei bei den gegenwärtig möglichen Maßnahmen zur Eindämmung der Infektionen noch Luft nach oben, welche Impfstoffe in Frage kämen, sei noch nicht hinreichend geklärt, eine aufsuchende Aufklärungskampagne sei sinnvoller, eine jetzt eingeführte Impfpflicht sei nur stark zeitversetzt wirksam...). Es wird zudem auch wiederholt auf die Probleme des Datenschutzes bei der Einführung eines Impfreisters hingewiesen, und auch darauf, dass die seit Jahren stattfindende Privatisierung und Ökonomisierung ein größeres Problem darstelle für die Gesundheit der Menschen als eine ca. 80-prozentige Impfquote. Von den Befürworter:innen einer Impfpflicht wird ins Feld geführt, dass Aufklärung und Freiwilligkeit nicht genügen, um eine ausreichende Impfquote zu erreichen; Datenschutz sei anachronistisch und ein Impfreister sei zu befürworten; Schutz von Personal in Krankenhäusern und Alteinrichtungen und der Betriebsfrieden sei nur zu gewährleisten mit einer Impfpflicht.

Auffällig ist, dass weder die Pro- noch die Contra-Seite die wichtige Forderung erhebt, dass unabdingbar vor der Einführung einer Impfpflicht eine umfassende Evaluierung der in den letzten zwei Jahren vorgenommenen Maßnahmen und deren Folgen notwendig sei. Das wäre doch eigentlich das Mindeste vor einem solch gravierenden Schritt, der u.a. die Entscheidung über den eigenen Körper staatlicher Verfügungsgewalt überlässt und die Wahrnehmung wesentlichere Grundrechte an die Befolgung dieser Entscheidung bindet.

Im Folgenden sollen einige Punkte angesprochen werden, die Gegenstand einer solchen Evaluierung als zentraler Voraussetzung einer Impfpflicht sein müssten, die zu klären aber seit zwei Jahren ignoriert wurde. Diese Unterlassungen haben zu dem geführt, was der Medizin-Statistiker Gerd Antes einen »Blindflug durch diese Krise« (s. z.B. Deutschlandfunk, Podcast vom 5. Januar 2021) genannt hatte: Schon im Mai 2020 hat der Medizinstatistiker Gerd Bosbach die Grundfrage aufgeworfen, wie viele Menschen in der Bevölkerung infiziert, erkrankt, wer schwer erkrankt ist und warum es keine statistische Erhebung im Rahmen einer repräsentativen Kohortenbefragung gibt. Die gibt es, trotz Zusage des RKI, bis heute noch nicht. Der Immunstatus der Bevölkerung wird nicht erhoben, aber die Befürworter:innen einer Impfung und einer Impfpflicht sprechen fortlaufend von einer »Grundim-

munisierung« durch die mRNA-Impfstoffe! Darüber hinaus gibt es eine große Dunkelziffer von Infizierten und Genesenen – was die politisch Handelnden offensichtlich nicht interessiert.

Der viele Grundrechte entziehende Beschluss zur Erklärung einer »Epidemie von nationaler Tragweite« war im Wesentlichen gestützt durch die Behauptung einer Überlastung des Gesundheitswesens, insbesondere der Krankenhäuser. Angesichts der Schließung von Krankenhäusern und des massiven Abbaus von Betten und Personal ist und war die Feststellung einer »Epidemie von nationaler Tragweite« anderen Überlegungen geschuldet als der Gesundheit der Bevölkerung (dazu weiter unten).

Dieser Blindflug durch die Covid-Krise ist wesentlich geprägt durch den Fokus auf diese gentherapeutischen Impfstoffe als alleinigem Schlüssel zu deren Bewältigung und durch eine Ignoranz gegenüber der Prüfung von vorhandenen und Entwicklung neuer Medi-

ist durch »mutual consent« (gegenseitige Zustimmung, *Anm. d. Redaktion*). Die Impfpflicht wird zum Impfwang. Prof. Dr. Dr. Volker Boehme-Neßler von der Uni Oldenburg kommt in einem Rechtsgutachten zur Verfassungsmäßigkeit der Impfpflicht zu dem Schluss: »Eine allgemeine Impfpflicht gegen das SARS-CoV-2 verletzt zahlreiche Grundrechte, nicht zuletzt die Menschenwürde. Sie verstößt auch gegen den Wesentlichkeitsgrundsatz und das Bestimmtheitsgebot. Sie ist deshalb verfassungswidrig.« (Gutachten vom 25. Januar 2022, S. 6)

Eine zentrale Aussage der Gegner:innen einer Impfpflicht in der oben angesprochenen Diskussion der vdä-Mitglieder lautete: »Für eine Impfpflicht braucht man Impfreister und einigermaßen fälschungssichere Impfnachweise. Das wäre ein Novum der zentralen Erfassung medizinischer Daten und ein Einfallstor für eine weitere Datenerfassung.« Angesichts der oben beschriebenen eklatanten systematischen Unterlassungen



kamente zur Abwendung bzw. Milderung einer Erkrankung. Mit dieser Fokussierung wird ignoriert, wo der eigentliche Fokus der Krisenbewältigung hätte liegen müssen: in den Altenheimen. Da gibt es seit zwei Jahren (außer einem lokalen Ansatz in Tübingen) nichts, was dem selektiven Charakter von SARS-CoV-2 angemessen wäre.

Die Fokussierung auf die pharmazeutische Industrie und die von ihr entwickelten mRNA-Impfstoffe ist auch begleitet von einer erstaunlichen Ignoranz gegenüber einer notwendigen wissenschaftlichen Begleitung dieses Experiments; und nicht nur das: selbst die mit der Impfung verbundenen Nebenwirkungen und Todesfälle werden mehr oder weniger hinter vorgehaltener Hand verhandelt: Wer kennt schon die Website <https://nebenwirkungen.bund.de> des Paul-Ehrlich-Instituts, wo man solche Nebenwirkungen melden könnte? Was ist mit dem Hippokratischen Eid: »primum nihil nocere?« (für Nicht-Lateiner:innen: »zuerst nicht schaden«, *Anm. d. Redaktion*)

Die experimentellen mRNA-Impfstoffe mögen bei alten Menschen den Selbstschutz erhöhen; was aber soll die Impfung mit den mRNA-Impfstoffen, die keine sterile Immunität bewirken und daher auch keinen Fremdschutz garantieren?

Eine Impfpflicht träge nicht nur die Menschen, die sich gegen eine mRNA-Impfung entscheiden, sondern auch die Ärztinnen und Ärzte, die zu einer solchen Behandlung im Rahmen einer Impfpflicht gezwungen würden. Sie werden damit zu Akteur:innen in einer Situation, die nicht gekennzeichnet

der politisch Handelnden über zwei Jahre hinweg stellt sich natürlich die Frage: Wohin soll das führen? Ich denke, dass das obige Zitat mögliche Hinweise gibt für begründbare Annahmen darüber, was Bundeskanzlerin Merkel, Macron, Guterres u.a. in ihrem Gastbeitrag zur Corona-Krise in der FAZ meinten, als sie sagten, die jetzige Krise biete die Gelegenheit und Chance für eine neue internationale Ordnung (FAZ, 3. Februar 2021). Wofür die Corona-Krise möglicherweise ein »Zeitfenster« bietet, ist u.a. die vermeintliche Legitimität in einer Gesundheitskrise für die Bereitstellung von digitalen Instrumenten herzustellen, die in künftigen Krisensituationen und Konflikten hilfreich sein könnten, sogenannte unruhige Elemente zu identifizieren und aus der Öffentlichkeit auszusondern. Die Erstellung von verschiedensten Registern wie z.B. eines Impfreisters, eines Vermögensregisters u.a. und deren potentielle Verknüpfungen (u.a. mit persönlichen Daten), eines digitalen (Gesundheits-) Passes und von QR-Codes, mit denen der Zugang zur Öffentlichkeit reguliert werden soll, sind Möglichkeiten, die auf nationaler, internationaler und auf EU-Ebene seit Langem in Arbeit sind. Analysen des Surveillance Capitalism (z.B. die Studien von Shoshana Zuboff zur Bedeutung der digitalen Analyse, Steuerung und Kontrolle von Verhalten durch marktbeherrschende IT-Unternehmen zu Profit-Zwecken) machen deutlich, dass dies – gerade im Hinblick auf die absehbar zunehmenden gesellschaftlichen Konflikte – keine Fantasien über eine im Fernen liegende Zukunft des autoritären Kontrollstaats sind. **Jürgen Klausenitzer**

Ja zum Impfen – Nein zur Impfpflicht!

Positionierung der ver.di-Betriebsgruppe Uniklinikum Düsseldorf

In bald zwei Jahren Corona-Pandemie haben wir gelernt, dass nichts von Dauer ist und wir uns ständig neuen Situationen anpassen müssen. Die allermeisten Kolleginnen und Kollegen haben dies trotz hoher Belastung in allen Bereichen wie selbstverständlich gemeistert und werden dies auch weiterhin leisten.

Nun müssen aber ab dem 16. März alle Kolleg:innen ihren Arbeitsplatz verlassen, die nicht mindestens eine zweifache Impfung gegen Covid-19 erhalten haben oder genesen sind. Wir finden diese Entscheidung falsch, weil sie erfahrene und zuverlässig arbeitende Kolleg:innen dazu zwingt, sich gegen ihren Willen impfen zu lassen oder den Beruf zu verlassen. Das wird die Versorgung der Patient:innen nicht nur nicht verbessern, sondern zusätzlich noch weiter verschlechtern in einer Phase, in der ein möglicher steiler Anstieg an Infektionen alle (noch) vorhandenen personellen Kapazitäten erfordert.



Wir fordern daher alle zuständigen Instanzen im Kreis, Land und Bund dazu auf, den § 20a Abs. 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) sofort auszusetzen und darüber hinaus sich grundsätzlich dafür einzusetzen, dass dieser Paragraph nicht umgesetzt wird.

Wir sind sehr froh darüber, dass die zur Verfügung stehenden Impfstoffe weitgehend vor einem schweren oder tödlichen Verlauf schützen. Wir hoffen, dass dieser Schutz auch im weiteren Verlauf der Pandemie vor-

handen ist. Die bis jetzt vorhandenen Impfstoffe schützen aber generell nicht vor einer Infektion und damit auch einer Infektionsweitergabe. »Zusätzlich [zur Impfung d. A.] muss das Risiko, das Virus möglicherweise auch unbemerkt an andere Menschen zu übertragen, durch das Einhalten der Infektionsschutzmaßnahmen weiter reduziert werden. Daher empfiehlt die Ständige Impfkommission (STIKO) auch nach Impfung die allgemein empfohlenen Schutzmaßnahmen (Kontaktreduktion, Alltagsmasken, Hygieneregeln, Abstandhalten, Lüften) weiterhin einzuhalten.« [https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/FAQ_Liste_Wirksamkeit.html; Stand: 7. Februar 2022, Anm. d. Red.]

Um die Einhaltung von Infektionsschutzmaßnahmen im Interesse der Patient:innen und Kolleg:innen kämpfen wir seit Jahrzehnten. Zur Durchsetzung der entsprechenden Maßnahmen fordern wir eine gesetzliche Personalbemessung und eine ausreichende Finanzierung der Krankenhäuser.

Schon im letzten Frühjahr hatte ver.di die Aussetzung der Fallpauschalen gefordert, damit sich alle wirklich auf die Behandlung und Versorgung der Patient:innen konzentrieren können. Sowohl die alte als auch die neue Bundesregierung könnten dies umsetzen. Trotzdem wird bis heute daran festgehalten. »Das DRG-System gehört endlich in den Mottenschrank der Geschichte«, meint dazu Frau Dr. Susanne Johna, die Vorsitzende der Ärztegewerkschaft Marburger Bund.

Es wird ganz offensichtlich mit zweierlei Maß gemessen, wenn einerseits von der größten gesundheitspolitischen Krise in der Geschichte gesprochen wird, andererseits Krankenhäuser gezwungen werden, im gewinnorientierten DRG-System weiterzuarbeiten. Solange dieser Zustand nicht beendet wird, werden wir nicht ohne Schaden für Personal und Patient:innen durch die Pandemie kommen.

Die Behauptung, »Die Ungeimpften sind an der Pandemie schuld!« ist nicht haltbar. War diese Aussage schon im vergangenen Herbst falsch, so ist sie mit Omikron als vorherrschender Variante erst recht offensichtlich widerlegt. Wochenlang wurde die Konzentration der Diskussion so auf die Ungeimpften gelenkt, statt den Blick auf die Maßnahmen zur Bekämpfung des Virus zu richten. Freie Testmöglichkeiten wurden

nicht ausgebaut, sondern sogar abgeschafft. Damit wurden wichtige Möglichkeiten zur Kontrolle der Pandemie aus der Hand gegeben. Zusätzlich wurde das Ende der Lohnfortzahlung für Ungeimpfte beschlossen. Seit dem 1. November 2021 erhalten nicht Geimpfte keine staatliche Unterstützung mehr, wenn sie wegen Coronaverdacht in Quarantäne müssen. Dies bedeutet eine massive Ver-



schlechterung der Rechte von Arbeitnehmer:innen und hat keinen Beitrag zum Infektionsschutz geleistet.

Wir wehren uns dagegen, erfahrene Kolleg:innen aus der Gesundheitsversorgung zu vertreiben, seien sie aus dem Transport, der Küche, der Reinigung, der Verwaltung, der Physiotherapie oder Pflege, nur weil sie sich aus persönlichen Gründen nicht impfen lassen. Wir sind dafür, diese Menschen zu informieren, aufzuklären und zu überzeugen, so wie es auch unserer täglichen Praxis in der Patient:innenversorgung entspricht. Wir verstehen eine Politik nicht, die Menschen bei der Versorgung unserer Patient:innen ausgrenzt, auch wenn sie sich an die ständigen Kontrollen und notwendige Schutzmaßnahmen halten. Dies wird besonders widersinnig, wenn man gleichzeitig darüber nachdenkt, für die Aufrechterhaltung der »kritischen Infrastruktur« infizierte, aber geimpfte Menschen ohne deutliche Krankheitssymp-

tome einzusetzen. Die Ansteckungsgefahr hat schließlich nichts mit der Schwere der Symptome des Ansteckungsherdes zu tun. Die weitere Verringerung der zur Verfügung stehenden Fachkräfte wird die Überlastung des Personals weiter verschärfen. Die bereits jetzt zunehmende Abwanderung aus den Gesundheitsberufen wird so weiter beschleunigt. Es gibt aber kein Konzept, wie dieser Exodus kompensiert werden soll.

Eine bessere Gesundheitsversorgung erreicht man nicht durch das Schaffen von Sündenböcken, sondern nur durch eine Umsteuerung weg von den existierenden massiven Fehlentwicklungen im Gesundheitswesen. Personalknappheit und überfordernde Arbeitsbedingungen werden durch wirtschaftliche Zwänge verursacht. Das Fallpauschalensystem setzt diese falschen Anreize. Es belohnt die Behandlung möglichst vieler Patient:innen mit möglichst wenig Ressourcen. Es hat ein Monster der Abrechnungs- und Dokumentationsbürokratie geschaffen, ohne dass Patient:innen oder Beschäftigte davon in irgendeiner Weise profitieren. Das hat unser Versorgungssystem bereits vor Corona an den Rand des Kollaps gebracht. Spätestens jetzt ist es notwendig, hier radikal umzusteuern.

Gesundheit ist keine Ware!

ver.di-Betriebsgruppe
Uniklinikum Düsseldorf,
14. Januar 2022



Antipasti

Arbeit muss sich wieder Mindestlohn!

Noch in diesem Jahr soll der Mindestlohn auf zwölf Euro und damit um fast 15 Prozent steigen. Dafür wird das Mindestlohnhöhungsgesetz minimal verändert. Minimale Veränderung heißt aber auch: Der Prüfkatalog für die Einhaltung des Mindestlohns, der Gültigkeitsbereich des Gesetzes (etwa für Jugendliche oder Langzeitarbeitslose in dem ersten halben Jahr der Beschäftigung) wird nicht erweitert.

Festzuhalten bleibt: der neue Mindestlohn liegt im europäischen Vergleich immer noch in der unteren Hälfte und reicht nach wie vor nicht aus, um eine »armutsvermeidende« Rente zu sichern. Auch eine soziale Teilhabe sei mit einem Lohn von zwölf Euro noch nicht gesichert.

Trotzdem ist das den Arbeitgebern natür-

lich eine staatssozialistische Hölle. Ein Eingriff in die ach-so-hoch gehaltene Tarifautonomie sei das, und leider stößt hier und da ein Gewerkschaftshauptamtlicher in dasselbe Horn. Der Zweck ist klar: Mindestens fünf aktuelle Tarifverträge unterlaufen durch einen branchenspezifischen Mindestlohn den Plan der Anhebung.

(Quelle: Reinhard Bispinck: 12 Euro Mindestlohn. Wer profitiert, was bleibt zu tun? – gegenblende.dgb.de, 24. Januar 2022)

Gewerkschaftsruck in der Linken?

Es müssen ja nicht immer gleich Gewerkschaften nach links rücken, es können sich auch mal Linke auf die Gewerkschaftlichkeit besinnen. Die Partei Die Linke hat das im vergangenen Monat gleich zweimal gemacht: Am 28. Januar stellte die Partei ein neues Gremium vor, den »Gewerkschaftsrat«, der eine dauerhafte Grundlage der Zusammenarbeit zwischen Partei und Gewerkschaft werden soll. Die Linke setzt damit einen Be-

schluss um, den ihr Bundesvorstand bereits im März 2021 gefällt hat. Zweimal im Jahr soll dieser Rat zukünftig auf Einladung der Parteivorsitzenden tagen.

Zu dem Gewerkschaftsrat gehören u.a. Hans-Jürgen Urban (IG Metall), Klaus Dörre (Universität Jena) Heinz Bierbaum (Rosa-Luxemburg-Stiftung), Susanne Ferschl (Bundestagsfraktion Die Linke), Andreas Keller (GEW) sowie Nicole Mayer-Ahuja (Uni Göttingen). Für die BAG Betrieb & Gewerkschaft sitzen Jan Richter und Ulrike Eifler in dem neuen Gremium.

Die Basis zog kurz darauf nach: Anfang Februar lud die Bewegungslinke zu einem Treffen zur Initiierung eines Netzwerks gewerkschaftlicher Basisgruppen. Dabei ging es u.a. um die Fragen: Wie können betriebliche Situationen analysiert werden? Wie kann an gewerkschaftliche Organisation angedockt werden? Mit welchen Aktivitäten können gewerkschaftliche Basisorganisationen gebildet, aktiviert oder kämpferischer gemacht werden?

(Quelle: Frankfurter Rundschau, 28. Januar 2022)

ver.di schrumpft

ver.di lässt die Hosen runter: in einem Transparenzbericht präsentiert die Dienstleistungsgewerkschaft der interessierten Öffentlichkeit die Zahlen, über die Gewerkschaften für gewöhnlich nicht so gerne reden. Von rund 1,9 Millionen Mitgliedern ist da die Rede, was im Vergleich zu 2020 einem Verlust von ca. 40.000 Mitgliedern entspräche. Zum Vergleich: Im Gründungsjahr 2001 waren es noch 2,8 Millionen Mitglieder. Die Schrumpfung ist also kein Corona-Phänomen, gleichwohl vielleicht pandemisch?

Auch Streikzahlen werden genannt: 2021 seien mehr als 50.000 Mitglieder in über 100 Arbeitskämpfen insgesamt 250.000 Mal in den Ausstand getreten, einige davon bis zu 50 Tage. Die meisten Streiks gab es im Bereich Handel, es gab keine Woche ohne Streik und am 21. Oktober 2021 gleichzeitig sogar 13 Streiks in unterschiedlichen Tarifeinsetzungen.

(Quelle: ver.di-Transparenzbericht 2021, www.verdi.de)

Für eine fürsorgliche Gesellschaft

Tarifikampf im Sozial- und Erziehungsdienst startet feministisch! –
Von der AG feministische Lohnarbeitskämpfe

Im Berufsfeld Soziale Arbeit sind 83 Prozent aller Beschäftigten Frauen. Zufall? Wohl kaum. Sich um andere zu sorgen und zu kümmern, ist traditionell eine »weibliche« Aufgabe. Es ist eine Arbeit, die wenig Profit abwirft und von Politik und Arbeitgeber:innen nicht so ernst genommen wird wie Berufe mit vergleichbarer Qualifizierung. Im Zuge der Care-Krise geraten die Beschäftigten immer mehr unter Druck. Entlastung und Aufwertung muss her! Deshalb haben sich die feministischen Streikgruppen aus vielen Städten bundesweit solidarisch erklärt und unterstützen den Arbeitskampf – insbesondere am 8. März.

Worum geht es?

Ver.di fordert für die über 1,5 Millionen Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen (SuE) eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Entlastung, wirksame Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel und mehr finanzielle Anerkennung. Das Forderungspaket umfasst elf Punkte. Wichtige Bausteine darin: mehr Verfügungszeit z.B. zur Vor- und Nachbereitung, Entlastungstage für alle, Geld und Zeit für Ausbilder:innen. Und natürlich finanzielle Verbesserungen für alle Beschäftigten entsprechend der gestiegenen Anforderungen. Das bedeutet im Einzelnen, dass neue Berufsbilder tarifiert werden und viele Tätigkeiten in der Tariftabelle neu bewertet und dann besser bezahlt werden sollen. Auch neue Kriterien für Leitungsbezahlung stehen auf der Tagesordnung. Und Nachteile im Verhältnis zum restlichen öffentlichen Dienst z.B. bei den Erfahrungsstufen, sollen beseitigt werden. Dabei umfasst das Forderungspaket alle Beschäftigungsbereiche in SuE, so z.B. auch die Behindertenhilfe.

Wie kommt die Tarifrunde in die Betriebe?

Durch aktive Mitglieder, die sich z.B. als Tarifbotschafter:innen (Tabos) melden und

so das Bindeglied zwischen Verhandlungsführung und den Kolleg:innen vor Ort sind. Sie können Informationen oder Feedback schnell und verlässlich weitergeben – von der Basis an die Verhandlungsführung und andersrum.

Und was passiert jetzt als nächstes?

Am 25. Februar sind die Auftaktverhandlungen mit den Arbeitgebern – der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber (VKA). Doch bei vielen Kolleg:innen in Kitas, Horten, Schulbetreuungen, Jugendämtern und Behindertenhilfen ist noch gar nicht angekommen, dass es wieder losgeht. Sie sind seit Ausbruch der Corona-Krise im Dauerstress. Der schon vor Corona festgestellte Fachkräftemangel wächst sich so zu einer Katastrophe aus, die jedoch niemanden mehr zu interessieren scheint. Viele sind erschöpft. Gleichzeitig ist da auch eine große Wut. Und während Corona hat die Solidarität zwischen Eltern und Erzieher:innen eher zugenommen, denn nur gemeinsam waren die Herausforderungen durch politische Versäumnisse bewältigbar. Wut und Solidarität: Das sind zwei gute Triebfedern für einen Tarifikampf!

Wenn die Gesellschaft mit uns streikt, haben wir gewonnen

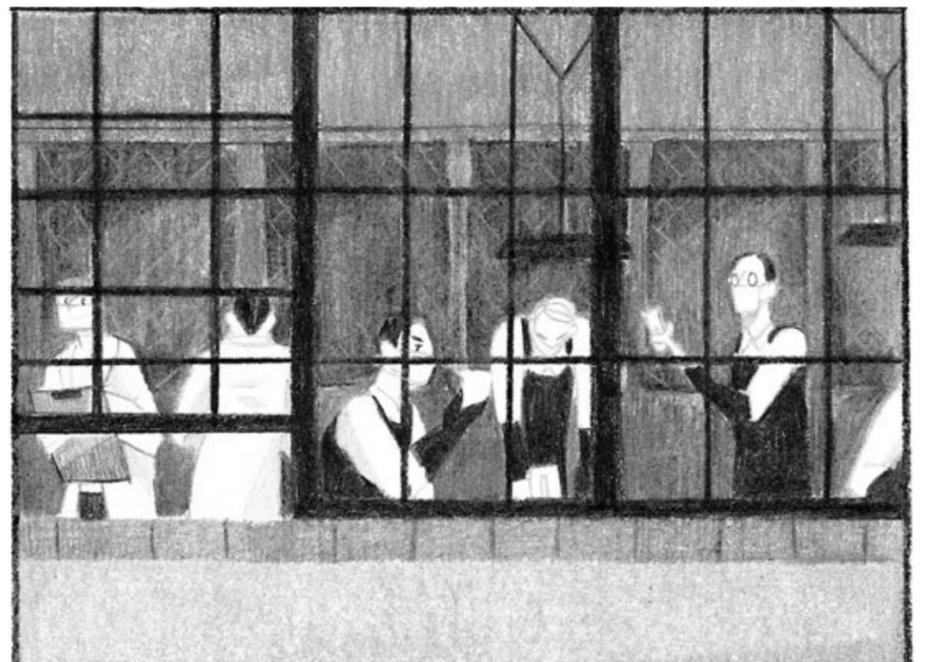
Klingt komisch, ist aber so. Denn die Arbeitgeber in SuE sind durch Streikmaßnahmen nur schwer direkt angreifbar. Sie verlassen sich darauf, dass schon jemand einspringen wird, wenn die Einrichtungen zu sind – zu drei Vierteln werden das Mütter, Freundinnen, Omas sein. Auch die gesellschaftlichen Folgen und Folgekosten durch fehlende Soziale Arbeit scheinen sie nicht sonderlich zu kümmern. Deshalb braucht die Tarifikampagne der Sozial- und Erziehungsberufe ordentlich gesellschaftspolitischen Rückenwind von Unterstützer:innen aus Wissenschaft, Politik, Kultur und von der Bevölkerung insgesamt.

ausforderungen die Bewegung aktuell steht, wo und wie Organizing an diesen ansetzen könnte und welche Schwierigkeiten sich bei der Anwendung von Organizing ergeben könnten. Außerdem haben wir uns gefragt, inwiefern Organizing die feministische Bewegung und andersherum die Anwendung transformativen Organizing in feministischen Kontexten die Praxis des Organizing verändern könnte. Dazu haben wir Interviews mit drei Personen geführt, die sich an der Schnittstelle von transformativem Organizing und feministischem Streik befinden. Obwohl bei unserer Recherche aufgefallen ist, dass immer wieder Organizing-Workshops in der feministischen Streikszenen veranstaltet wurden, ist uns kein feministisches Streikbündnis bekannt, das explizit mit Organizing arbeitet.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass sich die verschiedenen lokalen Frauen*- und Queerstreikbündnisse durch die dezentrale Organi-

Wie kann das konkret ausschauen?

Die feministischen Streikbündnisse machen in ihrem Solidaritätsschreiben den politischen Rahmen deutlich: »Für uns alle gilt: Wir selbst oder Freund:innen von uns erhalten als Klient:innen Unterstützung von euch



in schwierigen Lebenslagen. Wir wissen selbst noch gut aus unserer Kindheit und Jugend, wie wichtig unsere Erzieher:innen in der Kita und unsere Sozialarbeiter:innen in den Jugendclubs für uns waren. Viele von uns haben Kinder, die ihr betreut. Ihr begleitet Menschen im Alltag und unterstützt sie in ihrer Entwicklung und Selbstständigkeit – das sind zentrale Aufgaben in einer solidarischen Gesellschaft. Ihr leistet damit einen unglaublich wertvollen Beitrag und wir wollen, dass ihr dafür mehr Anerkennung und bessere Arbeitsbedingungen bekommt.« Mögen sich diesen Worten noch viele Unterstützer:innen anschließen und ebenso in konkreter Bündnisarbeit vor Ort die Kolle-

ktivitäten bestärken und ihnen Arbeit abnehmen.

Die praktische Möglichkeit dafür hat ver.di mit einer zentralen Unterstützer:innenkampagne geschaffen: Auf der Homepage <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/unterstuetzerinnen> kann man sich registrieren und erhält regelmäßig wichtige Informationen.

»Das Balkon-Klatschen auf die Straße bringen«

Dass der 8. März als bundesweiter SuE-Aktionstag von ver.di geplant wird, ist eine großartige Möglichkeit, gemeinsam mit Bündnispartner:innen diesen wichtigen Tag vorzubereiten: Diese Tarifrunde ist eine fe-

ministische, und das können wir an diesem Tag deutlich zeigen. Lasst uns als SuE-Beschäftigte, als Feminist:innen und Unterstützer:innen gemeinsam auf die Straße gehen um für Entlastung, Aufwertung und eine fürsorgliche Gesellschaft feministisch streiken!

Linksammlung:

ver.di Tarifikampagne SuE: <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de>
Die Tarifforderungen im Detail: https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/++file++61c1e20f4c7467c98aa13d23/download/2370_03_Flugblatt_SuE_A4_WEB.pdf
Unterstützer*innen-Kampagne für die Tarifrunde: <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/unterstuetzerinnen>
Solidarischer Streikbündnisse: https://frauenstreik.org/wp-content/uploads/2022/01/Flyer_Solierklaerung_A4-2.pdf

deutlich machen, dass es zunächst niedrigschwelligere Aktionen braucht als einen politischen Streik.

»Es müsste sehr genau hingeschaut werden: »was konkret will ich eigentlich?« und dann »was sind die konkreten Handlungsschritte?«. Und ich habe das Gefühl, das sind zehn Schritte zu viel, danach zu fragen, »wie kriegen wir einen Generalstreik hin und sind Gewerkschaften da die richtigen Partner?«, weil davor muss so viel mehr passiert sein.«

Die Arbeit an den formulierten Forderungen in den konkreten lokalen Bezügen würde in den Fokus der Bewegung rücken. In einigen Städten passiert diese kontinuierliche Arbeit bereits, in anderen wird vor allem zum 8. März mobilisiert. Selbstverständlich bleibt eine breite Mobilisierung zum 8. März auch zentral. Mit den eigenen Organisationen, Forderungen und Positionen auf der Straße sichtbar zu sein, ist unabdingbar für die Bewegung. Die Protestaktionen am 8. März wären dann aber nicht mehr das Hauptaugenmerk, sondern vielmehr Belohnung für die anstrengende und wichtige Arbeit, die das ganze Jahr über geleistet wurde. Letztendlich ist es nämlich auch in der politischen Arbeit die unsichtbare Arbeit, die im Vorfeld und im Nachhinein passiert, die den Laden am Laufen hält, und nicht die medienwirk-

»Dann geben wir die Straße wieder zurück?«

Mit (transformativem) Organizing zum feministischen Streik – von Imke Heller*

Im Jahr 2020 gingen laut der Website des bundesweiten Frauen*streiks am 8. März in ganz Deutschland knapp 67.000 Menschen auf die Straße. Die wenigsten von ihnen haben im klassischen Sinne gestreikt. Dass die Bewegung damit bei Weitem nicht die Dynamik ausgelöst hat, wie es in anderen Ländern der Fall ist, ist bekannt. Im gleichen Jahr haben zwei Kommiliton:innen und ich die Methode des (transformativen) Organizing kennengelernt, in der wir glauben, eine Methode gefunden zu haben, die das Potential hat, systematisch gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen, ohne dabei in eine antidemokratische, avantgardistische oder auch eine rein reformistische Haltung zu verfallen. Im Rahmen eines Masterprojekts haben wir uns über die letzten Monate damit beschäftigt, inwiefern transformatives Organizing zu einer umfassenderen Umsetzung eines feministischen Streiks beitragen könnte. Dabei wollten wir herausfinden, vor welchen Her-

sierungsumform in ihrer Arbeitsweise, ihren Themen und auch den Herausforderungen, denen sie gegenüberstehen, sehr unterscheiden. Durch die Interviews konnten wir Einblicke in die Arbeit von vier Bündnissen in Deutschland sowie in die bundesweite Vernetzung gewinnen. Eine der interviewten Personen ist außerdem unter anderem im feministischen Streik in der Schweiz aktiv.

Abrücken vom Ziel eines feministischen Massenstreiks?

Durch die Interviews ist deutlich geworden, dass das Ziel eines Streiks durch die Anwendung von transformativem Organizing im Kontext der feministischen Streikbewegung zunächst in den Hintergrund rücken würde. Die Einzelgespräche mit Personen außerhalb der queere feministischen, linken Blase und entsprechende Organizingprozesse würden

same Großdemo. Basisorganisation ist quasi die unsichtbare Reproduktions- und Carearbeit sozialer Bewegungen. Sich für diese getane Arbeit zu feiern und zu belohnen, ist wichtig.

Tatsächlich wird in den Interviews aber auch in Frage gestellt, was überhaupt passieren würde, wenn ein wirklicher Generalstreik, bei dem sämtliche Arbeiten niedergelegt werden, gelingen sollte. Auch wenn dies ein einschneidendes Ereignis wäre, Diskurse verschieben und die Beteiligten stärken würde, würde es nicht bedeuten, dass sich zwangsläufig eine gesellschaftliche Transformation anschließen würde. Auch deshalb müsse genau ›reingezoomt‹ werden und das ganze Jahr über realpolitische und machtorientierte Arbeit geleistet werden. Die befragte Person aus der Schweiz berichtet:

»Ich glaub', der Streik, also dieser Tag, das war extrem wichtig. Leute haben geweint und waren gerührt und es war so stark, aber ich glaube, das ist dann vor allem die Belohnung dafür, was vorher alles gemacht wurde. Ich glaub' auch, die Arbeit vorher und nachher war viel wichtiger als dann schlussendlich der Tag selber. Ich meine, die Stadt geht nicht unter, wenn einen Nachmittag lang alles stillsteht.«

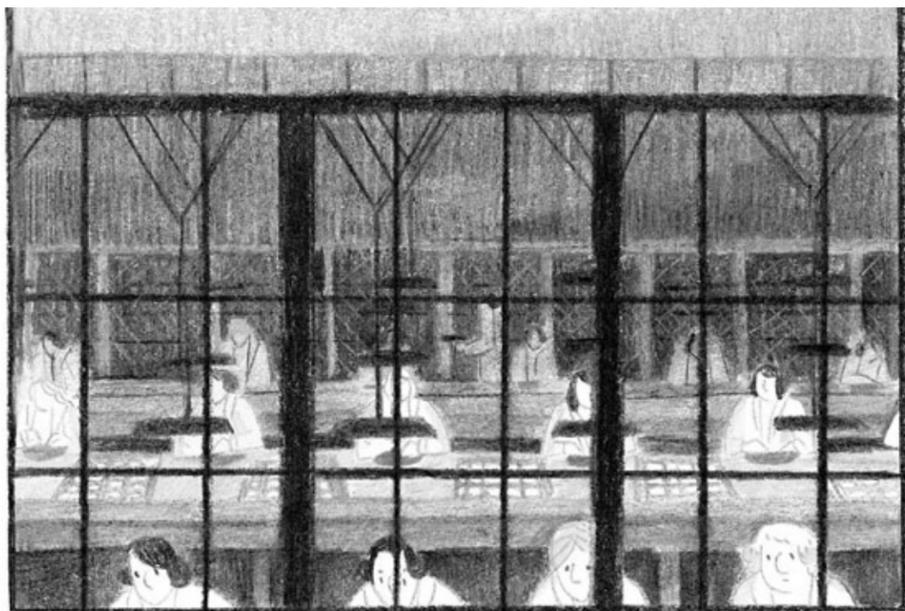
Auch hat sich in den letzten Jahren herausgestellt, dass das Bestreiken von unbezahlter reproduktiver Arbeit eher symbolisch ist. Dadurch, dass die Arbeit nicht *nicht* gemacht werden kann und somit nur verschoben oder verlagert wird, kann nicht, wie beim klassischen Streik, dadurch Macht aufgebaut werden, dass dem Gegenüber ein (ökonomischer) Schaden entsteht. Das bedeutet nicht,

über auf die Umverteilung von reproduktiver Arbeit hinzuarbeiten, herauszufinden, wie dieses Ziel zu erreichen ist und an wen die Forderungen zu adressieren sind. An dieser Stelle könnte beispielsweise auch ein Blick in die Praxis der, mit dem Organizing eng verbundenen, Worker Center lohnenswert sein. Derartige Orte zu schaffen, bietet sich insbesondere an, wenn es um Arbeitsverhältnisse geht, die von Unbeständigkeit geprägt sind, so dass oftmals auch keine gemeinsamen Austauschorte wie zum Beispiel Pausenräume gegeben sind. Unter ein derartiges Arbeitsverhältnis ließe sich zum Beispiel auch unbezahlte Reproduktionsarbeit fassen. So könnte es in einem Viertel ein Worker Center rein für FLINTA und/oder unbezahlte Reproduktionsarbeit leistende Personen geben. Es geht darum, kollektive Räume zur gegenseitigen Unterstützung in fragmentierten und prekarierten Arbeits- und Lebensverhältnissen zu schaffen. An diesem Ort können reproduktive Arbeiten auch kollektiviert werden. So könnte zum Beispiel selbstorganisiert günstiges oder kostenloses Mittagessen angeboten, gemeinsame Gärten angelegt und Kinderbetreuung eingerichtet werden. Zusätzlich kann es an diesen Orten Schulungen, Sprachtrainings, gegenseitige Beratung und Erholungsräume geben. Daneben steht außerdem die Organisation von politischen Kampagnen, basierend auf den individuellen Erfahrungen der Besucher:innen im Zentrum. Derartige Orte geben Menschen die Möglichkeit, sich niedrigschwellig mit feministischen Themen auseinanderzusetzen. Diese niederschwellige Auseinandersetzung hatte laut der interviewten Person aus der Schweiz erheblichen Einfluss auf die Bedeutungszunahme der feministi-

»Ich denke nicht, dass der feministische Streik das große Ziel ist, sondern das Ziel ist, Strukturen aufzubauen, die permanent und solidarisch sind und in denen andere Werte gelebt werden. Orte des Gegenwissens vielleicht, wo man intime Dinge teilt, die sonst einfach untergehen. Und ich denke, dass die feministische Bewegung sich sehr gut eignet, um aufzuzeigen, wie Organizing funktioniert. Denn ganz viel von dem, was wir hier gemacht haben, ist geblieben als Gruppen, Infrastrukturen oder Orte – und wie sich das entwickelt hat von ›ich sprech‹ mit einzelnen Leuten über Dinge, die ich nicht gut finde oder die mir als Frau passieren', zu ›wir haben Räume und eben Strukturen aufgebaut'. Und ich glaub, das ist als Praxis oder als politische Arbeit viel interessanter, weil es über dieses ›wir nehmen uns die Straße und alle lesen was hinauszeigt. Das hat ganz früh schon Frust zurückgelassen ›ja und dann?‹ – ›dann geben wir die Straße wieder zurück'. Ich glaube, dass der Feminismus, wie er hier gemacht wird – wahrscheinlich weil Elemente aus dem transformativem Organizing einfach gemacht werden – eine Möglichkeit bietet für etwas, was darüber hinausgeht. Und ich glaube, dass man Organizing nicht gut machen kann, ohne feministische Anliegen auch ernst zu nehmen. Und das find ich so inspirierend und ermutigend und spannend oder viel spannender als vieles andere.«

Wie ändert sich Organizing durch die Anwendung in feministischen Kontexten?

Bei der Betrachtung von Organizing aus feministischer Perspektive ist auch deutlich geworden, dass es nicht allein um das Führen von Auseinandersetzungen zur strategischen Verschiebung von Macht gehen sollte und dass die Definition von ›Erfolg‹ hinterfragt werden muss. Die Auffassung, dass nur erfolgreich ist, was öffentlich wahrgenommen wird und quantifizierbar ist, muss problematisiert und die Organisation an sich als Erfolg verstanden werden. Die Organisation von Menschen und der Aufbau von Beziehungen untereinander darf nicht dem Zweck des Erreichens bestimmter Ziele untergeordnet werden. In zwei der geführten Interviews ist deutlich geworden, dass der strategisch ausgerichtete Umgang mit Beschäftigten, wie es im gewerkschaftlichen Organizing häufig praktiziert wird, Unbehagen auslöst. Beziehungen strategisch zu nutzen und Schlüsselpersonen zu identifizieren, um über diese bestimmte Ziele zu erreichen, kann instrumentalisierend wirken und läuft Gefahr, paternalistische Strukturen zu reproduzieren; insbesondere dann, wenn dieses Vorgehen nicht transparent gemacht wird. Auch wenn der Fokus auf eine übergeordnete Strategie und konkrete Forderungen wichtig ist, muss es vor allem um die Beziehungsarbeit gehen. Die Sorge umeinander muss auch ins Zentrum von Organizing gestellt werden. Beziehungen zwischen organisierten Menschen sind zentral, damit sich diese aufeinander verlassen können, damit sie sich gegenseitig empowern und im Falle von Niederlagen und Repressionen ein Netz hinter sich wissen, in das sie sich fallen lassen können. Macht wird außerdem nicht allein durch das Erklämpfen politischer Maßnahmen aufgebaut, sondern auch durch Beziehungsarbeit und die Aneignung und Weitergabe von Kompetenzen.¹ Neue Aktive in ihrer Weiterentwicklung und der Übernahme von Aufgaben zu unterstützen, ist ein zentrales Element im transformativem Organizing. So kann peu à peu die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt werden. Dabei müssen jedoch auch unterschiedliche Aktivitätsgrade zugelassen werden. Das gilt umso mehr, wenn in der eigenen Organisation hohe Arbeitsbelastungen und unsichtbare Arbeit problematisiert werden. Nach einem langen Arbeitstag noch den Haushalt schmeißen zu müssen, Angehörige zu versorgen und dann



dass das Bestreiken unbezahlter Arbeit nicht sinnvoll ist. Es zeigt vielmehr auf, wie grundlegend diese Arbeit für das Funktionieren der Gesellschaft ist, weist auf die Prekarisierung und fehlende Anerkennung der Menschen hin, die sie ausführen, und kann Auslöser für innerfamiliäre Aushandlungen zur Umverteilung dieser Aufgaben sein. Außerdem macht das Bestreiken unbezahlter reproduktiver Arbeit zumindest an diesem einen Tag eine Kollektivierung und/oder Umverteilung dieser Arbeit nötig und zeigt damit Wege in eine bessere Zukunft auf.

»Denn damit Frauen und Queers am 8. März demonstrieren können und zur Kundgebung können, braucht es eine Kinderbetreuung am 8. März. Das heißt, die Wahl von Streik als Methode erfordert es, von vornherein ein Stück weit die Gesellschaft jetzt zu leben, die wir uns erträumen. Nämlich, dass die Kinderbetreuung kollektiviert wird, dass da maßgeblich Männer mit drin sind, weil männliche Freunde, Genossen und Mitstreiter das übernehmen oder können.«

Es wird aber auch an diesem Punkt wieder deutlich, wie wichtig es ist, das ganze Jahr

schen Szene und den Erfolg des feministischen Streiks in der Schweiz.

Auch wenn das Ziel ›Streik‹ zunächst zurückgestellt werden müsste, hat das Stecken eines zunächst unrealistisch erscheinenden Ziels die Entwicklung langfristiger Strategien notwendig gemacht. Dass die Bewegung in dieser Hinsicht auf bestem Wege ist, zeigt sich meiner Meinung nach durch die immer wieder stattfindenden Diskussions- und Austauschveranstaltungen zwischen Aktivist:innen und Gewerkschafter:innen sowie in der Unterstützung gewerkschaftlicher Organisationen durch Aktivist:innen. Beispiele sind hier die Unterstützung der Organizingkampagne im Uniklinikum Jena durch das lokale feministische Streikkollektiv sowie die bundesweite Solidarisierung feministischer Streikbündnisse mit den aktuell laufenden Tarifverhandlungen von ver.di im Sozial- und Erziehungsdienst (siehe die entsprechenden Beiträge auf S. 1 und 6).

Dass transformatives Organizing eine solche langfristige Strategie für die feministische Streikbewegung darstellen könnte, hat die interviewte Person aus der Schweiz am Ende des Interviews noch einmal treffend beschrieben:

Ist der Ferntourismus aus den reichen Ländern nützlich oder schädlich? Wer profitiert, wer verliert?

Tourismus
Urlaub in Entwicklungsländern
Magazin Verlag, 2014, 48 Seiten, 2 Euro
online bestellen: www.deutschland-und-die-welt.de

zeitschrift zur kritik der globalen ökonomie

lunapark²¹



Wir beten nicht mit oder nach. Wir analysieren. Klimanotstand & Kapitalwohlstand

Die Weltklimakonferenz in Glasgow begann mit großen Erwartungen. Sie endete mit Floskeln, die das Desaster kaum verdecken. Dass es seit 30 Jahren und seit 26 Klimakonferenzen diese fatale Bilanz gibt, hat wenig mit dem unzureichenden Willen von Regierungsvertretern oder mit schlechter Verhandlungsführung zu tun. Das Scheitern hat System. Mojib Latif's Feststellung, dass es seit der ersten Klimakonferenz sogar zu einer „Explosion“ des CO₂-Ausstosses gekommen sei, ist Ausdruck dieses „Systems“: Im Rahmen der kapitalistischen Produktionsweise, die ohne Wachstum nicht vorstellbar ist, sucht sich das Kapital immer neue Verwertungsmöglichkeiten – und in jüngerer Zeit ist das Greenwashing ein überaus erfolgreiches Geschäftsmodell.

an Bahnkiosken (meist neben KONKRET)
Probeheft kostenlos
Abo 4 Hefte/Jahr DE/AT 30 Euro
www.lunapark21.net

auch noch alle zwei Wochen in einem Plenum sitzen zu sollen, kann auf viele abschreckend wirken oder schlicht nicht umsetzbar sein. Im Organizing werden diese unterschiedlichen Aktivitätsgrade aber nicht nur zugelassen, sondern systematisch mit eingepplant.

* Imke Heller studiert Sozialwissenschaftliche Transformationsstudien an der FH Bielefeld.

Anmerkung:
1 Stall und Stoecker (1998): *Community Organizing or Organizing Community? Gender and the Crafts of Empowerment*, S. 740-743.

Haltung bewahren

Was wir brauchen, um renitent zu bleiben – von Yanira Wolf*

Beim Lesen der jüngsten Auseinandersetzung um die Entwicklung des Organizing in Deutschland¹ sticht für mich der persönliche Rückblick von Slave Cubela in seinem Buch »Hope, Anger – Aktion?« (siehe *express* 12/2021, S. 13) im Kapitel »Wie subjektive Erfolge objektiv folgenlos bleiben« hervor. Ich fühle mich angesprochen von diesem schonungslosen Mit-sich-ins-Gericht-gehen und mich bewegt die Ehrlichkeit. Ich teile seine Einschätzung, dass »das Organizing die sozialen Verhältnisse in diesem Land [nicht] besonders zum Besseren verändert hat« und dass bisher »keine größeren politischen Effekte trotz dieser [betrieblichen] Erfolge« erzielt werden konnten. Ich teile die Frustration beim Blick auf die Entwicklung der strukturellen Rahmenbedingungen innerhalb der Gewerkschaften. Ich teile auch die Sorge um die Instrumentalisierung von Organizing als Sozialtechnik, das nagende Hadern mit »faulen Kompromissen« und der eigenen Rolle darin.

Ich kann daher keine Gegenrede schreiben und will doch den Blick heben. Mich leitet dabei die Frage, was wir denn brauchen würden, um renitent zu bleiben.

Mich überrascht an Slave Cubelas Text, dass zwar immer wieder »die Anderen, denen es ähnlich geht« vorkommen – die Abrechnung aber allein an sich selbst durchgeführt wird. Das liest sich besser als eine anklagende Globalkritik an allen außer sich selbst. Der Text legt gerade deshalb wirksam den Finger in die kollektive Wunde, weil er bei sich anfängt und auch den eigenen Widersprüchen und der Gefahr der Resignation Raum gibt. Trotzdem kippt er immer wieder in einen selbstanklagenden Appell: Mit einer noch konsequenteren Praxis und »biographischen Radikalität« würdest du das Ruder schon rumreißen.

Ich würde dem entgegenhalten, dass wir der schmerzhaften Erkenntnis, dass »Wut – Hoffnung – Aktion« keine Zauberformel ist, etwas Entscheidendes abgewinnen müssen: Es ist ein Befreiungsschlag von der selbst auferlegten Bürde, Organizing nur richtig anwenden zu müssen. Denn diese Überhöhung der eigenen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten birgt eine verkappte Machtphantasie und kann in einer so festgefahrenen Kultur wie der Gewerkschaftswelt nur in Resignation, Anpassung oder Exit führen.

Diesen Tunnel müssen wir nicht hinuntergehen. Vielmehr müssen wir uns bewusst machen, dass individuelle Entscheidungen in gesellschaftliche Bedingungen eingebettet sind und nachhaltige Veränderung Orte der Verständigung über die nächsten (kollektiven) Schritte benötigt. Diese Orte sind rar gesät und müssten m.E. verstärkt bewegungsübergreifend aufgebaut werden. Denn wie Slave Cubela treffend beschreibt, verändert sich eine Institution nicht aus sich heraus. Es braucht den Blick auf mögliche Kooperationspartner, etwa die bewegungsorientierte Linke.

Aber das ist der zweite Punkt, der mir an dem Text Sorge bereitet: Der schonungslose Blick hat eine Schlagseite und einen nicht hilfreichen Nebeneffekt: Er bedient die Projektionsfläche einer aktivistischen Linken, die sich dadurch in ihrer Haltung gegenüber »der Gewerkschaft« bestätigt fühlen kann und sich nicht an die eigene Nase fassen muss.

Ich würde nämlich behaupten, der Grund dafür, dass »rekrutierte radikale Linke« so heftig »zwischen offenem Frust, wiederkehrender Hoffnung, dem Verdacht des Selbst-

betrugs und offener karrieristischer Anpassung« schwanken, liegt einerseits an dem heftigen Kulturschock und andererseits an dem Kontaktverlust zum einstigen Basislager, sobald sie in die Hauptamtlichkeit wechseln. Denn wo es keine Verzahnung zwischen Institution und Bewegung gibt, da fehlt das persönliche wie das politische Regulativ. Wo eine kooperative Praxis und ein Lernraum als Nährboden für Streit und Austausch fehlen, da reicht die Selbstkritik von Hauptamtlichen zur Veränderung der Umstände nicht. Daher halte ich das Eingehen von konkreten und langfristigen Kooperationsbeziehungen zwischen Organisation und Bewegungen im Rahmen des Möglichen und mit den jeweils Willigen für elementar.

Gute Voraussetzungen für Kooperation

Die Ansatzpunkte sind da. Das Experimentieren mit Organizing-Methoden hat uns eine gemeinsame Sprache und ein Verständnis von Handlungslogiken gegeben, auf denen es aufzubauen gilt. Die Berliner Krankenhausbewegung hat gezeigt, was gemeinsam möglich ist. Die Volksabstimmung um die Kampagne »Deutsche Wohnen Enteignen« verdeutlicht, wie erfolgreich Organizing adaptiert und weiterentwickelt werden kann.

Das ist kein Selbstläufer, wie die vielen lokalen wie überregionalen Versuche der Kooperation zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Bündnissen zeigen (z.B. Amazon, TVN-Kampagne, Frauen*streik). Für alle Akteure vitalisierend wird es, wenn es weniger um Solidaritätsgeschenke und mehr um Selbstermächtigung geht: Wenn Linke etwa ihr eigenes Lohnverhältnis politisieren und weniger die Genoss:innen als vielmehr die eigenen Kolleg:innen organisiert werden müssen (z.B. TVStud).

Das ist jedoch nur eine Antwort auf die Frage, was es brauchen könnte, um renitent zu bleiben. Die zweite will den Rahmen des Möglichen vermessen und darin realistische Zielsetzungen verfolgen.

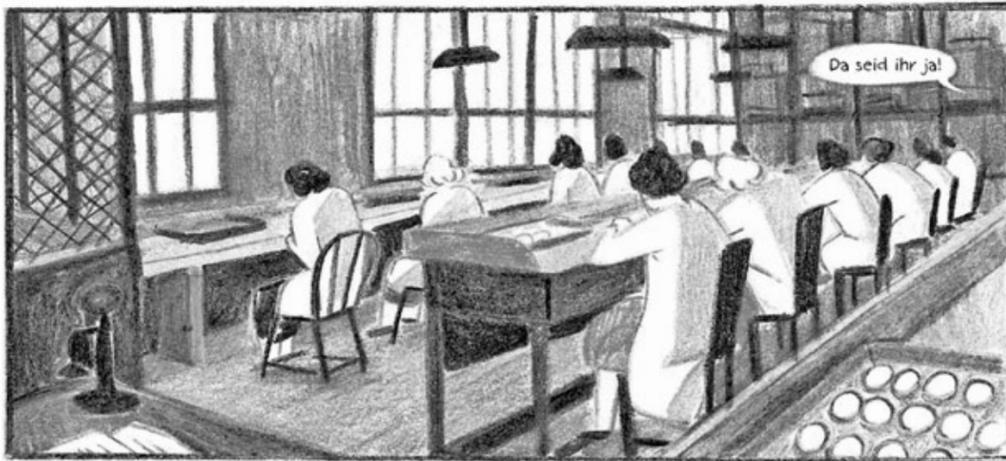
Organizing als Kulturarbeit und Motor der Veränderung

Vielleicht hilft es, eine kollektive Erinnerung daran anzustoßen, wie die Gewerkschaftslandschaft vor dem Ruck der Erneuerung und des Organizing ausgesehen hat. Ich kann nur ein paar Schlaglichter auf die Weichenstellungen beisteuern, die ich für die kollektive Bearbeitung der Probleme für wichtig halte:

In meiner Anfangszeit in der Gewerkschaftswelt habe ich einzelne großartige linke Hauptamtliche und Ehrenamtliche »alter Schule« kennengelernt, die jedoch alle etwas gemeinsam hatten: Sie waren vereinzelt, die Kultur um sie herum hat sie kaputt gemacht und sie konnten mir nicht beantworten, wie sie ihre Arbeit genau machten. »Watch and learn« war Luxus, viel mehr galt »Augen zu und durch«. Die Gewerkschaftswelt der Organizer:innen hingegen erschien – bei allen Konflikten – diverser und vitaler: Sie war nicht nur über Landesgrenzen vernetzt, sondern brachte Gewerkschafter:innen mit Sozialbewegten und mit kulturverändernden Praxisexperimenten zusammen. Sie stellte

Fragen nach Strategien und Ressourcen – und vor allem konnte sie klar benennen, was es zu lernen, erforschen und umzusetzen galt.

Als nach der Phase der abgesonderten Organizing-Projekte immer mehr die Integration dieser Arbeitsweise in die »Regelarbeit« forciert wurde, hat das Aushandlungsprozesse darum befördert, was eigentlich die Aufgaben, Rollen und Funktionen gewerkschaftlicher Praxis sind. Bei aller Kritik an der Verwässerung der Methode sowie der Instrumentalisierung als Controlling-Möglichkeit sehe ich darin auch den Schlüssel hin zur dringend notwendigen Professionalisierung und Vereinheitlichung gewerkschaftlicher Arbeit in der Breite. Organizing konnte gerade deshalb organisationsinterne Veränderungsprozesse verstärken, weil es als zerlegbare Sozialtechnik galt und nur zur Mitgliederwerbung kalkuliert eingesetzt werden sollte. Darüberhinaus erscheint mir hoffnungsvoll, dass durch die Arbeitsweise des Organizing ein ganzes Wissensgebiet Anerkennung bekommt: Wie man Menschen zu-



sammenbringt, was es braucht, damit Motivation und Moral aufrechterhalten bleiben etc. Es ist ein Drive weg von dem hegemonialen Zerrbild, nur Alphamänner seien gewinnbringend für die Gewerkschaftsarbeit – und diese bestehe nur aus dem Ausrufen von Arbeitskämpfen. Es ist heute unumstrittener als früher, dass diese komplexe »Interaktionsarbeit« und »Organisierungswissen« zusammen mit den gängigen Gewerkschaftsfeilern »Tarifarbeit« und »berufliche Fachlichkeit« zentral sind. Das sichert uns natürlich nicht die notwendigen Ressourcen – es ist aber ein besseres Fundament, um darum zu kämpfen.

Ich möchte hiermit nichts beschönigen, die politische Lage insgesamt ist desolat. Aber ich möchte hervorheben, was Slave Cubela kleinzureden scheint: seine Leistung, ein linkes Change-Management über Jahre vorangetrieben zu haben – mit eben all den Erfolgen, Misserfolgen, persönlichen Schwächen und Tiefpunkten. Er und die vielen anderen haben einen Weg bereitet und Leute darin bestärkt, weiterzugehen.

Das mag nicht beim Gedanken helfen, dass man eigentlich an anderer Stelle dringender gebraucht worden wäre. Das mag theoretisch sogar richtig sein. Eine ebenso wichtige Frage ist aber, ob das Anvisierte praktisch wirklich lebbar und umsetzbar ist. Denn was die Bewegung braucht, um stärker zu werden, ist nicht immer das, was ich persönlich dazu beitragen kann. Und dann wäre da noch die völlig legitime Frage, was ich brauche, um durchzuhalten und weiterzumachen.

Wenn Slave also mit »SOrganizing« als möglichem Ausweg neue Pfade begehen möchte

und damit vorschlägt, »Sorge/Gesundheit/Körper« in den Fokus gewerkschaftlicher Kämpfe zu nehmen, stehe ich mit all meinem feministischen Wissen bereit (»Wer hat's erfunden?«). Allein, ich stolpere erneut. Denn ich finde wenig Anzeichen dafür, dass die Frage nach den Kosten dieser Reproduktionsarbeit auch für uns selbst und unsere Beziehungen zueinander gelten könnten und gemeinsam besprechbar sein soll. Ich kenne das gut als Selbstschutz, denn der Blick auf die eigene Reproduktionskraft (und ihre Grenzen) ist gefährlich in einem Umfeld, wo die Arbeit niemals getan ist und eine Körperfeindlichkeit im Sinne des Funktionierens hegemoniale Lösung ist.

Vielleicht ist die Zeit dafür aber endlich reifer: Wer kann denn ernsthaft meinen, eine Kultur der Arbeitssucht, Herzinfarkte und Beziehungslosigkeiten sei ein Fundament für die Nutzung wichtiger Instrumente wie z.B. Körperkartierung. Die Eröffnung solcher Gespräche würde (genauso wie bei Organizing) nur zur Instrumentalisierung führen.

Dieser Selbstschutz beinhaltet eine Haltung, dass wir uns das nicht leisten könnten, dass wir selbst dadurch verweichlichen und keine Ressourcen mehr für »die richtigen Kämpfe« hätten. Wie wäre es mit einer alternativen Deutung: In der aktuellen politischen Lage werden wir häufiger verlieren, als das Anvisierte erreichen. Diese Niederlagen

sind keine Bankrotterklärungen, sie sind Ausdruck des Kräfteverhältnisses, Ergebnis dessen, was alle Beteiligten zu tun bereit und in der Lage waren. Deshalb ist die kollektive Bearbeitung der Fragen entscheidend: Wenn wir voneinander so viel erwarten, was können wir dafür und für die Regeneration zur Verfügung stellen? Zudem: Was brauche ich, um besser einschätzen zu können, wodurch ich Kraft bekomme, und was genau raubt mir Kraft? Was brauche ich, um mehr zu riskieren, und wie verschiebe ich meine individuellen Grenzen – bewusst und nachhaltig?

So individuell, wie die Antworten ausfallen werden: Kollektive Räume und die Qualität unserer Beziehungen zueinander geben erst die nötige Sicherheit, diesen Fragen nachzugehen und auch Ausdrucksformen und Bearbeitungsweisen für Niederlagen, Kraftverlust und Sinnkrisen zu schaffen – und die persönliche Dimension nicht gegen die kollektive auszuspielen. Wir müssen lernen, unsere Beziehung zueinander und die Niederlagen als Teil des Arbeitsprozesses zu verstehen.

* Yanira Wolf ist Gewerkschaftssekretärin bei ver.di in Göttingen und aktiv im feministischen Bündnis zum 8. März in Göttingen. Sie versteht Gewerkschaftspraxis als Teil von sozialen Bewegungen und versucht, diese gemeinsam mit Mitgliedern und Aktivist*innen umzusetzen. Bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung erschien im vergangenen Jahr von ihr die Broschüre »Streikpraxis. Feminist:innen aus Bewegung und Gewerkschaft berichten«. Restexemplare können über die Redaktion bezogen werden.

Anmerkung:

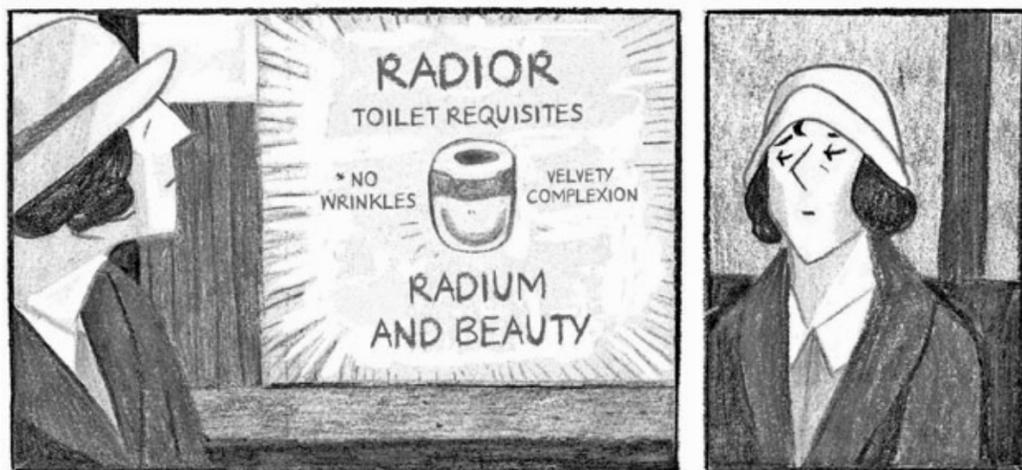
¹ Siehe u.a. Jana Seppelt & Kalle Kunkel: »Was Organizing (nicht) ist«, in: Zeitschrift Luxemburg, Nr. 5/2021; Michael Heldt: »Hauptsache kämpfen reicht nicht«, in: SoZ, Nr. 5/2021; Florian Wilde: »Organizing heißt Ermächtigung«, in: SoZ, Nr. 5/2021

Einzig realistische Alternative: enteignen

Ein Gespräch mit Sebastian Durben* über die Perspektive der Kämpfe um das privatisierte Uniklinikum Gießen-Marburg

Seit 2006 ist das Universitätsklinikum Gießen-Marburg (UKGM) privatisiert. Es bildete ein Prestigeobjekt, ist aber bis heute das einzige privatisierte Uniklinikum geblieben. Sebastian Durben hat über die Geschichte der Privatisierung und die vergangenen wie aktuellen Widerstände dagegen seine wissenschaftliche Abschlussarbeit verfasst und ist selbst aktiv im lokalen Aktionsbündnis. Für die Redaktion sprach Karin Zennig mit ihm zu seinen Einblicken und möglichen Ausblicken.

Privatisierung im Allgemeinen aber auch von Krankenhäusern im Speziellen ist nichts Neues, man hat sich fast schon dran gewöhnt. Warum hast Du eine Arbeit zur Privatisierungsgeschichte des UKGM geschrieben?



In Mittelhessen gibt es keinen vergleichbaren sozialen Konflikt, der über einen so langen Zeitraum ausgetragen wird und eine ähnliche Bedeutung für die Region und ihre Menschen hat. Es gibt hier sehr viel informelles Wissen zu den Kämpfen gegen die Privatisierung des UKGM. Mit meiner Arbeit möchte ich auch einen kleinen Beitrag dazu leisten, dieses Wissen der vergangenen Jahre für die aktuellen Auseinandersetzungen nutzbar zu machen. Wer sich für Gesundheitskämpfe im Allgemeinen und die Krankenhausbewegung im Speziellen interessiert, kommt um das UKGM m.E. nach nicht herum. Der Misserfolg der Privatisierung ist ein entscheidender Grund dafür, dass bislang keine weiteren Universitätskrankenhäuser privatisiert wurden.

Was macht das UKGM so besonders im Verhältnis zu anderen Krankenhaus-Privatisierungen?

Universitätskliniken sind Krankenhäuser der Maximalversorgung. Dieser Umstand verhindert im System der Krankenhausfinanzierung eine zentrale Akkumulationsstrategie privater Krankenhauskonzerne, die als »Rosenpickerei« bezeichnet wird. Konkret heißt das, dass privatisierte Krankenhäuser sich oftmals auf nach dem herrschenden Fallpauschalensystem der DRGs besonders lukrative Behandlungen spezialisieren. Universitätskliniken müssen aber qua Versorgungsauftrag das gesamte Behandlungsspektrum vorhalten. Die Rhön-Kliniken AG hat daher als erste Eigentümerin viele Dinge versucht, um dennoch profitabel zu wirtschaften. Der Firmenvater Eugen Münch hatte das Ziel, die Arbeitsabläufe im Krankenhaus zu standardisieren und taylorisieren; also de facto

die Industrialisierung des Krankenhauses voranzutreiben, um die Behandlungskosten möglichst effizient und niedrig zu halten. Zum Vorbild nahm er sich dafür z.B. Automobilfabriken. Hiervon schaute sich die Rhön AG zudem die Unterteilung in direkte (Produktion) und indirekte Bereiche (Verwaltung) ab, indem er das Personal in sogenannte »patientenferne« und »patientennahe« Bereiche unterteilte.

Die besondere Bedeutung der Privatisierung des UKGM erklärt sich m. E. aus zwei Gründen: Zum einen ist das UKGM das größte Unternehmen mit den meisten Mitarbeiter:innen in ganz Mittelhessen. Ca. 10.000 Menschen arbeiten direkt am UKGM, dazu kommen noch 2.500 Zuliefererbetriebe und mehr als 5.000 Medizinstudierende. Es ist in seiner wirtschaftlichen Bedeutung damit wichtiger für Mittelhessen als der Frankfurter Flughafen für das Rhein-

Main Gebiet. Darüber hinaus ist ein Universitätsklinikum ja auch für Forschung und Lehre zuständig, seine Privatisierung betrifft damit auch den Bereich der Bildung. Anders als heute oftmals dargestellt ging auch damals in den 2000ern selten eine Krankenhausprivatisierung ohne Protest über die Bühne. Aber die Privatisierung des UKGM hat das Fass zum Überlaufen gebracht und deutlich mehr Menschen dagegen auf die Straße gebracht als bei anderen Krankenhausprivatisierungen zuvor.

Was hat sich damals durch die Privatisierung geändert?

Der Katalysator für das Vorhaben der Privatisierung war ein Investitionsstau, der vor allem das Gießener Uniklinikum betraf. Er hatte sich über die Jahre aufgebaut, sowohl unter Rot-Grün als auch unter der CDU-Regierung. Gleichzeitig gab es das Mantra leerer öffentlicher Kassen, so dass Roland Koch die Privatisierung als einzige Maßnahme zur Rettung des Uniklinikums darstellen konnte. Zu Hilfe kam ihm dabei, dass die Forderung zuerst aus den Reihen der Gießener Klinikdirektor:innen geäußert wurde. Fehlendes Geld ist ja nicht nur Ideologie, es hätte aber durchaus auch innerhalb des kapitalistischen Rahmens andere Möglichkeiten gegeben. Die CDU-Regierung setzte auf knallharte Austerität und machte sich die Situation zunutze, um weitere Teile der ehemals öffentlichen Daseinsvorsorge noch stärker der Kapitallogik zu unterwerfen und gleichzeitig zwei nahe aneinander gelegene Unikliniken zu fusionieren – eine Idee, die bereits in den Schubladen vorheriger Landesregierungen lag. Dem Uniklinikum in Marburg ging es wirtschaftlich gut, dort wurde die Fusion be-

fürwortet und die Privatisierung abgelehnt. In Gießen war es genau andersherum. Diesen Widerspruch nutzte die CDU-Regierung, um beide Maßnahmen durchzusetzen.

Zunächst wurden einige Bereiche, wie die Wäscherei, zusammengelegt und später ausgegliedert, die Fahrbereitschaft wurde ohne Ankündigung ganz eingestampft. Rhön hätte sicher noch deutlich mehr Outsourcing betrieben, doch der Betriebsrat hatte sich erfolgreich dagegen gewehrt. Das UKGM war früher keine gewerkschaftliche Hochburg. Das hat sich geändert. 2004 war das Land Hessen im Zuge der »Operation Sichere Zukunft«, der hessischen Variante der Agenda-Austeritätspolitik jener Tage, aus dem Tarifverbund der Länder ausgetreten und verhandelt seitdem den eigenständigen TV-H. Im privatisierten UKGM fand selbst der TV-H keine Anwendung und Rhön rief zu Verhandlungen für einen Haustarif auf.

Im Zuge dessen traten viele Beschäftigte ver.di bei. Seit 2007 etwa drangen dann immer neue Berichte in die Öffentlichkeit, die die Arbeitsbedingungen an Deutschlands einzigem privatisierten Uniklinikum skandalisierten. Zur Wahrheit gehört jedoch auch: Die Arbeitsbedingungen in der gesamten Krankenhauslandschaft verschlechterten sich im Zuge der Umstellung auf das DRG-System. Am UKGM geschah dies schneller und mit größerem Druck, da es bei aller grundsätzlichen Kritik am System der Krankenhausfinanzierung einen Unterschied macht, ob die Beschäftigten auch noch zusätzlich die Renditeerwartungen der Aktionär:innen befriedigen müssen. Am UKGM kam zudem noch erschwerend hinzu, dass die Beschäftigten die Kosten zur Lösung eines 200 Millionen Euro schweren Investitionsstaus zunächst selber erwirtschaften sollten.

Wie funktioniert das UKGM aktuell? Was hat sich durch den Kauf von Asklepios geändert?

Im Gegensatz zu Rhön, deren Firmenideologie in einigen Bereichen gut zur Sozialpartnerschaft des fordistischen Zeitalters passt, haben wir es bei Asklepios mit einem ausgewiesenen neoliberalen, gewerkschaftsfeindlichen Akteur zu tun. Es steht zu befürchten, dass der Konzern noch einmal alles versuchen wird, um das UKGM auf Teufel komm raus profitabel zu trimmen. Aktuell sind die Arbeitsbedingungen für viele Beschäftigte unverändert schlecht. Viele sind ausgebrannt und können nicht mehr. Die Pandemiesituation tut ihr Übriges dazu. Erst im Oktober 2021 hat die gesamte Belegschaft der chirurgischen Station 235 (Gefäßchirurgie) am Standort Marburg kollektiv gekündigt und ist zum evangelischen Krankenhaus nach Gießen gewechselt. Das hat für großes Aufsehen gesorgt, ist aber leider wieder ohne wirkliche Konsequenzen versandet.

Ursprünglich rühmte sich die hessische Landesregierung unter Roland Koch damit, dass durch die Privatisierung nicht nur die Standorte gesichert würden, sondern die öffentliche Hand auch Geld spare, weil der Konzern auf Investitionsmittel verzichte. Rhön wollte zeigen, dass private Träger die besten und leistungsfähigsten sind. Das ist ihnen nicht gelungen, seitdem gibt es regel-

mäßig Auseinandersetzungen um die sogenannte Trennungsrechnung und um Investitionsmittel.

Kannst Du uns etwas über die ja längere Geschichte der Proteste erzählen?

Seit der Privatisierung des UKGM gibt es immer wieder zivilgesellschaftliche Bündnisse, die Proteste für die De-Privatisierung des Universitätsklinikums organisieren. 2005 wurde die Bürgerinitiative »Rettet die Klinika« auf Initiative der Personalrät:innen beider Standorte gegründet. Sie bestand aus Gewerkschafter:innen, Parteien, aber auch dem Marburger AStA, attac und der linksradikalen Gruppe d.i.s.s.i.d.e.nt. Nachdem die Privatisierung nicht verhindert werden konnte, schloss die BI leider ein. 2009 gründeten Hausärzt:innen die Bürgerinitiative NotRuf 113, um auf die sich stetig verschlechternden Behandlungsbedingungen am UKGM hinzuweisen. Offiziell gibt es diese BI immer noch, auch wenn sie nicht aktiv ist. 2012 schließlich hat sich das bis heute aktive Aktionsbündnis »Gemeinsam für unser Klinikum« gegründet. Anlass waren die erfolgreichen Proteste gegen einen drohenden Stellenabbau von 500 Beschäftigten über beide Standorte hinweg.

Das war das bislang erste und einzige Mal in der Geschichte des privatisierten UKGM, dass die gewerkschaftlichen Kämpfe der Beschäftigten mit den eher zivilgesellschaftlichen Kämpfen für die Rückführung des UKGM in öffentliches Eigentum zusammenfielen und eine entsprechende Wirkung entfalten konnten. Möglich war dies, weil zur gleichen Zeit, als die Pläne zum Stellenabbau bekannt wurden, Fresenius-Helios ein Übernahmeangebot an die Rhön-Aktionär:innen aussprach. Bei erfolgreicher Übernahme hätte die Landesregierung über die sogenannte change of control-Klausel die Möglichkeit gehabt, ein Vorkaufsrecht geltend zu machen. Die Übernahme von Rhön durch Fresenius scheiterte jedoch an Asklepios und B. Braun, die beide genügend Anteile für eine Sperrminorität erwarben und so die Übernahme platzen ließen. Somit war

PROKLA ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT



Einzelheft: ca. 176 S., € 15,-

Schwerpunktt Themen

- Nr. 202: Green New Deal!? (1/2021)
- Nr. 203: Die USA vor, mit und nach Trump (2/2021)
- Nr. 204: Vergessenes Land? Perspektiven auf rurale Entwicklung (3/2021)
- Nr. 205: Gesundheit mit System (4/2021)
- Nr. 206: Corona und die Folgen (1/2022)

Probleme anfordern!
Bertz + Fischer | prokla@bertz-fischer.de | www.bertz-fischer.de/prokla

mandelbaum verlag

Am Beispiel Online-Versanhandel und Fleischindustrie wird gefragt, wie man zum Migranten, zur Migrantin gemacht wird und wie man den Zumutungen, die damit verbunden sind, entkommen kann.



Peter Birke
GRENZEN AUS GLAS

Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland
400 Seiten | 27 Euro

www.mandelbaum.at

die rechtliche Grundlage für die change of control-Klausel nicht vorhanden, selbst wenn der Druck der Bewegung groß genug gewesen wäre, um die Landesregierung zum Handeln zu bewegen. Dafür konnte zumindest der Stellenabbau verhindert werden.

Danach hat das Bündnis die Wächterfunktion übernommen, die sich die BI »Rettet die Klinika« bereits 2005 vorgenommen hatte. Mit einem Auge hoffte das Aktionsbündnis immer darauf, dass sich eine Möglichkeit eines Rückkaufs des UKGM durch das Land ergibt. Mit dem Auslaufen der change of control-Klausel im Jahr 2020 ist diese Hoffnung genommen worden. Dann wurde jedoch ein Rechtsgutachten durch ver.di, die Rosa-Luxemburg-Stiftung und die Fraktion DIE.LINKE im Hessischen Landtag erstellt, das andere Möglichkeiten zur Rückführung des UKGM in öffentliches Eigentum prüfte. Dieses Rechtsgutachten kam zu dem Schluss, dass die Möglichkeit bestehe, das UKGM nach Artikel 15 des Grundgesetzes zu vergesellschaften. Daraufhin startete das Aktionsbündnis eine Petition für eben jene Vergesellschaftung des UKGM nach Artikel 15, deren Unterschriften nun im Petitionsausschuss des hessischen Landtages liegen.

Du bist ja selbst auch im aktuellen Bündnis aktiv. Bitte erzähl uns etwas über die Zusammensetzung und die Ausrichtung des Bündnisses.

Ich berichte gern, spreche aber nicht im Namen des Bündnisses. Im Aktionsbündnis organisieren sich ver.di, ehemalige und aktive Betriebsrät:innen, Parteivertreter:innen v.a. von SPD und LINKE, die kritischen Mediziner:innen sowie die Interventionistische Linke und interessierte Einzelpersonen. Durch die Corona-Krise und die Situation am UKGM gab es neuen Zulauf und großes Interesse, das bislang aber nicht in Aktion umgesetzt werden konnte. Der Druck im Kessel – sowohl im Betrieb als auch in der Bevölkerung – ist groß. Es fehlt bislang aber an Handlungsmöglichkeiten, wie diesem Umstand Ausdruck verliehen werden kann. Es gibt ein Spannungsfeld zwischen dem Wunsch, die konkrete Arbeits- und Behandlungssituation am UKGM zu verbessern, Streikaktionen zu unterstützen usw., und dem Ziel, das UKGM wieder in öffentliches Eigentum zu überführen. Wirklich erfolgreich war die Bewegung, als sie beides zusammengeführt hat, im Jahr 2012. Was es m.E. bräuchte, wäre eine mittelhessische Symbiose aus Berliner Krankenhausbewe-

gung und DWE [Deutsche Wohnen enteignen], die beide – wenn alles klappt – dieses Jahr mit unserem lokalen Aktionsbündnis in einen Austausch dazu kommen werden.

Aus meiner Arbeit heraus würde ich sagen, dass mit dem Wechsel von Rhön zu Asklepios, mit dem Auslaufen der change of control-Klausel und der Veröffentlichung des Gutachtens eine neue Phase der Kämpfe auch für das Aktionsbündnis begonnen hat. Entscheidend wird nun sein, dass die Akteur:innen Wege finden, auch gegen den Willen von Landesregierung und Konzern ihre Forderung durchzusetzen. Um die Beantwortung dieser Fragen wird ebenfalls intensiv gerungen.

Ihr stützt euch in eurer Auseinandersetzung auf ein Rechtsgutachten, das eine juristische Handhabe zur Entprivatisierung eröffnet. Wie kam es zu dem Rechtsgutachten und was genau bedeutet das?

Drei Punkte erscheinen mir besonders interessant:

- Es ist die erste Perspektive in mehr als 15 Jahren der Kämpfe, die nicht nur reagiert, die also nicht auf das Verhalten eines Unternehmens angewiesen ist.
- Der Volksentscheid zu DWE hat gezeigt, dass sich Mehrheiten für Vergesellschaftung zentraler Grundbedürfnisse menschlichen Zusammenlebens organisieren lassen. Bislang war die Strategie des Protests appellativer Natur ohne wirkliches Druckmittel. Es wurden Demonstrationen durchgeführt, Leser:innenbriefe geschrieben, Unterschriften gesammelt, Busse nach Wiesbaden zum hessischen Landtag organisiert usw. Das alles war ohne Erfolg, wenn dieser an dem Umstand gemessen wird, in wessen Eigentum das UKGM sich noch immer befindet. Allerdings konnte man die Debattenhöhe durchaus erfolgreich so drehen, dass mittlerweile nur noch hart gesottene FDPler ernsthaft versuchen, die Privatisierung als Erfolg zu verkaufen. Selbst bis tief in die CDU wird eingesehen, dass die Privatisierung ein Fehler war.

Aber Asklepios wird das UKGM nicht freiwillig verkaufen und selbst wenn, dann zu einem Preis, für den das Land keine dafür notwendigen Rücklagen gebildet hat. Und: Das Land hat bereits gesagt, dass es sich nicht traut, den Artikel 15 des Grundgesetzes für die Vergesellschaftung gegen den Willen von Asklepios zu nutzen. Ganz zu schweigen davon, dass sie es auch ideologisch nicht wollen, so sehr die Grünen auch betonen, wie suboptimal sie die ganze Situation finden. D.h., es braucht eine Perspektive, wie die Landesregierung gegen ihren Willen gezwungen werden könnte, das Rechtsgutachten umzusetzen, und das UKGM gegen den Willen von Asklepios in öffentliches Eigentum zu überführen. Diese Perspektive könnte ein Volksentscheid sein, für dessen Quoren jedoch die wohlgesonnene mittelhessische Bevölkerung alleine nicht ausreicht.

Was würde dieser Schritt bedeuten? Und wie würde sich die Ent-Privatisierung auf den Betrieb, die Arbeitsverhältnisse, die Arbeitsorganisation etc. im Klinikum auswirken?

Das Kernproblem bleibt das System der Krankenhausfinanzierung als solches. Wir wissen, dass es auch in öffentlichen (Universitäts-)Krankenhäusern zahlreiche Probleme gibt, an denen die Vergesellschaftung alleine

nichts ändern kann. Aber die Kampfbedingungen für darüber Hinausgehendes würden sich sichtlich verbessern. Klar ist: Ein vergesellschaftetes Krankenhaus muss ein demokratisiertes Krankenhaus sein, an dem alle daran Beteiligten mitwirken können. Es wird ein UKGM sein, in dem der Druck, Rendite und Investitionskosten für Aktionär:innen zu erwirtschaften, weggefallen ist. Es muss ein UKGM sein, in dem es genügend Personal in allen Bereichen – nicht nur in der Pflege – gibt. Es wäre ein UKGM, das die Belegschaft nicht in patientenferne und patientennahe Bereiche aufteilt, sondern das UKGM als Ganzes begreift, in dem alle aufeinander angewiesen sind – von der Küche über die Reinigung bis hin zur Verwaltung, Pflege und dem ärztlichen Dienst. Es wäre ein UKGM mit mehr Personal und höheren Löhnen, mit einer besseren Behandlungssituation für Patient:innen, mit einer besseren Infrastruktur und mit mehr Zeit und Freiheiten für gute Forschung und Lehre. Immer begrenzt durch das System der Krankenhausfinanzierung und die kapitalistische Umwelt, in der wir uns befinden, und doch: Es wäre eine deutliche Verbesserung.

Bei DWE gibt es auch Diskussionen dazu, was als Wertmaßstab für die Entschädigung bei einer Enteignung angelegt werden sollte, der Marktpreis oder der Richtpreis. Gibt es eine solche Diskussion auch bzgl. des UKGM?

Leider noch nicht. Das UKGM wurde seinerzeit für gerade einmal 112 Millionen Euro verkauft, obwohl alleine die Vermögenswerte ein Vielfaches davon betragen. Das wird, ebenso wie die Ausgestaltung eines vergesellschafteten UKGMs, eine Debatte für sich. Die erste, die wir führen müssen, ist: Wie können wir die Landesregierung dazu bringen, Artikel 15 des Grundgesetzes anzuwenden? Deren Argument war nämlich gerade nicht ein möglicher zu zahlender Entschädigungspreis, sondern der Umstand, dass Artikel 15 GG bislang nie angewendet wurde und daher juristisch wie praktisch

Die Frage ist, wie können Menschen in Offenbach oder Kassel überzeugt werden, für die Vergesellschaftung zu stimmen? Eine Überlegung ist natürlich, die oben schon erwähnte besondere Bedeutung des UKGM auch über Mittelhessen hinaus darzustellen und zu argumentieren. Eine andere Überlegung ist, die privatisierten kommunalen Krankenhäuser, die es relativ prominent auch beispielsweise in Offenbach gibt, in ein solches Vergesellschaftungsvorhaben einzubeziehen. Konkret heißt das, einen Volksentscheid zur Vergesellschaftung aller privatisierter Krankenhäuser in Hessen zu organisieren. Dazu müsste es eine Vernetzung lokaler Akteur:innen in den unterschiedlichen Kommunen geben, in denen solche Häuser zu finden sind. Es bräuchte wahrscheinlich noch ein Rechtsgutachten, das die Frage beantwortet, wie so etwas möglich sein könnte. Unikliniken sind bspw. in der Regel Sache des Landes, privatisierte Krankenhäuser sind Sache der Kommunen. In welche Rechtsform diese Häuser überführt werden usw. sind Sachen, die dafür zu klären wären. Das sind jedoch (leider) derzeit alles idealistische Gedankenexperimente, denen es an realer sozialer Bewegung fehlt. Und doch: Die Möglichkeit steht im Raum. Es könnte beispielsweise an Dynamik gewinnen, wenn DWE die Umsetzung des Volksentscheides durchsetzt und der Artikel 15 des Grundgesetzes erstmals Anwendung findet. Dann gäbe es ein reales Beispiel, auf das sich verweisen ließe und das die bestehende Rechtsunsicherheit erstmals klären würde. So lange müssten Bewegungen allerdings auch nicht warten, um damit anzufangen!

Im Bund und im Land zeichnen sich möglicherweise links-liberale Mehrheiten ab. Seht ihr damit eine größere Option der tatsächlichen Realisierung verbunden?

Ich kann nicht für das Bündnis, sondern nur für mich sprechen. Die Auseinandersetzungen mit der Geschichte der Privatisierung und in diesem Zusammenhang auch mit der



sehr schwer umsetzbar sei. Das ist natürlich ein Angsthasen-Argument. Und was den Preis angeht, ist klar, dass auch der ein Ergebnis politischer Auseinandersetzungen ist. Es muss nicht nach Marktpreis vergesellschaftet werden.

Es braucht über 43.000 Unterschriften für ein Volksbegehren. Nach 16 Jahren Kampf ums UKGM liegen jetzt 1.800 Unterschriften vor. Woraus leitet ihr euren Auftrag ab oder andersrum, ist das nicht ein aussichtsloses Vorhaben?

Das sind ja nur die Quoren für die erste Stufe des Zulassungsverfahrens. Die würde Mittelhessen vielleicht noch alleine schaffen und das hat in der Vergangenheit bei der Petition gegen Stellenabbau und für die Rückkehr zum Land 2012 auch schon geklappt.

Für das eigentliche Volksbegehren müssen 218.640 Wahlberechtigte innerhalb von sechs Monaten unterschreiben. Das alleine ist mit Mittelhessen nicht zu stemmen.

Geschichte der Krankenhausfinanzierung haben gezeigt, dass es nicht ratsam ist, darauf zu hoffen, dass die Regierenden schon von sich aus das Richtige tun werden – welcher Partei sie auch angehören mögen. Das Fallpauschalensystem der DRGs wurde unter Rot-Grün Anfang der 2000er eingeführt und zahlreiche Krankenhäuser in Hessen wurden auch unter Beteiligung von SPD oder Grünen privatisiert. Es muss eine Durchsetzungsperspektive entwickelt werden, die sich nicht auf appellative Politik zurückzieht, sondern nach vorne geht und die Landesregierung zu unserem Glück zwingt. Oder ganz platt: Wir können nicht auf linksliberale Mehrheiten hoffen, wenn wir es denn überhaupt tun, sondern müssen selbst aktiv werden.

** Sebastian Durben lebt seit Jahren in Marburg und hat an der Philipps Universität Politikwissenschaft studiert. Aktuell arbeitet er als Referent für die Linksfraktion im hessischen Landtag und engagiert sich politisch im Bereich sozialer und gewerkschaftlicher Kämpfe.*

»Die schlagen uns tot«

Reihe »revisited«: Der »wilde« Streik bei Hella Lippstadt in der Sichtweise des express, August 1973

Für unsere Retrospektive auf 60 Jahre *express* und *express international* haben wir in dieser Ausgabe anlässlich des nahenden 8. März einen Beitrag zum Streik bei Hella Lippstadt 1973 ausgewählt.

Die »wilden« Streiks des Jahres 1973 sind allseits bekannt, allerdings nicht gleichermaßen: Ford Köln und Pierburg Neuss sind intensiv zeitgenössisch dokumentiert und auch historisch aufgearbeitet worden – nicht zuletzt durch das SB und den *express* selber. Der Film »Ihr Kampf ist unser Kampf« über den Pierburg-Streik (siehe *express* 10/2021, S. 18f.) sowie der von Dieter Braeg herausgegebene Band »Wilder Streik – das ist Revolution« (Berlin 2012) haben vor allem Pierburg als einen dezidierten Streik von Frauen für ein frauenspezifisches Thema – mit der Abschaffung der Leichtlohngruppe II die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit – bekannt gemacht.

Dabei fand das, was in Pierburg 1973 als Alleinstellungsmerkmal gilt, in Lippstadt schon vier Jahre zuvor statt: »Am 16. September 1969 begann ein dreitägiger Streik bei der Westfälischen Metallindustrie Hueck und Co., genannt Hella (...) Von den 2.400 Beschäftigten waren rund 2.000 Frauen, hauptsächlich aus Italien, Spanien, Jugoslawien und Griechenland. Auslöser des Streiks war, dass die Frauen allesamt nach der untersten Lohngruppe I bezahlt wurden (...). Im Ergebnis wurde die Bezahlung der Streiktage sowie eine Überprüfung der Eingruppierungen erreicht (...) (Dribbusch, Heiner: Streikende Frauen in der Bundesrepublik; in: Artus u.a. 2020, S. 50 – 74, hier: S. 56). Auch der bekannte Streik bei Pierburg 1973 ist nicht aus heiterem Himmel entstanden: Die Leichtlohngruppen waren bereits in einem entsprechenden Streik 1970 Thema, die Belegschaften von Hella und Pierburg standen in einem engen Austausch miteinander.

In der Gemengelage der Streikwelle 1969 war der Streik bei Hella dem *express international* in diesem Jahr kein eigener Beitrag wert. Doch auch der Streik bei Hella Lippstadt vom 16. bis zum 19. Juli 1973 gehört nicht zu den ganz unbekannteren »wilden« Streiks des Jahres, obwohl er publizistisch im Schatten vor allem des Pierburg-Streiks einen Monat später steht. Die Leichtlohngruppe I gab es bereits nicht mehr, sie wurde 1970/71 tariflich abgeschafft. Thema bei Hella Lippstadt 1973 war, wie auch bei Pierburg Neuss, nun die Leichtlohngruppe II.

Die zeitgenössischen Quellen erwähnen (mit Ausnahme der Zeitschrift »Wir wollen alles« offenbar) die vergeschlechtlichte Dimension des 1973er-Arbeitskampfs bei Hella interessanterweise kaum – das gilt auch für den im Folgenden dokumentierten Bericht aus dem *express* 8/1973. Dieser entstammt einer ganzen Reihe von Berichten zu den aktuellen Streiks des Sommers 1973 und trägt deswegen den profanen Titel »Hella Lippstadt«.

»Die schlagen uns tot«, sagte der Betriebsratsvorsitzende der Westfälischen Metallindustrie KG – Hueck & Co, »wenn wir die zur Arbeit auffordern!« DIE waren ausländische Kollegen aus Spanien, Griechenland, Italien und der Türkei, die bei HELLA – so ist die Firma als Automobilzuliefererbetrieb auch bekannt – arbeiten.

Am Montag, dem 16. Juli hatte man 800 deutschen Facharbeitern im Werkzeugbau eine Lohnerhöhung zugebilligt. Bei den steigenden Lebenshaltungskosten sicher berechtigt. Die ungelerten Arbeiter aber, das sind fast ausschließlich die ausländischen Kolleginnen und Kollegen, gingen leer aus. Sie arbeiten in den Lohngruppen 2 und 3 und ein Verdienst von DM 600 bis DM 700 netto schien dem Unternehmer auch weiterhin angebracht, während die deutschen Arbeiter zum Teil mehr bekamen.

Nach drei Tagen Streik, als des Bundesbürgers liebstes Spielzeug in Gefahr war, ein Auto läuft nämlich ohne lichttechnische Ausrüstung nicht vom Band, war auch die Presse bereit, den totgeschwiegenen Streik »lebendig« werden zu lassen. BILD war dabei und berichtete: »Gastarbeiter verprügelten ihre deutschen Kollegen!«

Die ausländischen Arbeiter in Lippstadt

Die Situation der Arbeiter in Lippstadt ist schlecht. Es gibt kaum andere Arbeitsplätze als bei HELLA, und wer dort fliegt, der kriegt in Lippstadt kein Bein mehr auf die Erde. So waren die Geschäftsleute von Lippstadt und Umgebung doch sehr verängstigt, als die Parole umging, man wolle die gastliche Stadt verlassen und anderswo Arbeit suchen. Deutsche Bewohner aber von Lippstadt, mit denen man über den Streik sprechen wollte, waren kaum bereit, etwas zu sagen. Man sah auf die streikenden ausländischen Kollegen herab, grinste sich eins, klopfte höchstens mal anerkennend eine ausländische Schulter und sagte: »Du schon machen gut!« – Doch ansonsten war man als deutscher Kollege nicht bereit, sich dem Streik anzuschließen.

Wie bei John Deere in Mannheim war es gelungen, die »gewalttätigen« und bösen »Gastarbeiter« zu isolieren. Die Polizei von Lippstadt saß im Betrieb und bewachte arbeitswillige Leute, die Geschäftsleitung und den Betriebsrat, der gegen solches Vorgehen der Polizei, die mit Stahltrössen die Betriebsgänge abriegelte, nichts einzuwenden hatte.

Berechtigte Forderungen der streikenden Belegschaft aber, so konnte man hören und lesen, seien Auswurf einer »roten Wut« und die als »Schulterklopfsocialisten« eingesetzten Sachbearbeiter der Sozialabteilung (bei dieser Firma gibt es auch eine »Personalförderung« – wahrscheinlich zur Förderung der unterbezahlten ausländischen Kollegen) und des Betriebsrates sprachen von Anarchismus, Militanz und ihrer Hilfslosigkeit. Dabei passierte gar nichts. Angestellte konnten belagerte Werkstore ungehindert passieren und sich in außer Haus liegenden Werksteilen Unterschriften holen. Keiner der Streikenden griff sie an, weder verbal noch in anderer Form. Andererseits aber saß die Polizei im Betrieb und war auch bereit gewesen, mit Hunden gegen die Streikenden vorzugehen, dabei wurden einige Menschen verletzt. Doch die Solidarität unter den ausländischen Frauen und Männern war größer, man behielt die Nerven und streikte weiter. Die Ge-

Der *express* feiert 2022 ein doppeltes Jubiläum: 1972 fusionierte der *express international* mit der Sozialistischen Betriebskorrespondenz des Sozialistischen Büros (SB) und erscheint somit 2022 seit 50 Jahren als »Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit«. Als *express international* war zehn Jahre zuvor, im Mai 1962 die Nullnummer der Zeitung erschienen.

Aus diesem Anlass veröffentlichen wir in diesem Jahr in jeder der zehn Ausgaben einen historischen Beitrag, um einen Überblick über die Diskussionen zu geben, die den *express* seit 60 Jahren beschäftigen – und die mit diesem Projekt verfolgten Perspektiven verdeutlichen.



schäftsleitung bediente sich auch der Gewerkschaft, der Juniorchef sprach von der »Selbstverständlichkeit«, daß die IG Metall tarifvertragstreu sei und den Streik nicht unterstützte.

Der Streikverlauf

Doch auch dies nützte nichts. Am Donnerstag, 19. Juli setzten die Streikenden eine Streikleitung ein, die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung aufnahm. Zuerst hatte die Direktion 15 Pfennig pro Stunde mehr angeboten. Das war den Kollegen zu wenig. Gestützt auf arbeitswillige deutsche Kollegen war man der Meinung, stärker zu sein.

Einzelne befragte Vertrauensleute und Betriebsräte, die eigentlich für Informationen hätten sorgen müssen, wußten von nichts. So sah man deutlich, daß einzelne Teile des Gewerkschaftsapparates, des Vertrauenskörpers und des Betriebsrates eifrig bemüht waren, die berechtigten Forderungen der ausländischen Arbeiterinnen und Arbeiter abzuwürgen.

Der Erfolg der Verhandlungen ist nur der einmütigen Haltung der Streikenden zu verdanken. Dabei ist es besonders traurig, daß aus Bonn, aus der spanischen Botschaft, ein Herr Alvaro Miguel als »Schlichter« auftauchte. Er ist hoher Angestellter der spanischen Botschaft. Es ist für die Gewerkschaft eine blamable Niederlage, daß ein Beschäftigter der spanischen Botschaft dann die Erfolge dieses Streiks verkaufen konnte. Obwohl wahrscheinlicher ist, daß dieser Mann kam, um einen weiteren Angstfaktor darzustellen, der den Streik hätte kaputt machen sollen. Viele Kollegen kritisierten die Haltung der Gewerkschaft und des Betriebsrates und schlugen vor, man solle aus der IG Metall austreten und den Betriebsrat abwählen, der trotz 30 Mitgliedern nur 50 [tsstts – wer hat denn hier damals Korrektur gelesen? Nach eingehender Recherche konnten wir diese logische Unmöglichkeit aufklären, gemeint sind: 5; *Anm. d. Red.* 2022] ausländische Mitglieder hat, die sehr uninformiert zu sein scheinen.

Nachdem am Donnerstag gegen 17 Uhr noch immer keine Verhandlungsergebnisse vorlagen, waren die Streikenden bereit, durch den Betrieb zu ziehen, trotz der aufmarschierten Polizei. Kurz vor Beginn dieser Aktion aber erschienen Kollegen der Streikleitung, und man zog in die Kantine von HELLA. Dort bekamen der Betriebsrat und der spanische Botschaftsangestellte zunächst zu hören, was man von ihnen hielt.

Vielleicht sei noch erwähnt, daß »nicht identifizierbare Personen« laufend fotografierten. Man will also noch rechtliche »Möglichkeiten« ausnützen, wenn »Ruhe und Ordnung« wiederhergestellt sind.

In der Versammlung, wo die Verhandlungsergebnisse bekannt gegeben wurden, zeigte sich nochmals die Taktik von Direktion, Betriebsrat und Botschaftsangestellten. Zunächst sprach man recht lange über das

vorbildliche und optimale Ergebnis. Das Ergebnis als Angebot sah wie folgt aus: Lohngruppe 2 bis 6 ab 1.7.73 DM 0,40 als nicht anrechenbare Zulage, Lohngruppe 7 bis 10 ab dem letzten Streiktag DM 0,30 als nicht anrechenbare Zulage. Zwei Streiktage würden bezahlt werden.

Damit waren die Kollegen, die 50 Pfennig und die Bezahlung aller Streiktage gefordert hatten, nicht zufrieden. Es wurden Abstimmungen vorgenommen, allerdings gingen diese kläglich für die anwesenden »Direktionsvertreter« aus! Dann versuchte man, wohl in der Annahme, dadurch die Front zu brechen, solange abzustimmen, bis das Ergebnis ein »ja« geworden wäre. Aber auch hier war nichts zu holen.

Doch dann gelang dem cleveren Betriebsrat samt den Übersetzern und dem Botschaftsangestellten ihr letzter Trick. Man würde drei Streiktage bezahlen und die schon zugesagten Zuschläge. Morgen könne man also die Arbeit aufnehmen, alles sei in Ordnung und die Versammlung sei nun geschlossen, meinte der Betriebsratsvorsitzende Homberg. Der Trick war gelungen, obwohl noch genügend darauf beharrten, man müsse DM 0,50 zahlen und dazu die gesamte durch Streik ausgefallene Arbeitszeit. Dennoch kann ohne Übertreibung festgestellt werden, daß der Streik ein Erfolg war. Trotz größter Bemühungen des Unternehmers, den Streik zu bekämpfen, waren die ausländischen Kolleginnen und Kollegen nicht bereit, den Streik erfolglos aufzugeben. Dabei wurden viele von ihnen direkt durch das Unternehmen aus dem Heimatland angeworben. Außerdem wohnen viele von ihnen in Werkswohnheimen, wodurch die Firma Druck ausüben kann.

Fragwürdig ist, daß die deutschen Arbeiter von diesem Streik mitprofitierten, ohne auch nur einen Finger gerührt zu haben. Sie bekommen nun teilweise noch immer zwischen 5 und 15 Pfennig mehr Teuerungszulage als ihre ausländischen Kollegen. Ob dieser Streik dennoch dazu beitragen wird, die Unterschiede zwischen Gruppen abzubauen, bleibt abzuwarten. Der Unternehmer wird gerade in der Kleinstadt Lippstadt in Zusammenarbeit mit vielen Gewerkschaftsfunktionären versuchen, jede Solidarisierung zu verhindern. Maßnahmen gegen Streikende sind derzeit nicht abzusehen. Es bleibt abzuwarten, ob gegen kommende Entlassungsaktionen der Betriebsrat massiv von seinem Kündigungswiderspruchsrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz Gebrauch machen wird.

Nach vier Tagen Streik war die Direktion bereit, Lohnmehrkosten von fast DM 500.000 in Kauf zu nehmen, und das pro Monat. Es bleibt die Frage offen, ob hier nicht endlich Zeichen für die Tarifbewegung 1973/74 gesetzt sind. Solche Zugeständnisse zeigen deutlich, wie gut die Ertragslage und die Profite der Unternehmer zur Zeit sind.

Von nix kommt nix, nä?

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

Im Redaktionsalltag bleibt oft keine Zeit für intensive Debatten, gemeinsame Strategie- oder Positionsfindung. Das ist nicht immer so tragisch, wie es klingt, lebt doch der *express* gerade von der Pluralität der Perspektiven – immer schön im Rahmen »sozialistischer Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit«.

Aber gerade dieser Rahmen, in dem wir uns erklärt bewegen, ist es, der Debatte, Strategie und Position verlangt. Wie komplex das letztlich ist, zeigt die Diskussion um unseren altherwürdigen Untertitel, die wir über das Jahr 2020 hinweg an dieser Stelle mit euch, geneigten Leserinnen und Lesern, geführt haben. Zumal dann, wenn neue Problematiken alte Konsense als fragil erscheinen lassen.

Einer, der innerhalb der Redaktion immer auf die Notwendigkeit dieser strategischen Debatten hingewiesen hat, ist unser geschätzter Genosse Wolfgang Schaumberg. Die Geschichte der GoG (ursprünglich »Gruppe oppositioneller Gewerkschafter«, seit 2000 dann »Gegenwehr ohne Grenzen«) bei Opel Bochum ist ohne Wolfgang kaum denkbar – wer sie sich noch einmal in Erinnerung rufen möchte, dem sei nach wie vor der Film »Luft zum Atmen. 40 Jahre Opposition bei Opel in Bochum«, 2019 von *labournet.tv* produziert, ans Herz gelegt (online verfügbar unter de.labournet.tv/luft-zum-atmen).

Im Dezember 2021 haben wir das laufende Betriebsratswahljahr zum Anlass genommen, uns endlich mal die Zeit für ein solch Gespräch mit dem Fokus auf die Möglichkeiten und Beschränkungen von Betriebsratsarbeit zu nehmen. Es ist ausführlich geworden und wird im kommenden *express* fortgesetzt.

Der Ausgangspunkt für unser Gespräch sind die anstehenden Betriebsratswahlen und die Frage, welche Relevanz diese Wahlen in einer etwas weiteren politischen Perspektive haben, in der es auch um die Frage des Zusammenhangs von betrieblicher Praxis und Gesellschaft bzw. Gesellschaftsveränderung geht. Vorab eine persönlich-politische Frage: Wenn Du heute noch im Betrieb aktiv wärst, würdest Du kandidieren und würdest Du versuchen, die Kolleg:innen für die Wahl zu mobilisieren?

Ich war Teil einer Auseinandersetzung, wie sie auch in dem Film »Luft zum Atmen« portraitiert wird, wo wir über 40 Jahre versucht haben, BR-Arbeit generell als Teil von Gewerkschaftsarbeit und zu einer permanenten Auseinandersetzung mit dem Management zu machen.

Und das im expliziten Widerspruch zu Aussagen, wie sie die IG Metall-Führung beispielsweise im Februar 2018 vor der letzten Wahl geäußert hat: »Besser mit Betriebsrat«. Dort heißt es, Betriebsräte sind wichtig und die müsst ihr auch wählen. So weit, so gut. Und dann weiter: »Betriebsräte stärken Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen den wirtschaftlichen Erfolg, 15 Jahre nach Begründung steigt die Produktivität der Firmen um 25 Prozent, Grund hierfür ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit.« (IGM-Zeitung *metall*, Februar 2018, S. 4) Das ist eine Ausrichtung von Betriebsratsarbeit von Seiten der IG Metall-Führung, die auch die IG Me-

tall-Mitglieder in den Betrieben immer wieder hören – und sie sind angehalten, ihre Arbeit daran zu orientieren.

Das Problem ist aber nicht, dass die IG Metall-Führung das proklamiert, sondern dass das übereinstimmt mit dem, was die meisten Kolleginnen und Kollegen im Kopf haben.

Ich bin IG Metall-Mitglied, wir sind über 2,2 Millionen, wir sind über 500.000 in der Autoindustrie und ich glaube, dass die große Mehrheit meiner Kolleg:innen auch sagt: Ja, natürlich müssen wir auch Rücksicht nehmen auf die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes hier. Natürlich müssen wir schauen, wie wir überleben können, da können wir nicht einfach auf Wettbewerbsfähigkeit scheißen.

Was wir dagegen versucht haben mit den Kolleg:innen zu diskutieren, war: Kann die Rücksichtnahme auf die Nöte des Kapitals, seinen Profit zu vermehren, kann das eigentlich meine Zukunft, unsere Zukunft sichern? Immer wieder wurde uns ja versprochen: Wenn ihr verzichtet, wenn ihr einen Teil der Errungenschaften aufgibt, Erhöhungen des übertariflichen Lohns abgibt, dann werden die Arbeitsplätze sicherer. Mit uns hat die Belegschaft gemeinsam diskutiert und gemeinsam mit uns gelernt, dass dieses Modell nicht hinlief. Entscheidend ist an dem Punkt, dass man einen Begriff von dieser Wettbewerbslogik hat, dass das ein Zwang ist, unter dem auch das Management arbeiten muss. An dem Punkt fehlt mir einfach Schulung und Aufklärung durch diejenigen Linken, die eine andere Produktionsweise wollen. Von nix kommt nix. Dass die Leute anfangen zu kapieren und lernen, dass Wettbewerbsfähigkeit ein Ausdruck dieses Systems ist und dass wir leider in diesem System unsere Zukunft nicht sichern können. Die Aufgabe, das zu vermitteln, wird zu wenig wahrgenommen. Für uns damals bei Opel Bochum war das aber der wichtigste Bestandteil unserer Betriebsratsarbeit, das zu vermitteln.

Mein Erfahrungshintergrund ist aber die Betriebsratsarbeit in der Automobilindustrie. Mir ist es wichtig, festzustellen, dass die Situation und Aufgabenstellung für BR-Mitglieder in großen Betrieben, in der Industrie im Bereich der IG Metall – also Elektroindustrie, Automobilindustrie, Maschinenbau etc. – eine völlig andere ist als in kleineren Betrieben im Dienstleistungsbereich oder in Krankenhäusern.

Du betonst diese Differenz nicht zum ersten Mal als Voraussetzung, um über Betriebsräte und Betriebsratsarbeit sinnvoll sprechen zu können. Doch sind die Bedingungen dafür, politisch in einem Betrieb zu arbeiten, wie ihr es versucht habt, grundsätzlich andere in diesen Branchen, in Groß- oder Kleinbetrieben oder in prekarierten Arbeitsverhältnissen? Ist das Problem der Wettbewerbsfähigkeit, der Standortsicherung, der Rettung von Arbeitsplätzen ein Problem, das nur Großbetriebe betrifft, oder taucht es nicht genauso in Klein- und Kleinstbetrieben als Konflikt immer wieder auf und ist dort ebenso Anlass für Auseinandersetzungen oder auch Arbeitskämpfe? Bevor wir darüber sprechen aber nochmal zurück zu deiner Frage: Würdest du denn in einem Großbe-

trieb noch mal kandidieren bzw. dazu aufrufen zu kandidieren? Oder sind dir gerade diese Betriebsräte schon zu eingebunden?

Ich würde nach wie vor dazu aufrufen. Ich würde allerdings warnen, dass man die Schranken dieser Vertretungsmöglichkeit mitdiskutieren muss, wenn jemand mit dem guten Willen zum Betriebsrat kandidiert, die Leute vertreten zu wollen.

Wir haben anlässlich des Films »Luft zum Atmen«, der mittlerweile in vielen verschiedenen Städten gezeigt wurde, viele Diskussionen vor allem mit jüngeren Linken gehabt, die nach Unterstützungsmöglichkeiten für betriebliche Kämpfe gefragt haben: Ich habe die Möglichkeit, in Untertürkheim oder dort und dort anzufangen, soll ich das machen? Ich habe geantwortet, dass ich es total schwierig finde, sowas alleine anzufangen. Sich mit den Argumenten des Managements auseinanderzusetzen, setzt ein bestimmtes Wissen, einen bestimmten Begriff



vom System voraus, den man nicht einfach im Betriebsalltag gewinnt. Dafür ist es nötig – und da hatten wir damals Glück –, ein Umfeld zu haben und mit Leuten zusammenzuarbeiten, die einem immer wieder über den Horizont des eigenen Betriebs hinweghelfen und das Grundsatzproblem, mit dem wir uns rumärgern, in den Blick zu holen.

Natürlich sind auch Leute in kleinen Betrieben unter einem ungeheuren Entlassungsdruck und hören auch ähnliche Argumente, »wenn das hier zu teuer wird, dann müssen wir auslagern«, aber das hat in den großen Industriebetrieben m.E. schon eine andere Qualität.

Die Leute dort sind vielleicht auch weniger in der Lage, Alternativen zu sehen. Zum Beispiel jetzt bei VW am Fließband, als Ungelernter 25 Euro pro Stunde zu bekommen, mit allen Privilegien, Werksrente etc., da sagen die Leute einem natürlich: »Wir haben sehr viel zu verlieren, wir haben null Alternativen, an diesen Lebensstandard jemals wieder anders rankommen zu können.«

Aber ja, dieser Kampf, ein Standort gegen den anderen, folgt der Logik der herrschenden Elite, »die deutsche Wirtschaft ist die Basis für euer und unser Überleben und gutes Leben«, und findet sich überall wieder – in der Schule, im Fernsehen bis hin zu Gewerkschaftsführungen...

Ja, aber gerade vor diesem Hintergrund ist mir die Trennung zwischen Bildungs- und Bewusstseinsarbeit in Groß- und Kleinbetrieben noch nicht ganz nachvollziehbar.

Ich sag' es mal andersrum. In Großbetrieben sind Betriebsräte mittlerweile zum großen Teil ein Bestandteil der Personalführung und des Personalmanagements. Das sehe ich in den kleinen Betrieben jetzt nicht so, wo der Unternehmer oftmals auch zum Ausdruck bringt, dass er den Betriebsrat gar nicht will. In den Großbetrieben *will* man Betriebsräte, aber eben mit einer spezifischen politisch-ideologischen und gewerkschaftspolitischen Ausrichtung: ein BR, der die Wettbewerbsfähigkeit »mitgestaltet«.

Der Begriff des Co-Managements ist erst Anfang der 1980iger Jahre aufgekommen. Das war die Phase, wo multinationale Konzerne und Unternehmen wie z.B. Opel/General Motors durch die Digitalisierung und die Einführung der EDV in die Lage versetzt wurden, ihre Forschung, ihre Produktion, ihren Vertrieb, alles auf globaler Ebene zu organisieren.

Das war früher so nicht möglich. Und da hat auch die Gewerkschaft gesehen, wir kommen mit nationalen tariflichen Regelungen nicht gegen das Argument an »woanders ist es nur ein Zehntel so teuer...«

Ab da erst habe ich in den IG Metall-Zeitungen lesen müssen: »Unsere Betriebsräte sind die Expert:innen vor Ort«. Die können und müssen helfen, den Standort zu sichern. Die haben Erfahrung und können dem Management sagen, wie man das macht. Co-Management erhielt da erst eine materielle

und eben auch ideologisch unterfütterte Dimension – weil sich die Produktionsbedingungen geändert hatten. Diesen Prozess hat man in kleineren Betrieben und auch im Dienstleistungsbereich so nicht oder viel weniger erlebt.

Das ist nachvollziehbar. Trotzdem bleibt die Frage, wie Betriebsräte reagieren sollen, die sich in einer Situation befinden, in der Arbeitsplätze akut bedroht sind, sei es durch Verlagerung aus Kostengründen oder Umstellungen im Produktionsverfahren. Wie sollen die Betriebsräte denn agieren, wenn nicht in dieser Co-Management-Strategie? Da steckt ja nicht nur drin, Verzicht durchzusetzen. Betriebsräte haben auch die Aufgabe, die Möglichkeiten der Mitbestimmung und ihnen in besonderem Maß zur Verfügung stehende Ressourcen dafür zu nutzen, Vorschläge für das Werk und dafür, was Beschäftigte da jetzt in Zukunft tun sollen, zu unterbreiten.

Es ist ausweglos, den Leuten zu erzählen, wir könnten »unseren Standort« gegen den Rest der Welt verteidigen. Das ist ein Scheinargument. Sich gegen die Konkurrenz durchzusetzen, heißt ja aus der Sicht des Managements: Lohnkonkurrenz, also: Wir können Euch halten, wenn ihr hier und da Rücksicht nehmt und Vorschläge macht. Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es wichtig, den Leuten zu sagen, dass wir nicht als einzelne Belegschaften aus der Scheiße rauskommen. Wir müssen uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter verstehen, und das heißt auch, dem Kapital gegenüber eine überbetriebliche Perspektive einzunehmen. Wir

können nur eine Macht entfalten, wenn wir dem Kapital gegenüber auftreten als möglichst viele Belegschaften und möglichst viele Mitglieder. Und das müssen wir auch international vermitteln.

In unserer Verteidigungsposition gegen die wiederholten Schließungspläne damals haben wir erstmal betont, dass der Verzicht für'n Arsch ist. Dass der uns nichts bringt. Die Leute hatten die Schnauze ohnehin voll vom Verzicht und haben sich gesagt: Wenn die uns jetzt versuchen, hier platt zu machen, dann schwören wir euch, das wird teuer. Und es wurde teuer.

2000 waren fünf Schichten bei Opel Bochum im Streik und ganz Europa stand still. 2004 waren es elf Schichten und ganz Europa stand still. Beide Male war das für Opel bzw. GM total teuer. 2004 war ich als IG Metall-Delegierter bei der Delegiertenkonferenz, wo uns der IG Metall-Bevollmächtigte erklärt hat, General Motors wollte die Polizei an die Tore holen, und wir, die IG Metall und die Landesregierung, haben das verhindert. Aber das hätte sich die Opel-Belegschaft sowieso nicht bieten lassen, durch die Polizei die Besetzung der Tore aufzugeben.

Kurzum, unsere Haltung war: Wir müssen weiterhin unser Geld verdienen, wir wollen auch hier bleiben, und dann müsst ihr eben dafür zahlen, dass wir hier bleiben können. Euch gehört die Produktion, ihr habt die Planung und den Vertrieb, da haben wir

was betriebsverfassungsrechtlich gar nicht vorgesehen ist: dass die Belegschaft befragt werden muss, bevor der Betriebsrat eine Abstimmung macht über ein Verhandlungspapier oder einen Kompromiss. Diese Abstimmungen von der Belegschaft einzuholen, war ein sehr langer Prozess. Am Anfang haben wir auch Abstimmungen verloren, wo die Belegschaft sich halt nicht so verhielt, wie wir uns das gedacht oder erhofft hatten. Wir konnten den Kolleg:innen dann aber sagen, ihr habt doch selbst so gestimmt. Vorher wurde immer gemeckert »Scheiß Betriebsrat, Scheiß Gewerkschaft«. Jetzt konnten wir darauf verweisen, dass sie mehrheitlich selbst so gestimmt hatten. Auch Anmerkungen wie »ja, aber das war ja die andere Schicht...« haben wir zurückgewiesen und gesagt, dann müsst ihr eben untereinander diskutieren, wie man sich beim nächsten Mal bei einer solchen Abstimmung verhalten soll. Die Leute haben dann zum Teil gesagt, »da muss doch aber der Betriebsrat...«, oder »wir wissen doch ganz viel nicht«. Aber auch das haben wir zurückgewiesen und gesagt, nein, wir sind uns im Betriebsrat auch nicht einig. Wir können euch das Problem beschreiben und euch unsere Position mitteilen. Dann fragt die anderen Betriebsratsmitglieder, warum sie dem Verzicht zustimmen wollen. Wenn Euer Betriebsratsvorsitzender der Meinung ist, »uns ist die Jacke näher als die Hose«, dann müssen wir Autos eben auch in

einem da begegnen? Welche Auseinandersetzungen gäbe es mit dem Unternehmen? Und wie könnte man dieses Thema anders aufgreifen als aus der Rolle von Stellvertretern oder Experten in der Arbeitszeitkommission des Betriebsrates?

Wir hatten bei Opel Bochum die Arbeitszeitausensatzung von 1984 in den Knochen. Es ist sicher etwas schwierig, das einfach auf andere Bereiche, z.B. Maschinenbau oder Elektroindustrie zu übertragen. 1984, das war eine richtig harte Auseinandersetzung, wo wir fünf Wochen ausgesperrt waren, wo vor unserer Nase der Rohbau der Autos robotisiert wurde. Wir haben gesagt, »wunderbar, dass diese Scheißarbeit des Rohbaus mit den Schweißzangen zukünftig von den Robotern erledigt wird, und die so gewonnene Zeit müssen wir auf unsere Seite rüberholen«. Das war eine Argumentation, die von der IG Metall damals auch mitgetragen wurde. Insofern war der Kampf um Arbeitszeitverkürzung bei Opel Bochum gut und lebendig von allen getragen.

Im Rüsselsheimer Echo war 1985 dann aber schon ein Artikel darüber zu finden, dass der Bochumer Betriebsrat keine Freischichtenregelung will, nach dem Motto: Da gibt's schon wieder Stress im Opel-Betriebsrat.

Unser Punkt war, dass wir keine Freischichten, sondern die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit wollten, und das zum Brennpunkt unserer Auseinandersetzung gemacht haben. Wir haben argumentiert, dass eine etappenweise Reduktion der Arbeitszeit auf 35 Stunden über elf Jahre die Strategie kaputtmacht, dass mit Hilfe der Arbeitszeitverkürzung die Zunahme von Arbeitslosigkeit zumindest gebremst werden könnte. Wir sahen uns dem Bestreben des Unternehmens und auch der Mehrheitsbetriebsräte gegenüber, die beide Freischichtenregelungen bevorzugt haben.

Wir haben von Anfang an gesagt, dass diese Freischichten-Regelung ein Tor zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist. Der Vertrag legte damals auch fest, dass die Maschinennutzungszeiten nicht gekürzt werden mussten – damit war Durchflexibilisierung angesagt, da die Arbeitszeit sich an den Laufzeiten orientieren sollte. Wir haben dann trotzdem all die Jahre lang hochgehalten, dass wir jeden Tag weniger arbeiten wollen. Das war die Forderung, die wir von Anfang an im Programm hatten. Statt acht Stunden und 30 Minuten unbezahlter Pause wollten wir acht Stunden und darin eine bezahlte Pause. Das heißt eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 7,5 Stunden. Wir haben nicht locker gelassen. 1995 hatten wir noch mal eine Abstimmung im Betrieb, als der letzte Schritt zur Arbeitszeitverkürzung kam. Da hatten wir auch mit Leuten aus Bereichen zu tun, die eher bereit waren, der Betriebsratsmehrheit und der IG Metall zu folgen, Freischichten zu nehmen. Die Leute an den Bändern im Akkordbereich dagegen haben gesagt, »ach, die Freischichten, da muss ich mich dann immer drum schlagen, ob ich da überhaupt weg kann«. Vor Ort gab es immer Auseinandersetzungen darum, wer sich schon zwei Mal montags oder freitags abgemeldet hatte – und dass die Leute mehr Rücksicht auf die Interessen der Firma nehmen müssten. Am Ende haben wir diese Abstimmung 1995 dann mit 56 Prozent knapp gewonnen, so dass der Betriebsrat nicht anders konnte, als der Unternehmensleitung zu sagen: Bei Opel Bochum wird die Arbeitszeit täglich um 30 Minuten verringert. Die Pause wird fortan bezahlt.

Ich würde mich allerdings grundsätzlich davor hüten, unsere Vorgehensweise als Muster oder Blaupause für andere vorzuschlagen.

Ich halte es im Moment vielmehr für nötig, dass Leute, die einen Begriff haben vom kapitalistischen System und die Leute in der Autoindustrie zum Beispiel unterstützen wollen, deutlich machen, dass eine Reduzierung der Maschinenlaufzeiten und eine Arbeitszeitverkürzung für die Unternehmen sauteuer wird und dass dies deswegen einen Kampf bedeutet, der über den einzelnen Betrieb und Konzern bundesweit und möglichst auch international angepackt werden muss. Dass man die 8-Stunden-Parole von 1896 heute als eine Kampagne zum 6-Stunden-Tag global machen muss. Und dass man den Unternehmen überall zeigen muss, »ihr konfrontiert eure Leute überall mit derselben Drohung, und wir haben eine gemeinsame Antwort darauf, die heißt nämlich Arbeitszeitverkürzung«. In diese Richtung würde ich jetzt vorschlagen zu diskutieren. Um das vor Ort durchzusetzen, reicht es nicht aus, dass ein Betriebsrat mit 20 oder 30 Leuten das verhandelt.

Es gibt hier kein Muster, das für jeden Betrieb passen würde, aber ich würde unbedingt dafür plädieren, an der Arbeitszeitverkürzungsdebatte dran zu bleiben. Es ist auch wunderbar, wenn weniger Autos produziert werden, wenn weniger Rüstungsproduktion stattfindet auf der Welt. Dann können wir die Arbeit unter uns allen anders verteilen und alle kommen vielleicht zu dem 6-Stunden-Tag, den sie gerne hätten.

Man kann hier nur in diese Richtung Aufklärungsarbeit machen. Auch die Kolleg:innen im Gesprächskreis Auto zum Beispiel (gemeint ist der seit 2018 bestehende Gesprächskreis »Zukunft Auto Umwelt Mobilität« der Rosa Luxemburg Stiftung, Anm. d. Red) wirken aus meiner Sicht oft zu sehr an der Illusion mit, dass mit alternativen Produkten Produktion und Standorte gesichert werden können – statt reinen Wein einzuschütten, auf Betriebsebene, auf Konzernebene, weltweit, und zu fragen: Wie stellt Ihr Euch das vor mit dem versprochenen Reibach? Da sagt man den Menschen, glaube ich, gerade nicht die Wahrheit.

Lass uns einen Moment noch bei der Arbeitszeitdebatte bleiben. So einleuchtend das abstrakt ist mit dem 6-Stunden-Tag weltweit: Meine Phantasie reicht nicht aus, um mir vorzustellen, wie eine Bewegung aussehen müsste, um das durchzusetzen.

Das mag sein, aber glaubst du, das war 1896 anders, als die Leute gesagt haben, wir wollen den 8-Stunden-Tag? Meinst du, das war anders, als wir gesagt haben, »Samstag gehört der Vati mir«?

Es gab immer wieder solche Forderungen, die eine Bedeutung bekommen haben als überregionale, landesweite nationale Kampagnen und auch über die einzelnen Nationen hinaus gewirkt haben.

Die linke Standardforderung in dem Bereich ist ja, die Gewerkschaft soll das zu einem überbetrieblichen Tarifthema machen.

Das finde ich unbedingt notwendig als gewerkschaftliche Forderung. Aber sie stößt natürlich dann an Grenzen, wenn die Gewerkschaft sagt, »wir müssen da ein bisschen aufpassen, dass die deutsche Automobilindustrie dadurch ihren Stand auf dem Weltmarkt nicht verliert«. Das ist die Position der IGM. Sie wird nichts machen, wo der Verband der deutschen Automobilindustrie sagen wird, macht das mal, dann werdet ihr sehen, was dabei rauskommt und was ihr davon habt.

Das Gespräch führten Kirsten Huckenbeck, Stefan Schoppengerd und Karin Zennig.



gar keinen Zugang zu. Deswegen machen wir uns eure Probleme auch nicht zu eigen und sagen »Nein« zu euren Plänen. Wir hatten natürlich die Hoffnung, dass sich andere Belegschaften vielleicht anschließen könnten. Das war nicht der Fall. Deswegen konnte eigentlich nur rauskommen, dass wir in diesem Verteidigungskampf mit Würde aus der Auseinandersetzung herausgehen. Der entscheidende Schritt war 2004, dass die Firma ein Angebot gemacht hat mit einer Abfindungsregelung, die höher war, als man sich das je erhofft hatte. Damit war allerdings die Belegschaft und der Kampf gespalten. Ein großer Teil hat dann auch gesagt: »Wunderbar, besser komm ich hier nicht raus«. Entscheidend ist, dass die Leute bei einer solchen Auseinandersetzung einen Akt der Würde erleben und einen Kompromiss, der nicht delegiert wurde an externe Verhandler und Experten, sondern einen, wo sie sagen können, ohne unseren gemeinsamen Einsatz und das, was wir hier riskiert haben, wäre ein solche Kompromiss nie zustande gekommen.

Zu Eurer Frage nach den Unterschieden zwischen Klein- und Großbetrieben kann ich vor meinem Erfahrungshintergrund nur sagen: Ich sehe, was sich in den Großbetrieben eingebürgert hat an Expertentum, und auch, dass man alle vier Jahre Wahlkampf macht, um wiedergewählt zu werden. Wir dagegen haben unseren Wahlkampf damit gemacht, dass sie uns die Hosen runterziehen, wenn wir nicht als Belegschaft in Erscheinung treten. Wir sind in den Betriebsrat gewählt worden und haben dann etwas durchgesetzt,

der Nachtschicht produzieren. Die Mehrheit hatte das dann angenommen und auch mehr Geld dafür bekommen. Wir fanden die Tendenz in dieser Auseinandersetzung um die Einführung von Autoproduktion in der Nachtschicht Anfang der 1990er Jahre damals fürchterlich. Unsere Herangehensweise direkter Auseinandersetzung und basisdemokratischer Einbeziehung der Belegschaft hat aber am Ende dazu geführt, dass selbst bei der Schließungsdrohung 2014 rund 75 Prozent der Belegschaft mit »Nein« gestimmt haben, als das Kompromissangebot auf den Tisch kam, dass wir zwei Jahre länger in Bochum arbeiten können, wenn wir dem Abbau von weiteren 900 Leuten zustimmen. Das ging damals durch die ganze Presse ... Aber das war ein langer Prozess, dass auch die Belegschaft mehrheitlich gesagt hat, wir haben die Faxen dicke, das ist Entwürdigung, das möchten wir nicht mehr mitmachen.

Dein Fazit ist also, man kann das machen, Betriebsratsarbeit, aber es ist entscheidend, ob und wie man die Belegschaften selbst mit einbezieht in die Auseinandersetzung und sie selbst zu Subjekten auch ihrer eigenen Entscheidung macht.

Ich würde gern noch mal auf ein anderes Spannungsfeld zu sprechen kommen, die Arbeitszeit. Ihr hattet als GoG viel mit den permanenten Forderungen nach Arbeitszeitflexibilisierung und der Auseinandersetzung um entsprechende Betriebsvereinbarungen zu tun. Wenn man heute das Thema Arbeitszeitverkürzung aus der Perspektive einer basisorientierten betrieblichen Praxis angehen würde, was würde

Weitgehend oder durchgehend prekär?

Roland Kohsiek* zu den Arbeitsbedingungen in der (beruflichen) Weiterbildung

Mit der Corona-Pandemie wurde offensichtlich, was schon länger ange-mahnt wurde: Es gibt verschiedene Beschäftigtengruppen am Rande des Arbeitsmarktes, die unter prekären Bedingungen arbeiten und die in der Pandemie besonders schwer betroffen sind – so Kulturschaffende, in der Gastronomie und auch Bildungsarbeit-erinnen, vor allem in der Weiterbildung. Im folgenden Beitrag werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Weiterbildung etwas genauer beleuchtet – mit dem Schwerpunkt »Berufliche Weiterbildung«.

Die Weiterbildung ist zwar in aller Munde, wird gerne als gesellschaftlich sinnvoll betrachtet und in Transformationskonzepten besonders hervorgehoben, jede Annäherung stößt jedoch an Grenzen, denn es gibt kaum Statistiken. Das Statistische Bundesamt zählt zwar alles Mögliche, über Weiterbildung findet sich allerdings kaum etwas, weder über die Zahl der Teilnehmer:innen noch über die Anbieter gibt es verlässliche Daten. Lediglich einzelne Bereiche wie die Volkshochschulen und die berufliche Rehabilitation sind recht gut erfasst. Somit gibt es auch kaum Informationen und Einschätzungen über die Struktur der gesamten Weiterbildung.¹

Über Jahrzehnte wurde immer wieder er-sucht, greifbare Zahlen zur Weiterbildung zu erhalten, auch über den Weg der Zusam-menstellung von Einzel- und Teilstatistiken. Erst Untersuchungen von 2005 und 2016 brachten Licht ins Dunkel: Demnach sind knapp 700.000 Personen in der Weiterbil-dung tätig. Diese Zahl mag allein schon überraschen, die wirkliche Dimension wird deutlich im Vergleich mit den anderen Bil-dungsbereichen: In den Kindertagesstätten und im Vorschulbereich sind 743.000 Perso-nen beschäftigt, an den allgemein- und be-rufsbildenden Schulen knapp 1,1 Millionen und an den Hochschulen 682.000. Die Wei-terbildung ist demnach schon lange nicht mehr der kleine nebengeordnete Bildungsbe-reich, oftmals als Erwachsenenbildung be-zeichnet und mit einem Volkshochschulflair assoziiert, es ist der zweitgrößte Bildungsbe-reich nach den Schulen.²

Auch unter dem Aspekt der Finanzierung sticht die Bedeutung der Weiterbildung her-vor: Für 2015 wird nach einer Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung von einem Volu-men von 26,9 Milliarden Euro ausgegangen, das entspricht 15,1 Prozent aller Ausgaben für Bildung und macht umgerechnet 0,9 Prozent des BIP aus. Etwas über 40 Prozent dieser Summe wird von Arbeitgebern aufge-bracht. Dabei ist die Abgrenzung schwierig, insbesondere bei der betrieblichen Weiterbil-dung ist nicht einheitlich erfasst, welche Kosten der Weiterbildung zugeordnet wer-den – etwa nur die Trainer:innenkosten oder auch sog. Ausfallkosten. Hier geht es zu-nächst nur um die Größenordnung.

Der Weiterbildungsmarkt

Die traditionelle Untergliederung nach allge-meiner, politischer und beruflicher Weiter-bildung hat zwar Bestand, doch hat gerade auch durch die Expansion der gesamten Weiterbildung eine Verschiebung stattge-funden: Der weitaus größte Teil ist die beruf-liche Weiterbildung. Zugleich ist der Weiter-bildungsmarkt sehr heterogen und unüber-sichtlich; eine Unterscheidung nach Marktsegmenten ist hilfreich (die Auflistung

benennt nur einige und recht bekannte Seg-mente):

- die sog. Arbeitsmarktdienstleistungen, also die SGB II- und SGB III-geförderte Weiterbildung,
- der Nachhilfemarkt mit einem geschätz-ten Volumen zwischen 1,5 bis 3,5 Milliar-den Euro,
- der Sprachschulmarkt mit dem Sonderbe-reich Deutsch als Fremdsprache / Deutsch als Zweitsprache,
- die privaten Fachschulen
- oder die Unternehmen für Fernunterricht.

Während es zu Zeiten der großen Bildungs-reformdebatte noch hieß, die Weiterbildung solle zur vierten Säule im Bildungssystem der Bundesrepublik ausgebaut werden, fand Mitte der 1980er Jahre die schleichende Kehrtwende statt. Nun hieß es, die Weiter-bildung orientiere sich »an den Prinzipien der Vielfalt und des Wettbewerbs der Träger und der Angebote«, so in einer Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Wis-senschaft 1994.

■ Ungeregelte Konkurrenz

Herausgekommen ist ein unübersichtlicher, unregelter Markt ohne Standards, weder für das Produkt »Weiterbildung« noch für die Ausstattung der Lernorte oder die Arbeitsbe-dingungen. Es gibt keine direkten gesetzli-chen Regelungen oder Rahmenbedingungen. Der Marktzugang ist denkbar ein-fach, es genügt ein Gewerbeschein und mit lediglich etwas Werbeauf-wand entstehen Lerninstitute oder Akademien, alles keine geschütz-ten Bezeichnungen. Entsprechend herrscht auf dem Weiterbildungsmarkt durchgehend eine scharfe, in Teilbereichen auch brachiale Konkurrenz. Diese Konkurrenz-mechanismen drücken auf die Qualität und die Beschäftigungsbedingungen, was bei einer Dienstleistung mit 50 bis 70 Pro-zent Personalkosten auch nicht verwunderlich ist.

Diese Konkurrenz ist in den einzelnen Marktsegmenten und örtlich unterschiedlich ausgeprägt. So ist im Bereich der Fachschulen die Konkurrenz je nach Berufsziel unterschiedlich groß, im Bereich der Sprach-schulen in jeder Großstadt an endlosen Wer-bekampagnen zu erkennen, das gilt auch für den Nachhilfemarkt: Früher weitgehend von Studierenden betrieben, sind es heute die beiden großen Nachhilfeketten *Schülerhilfe* und *Studienkreis Nachhilfe* mit jeweils über 1.000 Standorten in der Bundesrepublik, beide arbeiten nach dem Franchise-Prinzip, die Einzelstandorte sind also formal selbst-ständige Unternehmen unter einem Fran-chise-Geber.

■ ... und Ausschreibungspraxis

Die scharfe Konkurrenz prägt in besonderem Maße die sogenannten Arbeitsmarktdienst-leistungen, vielleicht nicht das größte Seg-ment, aber ein sehr großes, dessen Bedin-gungen Auswirkungen auf die gesamte Weiterbildung haben. Dieser Bereich steht auch deshalb immer wieder im öffentlichen Interesse, weil hier öffentliche Mittel in be-trächtlicher Höhe genutzt werden – Beiträge der Arbeitslosenversicherung beim SGB III

und Steuermittel beim SGB II. Mit den Hartz-Gesetzen wurde nicht nur die Strei-chung der Arbeitslosenhilfe und die Einfüh-rung der sogenannten Grundsicherung, sprich Hartz IV, sowie der Umbau der Bun-desagentur vollzogen. Es wurde auch ganz gezielt die Weiterbildung als zentrales Instru-ment der aktiven Arbeitsmarktpolitik zusam-mengestrichen, nachdem sie einmal unter den (so nicht haltbaren) Verdacht der Inef-ektivität und der Klientelbereicherung gera-ten war. Das Fördervolumen wurde drastisch reduziert und die bereits in Teilen umge-setzte Ausschreibungspraxis verallgemeinert. Die Folge war ein dramatischer Preisverfall, der in den Bildungsträgern sofort an die Be-schäftigten durchgereicht wurde. Denn: Den Zuschlag erhielten die »wirtschaftlichsten«, de facto aber die billigsten Anbieter. Die be-grenzte Anzahl der (Haus-)Tarifverträge und die Gehälter gerieten massiv unter Druck und brachen regelrecht ein. Zahlreiche Trä-ger gerieten in die Insolvenz oder stellten einfach ihre Tätigkeit ein. Insgesamt dürfte dieses Marktsegment der öffentlich geförder-ten Weiterbildung für den Arbeitsmarkt in den ersten Jahren nach den Hartz-Reformen um 30 bis 50 Prozent reduziert worden sein.

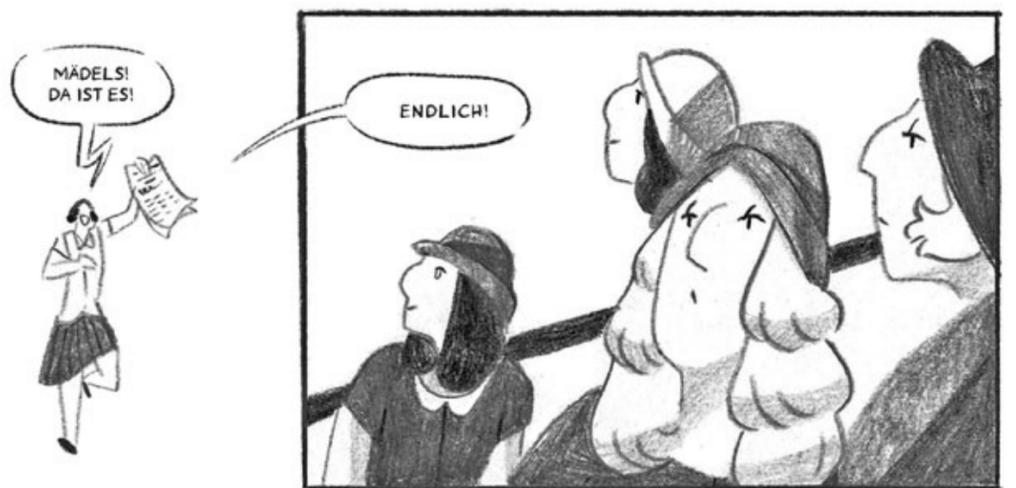
■ ... verschlechtern die Beschäftigungsbedingungen

Von diesem Einbruch hat sich dieser Bereich der Weiterbildung bis heute nicht erholt. Zwar nahm das Mengenvolumen schritt-

lich ein für allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohn durchgesetzt werden. Dafür war ausdauernder politischer Druck, vor al-lem von den beiden Gewerkschaften ver.di und GEW sowie dem tarifschiessenden Arbeitgeberverband (Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung, BBB), not-wendig.

Seitdem konnte dieser Mindestlohntarif-vertrag immer wieder fortgeschrieben und verbessert werden, so dass nach mittlerweile zehn Jahren die 3.000-Euro-Grenze gerade wieder erreicht werden konnte, immerhin ein Teilerfolg gegenüber den katastrophalen Bedingungen nach 2006. Doch selbst dieser Mindestlohntarifvertrag wurde von einer Gruppe von Arbeitgebern aus der Branche immer wieder gerichtlich angefochten mit teilweise grotesken Argumenten (etwa wie »Tarifverträge in der Weiterbildung schrän-ken die notwendige Flexibilität am Markt ein«) – ohne Erfolg. Die Klage der Kläger-gemeinschaft richtete sich direkt gegen die Bundesarbeitsministerin / den Bundes-arbeitsminister, diese:r habe ihren/seinen Ermessensspielraum bei der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit nach dem Entsen-degesetz überschritten. Dabei erfolgt diese Zustimmung nach Zustimmung im Bundes-kabinett. Erst der letzte Tarifabschluss von 2019 wurde nicht mehr angefochten, ohne aber den Mindestlohn politisch zu akzep-tieren.

Zu den niedrigen Gehältern und ver-schlechterten Arbeitsbedingungen kamen noch die generell, bei Neueinstellungen



weise wieder zu, die Arbeits- und Entloh-nungsbedingungen blieben aber auf der Stre-cke. Bei Neueinstellungen, allesamt befristet, wurde ein Gehalt um die 2.000 Euro ge-zahlt, es gab Verträge mit 1.850 Euro, in ei-ner mitteldeutschen Landeshauptstadt auch 1.500 Euro, was belegt ist, angeblich sogar auch Dumpinggehälter von 1.200 Euro und das »Super Schnäppchen« mit 999 Euro. Diese Gehälter sind Entlohnungen für eine Vollzeit-tätigkeit. Geschliffen wurde zudem die Begrenzung der Unterrichtsstundenzahl und die Bezahlung zusätzlicher Zeiten für Vor- und Nachbereitungsaufgaben. Ein Ge-halt von 2.000 Euro für 40 Unterrichtsstun-den (à 45 Minuten) pro Woche war bis zur tariflichen Einführung eines branchenspezifi-schen Mindestlohns Standard.

Die durch Ausschreibungspraxis bedingte Abwärtsspirale bei Gehältern und Arbeitsbedingungen konnte erst Jahre später durch einen branchenspezifischen Mindestlohn aufgefangen werden. 2009 wurde dieses Marktsegment, die SGB II/SGB III-geför-derte Weiterbildung, in das Entsendegesetz aufgenommen, und 2012 konnte dann end-

praktisch zu 100 Prozent durchgesetzten Befristungen hinzu. Die Bundesagentur für Ar-beit listet in ihren Statistiken mittlerweile auch Befristungen als einen Indikator für prekäre Beschäftigung auf. In einer etwas traditionellen Aufgliederung nach Branchen steht der Bereich *Erziehung und Bildung* an erster Stelle, und nicht, wie vielleicht zu er-warten wäre, die Gastronomie oder die Ge-bäudereinigung. Hier schlägt sich neben den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen im Hochschulbereich die ausufernde Befristungspraxis in der Weiterbildung nieder. Befristungsquoten von 50 Prozent waren üblich, Beschäftigte sollten auf Betriebsver-sammlungen dem Arbeitgeber Anerkennung zollen, wenn die Befristungsquote auf unter 50 Prozent gedrückt werden konnte. Erst ab 2015, mit einem wahrnehmbaren Fachkräf-temangel, konnte die durchschnittliche Be-fristungsquote auf ca. 25 bis 35 Prozent ge-senkt werden. Aber noch immer weisen auch renommierte Bildungsträger Befristungsquoten von 80 bis über 90 Prozent auf – aber natürlich, ohne das öffentlich ein-zugestehen.

Honorarbeschäftigung dominiert

Von den knapp 700.000 in der Weiterbildung Beschäftigten sind ca. 265.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt, dazu kommt noch eine kleine Gruppe an ehrenamtlich Tätigen. Die weitaus größte Gruppe sind die Honorarkräfte, meist Lehrkräfte, die auf Honorarbasis für einen oder auch mehrere Bildungseinrichtungen tätig sind. In keiner anderen Branche ist die Zahl der Honorarkräfte so hoch wie in der Weiterbildung – ein Strukturmerkmal dieses Bereichs. Ursprünglich aus der Erwachsenenbildung

Nach den Hartz-Gesetzen wurden Bildungsmaßnahmen von den Agenturen für Arbeit bzw. den Jobcentern oft mit einer einjährigen Laufzeit vergeben. Noch während der laufenden Bildungsmaßnahme wurde die inhaltlich unveränderte Folgemaßnahme bereits ausgeschrieben. Der kostengünstigste – oder direkter: billigste – Bewerber erhielt den Zuschlag. In vielen Fällen übernahm dann der zukünftige Arbeitgeber nicht nur die Räume, sondern auch das Personal, egal ob schlecht bezahlt sozialversicherungspflichtig oder gegen Honorar. Und das wiederholte sich Jahr für Jahr – der Begriff des pädagogi-

trag für die gesamte Branche oder zumindest wichtige Segmente durchzusetzen. Der Einbruch nach den Hartz-Gesetzen hat bis dahin besser organisierte Belegschaften unter Druck gesetzt und auch zerstört; die mittlerweile umfassende Befristungspraxis führt zu einer hohen Fluktuation und lässt stabile Belegschaften kaum oder nur mühsam wachsen. Das erschwert gewerkschaftliche Organisation.

Die gewerkschaftliche Organisation von Honorarkräften ist besonders schwierig: Nur sehr wenige verteidigen ihren Status als Honorarkraft offensiv (z.B. mit ihrer angeblichen unternehmerischen Freiheit usw.), die Mehrzahl ist von ihrem Arbeitsalltag so belastet und erschöpft, dass für gewerkschaftliches Engagement wenig Raum bleibt. Zudem hat die gewerkschaftliche Organisation mit den traditionellen Instrumenten auch nicht so richtig gegriffen. Da bedarf es kontinuierlicher Unterstützung, um Organisationserfolge zu erringen. Aber einzelne erfolgreiche Beispiele gibt es dennoch.

Hinzu kommt, dass das Bild der Weiterbildung in der Öffentlichkeit mehrfach widersprüchlich ist:

- einerseits die bunte Vielfalt der Volkshochschulen,
- andererseits die Erfahrungen von Weiterbildungsteilnehmer:innen mit nicht erfüllten Erwartungen oder gar Fehlqualifizierungen
- und schließlich die nicht wirklich belegte Weiterbildungsqualität.

Natürlich gibt es auch gute Erfahrungen und Erfolge. Diese sind aber vor allem dem übermäßigen Engagement der Beschäftigten zu verdanken.

Bislang haben es diejenigen, die am ehesten ein Interesse an einem besseren Bild in der Öffentlichkeit haben müssten, nämlich die Arbeitgeber selbst, nicht geschafft, einen wirkungsvollen Arbeitgeberverband zu organisieren. Mehrere Arbeitgeberverbände konkurrieren. Das Vorbild anderer, auch viel kleinerer Branchen, zumindest einen Lobby-Verband auf die Beine zu stellen, hat bislang nicht gewirkt.

Letztlich kommt man um eine Regulierung des Weiterbildungsmarktes nicht herum. Eine Umwandlung der Weiterbildung in eine staatlich verantwortete vierte Säule des Bildungssystems dürfte absehbar kaum durchsetzbar sein. Notwendig ist aber eine Rahmengesetzgebung, die Strukturen, Qualität, Marktzugang und Abschlüsse regelt. Von den Gewerkschaften liegen dazu seit über 20 Jahren ausformulierte Ansätze und Konzepte vor.⁵

* Roland Kohnsiek war bis 2017 Leiter des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung, die letzten Jahre auch des Fachbereichs Sozialversicherung im ver.di Landesbezirk Hamburg.

Anmerkungen:

- 1 Roman Jaich / Roland Kohnsiek / Hans-Jürgen Sattler (2019): Branchenreport Weiterbildung, veröffentlicht von ver.di, Berlin
- 2 Alle Zahlen stammen aus dem von der Kultusministerkonferenz und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegebenen Band Bildung in Deutschland 2016. Der Band von 2020 weist zwar leicht veränderte und erhöhte Zahlen aus, die Struktur und das Verhältnis ist aber unverändert.
- 3 Die durchschnittlich höchsten Honorare werden in der betrieblichen Weiterbildung in Großbetrieben bezahlt, die hier aber nicht weiter berücksichtigt werden.
- 4 Martin, Andreas et.al.: Das Personal in der Weiterbildung, Bielefeld 2016, S. 87.
- 5 »Gewerkschaftliche Initiative – Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung«, in: Gerd Herzberg u.a. (Hrsg.) (2001): Bildung schafft Zukunft – Über die Perspektiven von Bildung, Beruf und Beschäftigung, Hamburg, S. 167-174

schon Wanderarbeiters bzw. der pädagogischen Wanderarbeiterin war geboren.

Fazit

Die Weiterbildung bzw. der Weiterbildungsmarkt ist durchgängig von prekären Beschäftigungsbedingungen geprägt; ausufernde Honorarbeschäftigung ist ein negatives Strukturmerkmal. Wer immer das hohe Lied des Marktes und seiner regulierenden Kräfte anstimmt, möge sich auf dem Weiterbildungsmarkt umtun. Der öfter skandiertere, inhaltlich völlig richtige Slogan »Bildung ist keine Ware« kann auf die Weiterbildung sofort angewendet werden: Der Verzicht auf jegliche Regulierung des Marktes führt zwingend zu Qualitätseinbrüchen und prekären Beschäftigungsbedingungen. Zwar ist die Qualität in der Weiterbildung ein eigenes, lang und breit diskutiertes Problem, es ist ein weiteres Strukturproblem der Branche Weiterbildung. Unter den geschilderten Bedingungen ist keine Lösung in Sicht. Die Qualitätsversprechen mancher Bildungsträger wirken geradezu grotesk und dienen eher der Vermarktung. Wer in der aktuellen politischen Diskussion über notwendige, anstehende Transformationsprozesse auch auf die Weiterbildung verweist, tut gut daran, sich über den aktuellen Stand der Weiterbildung zu informieren – mit der gegenwärtig so verfassten Weiterbildung dürften die Grenzen der Leistungsfähigkeit für größere und systematische Bildungserfolge bald erreicht sein.

Auch aus einer anderen Perspektive werden dunkle Schatten unübersehbar: Die für die Weiterbildung prägende Form der Honorarbeschäftigung schwappt bereits über in andere Bildungsbereiche, wie z.B. in das staatliche Schulwesen. Vor dem Hintergrund »selbstverantworteter Schulen« und erweiterten (unzureichend finanzierten) Ganztagsangeboten ist dort die Beschäftigung von Honorarkräften deutlich angestiegen.

Welche gewerkschaftspolitischen Perspektiven?

Die beiden Gewerkschaften ver.di und GEW organisieren die Beschäftigten in der Weiterbildung; ver.di erheblich mehr als die GEW. Der Organisationsgrad hält sich allerdings in Grenzen, auch beide zusammen erlangen keine wirkliche Durchsetzungskraft, etwa um einen allgemeinverbindlichen Tarifver-



kommend und die Vielfalt der Angebote der Volkshochschulen widerspiegelnd, findet sich heute Honorarbeschäftigung bei nahezu jedem Bildungsträger, in einzelnen Segmenten wie dem Nachhilfemarkt machen sie 100 Prozent des operativen Geschäfts aus. Rechtlich dürfte die Mehrzahl dieser Honorarverhältnisse zweifelhaft sein, das Stichwort heißt »Scheinselbständigkeit«. Denn nach wie vor geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass Unterricht im Regelfall eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ist.

Honorarbeschäftigung bedeutet, keinerlei arbeitsrechtlichen Schutz zu haben und zusätzlichen Belastungen ausgesetzt zu sein:

- kein Urlaubsgeld oder Sonderzahlungen (sofern es solche noch gibt),
- kein Kündigungsschutz (was gerade in der Corona-Pandemie verschärfend gewirkt hat),
- keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen,
- keine betriebliche Altersversorgung (auch hier die Einschränkung – sofern es solche überhaupt noch in der Branche gibt).

Demgegenüber stehen die Krankenversicherung, die verpflichtende Rentenversicherung (die viele Honorarkräfte aufgrund der geringen Einkünfte nicht bezahlen), eigene Weiterbildung zum Erhalt und Ausbau der Qualifikation sowie die permanente Akquise in eigener Sache. Die Spanne der Honorare ist extrem breit gefächert: von einem dreistelligen Betrag im Ausnahmefall bis zu (belegten) 7,50 Euro pro Unterrichtsstunde. Das durchschnittliche Honorar liegt knapp über 20 Euro und ist gerade in den letzten Jahren wieder etwas gesunken.³ Zudem sind viele Honorarkräfte gezwungen, bei zwei oder mehreren Bildungsträgern gleichzeitig zu arbeiten. 54 Prozent der ausschließlich als Honorarkraft Tätigen verfügen am Monatsende über ein Brutto-Einkommen von unter 1.750 Euro, so eine Untersuchung im Jahr 2016.⁴ Die Laufzeit der einzelnen Honorarvereinbarungen ist gering, oftmals nur wenige Monate. Bezieht man diese Aussagen auf die Gesamtzahl der Honorarbeschäftigten, dann ergibt sich: in jeder deutschen Großstadt gibt es eine drei-, wahrscheinlich sogar vierstellige Zahl von Unterrichtskräften, die sich bei durchweg hoher Qualifikation unter ausgesprochen prekären Bedingungen durchkämpfen müssen – ohne zumindest in dieser Branche eine wirkliche Perspektive auf Besserung zu haben.

Dringliches

Jena I: Soziale Rechte

Tagung *The Future of Social Rights*

Der Sonderforschungsbereich »Strukturwandel des Eigentums« lädt ein zu einem (digitalen) Internationalen Workshop »The Future of Social Rights: Social Property, Commons and the Foundational Economy«. Im Zentrum des ersten Workshop-Tages stehen zwei Keynotes: Julie Froud (University of Manchester) vom Foundational Economy Collective spricht zum Thema »Rethinking the Foundational Economy and Collective Infrastructures« und Massimo de Angelis (University of East London/Modena) zum Thema: »Property, Commons and the Common«. Teilnahme am zweiten Tag ist begrenzt und erfordert eine Anmeldung.

Zeit: Donnerstag, 3. April und Freitag, 4. April
Ort: <https://uni-jena-de.zoom.us/j/64753083457#success>, Meeting-ID: 647 5308 3457, Kenncode: 944626

Veranstalter: Sonderforschungsbereich »Strukturwandel des Eigentums« an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Anmeldung (f. Fr.): sarab.jamski@uni-jena.de

Jena II: Machtressourcen

»Gewerkschaften und Machtressourcen in der großen Transformation«

Wie gelingt es den Gewerkschaften, ihre traditionellen Aufgaben mit neuen Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation zu verbinden? In welcher Weise müssen Gewerkschaften ihre Politik und auch sich selbst verändern, um auch in Zukunft als starke soziale Akteure in der Lage zu sein, die Transformation im Interesse der abhängig Beschäftigten zu gestalten? Welche Erkenntnisse hat wissenschaftliche Expertise zu bieten? Und wie kann eine Kooperation aussehen, an der Wissenschaft und Praxis gleichermaßen partizipieren?

Einen Zugang zur wissenschaftlichen Bearbeitung dieser Fragen bietet der in Jena entwickelte Machtressourcenansatz. Ziel der Konferenz ist es, Forschungsergebnisse vorzustellen, aber auch Leerstellen des Machtressourcenansatzes zu benennen. Neue Allianzen wie Bündnisse von Klimabewegungen und Gewerkschaften werden ebenso Thema sein wie die internationale Frauenstreikbewegung, Arbeitskonflikte im Reproduktionssektor oder der sozial-ökologische Umbau wichtiger Branchen wie etwa der Auto- und Zulieferindustrie.

Die Konferenz fragt nach den Perspektiven einer Forschung, die Gewerkschaften dabei unterstützt, auch in schwierigen Zeiten Möglichkeiten zu einer strategischen Wahl auszuloten. Es geht um die Zukunft von Gewerkschaften und organisierten Arbeitsbeziehungen inmitten einer großen gesellschaftlichen Transformation.

Zeit: Freitag, 29. April bis Samstag, 30. April, 10-18 Uhr

Ort: Rosensäle, Fürstengraben 27, 07743 Jena
Veranstalter: Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS)

Anmeldung: www.rosalux.de/veranstaltung/es_detail/9K851

contraste

zeitung für selbstorganisation

450

39. JAHRGANG MÄRZ 2022 450 EUR

PROJEKTE GENOSSENSCHAFTEN BIOTONNE KUNST & KULTUR



SCHWERPUNKT

Selbstorganisiert mit

Behinderung(en)

www.contraste.org

Am 28. Januar jährte sich zum 50. Mal der sog. »Radikalenerlass«. Das Thema wurde selbst im Öffentlich-Rechtlichen erstaunlich breit rezipiert und auch gewerkschaftlich mit zahlreichen Veranstaltungen und Artikeln begleitet – und es wird auch den *express* in diesem Jahr noch weiter beschäftigen. Zwar wird der Radikalenerlass mit seiner Regelanfrage beim Verfassungsschutz zur Überprüfung von Bewerber:innen auf ÖD- und Beamtenentätigkeiten so nicht mehr angewandt und die Zeit der »Berufsverbote« scheint vordergründig vorbei, nicht jedoch die der staatlichen Kontrolle über eine kritische Bildungsarbeit. Ganz im Gegenteil weht der Wind hier zunehmend schärfer.

In diesem Sinne gilt es für die Mutter der Porzellanliste, mal wieder vorsichtig zu bleiben, wenn – scheinbar zunächst ganz im Sinne vor allem emanzipatorischer Bildungsinstitutionen (und damit dem Selbstverständnis nach auch der Gewerkschaften) – gesetzlich gegen rechtsextreme »Bildungseinrichtungen« vorgegangen wird. Ein Beispiel hierfür ist der von zivilgesellschaftlichen und politischen Akteur:innen, darunter auch Gewerkschaftsvorständen, formulierte Protest gegen die Alimentierung der AfD-nahen Desiderius-Erasmus-Stiftung durch Steuermittel, die nach dem Wahlausgang möglich wurde, und nun, von einem breiten Bündnis getragen, zur Forderung nach einem Stiftungsgesetz führt. Dass unter dem Etikett »Extremismusbekämpfung« allerdings auch Maßnahmen wie das sog. »Demokratieförderungsgesetz« laufen, die sich nicht zuletzt gegen linke und emanzipatorische Bildungsansprüche und entsprechende Bildungsträger richten (lassen), muss zu denken geben. Darauf weisen 48 Mitglieder der GEW mit dem auf S. 17 dokumentierten offenen Brief an die Geschäftsführung ihrer Gewerkschaft hin, nachdem diese, wie auch andere Gewerkschaften, ein »Manifest für die Zivilgesellschaft und die politische Bildung« unterzeichnet hatten. Wir haben Julika Bürgin gebeten, den Brief und die Debatte kontextuell einzuordnen.

Embedded Zivilgesellschaft?

Julika Bürgin* zur politischen Bildung und dem Begriff der »wehrhaften Demokratie«

Manche rieben sich verwundert die Augen, andere waren entsetzt, als sie den Brief namhafter Gewerkschafter:innen, Wissenschaftler:innen, Publizist:innen und interkultureller Akteur:innen an Bundeskanzlerin Angela Merkel lasen (siehe dazu die Kritik an die-

kratie Leben« verankert. Während Bildungsstrukturen damit immer systematischer auf Extremismusprävention ausgerichtet wurden, wurde die Kritik daran leiser.

Die antiextremistischen Sicherheitsarchitekturen setzen auf eine enge Zusammenar-

ger wird im Feld der politischen Bildungsarbeit als Möglichkeit der Solidarität mit den kleineren Bildungsträgern diskutiert.

Mehrere Gewerkschaftsvorsitzende bzw. -vorstände haben sich gegen diese Form der Solidarität und für ein Ja zur »wehrhaften Demokratie« entschieden: die Vorsitzenden der IG Metall, der GEW, der IG BCE und des DGB in ihrem Brief an die Bundeskanzlerin, die Vorsitzenden von ver.di und DGB sowie der Geschäftsführende Vorstand der GEW mit ihrer Unterzeichnung des »Manifests« gegen eine steuerliche Förderung der Desiderius-Erasmus-Stiftung der AfD (siehe auch dazu den unten dokumentierten Offenen Brief an die GEW). Waren sie dazu überhaupt mandatiert? Der Hinweis auf eine abweichende Beschlusslage berührte offenbar einen neuralgischen Punkt.



sem Schreiben in dem auf S. 17 dokumentierten Offenen Brief an die GEW). Wie kann es sein, dass die Unterzeichnenden ein Gesetz fordern, das zivilgesellschaftliches Engagement auf »wehrhafte Demokratie« und den Einsatz »gegen jede Form von Extremismus«, auf »Prävention« und das »Zusammenspiel mit strafrechtlichen Abwehrmitteln« ausrichtet? Es geht um das sogenannte »Demokratieförderungsgesetz«, das Vereine und Verbände seit Langem fordern, um ihre Arbeit aus der Endlosschleife der Projektförderung zu befreien. In der Großen Koalition hatte sich die SPD die Forderung zu eigen gemacht, die CDU lehnte ab – bis nach den rassistischen Morden von Hanau (denen der antisemitische Anschlag mit Todesopfern in Halle und der neonazistische Mord an einem hessischen Regierungspräsidenten vorangingen) im März 2020 ein »Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus« eingerichtet wurde. Abweichend von der Regierungslinie »gegen jeden Extremismus« empfahl der Ausschuss am 25. November 2020 einen Maßnahmenkatalog, der gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ins Zentrum stellte. Allerdings ging auch das Konzept einer »wehrhaften Demokratie« in den Katalog ein, das behauptet, Demokratie durch Demokratieeinschränkung zu retten. Neben einem »gesellschaftlichen ›Beirat zur Förderung der wehrhaften Demokratie und gegen Rechtsextremismus und Rassismus« unter Leitung des Bundesinnenministeriums sollte im Zuständigkeitsbereich des Bundesfamilienministeriums ein »Gesetz zur Förderung der wehrhaften Demokratie« die »rechtlichen und haushalterischen Rahmenbedingungen für die Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements für Demokratie, Vielfalt und gegen Extremismus« verbessern.« (Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses vom 25. November 2020)

Eine Woche zuvor hatten die 68 prominenten Unterzeichnenden des Briefs an die Bundeskanzlerin, davon viele aus dem Umfeld der SPD, ihre Unterstützung für den Deal signalisiert: Freie Träger und SPD bekommen ihr Demokratieförderungsgesetz, die CDU bekommt die Verpflichtung auf wehrhafte Demokratie und den Antiextremismus. Wobei ein »Deal« unterstellt, dass überhaupt eine Diskrepanz zwischen diesen Zielen wahrgenommen wurde. Dies ist immer weniger klar. Insbesondere die letzte Bundesfamilienministerin der Großen Koalition, Franziska Giffey (SPD), hatte den präventiv-repressiven Antiextremismus schon zuvor propagiert und im Förderprogramm »Demo-

beit zwischen Staat und Zivilgesellschaft. Sollte der »gesellschaftliche Beirat zur Förderung der wehrhaften Demokratie und gegen Rechtsextremismus und Rassismus« eingesetzt werden, werden wohl auch die Gewerkschaften eingeladen. In die Kooperationsstrukturen von Staat und Zivilgesellschaft bringen zivilgesellschaftliche Akteur:innen ihre Anliegen ein (meist selektiv, weil sich nicht alle Anliegen gleichermaßen Gehör verschaffen können), aber auch der Staat nutzt sie als Transmissionsriemen in die Zivilgesellschaft bzw. zur Absicherung seiner Vorhaben. Dies funktioniert auch ohne formale Strukturen, wie der Brief an die Bundeskanzlerin zeigt: Die Übernahme von Begriffen bis hin zu Redewendungen des Innenministeriums signalisierte Anschlussbereitschaft an dessen politische Konzepte. Dafür durften die Persönlichkeiten der Zivilgesellschaft erwarten, gehört zu werden. Hierin liegt der eigentliche »Deal«.

Als »Embedded Zivilgesellschaft« bezeichnet Dirk Burczyk eine Zivilgesellschaft, die sich in staatliche Vorgaben einbetten lässt – so wie sich der »Embedded Journalism« staatlich vorgeben lässt, was er zu sehen bekommt. Viele kleine Träger der sog. Demokratieförderung, die kaum oder nicht auf institutionelle Förderung zurückgreifen können, müssen ihre Arbeit für Förderprogramme jeglicher Art (vom alten »Demokratie leben« unter Giffey bis zu den aktuellen) passend machen oder sie aufgeben. Aber das ist nicht die Situation der Gewerkschaften. Die Beiträge ihrer Mitglieder sichern ihr nicht nur Autonomie gegenüber den Arbeitgebern, sondern auch gegenüber dem Staat. Gewerkschaften können Nein sagen, wo kleine Träger mit einem Nein ihre Arbeitsgrundlage verlieren können. Diese Unabhängigkeit der gewerkschaftlichen Bildungsträ-

Vielleicht wurden auch Erinnerungen an den Sammelband »Jenseits der Beschlusslage« (1993) wach, aber »Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt« meinte damals die Demokratisierung der Organisation durch kritischen Diskurs und nicht die Verselbstständigung von Vorständen gegenüber demokratischen Entscheidungen. Es ist bemerkenswert, dass Interventionen im Namen der Demokratie die innerorganisatorische Demokratie derart missachten. Wozu programmatische Diskussionen und inhaltliche Beschlüsse bei Gewerkschaftstagen und Konferenzen? Dies passt dann deprimierend gut zur demokratieverkürzenden »wehrhaften Demokratie«.

Den Vorgängen nachzugehen, ist Sache der Mitglieder. Kritische Nachfragen zeigten (auch in anderen Organisationen, die das Manifest unterzeichneten, obwohl sie selbst im Visier der Sicherheitspolitik sind), dass einige gar nicht so genau gelesen haben (»da haben wir wohl den Falschen vertraut«), anderen die Tragweite insbesondere des Konzeptes »wehrhafter Demokratie« nicht klar war. Das muss sehr ernst genommen werden. Ganz allgemein lässt dies die Qualität politischer Bildung in Organisationen fraglich werden, die zur politischen Bildung Stellung beziehen. Für die Gewerkschaften ist zu befürchten, dass sich hier die Folgen der Verengung auf das sogenannte Kerngeschäft ähnlich zeigen wie korporatistische Routinen. Noch allerdings ist Beschlusslage, Gesellschaft und Wirtschaft grundsätzlich und sozial zu demokratisieren – ein Fall für die »wehrhafte Demokratie«.

* Julika Bürgin ist GEW-Mitglied, Hochschullehrerin und aktiv im Forum kritische politische Bildung. 2021 ist ihr Buch »Extremismusprävention als polizeiliche Ordnung. Zur Politik der Demokratiebildung« (print und open access) erschienen.



**DIE
SINNE
SCHÄRFEN.
JETZT
TESTEN:
4 Ausgaben für 10 €**
Bestellungen unter www.akweb.de

ak
analyse & kritik
Zeitung für linke Debatte und Praxis

Gegen »wehrhafte Demokratie« und »Extremismusklauseln« aller Art

Offener Brief an den Geschäftsführenden Vorstand der GEW fordert Klarstellung

Liebe Kolleg:innen,

wir sind Mitglieder der GEW in unterschiedlichen Fach- und Personengruppen und in unterschiedlichen Landesverbänden. Mit großem Befremden haben wir zur Kenntnis genommen, dass der Geschäftsführende Vorstand für die GEW im Sommer 2021 ein Manifest unterzeichnet hat, in dem es heißt: »Wir demokratischen Organisationen und Träger:innen der politischen Bildung sehen uns den Prinzipien einer wehrhaften Demokratie verpflichtet«. Die zusätzliche Erklärung des Geschäftsführen-

zöglich unbedingt zu reflektieren. Auch Debatten rund um die sog. Verpflichtung zur freiheitlich-demokratischen-Grundordnung in Demokratieförderprogrammen auf Bundes- und Länderebene hätten gezeigt, dass dadurch zuweilen auch legitime Kritik an staatlichen Praxen und Institutionen diskreditiert werde.«

Die Geschäftsführende Vorstand begründet die Unterschrift mit dem Anliegen, die Förderung der Desiderius-Erasmus-Stiftung (DES) aus Steuermitteln verhindern zu wollen. Hierfür muss allerdings nicht auf das Konzept der »wehrhaften Demokratie« zu-

der am 18. November 2020 in ihrer damaligen Funktion als Vorsitzende der GEW in einem Brief an die Bundeskanzlerin mit folgender Begründung ein Demokratiefördergesetz:

»Von solch einem eigenen Gesetz würde das Signal ausgehen, dass der zivilgesellschaftliche Einsatz für eine lebhaft und wehrhafte Demokratie und gegen jede Form von Extremismus vom Staat nicht nur in hohem Maße wertgeschätzt, sondern auch auf struktureller Ebene unterstützt wird – und zwar wirkungsorientiert, verlässlich, langfristige und sichtbar. Denn nur das Zusammenspiel von rechtsstaatlichen und strafrechtlichen Abwehrmitteln mit einer effektiven und umsichtigen Prävention anti-demokratischer Tendenzen sichert die Wehrhaftigkeit unserer Demokratie.«

Dies widerspricht aus unserer Sicht der Beschlusslage der GEW. Es geht hier nicht um ein Detail, sondern um grundlegende Fragen von Demokratie und Bildung. Die Unterschrift lässt sich auch nicht als folgenlos abtun, denn die CDU/CSU/SPD-Bundesregierung konnte sich auch auf den Brief der Gewerkschaftsvorsitzenden, Wissenschaftler:innen und

Publizist:innen stützen, als sie 2021 ihre »Eckpunkte für ein Gesetz zur Stärkung und Förderung der wehrhaften Demokratie« beschloss: Freie Träger sollten auf »wehrhafte Demokratie« und Extremismusprävention, auf die Überprüfung ihrer Kooperationspartner sowie auf eine Zusammenarbeit mit Sicherheitsbehörden verpflichtet und dem Bundesinnenministerium die Federführung über die Evaluation übertragen werden.

Das Gesetz wurde nicht verabschiedet. Jetzt ist Zeit zu handeln, denn auch der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP sieht ein Demokratiefördergesetz vor. Wir fordern den Vorstand der GEW auf, sich gegenüber der Bundesregierung und den Fraktionen im Deutschen Bundestag eindeutig zu positionieren:

Die GEW lehnt ab, dass staatliche Förderprogramme oder ein zukünftiges Demokratiefördergesetz die Arbeit freier Träger auf das Konzept »wehrhafter Demokratie«, auf »Extremismusprävention« oder auf eine Kooperation mit Sicherheitsbehörden festlegen. Das Bundesinnenministerium darf nicht die Federführung für Qualitätssicherung und Evaluation erhalten.

Wir fordern den Geschäftsführenden Vorstand der GEW auf,

- in der E&W [»Erziehung und Wissenschaft«, Zeitschrift der GEW] umfassend über die Position der GEW zu informieren und den politischen Kontext aufzuklären,
- auch im DGB-Bundesvorstand eine Revision der genannten Erklärungen anzustrengen und
- nicht in Bündnissen und Netzwerken »gegen jeden Extremismus« und »für wehrhafte Demokratie« mitzuwirken.

Anlässlich 40 Jahre Radikalenerlass forderte die GEW, aus den Fehlern der Vergangenheit zu lernen, bedauerte auch die eigenen Unvereinbarkeitsbeschlüsse und forderte die Bundesregierung auf, die sogenannte »Extremismusklausel« bei der Vergabe von Fördergeldern für Projekte gegen Rechts unverzüglich zu streichen. Wir hoffen, dass die GEW 2022, im 50. Jahr des Radikalenerlasses, verlässlich gegen alte und neue Spielarten des Extremismusdenkens und der wehrhaften Demokratie aktiv wird.



den Vorstandes vom 15. Juli 2021 macht uns die Unterschrift nicht verständlicher, sondern verdeutlicht, dass sie nicht hätte geleistet werden dürfen:

»Gleichwohl gab er [der GF, *Anm. d. Red.*] zu bedenken, dass mit dem Verweis auf »Prinzipien einer wehrhaften Demokratie« auf ein sicherheitspolitisches Konzept von Extremismusprävention rekurriert werde. Erfahrungen mit Berufsverboten in Folge des »Radikalenerlasses« von 1972 gelte es diesbe-

rückgegriffen werden (siehe Dossier Fragdenstaat unter <https://fragdenstaat.de/dossier/desiderius-erasmus-stiftung/> und die Studie der Otto-Brenner Stiftung zur DES »Politische Bildung von Rechtsaußen«, OBS-Arbeitspapier Nr. 51 vom Mai 2021). Zufällig haben wir im November erfahren, dass sich GEW-Vorstandsmitglieder aber nicht erst im Zusammenhang mit der DES positiv auf die wehrhafte Demokratie und das »Extremismus«-Konzept beziehen. Marlis Tepe for-

Ist (politische) Bildung der »wehrhaften Demokratie« verpflichtet?

Nein, das ist sie nicht. »Wehrhafte« oder »streitbare Demokratie« sind sowohl Formeln der Staatsrechtslehre als auch ideologische Floskeln. Im Grundgesetz finden sich derartige Formulierungen nicht. Dennoch war der Bezug auf eine »wehrhafte« bzw. »streitbare« Demokratie zentral für die Begründung des Verbots der Kommunistischen Partei Deutschlands durch das Bundesverfassungsgericht 1956. Anfang der 1970er Jahre findet die Formel über weitere BVerfG-Urteile in Verbindung mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung (fdGO) Eingang in den verfassungsrechtlichen Diskurs und wird in der Folge zu einem wesentlichen verfassungsrechtlichen Auslegungskriterium, das jedoch selbst wieder unterschiedlich gelesen und gedeutet wird.

Worum es geht, erklärt die Bundeszentrale für politische Bildung in ihrem »jungen Politiklexikon« folgendermaßen: »Spricht man von »wehrhafter« Demokratie oder »streitbarer« Demokratie, so meint man damit, dass sich der demokratische Staat gegen seine Feinde wehren darf und kann. Die Feinde der Demokratie sollen niemals die Möglichkeit bekommen, die Demokratie abzuschaffen. Ein rechtliches Mittel dazu ist

beispielsweise das Verbot von demokratiefeindlichen Parteien oder Vereinen. Bevor es aber zu einem Verbot kommt, wird der Verfassungsschutz aktiv. Das ist ein Amt, in dem Menschen arbeiten, die prüfen, was für die Demokratie gefährlich werden kann. Der Verfassungsschutz wehrt Angriffe auf die Demokratie ab.« (<https://www.bpb.de>)

Die Grundidee der »wehrhaften Demokratie« ist, dass der legale Gebrauch von demokratischen Rechten illegitim sein könne. Mit den Konstrukten von »Feindschaft«, »Gefährlichkeit« und »Absichten« werden Parteienverbote, Berufsverbote, Vereinsverbote und der Einsatz des Verfassungsschutzes gegen »Extremisten« begründet – ohne, dass gesetzeswidrig gehandelt wurde. Dies wird als Lehre aus dem Nationalsozialismus bezeichnet, den eine »zu demokratische« Weimarer Verfassung erst ermöglicht habe. Diese Behauptung ist so weit verbreitet wie unzutreffend, denn die nationalsozialistische Regierung musste die Weimarer Reichsverfassung brechen, um die Opposition auszuschalten (Reichstagsbrandverordnung) und dann die vollständige gesetzgebende Gewalt zu übernehmen (Ermächtigungsgesetz). Bürgerliche Parteien und nationalkonserva-

tive Eliten stimmten zu, die das demokratische Recht immer schon »höheren Werten« unterordnen wollten. Die behauptete Legalität der Machtübernahme ist »ein Mythos, der auf nationalsozialistischer Propaganda gegen die Republik beruht« (Sarah Schulz). Er verdrängt, dass das Demokratieschutzkonzept selbst »in ideengeschichtlicher Tradition und personeller Kontinuität dieses »früher« steht« (ebd.).

Die »wehrhafte Demokratie« fixiert Demokratie und Gesellschaft auf ein ahistorisch zu bewahrendes »Standbild«, das keine radikalen Demokratisierungsperspektiven kennt, und sie fordert Unterordnung unter die sicherheitsbehördliche Beurteilung. Mit dem Demokratieprinzip des Grundgesetzes, das der Demokratisierung keine Schranken setzt, ist dies unvereinbar. Über das »Extremismus«-Konzept wurde der Gedanke der »wehrhaften« Demokratie zu einer institutionellen Leitidee, die Individuen und Gruppen jenseits einer konstruierten Mitte unter einen »staatsfeindlichen« Generalverdacht, mindestens aber unter »Extremismus«-Verdacht stellt. Aus dem Blick gerät, dass auch staatliche Institutionen zu demokratiegefährdenden Problemzonen werden und

demokratische Grundrechte untergraben können.

In der Phase des »Terreurs« [der bürgerlichen französischen Revolution, *Anm. d. Red.*] behandelten die Jakobiner ihre Feinde nicht innerhalb des Gesetzes, weil diese sich selbst außerhalb des Gesetzes gestellt hätten: »Keine Freiheit für die Feinde der Freiheit« (Saint-Just).

Dies kann keine Losung für politische Bildungsarbeit sein. Weder freie noch öffentliche Bildungsträger sind ein verlängerter Arm des Staates und die in diesen Feldern Arbeitenden keine Dienstleister:innen der Sicherheitsbehörden. Dennoch wird die Demokratiebegrenzung auch in der Zivilgesellschaft zunehmend anschlussfähig – mitunter in der Variante der »militant democracy« der 1930er Jahre, die trotz antifaschistischer Motivation die grundsätzlichen Probleme der »wehrhaften Demokratie« in sich trägt.

Der Text ist angelehnt an: FAQ zum »Extremismus«-Konzept und zu Verfassungsschutzüberprüfungen in der Demokratie(bildungs)förderung des Forums kritische politische Bildung. Weitere Fragen und Antworten sowie Literatur: faq.kritische-politische-bildung.de

Die Protestwelle in Kasachstan reißt nicht ab. Auf den ersten Blick erinnert uns die Genese der Revolte vielleicht an die Gilets Jaunes in Frankreich, denn direkter Auslöser einer sich spontan ausweitenden Bewegung waren Gas- und Ölpreiserhöhungen. Aber die Analyse als Protest von Konsument:innen traf es ja in Frankreich 2019 schon nicht. Abgesehen von dem Tropfen, der das Ölfass zum Überlaufen brachte, finden sich aber auch Unterschiede – das ist vor allem die längere Genealogie der Proteste und, daraus folgend, der deutliche Bezug auf eine jüngere Arbeiterbewegung und damit die Form des Streiks.

»Es ist die Häufung und das Zusammenwachsen von Kämpfen, von denen immer mehr – wenn auch nicht alle – die Kontrolle durch die Gewerkschaften umgehen, die die schnelle Mobilisierung vom ersten Tag an erklärt, als die Regierung die Gaspreiserhöhung einführte«, schreibt die Gruppe Emancipación in der *analyse und kritik* (678, Januar 2022).

In Kasachstan erleben wir aktuell eine plastische Erläuterung dessen, was Rosa Luxemburg in »Massenstreik, Partei und Gewerkschaften« 1906 schon sagen wollte: Streikgeschehen und politische Protestbewegung determinieren sich gegenseitig immer neu, und oft jenseits der Agitationsbemühungen politischer Gruppen und auch vor dem Hintergrund jahrelanger Spannungen und sozialer Konflikte.

Dennoch ist der Einfluss solcher Gruppen spürbar. Der im Folgenden dokumentierte Beitrag der Sozialistischen Bewegung Kasachstans ist auch vor dem Hintergrund zu verstehen, dass diese Organisation – von einer Organisation kann angesichts der kasachischen Zustände kaum gesprochen werden – als eine der wenigen, existierenden linken Basisgruppen für die Genese der aktuellen Proteste von Bedeutung ist. Die Beiträge der Sozialistischen Bewegung Kasachstans sind für uns in Deutschland eine der wenigen direkten Hauptinformationsquellen. Im LabourNet-Dossier zu den Ereignissen findet sich ein längerer, ebenfalls von Christoph Wälz übersetzter analytischer Beitrag der selben Gruppe.¹ Da sich die kasachischen Ereignisse auch weiterhin überschlagen, haben wir auf eine Gesamtchau der Proteste verzichtet und dokumentieren lediglich die aktuellen Ereignisse, auch um darauf hinzuweisen, dass in Kasachstan das letzte Wort noch nicht gesprochen ist.

Auch Anfang Februar hörten die Aktionen und Streiks in Zhanaozen nicht auf. Darüber hinaus gingen auch arbeitslose Jugendliche auf die Straße, Lehrkräfte protestierten zum ersten Mal, und die Beschäftigten von Dienstleistungsunternehmen streikten erneut und forderten höhere Löhne und ein Ende des Outsourcings.

Nachdem Ende Januar die Lehrkräfte der Schulen Nr. 2 und Nr. 6 in Zhanaozen auf die Straße gegangen waren, um zu protestieren und ein Video aufgenommen hatten, in

Öl ist nicht alles

Streiks in Kasachstan halten trotz Repressionen an – auch Lehrer:innen, Erwerbslose und Outgesourcte protestieren

dem sie Präsident Tokajew aufforderten, die Privatisierung von Schulen nicht durchzuführen, kamen in den ersten Februartagen die Lehrkräfte von drei weiteren Schulen hinzu, insbesondere von den Schulen Nr. 17 und Nr. 8. Dabei wurden die Lehrkräfte von Eltern unterstützt, die zum Schulgebäude kamen, um gemeinsam mit den Lehrkräften ihren Protest zum Ausdruck zu bringen.

Die Lehrkräfte der Schulen Nr. 2 und Nr. 6 wandten sich an den Präsidenten Kassym-Zhomart Tokajew, Bildungsminister Askhat Aimagambetow und an den Bildungsminister des Bezirks Mangistau Nurlan Nogajew:

»Wenn unsere Schule in private Hände übergeht, wird es Lohnkürzungen und einen Personalabbau geben. Auch für die Eltern wird es Schwierigkeiten geben: Für Bildung werden sie bezahlen müssen. Wir arbeiten nach der Verfassung der Republik Kasachstan, wir waren es, die unsere Klassenräume selbst renoviert haben, wir haben selbst neue Lehrmaterialien gekauft. Wir sind entschieden dagegen, dass die Schule in private Hände übergeht«, erklärte das Lehrerkollegium.

Ainur Kurmanov, Co-Vorsitzender der Sozialistischen Bewegung Kasachstans, erklärte, dass die Regierung und das Bildungsministerium in Zhanaozen und im Bezirk Mangistau ein Experiment durchführen, wenn sie die ersten zehn Mittelschulen privatisieren. »Danach wollen sie diese Praxis auf ganz Kasachstan ausweiten. Mit anderen Worten: Das Land wird nur noch private Schulen haben und für Bildung wird letztendlich bezahlt werden müssen. Wir müssen dagegen ankämpfen, die Kollegien von fünf Schulen haben sich bereits offen gegen die Privatisierung ausgesprochen und einen Appell an Tokajew geschrieben. Aber das reicht nicht aus, denn dieses Programm wird von Bildungsminister Aymagambetow vorangetrieben, der das US-amerikanische Bildungssystem auf Kasachstan übertragen will (...). Wichtig ist jetzt, dass sich alle Lehrerinnen und Lehrer zusammenschließen und eine eigene Gewerkschaft gründen, um gegen die Privatisierung der staatlichen Mittelschulen zu kämpfen!«

Anfang Februar kamen arbeitslose und ausgelagerte Arbeiter:innen zum Rathaus Zhanaozens. Die ausgelagerten Mitarbeiter:innen des kommunalen Unternehmens »OzenInvest« wandten sich an den Präsidenten des Landes sowie an den Bezirkspräsidenten Nurlan Nogaev und den Bürgermeister von Zhanaozen, Maksat Ibagarov, und forderten, die Praxis der Auslagerung zu stoppen und sie endlich fest anzustellen. Zuletzt arbeiteten hunderte Menschen freiberuflich für das Unternehmen.

sozialrechtlichen Ausschluss. Bezugnehmend auf seine Forschung über Arbeitsprozesse und Arbeitskämpfe im Online-Versandhandel und in der Fleischindustrie diskutiert er die Reichweite staatlicher Eingriffe sowie die Möglichkeit kollektiver Aktionen und politischer Kampagnen für eine Verbesserung von Arbeits- und Lebensverhältnisse multipel prekariert EU-Migrant:innen.

Zeit: Mittwoch, 23. Februar, 18-20 Uhr

Ort: <https://us06web.zoom.us/j/84673574228?pwd=MFJZZmVlVld1ZuYzJXN3ZlRHRkUT09>

Veranstalter: Institut für Didaktik der Demokratie der Leibniz Universität in Kooperation mit dem Bildungsforum gegen Antiziganismus, der Hoch-

Am 3. Februar kamen junge Arbeitslose zur Stadtverwaltung und verfassten eine Ansprache an den Präsidenten Kasachstans, Kassym-Zhomart Tokajew:

»Wir sind eine Gruppe von arbeitslosen Einwohner:innen von Zhanaozen! Bis zum heutigen Tag ist das Problem der Arbeitslosigkeit in Zhanaozen nicht gelöst worden! Wir bringen unser Misstrauen gegenüber der Stadtverwaltung zum Ausdruck, weil das 2020 vorgelegte Maßnahmenprogramm unsozial umgesetzt wird. Gleichzeitig fordern wir aussichtsreiche und stabile Arbeitsplätze für alle arbeitslosen Öl- und Gas-Arbeiter:innen«, erklärten die Einwohner:innen von Zhanaozen.

Am selben Tag traten die Beschäftigten der MAEK-Kazatomprom-GmbH in den Streik und nahmen auf dem zentralen Platz einen Videoappell an Präsident Tokajew auf, in dem sie eine Lohnerhöhung forderten. Die Arbeiter:innen haben auch erklärt, dass die Arbeitgeber und die Behörden über die tatsächliche Lohnhöhe lügen und diese um mindestens das Zweifache zu hoch ansetzen.



»Offiziellen Statistiken zufolge liegt das Durchschnittsgehalt in unserer Region bei 275.000 Tenge (556 Euro), aber in Wirklichkeit erhalten die Arbeiter:innen in unserem Unternehmen 140.000 bis 160.000 Tenge (um die 300 Euro). Die statistische Feststellung der Löhne wurde 2014 durchgeführt, die letzte Lohnerhöhung erfolgte 2018. Gleichzeitig steigen die Preise für Lebensmittel, Medikamente und Strom jährlich und sogar monatlich, so dass es heute fast unmöglich ist, mit 160.000 Tenge zu leben. MAEK ist ein für das öffentliche Leben zentrales Unternehmen, daher sind wir der Meinung, dass die Arbeiter:innen, die das Leben im gesamten Bezirk am Laufen halten, einen angemessenen Lohn für ihre Arbeit verdienen«, heißt es in dem Schreiben der Beschäftigten der MAEK-Kazatomprom-GmbH.

Am Abend des 3. Februar wurde bekannt,

dass die Arbeitgeber versprochen, den streikenden Arbeitnehmer:innen Zugeständnisse zu machen und die Forderung nach einer hundertprozentigen Lohnerhöhung zu prüfen.

Am selben Donnerstag, dem 3. Februar, streikten auch die Beschäftigten von KMG SECURITY, einer Einheit der »Semser«-GmbH. Die Streikenden forderten ein Ende der Strafverfolgung gegen die Teilnehmer:innen der Januarkundgebungen und eine Erhöhung der Löhne auf 200.000 Tenge (404 Euro). Die Beschäftigten dieses Unternehmens hatten bereits im August letzten Jahres gestreikt, aber nur teilweise eine Lohnerhöhung erreicht.

Wie man sieht, ist nach der Niederschlagung der Proteste im Januar im Bezirk Mangistau und insbesondere in Zhanaozen keine Ruhe eingekehrt. Im Gegenteil, die Stadt und der Bezirk, die der gesamten Bewegung ein Beispiel und die zentralen Forderungen gegeben haben, kämpfen weiterhin, verteidigen ihre Rechte und stellen neue Forderungen. Umso

wichtiger ist es, dass sich nun auch Lehrkräfte, die gegen die Privatisierung der Schulen sind, und Arbeitslose, die auf einer sofortigen Anstellung bestehen, dem Kampf angeschlossen haben.

Auch die Streiks für höhere Löhne werden nicht aufhören, da dies angesichts des ständigen Anstiegs der Preise für Lebensmittel und lebenswichtige Waren das wichtigste Thema ist.

Dieser Text von der Sozialistischen Bewegung Kasachstans erschien am 4. Februar zuerst auf [Russisch auf socialismkz.info](http://russisch.aufsocialismkz.info) und wurde von Christoph Wälz übersetzt.

Anmerkung:

¹ <https://www.labournet.de/internationales/kasachstan/arbeitskaempfe-kasachstan/flaechendeckende-heftige-proteste-oder-gar-revolution-gegen-das-autoritaere-regime-in-kasachstan-nicht-nur-gegen-hohe-gaspreise/>

Dringliches

Grenzen aus Glas

Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland

Mit der COVID-19-Pandemie wurden bereits bestehende gesellschaftliche Spaltungslinien sichtbar und phasenweise auch zum Gegenstand öffentlicher Debatten und politischer Kritik. Dies trifft angesichts von Arbeitskräftemangel und Masseninfektionen auch auf die »Ausbeutung« migrantischer Arbeiter:innen zu. In seinem Vortrag beleuchtet Peter Birke die »differentielle Inklusion« von EU-Migrant*innen in entwertete Arbeits- und Tätigkeitsfelder – bei gleichzeitigem

die Geschichte alternativer Produktion: Welche Ansätze eines Rückbaus und einer gebrauchswertorientierten Konversion der industriellen Produktion gab es in der Vergangenheit? In welchen gesellschaftlichen Kontexten entstanden sie? Was können wir aus ihnen für die heutige Situation lernen? Zweitens wird die Aktualität alternativer Produktion erörtert: Wie steht es um die Voraussetzungen und Möglichkeiten einer Konversion (der Autoindustrie) zugunsten der Herstellung zentraler Infrastrukturgüter und -dienstleistungen? Wo existieren sie bereits, wie ließen sie sich herstellen? Was wissen wir über entsprechende Ansätze und Widerstände unter den Automobilbeschäftigten heute? Drittens werden Strategien alternativer Produktion diskutiert: Wie ließen sich analog zur Kooperation zwischen Fridays for

schule Hannover und der Kommunalen Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen

Weitere Buchvorstellungen:

Freitag, 18. März, 19 Uhr, Leipzig (Infos demnächst unter <http://streiksoli.blogspot.de/>)

Freitag, 13. Mai bis Sonntag, 15. Mai, Linke Buchtage Berlin, Mehringhof (Infos demnächst unter <https://linkebuchtage.de/>)

Alternative Produktion

Wirtschaften für die sozial-ökologische Transformation

Die Online-Veranstaltung widmet sich den historischen Debatten und aktuellen Überlegungen zu einer alternativen Produktion. Erstens geht es um

In Memoriam Memorial?

Das Putin-Regime will die blutigen Schandflecken der Sowjetunion wieder unkenntlich machen – von Bernd Gehrke*

Am 28. Dezember 2021 verbot in Moskau das Oberste Gericht mit fadenscheinigen Begründungen eine der ältesten Menschenrechtsorganisationen Russlands. Von namhaften Historiker:innen und Menschenrechtsaktivist:innen wurde *Memorial International* 1988 während der Perestroika in der Sowjetunion gegründet. Ihr Anliegen war es, die von der KPdSU-Diktatur unterdrückten Fakten der Terrorgeschichte des Landes ans Licht der Öffentlichkeit zu holen, aufzuarbeiten und den Millionen von Opfern Gesicht und Stimme zu geben.

Was macht Memorial?

Memorial hat seither umfangreiche Datenbanken aufgebaut, die die biografischen Da-



ten von mehr als drei Millionen Opfern der stalinistischen Mordmaschinerie enthalten. Mehr als 60.000 persönliche Aufzeichnungen von Opfern wurden archiviert, ebenso Materialien der sowjetischen Dissident:innen-Bewegung seit den 1960er Jahren.

Zu den Beständen des Archivs gehören auch Unterlagen deutscher Antifaschist:innen, die im sowjetischen Exil ermordet, zu Sklavenarbeit im Gulag verurteilt oder sonstwie Opfer der Repression wurden. Allein die Bibliothek von *Memorial* enthält mehr als 40.000 Bände. Das von *Memorial* aufgebaute Museum hatte in den letzten Jahrzehnten zahlreiche Ausstellungen zu verschiedenen Themen von Repression und Opposition gezeigt. Orte des Repressionsregimes wurden erforscht und Gedenkstätten errichtet.

Mit dem Verbot der Tätigkeit von *Memorial* steht all dies zur Disposition. Es sei denn, Memorial könnte es unterlaufen. Und eben das ist die m.E. noch offene Frage für die Zukunft der Aufarbeitung stalinistischer Verbrechen in Russland. Welche Möglichkeiten des Unterlaufens des Verbots es gibt, wird wohl erst noch erprobt werden müssen.

Anschlag auf die Zivilgesellschaft

Das Verbot von *Memorial* ist nicht nur irgendeine weitere Repression der russischen Staatsmacht gegen Oppositionelle und zivilgesellschaftliche Akteure. Aufgrund des Erinnerungspolitischen Charakters von *Memorial International* sowie ihrer Menschenrechts-Ausgründung als auch wegen ihres großen Renommées im In- und Ausland zielt dieses Verbot jetzt auf den Kern von Zivilgesellschaft überhaupt. Es ist ein Schlag gegen jegliche Art staatsunabhängiger und autonomer Selbstorganisation von Gesellschaft. Denn nunmehr wird selbst eine staatsunabhängige Produktion von Gesellschafts- und Geschichtserzählung unterdrückt.

Ich habe aber große Zweifel, dass es dem Regime gelingt, Zivilgesellschaft und opposi-

tionelle Aktivitäten »nachhaltig« zu zerschlagen, denn immer wieder hat die Zivilgesellschaft Russlands in den letzten zwanzig Jahren bewiesen, dass sie trotz brutaler Repression Lösungen für ihr Überleben findet und erneuerungsfähig ist. Zudem erzeugt das Regime mit seinen tiefen Widersprüchen selbst immer wieder neue Proteste.

Stalin-Aufarbeitung schon länger unter Druck

Als ich im September 2018 mit einer Gruppe des DGB Bildungswerks Bund und Mitgliedern der Humanistischen Union in Moskau *Memorial* besuchte, wo wir uns über die schon damals von Deutschland aus bedrohlich erscheinende Situation der Organisation informierten, sah es vor Ort tatsächlich gar nicht gut aus. Gespräche mit Historiker:innen und Aktivist:innen ermöglichten einen plastischen Eindruck von der Bedrohung durch Gerichte und Behörden. Allgegenwärtig war schon die Verbotsandrohung, die durch die Klassifizierung von *Memorial* als »ausländischer Agent« durch die Staatsmacht vorge-

nommen worden war, weil *Memorial* Spenden aus dem Ausland erhält. Während diese Bedrohung auf den Widerspruch aus der russischen Intelligenzia stieß und durch den internationalen Bekanntheitsgrad von *Memorial* auch international wahrgenommen wurde, sah es mit der praktischen Behinderung der *Memorial*-Gruppen an vielen Orten des Landes völlig anders aus. Deren Aktivitäten stießen – international wenig beachtet – allenthalben auf Behinderungen von Behörden. Oft waren diese angestachelt vom Protest einer Einheitsfront großrussischer »Patrioten«, die von Putins Partei »Einiges Russland« über regimetragende Kommunist:innen der KPRF bis zu den Ultra-Nationalist:innen der LDPR reichte. Die »Ehre Russlands« bei den einen oder die der »Sowjetunion« bei den anderen unterscheidet sich letztlich nur in ideologischen Nuancen. Das saubere Bild eines großrussischen Staats ist das gemeinsame praktisch-politische Ziel all dieser Vaterlandsvereine.

Zaren, Stalin, Putin

Seit 2012 und besonders seit dem 100. Jahrestag der Oktoberrevolution 2017 ist es dem Regime gelungen, eine Geschichtsideologie zu schaffen, in deren Zentrum die Erzählung vom positiven Wesen eines großrussisch-autoritären Staats steht. In ihr wird eine Entwicklung von den Zaren über Stalin bis zu Putin konstruiert. Lenin ist aus der Erinnerung getilgt und die Zeiten der Großen Russländischen Revolution gelten als Zeiten von Wirren, die den Aufstieg des stalinistischen Staates in der Nachfolge des Zarenreiches ermöglichten. So lassen sich im Volk tradierte Symbole und Kulte des Sowjetstaates als jene des Sieges im Großen Vaterländischen Krieg mit den Symbolen des Zarismus zu einer Melange von der Größe Russlands verrühren. Mit Rücksicht auf den Konservatismus der Massen dürfen dank Putin sogar die Statuen des »Popenmörders« Lenin einstweilen stehen bleiben.

Anknüpfend an Ideen vom Russländischen Eurasien und andere erzreaktionäre Strömungen ist diese Ideologie »antiwestlich-antiliberal« und ethisch konservativ. Eben »Russland, aber normal«, um einen Wahlslogan der AfD zu modifizieren.

Erinnerungspraxis an Stalin-Opfer à la Putin

Da trübt die Konfrontation mit der mörderischen Vergangenheit durch die Schaffung

von Gedenkstätten für die im Stalinismus Ermordeten oder für die Staatsklaverei im Gulag natürlich das Bild eines »großartigen Russlands«.

Das Schicksal der von *Memorial*-Aktivist:innen in den 1990er Jahren geschaffenen »Gedenkstätte der Geschichte politischer Repression »Perm 36«, die von einer *Memorial*-nahen NGO geleitet worden war, nahm vorweg, worum es dem reaktionären Regime mit dem Verbot von *Memorial* jetzt geht. Die Gedenkstätte, die an das Schicksal der Opfer und das drakonische Haft- und Arbeitsregime erinnerte, wurde im Frühjahr 2014 durch die Staatsmacht geschlossen. Unter einer neuen, von den Behörden eingesetzten Leitung wurde das Museum noch im gleichen Jahr mit einer neuen Ausstellung wiedereröffnet. In der regimekonformen Nachfolge-Einrichtung gaben nunmehr ehemalige Lager-Aufseher:innen und die neue Ausstellung Zeugnis vom »aufopferungsvollen Alltag« des Lager-Personals bei der Umerziehung von »Kriminellen und Staatsfeinden« durch Arbeit zum Aufbau des Landes. Nunmehr wurden nicht mehr die Zeugnisse des Überlebenskampfes der Opfer, sondern jene der Menschenschinder durch Uniformen, Ehrenzeichen und Fotos gewürdigt. So passt nun selbst ein sowjetisches Zwangsarbeitslager in eine »ehrenvolle Geschichte des großen Russlands«.

Solche radikale Umdeutung von Geschichte ist atemberaubend. Immerhin bestand das Straflagersystem des Gulag zwar aus verschiedenen Lagertypen, aber in den Hochzeiten des Stalinschen Terrors war es wesentlich ein Zwangsarbeitssystem, in dem Vernichtung durch Arbeit praktiziert wurde. Hunderttausende Menschen starben dabei.

So verschieden die historischen Kontexte zwischen den Konzentrations- oder Zwangsarbeitslager-Systemen in Geschichte und Gegenwart auch sein mögen, für eine emanzipatorische Linke ist und bleibt es eine wichtige internationalistische Aufgabe, gegen jede Form von Erinnerungspolitik zu kämpfen, die statt der Perspektive der Opfer jene der Täter:innen der verschiedenen Terrorregimes zum Ausdruck bringt oder die Opfer verschweigt. Das betrifft nicht nur die Ausbeutungsregime des europäischen Kolonialismus im globalen Süden oder die nationalsozialistischen Konzentrationslager, sondern eben auch den sowjetischen Gulag. Denn der Blick zurück ist leider auch ein Blick nach vorn, auf die heute existierenden Zwangsarbeitsregime in der Welt. Für alle Menschen, die noch wie auch immer an einer sozialistischen Perspektive festhalten, ist antistalinistische Erinnerungs- und Geschichtspolitik unverzichtbar. Daher trifft das Verbot von *Memorial* besonders schwer.

Deshalb gilt: Solidarität mit *Memorial* und »Rossija bjes Putina!«/»Russland ohne Putin!«

* Bernd Gehrke ist Historiker und Publizist (Berlin).

Links:

Memorial Moskau (engl): <https://www.memorial.de/index.php/ueber-memorial/memorial-international>
Memorial Deutschland: <https://www.memorial.de/>

Future und ver.di Allianzen zwischen Automobilbeschäftigten, Klimabewegung und Gewerkschaften schließen? Wie könnte eine gebrauchswertorientierte alternative Produktion hier zum Türöffner werden? Was lässt sich aus der Unterstützung der Arbeitskämpfe bei Bosch München durch die Klimabewegung lernen?

Diskussion mit Mario Candeias, Institut für Gesellschaftsanalyse; Julia Kaiser, Fridays for Future; Stephan Krull, Gesprächskreis Zukunft Auto, Umwelt, Mobilität und Nora Rätzl, Umeå University, Schweden. Moderation: Markus Wissen

Zeit: Donnerstag, 24. Februar, 18-22 Uhr
Ort: <https://zoom.us/j/99058431094?pwd=VIBtQ3dUVVWZUT2xUd3BXdmZTcEw3QT09>,

Webinar-ID: 990 5843 1094, Kenncode: 292375
Veranstalter: Rosa-Luxemburg-Stiftung
Anmeldung: info.rosalux.de/#Buchung/zordq

Arbeit im Konflikt

Begleitende Veranstaltungsreihe zur Ausstellung »Konflikte«

Von Arbeitskämpfen und Streikrecht über die Rolle von Gewerkschaftsmitgliedern als Arbeitsrichter:innen bis hin zur vielfältigen Welt der betrieblichen Mitbestimmung: Begleitend zur Ausstellung »Konflikte« (siehe *express* 12/2021, S.15) im Museum der Arbeit laden die Freunde des Museums der Arbeit e.V. ein zu einer Veranstaltungsreihe »Arbeit im Konflikt«.

• »Das Schwert an der Wand«
Arbeitskampf und Streikrecht in der Bundesrepublik

Referent: Helmut Platow, ehem. Leiter Recht und Rechtspolitik beim ver.di-Bundesvorstand; Podium: Helmut Platow, Martin Dieckmann, ehem. ver.di-Fachbereichsleiter; Moderatorin: Sandra Goldschmidt (ver.di Hamburg)
Zeit: Sonntag, 27. Februar, 13.30 Uhr

• Von der Ehre zu richten – Gewerkschaftsmitglieder als Arbeitsrichter:innen

Referentin: Birgit Voßkühler, Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts und Präsidentin des Hamburger Verfassungsgerichts; Podium: Birgit Voßkühler, Cornelia Felten (NGG, Betriebsrat Carlsberg/Holsten, ehrenamtliche Richterin), Stefan

Wittkuhn (ver.di, Rechtsanwalt); Moderation: Sigrid Thomsen (Journalistin)
Zeit: Sonntag, 27. März, 13.30 Uhr

• Betriebsräte – Geschichte, Gegenwart, Erfahrungen

Referent: Knud Andresen, Historiker (Forschungsstelle Zeitgeschichte); Podium: Knud Andresen, Sandra Goldschmidt (ver.di/ehem. Betriebsrat Pixelpark), Tine Bischoff (ver.di, Betriebsrat König der Löwen/Stage-Musicals), Necmettin Pamuk (IG BCE, Betriebsrat Federal Mogul Glinde); Moderation: Tina Fritsche (ver.di Hamburg)
Zeit: Sonntag, 24. April: 13.30 Uhr

Ort: Alte Fabrik im Museum der Arbeit, Wiesen-damm 3, 22305 Hamburg
Veranstalter: Freunde des Museums der Arbeit e.V.

Erleuchtete Arbeiterinnen

Von wegen »Die im Dunkeln sieht man nicht...« – Rezension von Wolfgang Hien*

Den vorliegenden **express** schmücken Zeichnungen aus der Graphic Novel »Radium Girls – Ihr Kampf um Gerechtigkeit«, gezeichnet und sprachlich gestaltet von der französischen Künstlerin Cy. Es handelt sich um eine Geschichte, die im New Jersey der 1920er Jahre spielt und für die es tausend gute Gründe gibt, sie niemals zu vergessen.

Zur Vorgeschichte: Radium ist ein Erdalkalimetall, das Ende des 19. Jahrhunderts aus dem im Erzgebirge gewonnenen Uranerz vom Forscher:innen-Ehepaar Marie und Pierre Curie isoliert und somit »entdeckt« wurde. Von vornherein war klar, dass Radium die Eigenschaft besitzt, in weitere Elemente zu zerfallen und dabei radioaktive Strahlung abzugeben. Ein Zerfallsprodukt ist das ebenfalls radioaktive Gas Radon. Lange hielt sich die Mär, dass Radium bzw. Radon in niedrigen Konzentrationen gesundheitsförderlich ist – es gab lange im Erzgebirge und auch im Nahetal radiumhaltige »Heilbäder«. Zugleich aber wuchs das Wissen um die Gefährlichkeit der Strahlung, an der schließlich auch Marie Curie verstarb. Radiumsalze wurden bis in die 1960er Jahre weltweit in der Uhrenindustrie als Leuchtfarbe für Zifferblätter benutzt. Zur Anwendung kamen diese Farben auch später noch, so beispielsweise bei der Bundeswehr, wo Bedienungs- und Erkennungselemente mit radiumhaltigen Leuchtfarben bestrichen wurden. Bei ungeschützter Anwendung sind diese Farben extrem gesundheitsschädlich. Sie stellen für die Exponierten eine tödliche Gefahr dar.

Die ersten Fälle waren die der Radium Girls, deren Geschichte von Cy in ihrer wunderbaren Graphic Novel – mit sparsamen Strichen, wenigen Farben und zugleich beeindruckender Schönheit der Bilder – wiedererzählt wird. Die Arbeit der jungen Fabrikarbeiterinnen bestand darin, Zifferblätter von Uhren mit radiumhaltiger Leuchtfarbe zu versehen. Die Frauen befeuchteten oftmals ihre Pinsel mit den Lippen, um feinere Striche ziehen zu können, d.h. sie inkorporierten radioaktives Material. Zudem bemalten einige ihre Fingernägel und Gesichter mit der Farbe. Den leitenden Wissenschaftlern und auch dem Betriebsarzt waren die Gefahren bekannt, sie arbeiteten selbst mit Bleiabschirmungen und Schutzmasken. Doch sie behielten ihr Wissen für sich und überließen die Arbeiterinnen ahnungslos ihrem Risiko.

Viele der Frauen erkrankten, und die Folgen waren fatal: Zuerst nahmen die Zähne Schaden und fielen aus, dann kamen Knochenbrüche, Knochenrückbildung des Kiefers und schließlich der tödliche Krebs des blutbildenden Systems und der Knochen, alles verbunden mit schrecklichen Schmerzen. Die Industrieverantwortlichen unternahmen alles, die aufgetretenen Krankheiten zu vertuschen und die beteiligten Ärzte zum Stillschweigen zu verpflichten. Sie brachten Gerüchte in Umlauf, welche die betroffenen Frauen diskreditieren sollten, so z.B. die Lüge, es handle sich um Syphilis.

Cy erzählt diese insgesamt tragische Geschichte zunächst aus einer ganz anderen Perspektive: Es ist der lebensweltliche und leibliche Kontext, die Lebensfreude der jungen Frauen, auch die Möglichkeit, der Armut zu entfliehen und ihr eigenes Geld zu verdienen, gemeinsam zu feiern, gemeinsam auszugehen, sich zu streiten und wieder zu versöhnen und sich über Eifersucht, Liebe und Glück auseinanderzusetzen. Cy sagt in einem in dem Band enthaltenen Interview, dass sie das Leben und den Kampf der jungen Frauen der 1920er Jahre auch aus ihrer heutigen Perspektive, d.h. auch vor dem Hintergrund ihrer eigenen Lebenserfahrung als junge Künstlerin 100 Jahre später, zu verstehen und darzustellen versucht habe. Das ist Cy ganz großartig gelungen und macht die Lektüre dieses Bildbandes für den Leser und die Leserin zu einem tiefen emotionalen Ereignis. Sorgen die nachts leuchtenden Lippen und Fingernägel noch für erstaunte Aufmerksamkeit – in der Gegend wurden die jungen Uhren-Arbeiterinnen »Ghost Girls« genannt – so machten sich nach und nach auch die Gesundheitsschäden bemerkbar. In die leibliche Lebensfreude mischen sich Zeichen der drohenden tödlichen Er-

krankung, deren Ursache noch für einige Zeit im Dunkeln blieb – ganz im Gegensatz zur Bezeichnung »Undark«, dem werbewirksamen Namen der Leuchtfarbe. Doch schließlich entschlossen sich fünf der Arbeiterinnen, ihre Firma zu verklagen. Auch dieses Durchringen zu einem Kampf wird von Cy bis in die feinsten sozioemotionalen Schichten nachgezeichnet. Sie nimmt die Lesenden mit, sodass mensch sich wirklich »mitgenommen« fühlt. Was muss das für eine Kraft gekostet und einen Mut erfordert haben, sich einer mächtigen Firma und gekauften Wissenschaftlern und Ärzten entgegenzustellen! Ein Kampf, mitten aus dem Leben heraus, ohne eine Anleitung oder gar Agitation von außen, ganz aus dem eigenen Lebens- und Gerechtigkeitsgefühl heraus! Die Frauen fanden erst nach zwei Jahren einen Anwalt, der bereit war, sie zu vertreten. Der Prozess endete mit einem Vergleich, aber er schuf die Voraussetzung, dass es nunmehr für einen Arbeiter oder eine Arbeiterin möglich wurde, die Firma zu verklagen, wenn er oder sie durch die Arbeit erkrankt war. Letztendlich haben die Erkrankungen der Radium Girls auch zu entscheidenden Erkenntnissen in der Strahlenforschung beigetragen.

Dieser Prozess schuf die Grundlage für die US-amerikanische Arbeiter:innen-Schutzgesetzgebung. Zu bedenken ist, dass es in den USA bis dahin weder ein Unfallversicherungsgesetz noch eine Entschädigungsmöglichkeit für Berufserkrankungen gab, Sozialreformen, die in Deutschland und anderen europäischen Ländern zu dieser Zeit bereits etabliert waren. Umso großartiger dieser Kampf der Radium Girls, den sie letztlich mit ihrem Leben bezahlten, genauer: den sie mit in ihren ungerechten, sinnlosen und schrecklichen Tod nahmen, ohne die Früchte

Cy: »Radium Girls – Ihr Kampf um Gerechtigkeit.« Carlsen-Verlag, Hamburg 2022. ISBN 9782344033449. 136 Seiten, vierfarbig, 20 Euro.

dieses Kampfes noch wahrnehmen und genießen zu können. Der Rezensent möchte nicht seine Gefühle der Trauer und nicht seine Tränen verschweigen, zu denen ihn diese Geschichte zerstörter Leiblichkeit und zerstörter Lebens gerührt hat. Zugleich aber drängt sich dem Gesundheitsschutzexperten die Frage des transatlantischen Vergleichs auf. Warum gelang es der US-amerikanischen Arbeiter:innen-Bewegung nicht, weitergehende arbeits- und sozialrechtlich wirksame Schutzgesetze durchzusetzen? Die Orientierung an und Betonung von Freiheit als zentralem Ziel individuellen und politischen Handelns war in den USA so stark, dass nicht nur grundsätzliche staatliche Regulierung, sondern oftmals auch solche staatlichen Eingriffe verpönt waren, die dem Leben und der Gesundheit der Arbeitenden genutzt hätten. Damit soll nicht gesagt werden, dass der Sozialstaat die Lösung aller Probleme bringt – hier schwimmen viel zu viele Illusionen mit, die tatsächlich von Kämpfen ablenken oder sie sogar unterminieren. Schwierig ist zudem die Rechtswirklichkeit im Unterschied zur Rechtsnorm – auch hierzulande. Dass die von Radiumfarben geschädigten ehemaligen Soldaten und deren Angehörige immer noch um Anerkennung kämpfen, spricht Bände. Doch ganz ohne Sozialstaat muss das Rad immer wieder neu erfunden werden, es muss immer wieder gegen jede einzelne der Firmen, gegen jeweils spezifische Kapitalbesitzer, Fabrikleiter und Vorgesetzte prozessiert werden, um eine Entschädigung zu bekommen. Insofern sind die US-amerikanischen Schutzgesetze bescheidener, als es im Nachspann der im Buch dargestellten Geschichte suggeriert wird. Dessen ungeachtet darf gesagt werden: Die Radium Girls haben einen Wendepunkt in der US-amerikanischen Sozialgeschichte markiert,

den Cy in ihrem eindrucksvoll gezeichneten, berührenden und aufrüttelnden Buch festgehalten hat. Das Leuchten der Arbeiterinnen in New Jersey ist zeitlos. Es wäre zu wünschen, dass der Geist der »Ghost Girls« sich materialisiert in unseren heutigen Kämpfen gegen ungerechte und zerstörerische Arbeitsbedingungen.

* Wolfgang Hien ist Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler und lebt in Bremen (kontakt@wolfgang-hien.de).



Prämien für neue Abos

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

- Carsten Wirth (Hrsg.): Konkurrenz 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 erworben.

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ

Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

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

Ich zahle

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

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.
Redaktionsanschrift: *express*-Redaktion
Niddastraße 64, 60329 Frankfurt a.M., Tel. (069) 67 99 84,
email: express-afp@online.de, www.express-afp.info,
www.labournet.de/express

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr
Bezugspreise: Einzelheft 4,00 Euro; Jahresabonnement 40 Euro, erm. 20 Euro (Studierende, Auszubildende) und 80 Euro Institutionenabo – einschl. Versandkosten.

Bankverbindung:
AFP e.V., Sparda-Bank Hessen eG,
IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37
BIC: GENODEF1S12

Abbestellungen müssen bis spätestens 30.9. vor Ende des Kalenderjahres bzw. 3 Monate vor Ablauf des Bestellzeitraumes schriftlich erfolgen.

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

ISSN: 0343-5121

V.i.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck, Frankfurt

Layout/Satz: Birgit Letsch, Hanau

Druck: Berliner Zeitungsdruck GmbH, Berlin