Jubiläumsausgabe zum 60sten

express

Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Nr. 5/2022, 60. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

Schutzmacht Gewerkschaften

Dierk Hirschel* kommentiert die vermeintliche »Lohn-Preis-Spirale«

Das Leben wird teurer. Kassierer:innen, Krankenschwestern und Postbot:innen müssen beim Einkaufen, Tanken und Heizen tiefer in die Tasche greifen. Die Preise werden dieses Jahr um vermutlich über sechs Prozent steigen. Das ist die stärkste Teuerung seit 40 Jahren.

Der größte Inflationstreiber sind rasant steigende Energiepreise. Sie verantworten die Hälfte des Preisschubs. Nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine explodierten die Preise für Öl, Gas und Benzin. An Tankstellen zahlen Autofahrer:innen heute rund 50 Prozent mehr als im Vorjahr. Leichtes Heizöl hat sich um über 140 Prozent verteuert und Gas kostet im Vorjahresvergleich fast 260 Prozent mehr. Die teuren Strom-, Gas-, Öl- und Tankrechnungen fressen inzwischen ein ganzes Monatsgehalt auf.

Die Inflation hat zudem eine soziale Schieflage. Die steigenden Energiepreise belasten Familien und Paare mit mittleren Einkommen besonders stark. Die Mittelschicht gibt einen großen Teil ihres Nettoeinkommens für Kraftstoff, Haushaltsenergie und Nahrungsmittel aus. Der Preisschub trifft aber auch Geringverdiener. Sie müssen jeden zehnten Euro für Heizung, Strom und Warmwasser auf den Tisch legen. Einkommensschwache Haushalte haben aber keine Spargroschen, um die Preissteigerungen kurzfristig auszugleichen. Folglich müssen sie die Heizung herunter drehen und den Gürtel enger schnallen.

Das beste Rezept gegen steigende Lebenshaltungskosten sind kräftige Lohn- und Gehaltszuwächse. Die Tariflöhne stiegen letztes Jahr aber nur um durchschnittlich 1,7 Prozent. Folglich mussten die Beschäftigten einen starken Reallohnverlust von 1,4 Prozent – bei 3,1 Prozent Inflation – hinnehmen. In einigen Branchen konnten die Gewerkschaften die schrumpfende Kaufkraft durch steuer- und abgabenfreie Corona-Prämien ausgleichen. Das geringe Tariflohnplus war dem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld der Pandemie geschuldet. Millionenfache Kurzarbeit, wachsende Arbeitslosigkeit und unsichere wirtschaftliche Zukunftsaussichten schwächten die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht. Die DGB-Familie hat letztes Jahr mehr Mitglieder verloren als in den vorhergehenden zehn Jahren zusammen.

Dieses Jahr verhandeln die Gewerkschaften Tarifverträge für knapp zehn Millionen Beschäftigte. Aktuell ist ver.di in den Sozial- und Erziehungsdiensten sowie die IG Metall in der Stahlindustrie am Start. In der zweiten Jahreshälfte stehen große Tarifrunden im öffentlichen Dienst, bei der Telekom, bei der Post und in der Metall- und Elektroindustrie an. Für ver.di, IG Metall & Co spielt die höhere Inflation bei der Forderungsfindung eine wichtige Rolle. Die Gewerkschaften orientieren sich tarifpolitisch traditionell an der Entwicklung der Verbraucherpreise und der

Mai-Demonstration 1966, Neumarkt, Köln *Foto: Salih G. / DOMiD-Archiv, Köln (E 0815,0028)*

Produktivität. Dieser verteilungsneutrale Spielraum konnte vor der Pandemie ausgeschöpft werden. Deswegen kletterte die Lohnquote – der Anteil der Löhne und Gehälter am Volkseinkommen – wieder auf das Niveau der 2000er Jahre: eine Umverteilung zugunsten der Beschäftigten.

Primäres gewerkschaftliches Ziel ist die Sicherung der Kaufkraft und eine angemessene Teilhabe der Beschäftigten am Zuwachs der Wirtschaftsleistung. Das Sozialprodukt wird dieses Jahr, den Prognosen der Wirtschaftsexperten folgend, um voraussichtlich zwei bis drei Prozent wachsen. Folglich werden der gesamtwirtschaftliche Kuchen und somit auch die Verteilungsmasse größer. Hinzu kommt, dass die börsennotierten Unternehmen der Republik dieses Jahr rund 70 Milliarden Euro an ihre Aktionäre ausschütten werden. Ein Plus von 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Geldregen schreit geradezu nach einem Umverteilungszuschlag. Allerdings schwimmen nicht alle Unternehmen im Geld. In der Pandemie hat sich die wirtschaftliche Lage der Unternehmen in vielen Branchen stark auseinanderentwickelt.

Auf die neuen Herausforderungen hat die Gewerkschaftsfamilie bereits reagiert. In den letzten Tarifrunden an den Flughäfen, bei der Postbank und im privaten Verkehrsgewerbe konnte ver.di Lohnzuwächse zwischen fünf und acht Prozent erstreiten. Die IG Metall fordert in der aktuellen Stahltarifrunde über acht Prozent mehr Lohn. Perspektivisch stärken die konjunkturbedingt wachsende Beschäftigung und der partielle Fachkräftemangel die strukturelle Macht der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt. Das gibt den Gewerkschaften zusätzlichen Rückenwind. Immer vorausgesetzt, dass die Weltwirtschaft in den nächsten Monaten nicht in eine schwere Krise gestürzt wird.

Währenddessen warnen Arbeitgeber:innen und wirtschaftsliberale Ökonomen vor einer drohenden Lohn-Preis-Spirale. Hier wird ein Schreckgespenst an die Wand gemalt. Schließlich geht von der schwachen Lohnentwicklung des letzten Jahres überhaupt kein Preisdruck aus. Zudem ist der Begriff der Lohn-Preis-Spirale irreführend. Einen Automatismus zwischen steigenden Löhnen und Preisen gibt es nicht. Für die Preise sind allein die Unternehmen verantwortlich. Wenn Löhne und somit Arbeitskosten steigen, erhöhen einige Firmen ihre Preise – vorausgesetzt, der Wettbewerb lässt das zu –, um zu verhindern, dass ihre Gewinnmarge schrumpft. Sie könnten aber auch mit niedrigeren Gewinnen wirtschaften. Auch deswegen gibt es aus ökonomischer Sicht keinen Grund für lohnpolitische Bescheidenheit.

Zur Wahrheit gehört aber auch: Tarifpolitik allein kann die Belastungen durch höhere Sprit-, Öl- und Gaspreise nicht ausgleichen. Hier ist politisches Handeln gefordert. Berlin muss stark belastete und verwundbare Bevölkerungsgruppen vor hohen Energiepreisen schützen. Die Ampel-Koalition hat bereits zwei Entlastungspakete beschlossen und dabei gewerkschaftliche Forderungen berücksichtigt. Geringverdiener:innen sollen mit Einmalzahlungen und Heizkostenzuschüssen vor Energiearmut geschützt werden. Familien und Arbeitnehmer:innenhaushalte sollen durch Kinderbonus, Benzinsteuersenkung und Energiepausschale entlastet werden. Das ist gut so, reicht aber nicht aus. Deswegen fordert ver.di eine zeitlich befristete Mehrwertsteuersenkung auf Strom und Gas, ein Mobilitätsgeld und ein soziales Grundkontingent für Gas. Darüber hinaus sollte die Ampel-Regierung durch eine Vermögensabgabe für Superreiche ihren finanziellen Handlungsspielraum erweitern.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten können die Gewerkschaften ihren Anspruch, die Kaufkraft zu sichern und die Beschäftigte angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, nur dann einlösen, wenn ihre Verhandlungsmacht dafür ausreicht. Aktuell ist die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht von Branche zu Branche sehr unterschiedlich ausgeprägt. Eine gute Arbeitsmarktlage und eine bessere Mitgliederentwicklung würden die Macht von ver.di, IGM und Co in der Fläche stärken. Die nächsten Monate werden zeigen, ob sich diese Hoffnung erfüllt.

** Dierk Hirschel ist gelernter Tischler und promovierter Volkswirt. Er war von 2003–2010 Chefökonom des Deutschen Gewerkschaftsbundes; seit 2010 ist er Chefökonom der ver.di und seit 2012 Mitglied der SPD-Grundwertekommission.*

TORTE!

Statt vieler Worte: Wo ist sie denn?

GESCHENKE!

Siehe Spendenaufruf (Beilage).

GUTE MUSIK!

Wird bis zum 8. Oktober debattiert.

LUSTIGE HÜTE!

Bilder demnächst auf twitter?

GEWERKSCHAFTEN INLAND

WSI: »Normalisierung« – Arbeitskampfbilanz 2021 2

Fritz Hofmann: »Tarifbrücke für die Chemiebeschäftigten« – Über die IG BCE-Tarifrunde 2022 2

AG Kongressbeobachtung: »Inhaltlich – Unerheblich« – Kommentar zum DGB-Bundeskongress 2022 11

BETRIEBSSPIEGEL

»Die unterschätzten Wahlen« – Erste Einschätzungen zu den Betriebsratswahlen 2022 – von Nina Scholz, Stephan Krull, Fritz Hofmann, Tobias Salin und Tim Ackermann 9

Martin Schmalzbauer, Joana Terborg, Ingrid Artus: »Wir sind Klasse, macht auf die Kasse!« – Erfolgreiche Tarifkampagne in der Servicegesellschaft des Klinikums Nürnberg 12

Gaston Kirsche: »Kreative Entlassungen bei der taz« – Anzeigenabteilung der taz in Hamburg und Bremen soll geschlossen werden 14

BEWEGUNG MIT RECHT

René Kluge: »Erforderlich! Den *express* in alle Betriebsratsbüros!«, Folge 20 3

POLITIK & DEBATTE

Dierk Hirschel: »Schutzmacht Gewerkschaften« – Über die vermeintliche Lohn-Preis-Spirale 1

Kai Lindemann: »Eine durch und durch patriarchale Herrschaftsform« – zur »Politik der Rackets« 19

INTERNATIONALES

»Angriff auf die Gewerkschaften« – In Belarus wird Gewerkschaftsmitgliedschaft gefährlich 15

»Freiheit für Marlene und Matej« – Festnahme von Journalist:innen im Irak 15

Aroaldo da Silva: »Politik wird im Betrieb gemacht« – Über die Heiligsprechung der freien Wirtschaft in Bolsonaros Brasilien 16

Angélica Jiménez: »Stärker werden durch IndustriALL und Organizing« – Über ein deutsch-brasilianisches Organizing-Projekt 16

Niklas Franzen: »Als Erstes müssen die Fahrer verstehen, dass sie ausgebeutet werden.« – Antifaschismus und Arbeitskampf in Brasilien 17

Gaston Kirsche: Der zweite Sommer der Anarchie – Filmbesprechung 18

RE-VISITED, FAST FORWARD

Eberhard Schmidt: »Eine unabhängige und überregionale Gewerkschaftszeitung« – ein Resümee der Anfangsjahre des *express* 4

Torsten Bewernitz: »Von der Betriebsintervention zum Organizing« – Überlegungen zur Rolle des *express* 2022 6

»Hässliche Glühstrümpfe« – Eine kleine Gratulationsauswahl 8

REZENSIONEN

Wolfgang Hien: »Diktatur der Anpassung« – zu Hermann Buerens »Bewegt euch schneller!« 20

KURZES

Antipasti 20

Vermischte 9, 18

Bildnachweise

In der Regel erfolgt die Bebilderung des *express* zu einem bestimmten Thema. Letztlich ist dies auch in der vorliegenden Ausgabe nicht anders, aber dieses Mal war unser Thema: Welche Ereignisse waren für den *express* in den vergangenen 60 Jahren besonders relevant? Wo hat er mitgemischt, wo sich über den Blattrand hinausgelehnt? Entsprechend sollten aufmerksame Leser:innen das eine oder andere Bild wiedererkannt haben. Wir haben uns hierfür in die eigenen Archive gestürzt, waren aber auch auf die Hilfe zahlreicher Fotograf:innen, Künsterl:innen und anderer Archive angewiesen.

Ungewöhnlicherweise finden sich die detaillierten Bildnachweise in dieser Ausgabe deswegen unter den jeweiligen Bildern, statt hier. Dennoch an dieser Stelle Dank an alle, die schnell, unbürokratisch und entgegenkommend bei der Erstellung dieser Bildstrecke mitgewirkt haben!

»Normalisierung«

Arbeitskampfbilanz 2021 des WSI im zweiten Corona-Jahr

Der im April 2022 erschienenen »WSI Arbeitskampfbilanz 2021« zufolge hat sich das Arbeitskampfgeschehen in Deutschland wieder auf dem Niveau der Vor-Corona-Jahre eingependelt. Insgesamt zählte das WSI in 2021 mit 221 von Arbeitsniederlegungen begleitete Tarifkonflikte deutlich mehr als 2020, als lediglich 157 Arbeitskämpfe verzeichnet wurden. Die große Mehrheit der Arbeitsniederlegungen fand wie in den Jahren zuvor im Rahmen von Auseinandersetzungen um Haus-, Firmen oder Konzerntarifverträge statt. Hierin spiegelt sich die fortdauernde Zersplitterung des Tarifsystems wider. Nach wie vor versuchen viele Unternehmen, sich übergreifenden Regeln durch Flächentarifverträge oder gleich ganz der Tarifbindung zu entziehen. Das bekannteste, aber keineswegs einzige Beispiel hierfür ist Amazon, wo der Arbeitskampf von ver.di 2022 in sein zehntes Jahr eintritt.

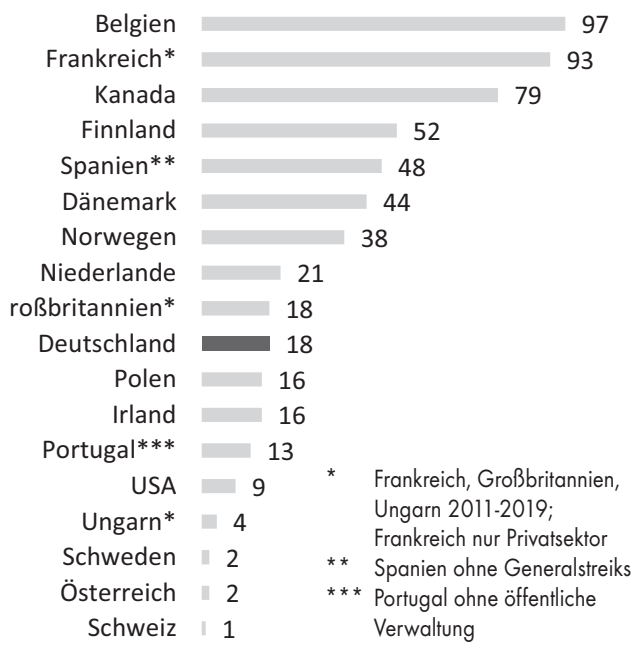
Das Arbeitskampfvolumen ist mit 590.000 arbeitskampfbedingten Ausfalltagen gegenüber 2020 (rund 342.000 Ausfalltage) deutlich gestiegen. Mit 917.000 Streikteilnehmer:innen hat sich die Beteiligung an Streiks gegenüber dem Vorjahr (276.000 Teilnehmer:innen) mehr als verdreifacht.

Die umfangreichsten Streikaktionen fanden 2021 im Rahmen der Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie sowie während der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder, dem Arbeitskampf bei der Deutschen Bahn und im Einzelhandel statt. Große Aufmerksamkeit erhielt auch der Arbeitskampf bei den Berliner Kliniken von Charité und Vivantes, bei dem die Entlastung der Beschäftigten im Mittelpunkt stand. Mehrere Streiks fanden auch in der Getränke-, Fleischwaren- sowie Teigwarenindustrie statt sowie zum ersten Mal seit Langem auch wieder in der Zigarrenherstellung. Bemerkenswert waren auch die Streikaktionen der Rider des Lieferdienstes Gorillas in Berlin.

Dabei wurden pandemiebedingt wiederum auch neue Arbeitskampfformen praktiziert (z.B. digitale Streiks, Autokorsos). Bemerkenswert ist: Trotz teilweise widriger Rahmenbedingungen ist es gelungen, erfolgreiche Warn- und Erzwingungsstreiks durchzuführen.

In ihrem Ausblick gehen die Autoren auf die tarifpolitischen Herausforderungen des Jahres 2022 ein. Durch die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine (und dadurch gestörter Lieferketten) werden sie in verschiedenen Branchen unterschiedlich ausgeprägt sein. Neben einigen – teilweise vorläufig – bereits abgeschlossenen Entgelttarifrunden (s. Beitrag zur Tarifrunde in der chemischen Industrie auf S. 2 unten dieser Ausgabe) werden besonders die laufenden Auseinandersetzungen um Entlastungstarifverträge im Sozial- und Erziehungsbereich sowie bei den Uni-Kliniken in NRW erwähnt.

Abb. 2: Internationaler Vergleich: Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher Durchschnitt 2011-2020



Quellen: WSI Arbeitskampfbilanz 2021

Im internationalen Vergleich lag Deutschland im Zeitraum von 2011 bis 2020 (dem letzten Jahr, für das vergleichbare Daten vorliegen) gemessen an der durchschnittlichen Zahl der Ausfalltage pro tausend Beschäftigte im unteren Mittelfeld.

Frindert, Jim/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2022): WSI Arbeitskampfbilanz 2021, WSI-Report Nr. 74. Download unter: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008309/p_wsi_report_74_2022.pdf

»Tarifbrücke« für die Chemiebeschäftigten

Fritz Hofmann* über die IG BCE-Tarifrunde 2022 und ein »kreatives« lohnpolitisches Kriseninstrument

Schon im Vorfeld zur diesjährigen Chemietarifrunde im Frühjahr 2022 hatte es die IG BCE nicht gewagt, eine zahlenmäßige, konkrete Forderung aufzustellen. Denn eine schnell steigende Inflation zeichnete sich schon ab. Und sie beschleunigte sich noch mit Beginn des Ukraine-Krieges und den rasch steigenden Energiepreisen.

Was also tun? Man einigte sich mit den Arbeitgeber:innen auf eine »Tarifbrücke«, die deshalb so heißt, weil sie den Zeitraum bis Oktober 2022 überbrücken soll. Im Oktober wird man erneut verhandeln und dann vielleicht klarer sehen in Hinblick auf Inflation, Konjunktur, Energiepreise, Krieg. So jedenfalls die Hoffnung. Die Tarifbrücke besteht aus einer Einmalzahlung von 1.400 Euro für die Zeit von April bis Oktober 2022. Azubis erhalten 500 Euro. Der Schichtzuschlag für regelmäßige Nachtarbeit steigt von 15 Prozent auf 20 Prozent. Letzteres ist die einzige dauerhaft tarifvertraglich festgeschriebene Komponente. Die Einmalzahlungen sind nicht tabellenwirksam.

Die Erhöhung der Schichtzuschläge für regelmäßige Nachtarbeit entspricht einer Lohnerhöhung von ca. 1,7 Prozent bei einem kontinuierlichen Schichtsystem mit hälftigem Anteil von Nachtschichten.

Die Einmalzahlung von 1.400 Euro entspräche im Schnitt aller Entgeltgruppen einer Erhöhung von 5,3 Prozent. In der untersten Entgeltgruppe sind es 7,3 Prozent, in der Entgeltgruppe E6 (unterste Facharbeitergruppe) entspricht sie 5,4 Prozent. So kommt man schnell zur Feststellung, dass bei qualifizierten Beschäftigten ohne Nachtarbeit die derzeitige Inflation von über sieben Prozent nicht ausgeglichen wird.

Nicht vergessen werden soll, dass der »Brückentarifvertrag« eine verminderte Einmalzahlung von nur 1.000 Euro vorsieht, wenn der Betrieb in Krise ist. Was Krise ist, ist vertraglich definiert. Die Tarifparteien müssen zustimmen. Die Absicht eines Tarifvertrags, einheitliche Arbeitsbedingungen für möglichst alle zu schaffen, ist also auch hier wieder mal durchlöchert – zumindest bis Oktober!?

Brücke der Solidarität, Rheinhausen (Duisburg) 1987. *Foto: Manfred Vollmer*

Und die Reaktionen?

Aus einem Werk wie der BASF kamen keine Beschwerden über diesen Abschluss. Und bei den zahlreichen Schichtbeschäftigten dort wurde die Erhöhung des Nachtschichtzuschlags positiv registriert. Skepsis herrscht, wenn man an die »richtige Tarifrunde« im Oktober denkt. Eine Inflation von derzeit über sieben Prozent ist der heutigen Arbeiter:innen-Generation ganz unbekannt. Und man zweifelt, ob es der Gewerkschaft gelingen wird, so hohe Entgeltverluste tatsächlich auszugleichen.

Zur Akzeptanz der jetzigen Situation bei den Beschäftigten der BASF SE trägt allerdings auch bei, dass in diesen Tagen die »Persönliche Erfolgsbeteiligung« für 2021 zur Auszahlung kommt. Und aufgrund des Super-Jahres 2021 ist diese Erfolgsbeteiligung so hoch wie seit zwanzig Jahren nicht mehr. Insgesamt werden 284 Mio. Euro an die tarifierten Mitarbeiter:innen ausgeschüttet (Vorjahr 51 Mio. Euro). Das sind im Schnitt über alle Entgeltgruppen 9.700 Euro pro Kopf. Man muss dabei in der persönlichen Beurteilung seine »Ziele erreicht haben«. Für »Super-Performer« gibt es noch einen Aufschlag.

Allerdings sind für das Jahr 2022 nicht mehr so üppige Profite zu erwarten. Entsprechend dürfte auch die übertarifliche Erfolgsbeteiligung deutlich geringer ausfallen als 2021. Davon gehen auch heute schon die Kolleg:innen aus. Damit würde dann auch für die Beschäftigten bei der BASF die Steigerung der tariflichen Entgelte wieder eine stärkere Bedeutung erhalten. Aktuell im Vordergrund stehen aber Befürchtungen über die wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Kriegs. Ein Gasembargo würde die Chemieindustrie heftig treffen. Der Vorstand malt die Komplettabstellung des Betriebes an die Wand. Es herrscht Arbeitsplatzangst.

** Fritz Hofmann ist Rentner und war als Arbeiter Betriebsratsmitglied bei BASF.*

Bewegung mit Recht, Folge 20

Erforderlich!

Den *express* in alle Betriebsratsbüros! – fordert René Kluge*

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

Bist Du Mitglied in einem Betriebs- oder Personalrat? Dann überleg Dir, ob Du jetzt weiterlesen möchtest. Denn es könnte sein, dass es »nicht erforderlich« ist.

Betriebsräte haben Anspruch darauf, sämtliche Ressourcen zu nutzen, die für ihre Arbeit erforderlich sind. So regelt es das Betriebsverfassungsgesetz. Dabei geht es um Freistellung, Sachmittel, Schulungen und auch Fachliteratur. »Erforderlich« ist alles, was der Betriebsrat benötigt, um seinen Aufgaben nach dem Gesetz nachzukommen. Über die Frage, wie dieser unbestimmte Rechtsbegriff zu füllen ist, wurden seit dem ersten Betriebsverfassungsgesetz 1952[1] zahlreiche Verfahren geführt. Denn die Arbeitgeberseite wehrt sich selbstverständlich gegen jede Kostentragungspflicht. Aber was Arbeitgeber noch mehr fürchten als Kosten, sind gut ausgestattete und informierte Betriebsräte.

Erforderlichkeit, Recht und eine problematische Spirale

Je enger und konkreter sich Schulungen und Literatur mit den rechtlichen Fragen der Betriebsratsarbeit beschäftigen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie als erforderlich anerkannt werden. Das wiederum hat Einfluss auf die Kultur der Betriebsratsberatung und die Ausrichtung von Handbüchern. Sie ist deutlich von Jurist:innen und juristischer Herangehensweise geprägt. Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften auf diesem Feld an Boden verloren haben. Nun sind es vielfach private Anbieter und Verlage, die Betriebsräten ihre Produkte offerieren. Diese Anbieter treibt kein politisches Interesse, sondern Gewinnstreben. Deshalb achten sie im Wesentlichen auf zwei Dinge: dass ihre Inhalte »erforderlich« sind und dass sie möglichst wenig beim Arbeitgeber anecken – damit dieser bereitwilliger die Kosten übernimmt.

Natürlich könnten sich Betriebsräte die Wahl ihrer Ressourcen gerichtlich erkämpfen. Allerdings tun dies nur die wenigsten. Arbeitsgerichtsverfahren, wenn auch nur über den Bezug einer bestimmten Zeitschrift, kosten den Betriebsrat Zeit und Energie. Womöglich haben die meisten Gremien auch recht, wenn sie entscheiden, diese Energie lieber in andere betriebliche Projekte zu stecken.

Dadurch entsteht aber eine problematische Spirale von eher vorsichtigen Betriebsräten, die sich mit konservativen und sozialpartnerschaftlich orientierten Seminaren und Handbüchern weiterbilden.

Auch gewerkschaftliche Ressourcen sind oft stark auf die juristische Seite der Betriebsratsarbeit konzentriert. Das zeigt sich allein schon an der Sprache der meisten Handbücher. Doch es ist keinesfalls ratsam, diese Bücher zu meiden. Im Gegenteil: Die fundierte Kenntnis des Arbeits-, Betriebsverfassungs- und Arbeitsschutzrechts ist ganz wesentlich für die Arbeit jedes Gremiums. Betriebsräte müssen sich mit dem geltenden Recht intensiv beschäftigen, um es als Instrument innerhalb ihrer politischen Arbeit im Betrieb wirksam nutzen zu können. Kenntnis des Rechts hat auch eine emanzipierende Wirkung. Meist bleiben die tatsächlichen betrieblichen Realitäten dramatisch hinter den Rechtsnormen zurück. Wenn sie es nicht schon waren, sind betrieblich Aktive spätestens nach dieser Erkenntnis empört genug, um den Kampf für bessere Bedingungen selbstbewusst und mit dem Recht in ihrem Rücken anzugehen. Die Gewerkschaften haben mit dem *Bund-Verlag* für diese Art der Literatur eine hervorragende Plattform geschaffen. Sowohl Bücher als auch Zeitschriften sind hier fast uneingeschränkt zu empfehlen.

Betriebsratsarbeit ist nicht allein Rechtsanwendung

Der Betriebsrat kann seine Rolle aber nicht darauf beschränken, Erfüllungsorgan betriebsverfassungsrechtlicher Rechtsnormen zu sein. Erfolgreiche Betriebsratsarbeit erfordert weit mehr: Organisationsfähigkeit, Kreativität, Sensibilität, Mut, Konfliktkompetenz, Zeitmanagement, Selbstvertrauen usw. Betriebsräte sollten sich als politisch aktive Gremien begreifen. Sie müssen sich ausführlich mit rechtlichen Fragen beschäftigen, und gleichzeitig dürfen sie nicht vergessen, dass betriebliche Kämpfe niemals allein durch rechtliche Mittel gewonnen werden. Es braucht mehr, und es braucht einen wachen Blick auf alle gesellschaftlichen Themen.

Karikatur von Hans Traxler (neue Frankfurter Schule) zum 15. Jubiläum des express 1987 (aus express 9/1987).

Das ist nicht einfach. Es passiert leicht, dass sich Betriebsräte nur um die rein betrieblichen Themen drehen – wenn sie sich nicht gar nur noch um sich selbst drehen. Das kann man den Gremien nicht immer übel nehmen. Sie kriegen es so vorgelebt und beigebracht. Das Betriebsverfassungsgesetz wird zu oft als Reling und nicht als Steigbügel gesehen. Wenn Betriebsräte es anders machen wollen, müssen sie sich aktiv nach Inputs und Ressourcen umsehen, die ihnen dabei helfen.

Eine wertvolle Ressource: der express

Zum 60-jährigen Jubiläum dieser Zeitung ist es angebracht, hier den *express* als positives Beispiel heranzuziehen. Seit seiner Gründung macht der *express* nämlich genau das: Er verbindet Informationen, Berichte und Einschätzungen zu betriebspolitischen Fragen mit betriebsübergreifenden, nationalen und transnationalen Einblicken und Einordnungen. Betrieblich Aktive bekommen den Blick über den Tellerrand frei Haus geliefert – und zwar von Autor:innen, die die betriebliche Perspektive bei allen Darstellungen immer im Visier haben, weil sie oft selbst betriebliche Kämpfe ausgefochten haben. Das sind sehr wertvolle Inputs, auch weil im *express* viele aktive Betriebsräte und Gewerkschafter:innen zu Wort kommen. So bietet sich den Kolleg:innen die Möglichkeit, Erkenntnisse über andere Betriebe und Branchen zu gewinnen und aus deren Kämpfen zu lernen. Oft hört man auch, dass Wissenschaftler:innen und Politiker:innen den *express* als Quelle nutzen, um sich über die Lage in Betrieben zu informieren, zu denen sie sonst nur schwer Zugang haben.

Aus all diesen Gründen sollte der *express* in jedem Betriebsratsbüro liegen! Wie kann der Betriebsrat das anstellen? Mutige Betriebsräte werden den Arbeitgeber einfach davon überzeugen, dass der *express* angeschafft und bezahlt werden muss. Findige Betriebsräte werden es schaffen, den *express* in einem größeren Beschluss zu zahlreichen Fachpublikationen zu »verstecken«; er wird preislich kaum auffallen. Vielleicht kann der Betriebsrat auch gleich mehrere Abos abschließen, so dass sich mehrere Betriebsratsmitglieder zeitgleich mit den Artikeln beschäftigen können. Danach kann der *express* zum Beispiel im Pausenraum ausgelegt werden; er liest sich auch noch mit einigen Wochen Abstand ganz hervorragend. Nicht zuletzt definiert »Erforderlichkeit« lediglich das, was der Arbeitgeber bezahlen muss – und nicht das, was der Betriebsrat lesen darf. Vielleicht schafft man es auch ohne den Arbeitgeber, sich den *express* gemeinsam zu finanzieren.

War das jetzt Werbung für den *express*? Durchaus! Aber es soll vor allem Werbung für eine Art der betrieblichen Interessenvertretung sein, für die es Zeitungen wie den *express* unbedingt braucht.

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

Anmerkung:

1 Auch schon das Betriebsrätegesetz von 1920 spricht in § 36 von »erforderlichen Geschäftsbedürfnissen«, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss.

Geneigte Leserinnen und Leser,

wir sind zufrieden. Wenn alles gut geht, liegt Euch hier eine rundum gelungene Jubiläumsausgabe vor – finden wir. »Eigenlob stinkt« sagt der Volksmund eigentlich, aber wir haben unsere Gründe: Sowohl die von *express*-Redakteur Torsten Bewernitz durchgeführte Befragung zum aktuellen Stand des Betriebsaktivismus im Auftrag der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt (S. 6–8) als auch persönliches Feedback zu den letzten Ausgaben legen vor allem ein Bedürfnis von euch, geneigte Leserinnen und Leser, nahe: Kern des *express* ist der Betriebsspiegel. Und der ist in dieser Ausgabe endlich mal von der Menge wie auch von der Branchenvielfalt her so, wie er sein sollte: Wir haben Kurzberichte aus den Betrieben zu den Betriebsratswahlen gesammelt (S. 9–10), wohl wissend, dass die Betriebsratswahlen noch nicht vorbei sind: Eine Gesamtbeurteilung wird in diesem Sommer noch folgen.

Kleiner Wermutstropfen: Auch wir selber vermissen Aktuelles aus der nordrhein-westfälischen Krankenhausbewegung. Dafür berichten Ingrid Artus, Joana Terborg und Martin Schmalzbauer über die erfolgreiche Kampagne, mit der die Beschäftigten der outgesourcten Servicegesellschaft des Klinikums Nürnberg ihren Anschluss an den TVöD erkämpft haben (S. 12–13). Und was NRW betrifft: Wir bleiben am Ball...

Dass der Betriebsspiegel des *express* so zentral ist, war übrigens nicht immer so, sondern ist eine »Neuerung« seit der Fusion mit der *Sozialistischen Betriebskorrespondenz* 1972. Der *express international* hatte zuvor, wie der Name schon sagt, seinen Schwerpunkt in der zweifach gedachten Übersetzung internationaler Debatten. 1962 war das notwendig, 2022 sieht die linke Medienlandschaft doch etwas anders aus. Wie sich der *express* nach der damaligen Fusion in seinem ersten Jahrzehnt als »Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit« entwickelt hat, kann man in dieser Ausgabe in einem Artikel des Redakteurs der ersten Stunde (seit 1964) Eberhardt Schmidt aus dem Kritischen Gewerkschaftsjahrbuch 1979/80 nachlesen (S. 4–5) – wir waren erstaunt, wie wenig sich in vielen Dingen seitdem verändert hat.

Zum Beispiel die ewige finanzielle Misere. Deswegen liegt auch der aktuellen Ausgabe mal wieder der schon fast Tradition gewordene Mittjahres-Spendenaufruf bei – wohlbegründet in Zeiten von Inflation (siehe S. 1) und einer Güterknappheit, die u.a. auch das Zeitungspapier betrifft. Aber wir lassen uns nicht entmutigen – schon gar nicht angesichts der zahlreichen Gratulationsschreiben (eine Auswahl auf S. 8), die uns erreicht haben. Stattdessen stoßen wir nun nicht nur wie immer mit der Wahrheit an (Hegel), sondern auch auf 60 Jahre express, und, ach ja, ›natürlich‹ auf die Held:innen des Europapokals: schwarz-weiß wie Schnee (oder schee?) ... – wie der *express* auch mit einer ordentlichen Portion rot! Ob mit Bus oder Bahn, scheißegal – Eintracht Frankfurt international. Wohlsein!

Errata:

Martin Hornung hat uns gebeten, zwei Fehler in seinem Beitrag »50 Jahre ›Radikalenerlass‹« im *express* Nr. 4/2022 zu korrigieren, die wir glatt übersehen haben: Nicht die FDP, sondern ›natürlich‹ die Grünen sind in Brandenburgs Regierungskoalition mitverantwortlich für einen Gesetzentwurf zum ÖD, der eine Regelanfrage beim Verfassungsschutz beinhalten soll. Und statt »Lösungsfristen« (schön wär's) geht es um »Löschungsfristen«, die verlässliche empirische Angaben zur Anzahl der vom Radikalenerlass Betroffenen lt. Bundesregierung verunmöglichen.

Eine unabhängige und überregionale Gewerkschaftszeitung

Eberhard Schmidt* resümiert die Anfangsjahre des *express* bis 1979/80

Zu einer Jubiläumsausgabe gehört ein Rückblick. Aber eine solche Aufgabe ist – wie auch im Folgenden zu lesen sein wird – zusätzlich zum redaktionellen Alltag gar nicht so einfach zu meistern. Wozu aber auch aus der Sicht einer Redaktion, die frühestens seit den 1990er Jahren berichten kann, eine Geschichte aus zweiter Hand erzählen, wenn die Akteure doch selber erzählen oder sogar, wie im vorliegenden Fall, bereits erzählt haben.

Von 1972 bis 1983 erschien, zuerst im Fischer-, später dann im Rotbuch-Verlag das *Kritische Gewerkschaftsjahrbuch* unter Mitarbeit einer Reihe von *express*-Redakteuren. Im Jahrbuch 1979/80 erschien dieses u.a. mit einem Schwerpunkt »Arbeiteröffentlichkeit: Betriebs- und Gewerkschaftszeitungen«, in dem neben dem *express* auch z.B. *Echolot* (Betriebszeitung an der Bremer Vulkan-Werft), *Revier* aus dem Ruhrgebiet (Keimzelle des späteren Duisburger Instituts für Sprach- und Sozialforschung DISS) sowie der *Göttinger Betriebs-Express* vorgestellt wurden. Die Vorstellung des *express* in seiner Form seit 1972 übernahm Eberhard Schmidt, Mitherausgeber und Redakteur des Jahrbuchs und bis heute ein gerne von uns gedruckter Autor. Die Redaktion von 2022 übergibt das Wort…

Als im Dezember 1972 die Null-Nummer von *express* mit dem Untertitel »Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit« erschien, bedeutete dies Kontinuität und Neuanfang zugleich. Fortgesetzt wurde eine Tradition, die sich in den beiden Zeitschriften *express-international* (seit 1963) und *Sozialistische Betriebskorrespondenz* (seit 1970) ausdrückte.

express-international war 1963 [hier irrt der Autor. Wir werden wirklich 60! Anm. d. Red.] mit dem Ziel gegründet worden, die Linke in der Bundesrepublik mit der internationalen sozialistischen Diskussion bekanntzumachen, um dadurch ihre provinzielle Beschränktheit zu überwinden. Mit der sich entwickelnden Außerparlamentarischen Opposition übernahm *express-international* zusätzlich und zunehmend die Funktion, aktuelle gewerkschaftliche und innenpolitische Probleme aus der Sicht des linken Flügels von SPD und Gewerkschaften zu diskutieren. Der Kreis der Herausgeber reichte in dieser Zeit bis in die Vorstände einiger Einzelgewerkschaften und die informellen Führungsgruppen des linken Flügels der Sozialdemokratie, ohne die Verbindung zu den vorantreibenden Kräften der Außerparlamentarischen Opposition zu verlieren. Der Leserkreis setzte sich vorwiegend aus linken Studenten, Jungsozialisten, kritischen SPD-Mitgliedern, aktiven Vertrauensleuten und Betriebsräten sowie hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären zusammen.

Im Dezember 1966 war es zur Vereinigung mit der *Sozialistischen Politik* gekommen, die zu dieser Zeit u.a. von Wolfgang Abendroth und Helmuth Dahmer herausgegeben wurde. Zu der Konzeption der *Sozialistischen Politik* hieß es im letzten Leitartikel, die Zeitung habe sich »oft genug mit jenen Linken auseinandergesetzt, die versuchten, ihre eigenen Erkenntnisse, ihr eigenes Bewusstsein, in die Gedanken der Massen zu projezieren und dadurch ein verzerrtes Bild des subjektiven politischen Kräfteverhältnisses entwerfen«. Diese Auseinandersetzung wurde auch vom *express-international* betrieben, was den Zusammenschluss dieser beiden Zeitungen erleichterte.

Die Auseinandersetzungen über die Konzertierte Aktion, die Septemberstreiks 1969 und die ihnen folgenden innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen brachten die Mehrheit der Redaktion des *express-international* in zunehmend kritische Distanz zur Politik der Gewerkschaftsführung. Eine der wichtigsten Veröffentlichungen der Redaktion wurde die Broschüre »Gewerkschaftliche Vertrauensleute für eine antikapitalistische Betriebsstrategie«, die im Juni 1972 im Verlag 2000 erschien. Darin wurde die bisherige betriebliche Gewerkschaftsarbeit aufgearbeitet und Vorschläge für eine betriebsnahe Gewerkschaftspolitik entwickelt.

Die *Sozialistische Betriebskorrespondenz* war im Zuge der sich auflösenden Außerparlamentarischen Opposition, im Zusammenhang mit der Gründung des Sozialistischen Büros, nach den Septemberstreiks 1969 entstanden. In der Redaktion arbeiteten Kollegen und Genossen mit, die auch bei *express-international* schrieben. Im Unterschied zum *express-international* beschränkte sich die *SBK* auf betriebliche und gewerkschaftliche Aktivitäten und Fragen. Erreicht werden sollten von der *SBK* die in den Betrieben arbeitenden Linken, die sich mehr oder minder lose am Sozialistischen Büro orientierten.

Der Zusammenschluss beider Zeitungen, *express-international* und *Sozialistische Betriebskorrespondenz*, bedeutete einen Neuanfang im Sinne einer Konzentration auf die Aufgabe, eine Gegenöffentlichkeit zu schaffen. Damit sollte aktiven Gewerkschaftern und Betriebsgruppen die Möglichkeit gegeben werden, Erfahrungen untereinander auszutauschen, Strategiefragen zu diskutieren, neue Entwicklungen im internationalen Bereich zur Kenntnis zu nehmen und den Widerstand gegen die sozialpartnerschaftliche Vertretungspolitik der Gewerkschaftsführungen zu organisieren.

Der Zeitpunkt des Erscheinens dieser neuen, überregionalen Betriebs- und Gewerkschaftszeitung war kein zufälliger. Seit Ende der sechziger Jahre hatten sich die sozialen Konflikte in den wichtigsten kapitalistischen Ländern Westeuropas verschärft. Der »heiße Herbst« in Italien 1969 und der »Mai 1968« in Frankreich waren die sichtbarsten Zeichen. In der Bundesrepublik hatten erstmals im Herbst 1969 in einer Welle spontaner Streiks Zehntausende von Arbeitern die Politik der Gewerkschaften in Frage gestellt. In den folgenden Jahren nahm die Zahl der Streiks zu, auch wenn keineswegs die Dimension der Kämpfe etwa in Großbritannien, Frankreich oder Italien erreicht wurde. »Dennoch mehren sich die Anzeichen«, heißt es im Leitartikel der Null-Nummer von *express* im Dezember 1972, »dass die Bedingungen, unter denen der westdeutsche Kapitalismus prosperierte, im Schwinden begriffen sind«. Dieser Verschärfung der sozialen Konflikte entsprach allerdings ein Defizit der Gewerkschaften hinsichtlich der Perspektive der zu führenden Kämpfe. Die Grenzen des Lohnkampfes um Prozente gegen den geeinten Widerstand von Staat und Unternehmern wurden umso deutlicher sichtbar, je weniger die Gewerkschaftsführungen bereit waren, das Prinzip sozialpartnerschaftlicher Politik preiszugeben. Im *express* hieß es dazu: »Abgesichert wird die ›Vertretungspolitik‹ der westdeutschen Gewerkschaften durch die faktische Kontrolle des Gewerkschaftsapparates über die innerorganisatorischen Kommunikations- und Willensbildungsprozesse sowie durch die Verpflichtung der Gewerkschaftspresse auf die kritiklose Propagierung der Vorstandspolitik. Kampferfahrungen der Kollegen in den Betrieben, geäußerte Kritik an der tarifpolitischen Praxis, Erkenntnisse der betrieblichen Funktionäre über Lücken und Grenzen großflächiger Tarifverträge – diese für gewerkschaftliche Organisationen so wichtigen Erkenntnisse und Erfahrungen – bleiben in den Filtern des bürokratisch organisierten Informationssystems stecken. Den Kollegen, die heute die breiter werdende Bewegung an der Basis repräsentieren, fehlen Möglichkeiten der Kommunikation mit Kollegen, die ähnliche Erfahrungen machen und Konflikte durchzustehen haben wie sie selbst. Ihnen fehlt das Organ, in dem sie alternative Vorstellungen zur gegenwärtigen Politik der Gewerkschaften darstellen und diskutieren können.« (*express*-Null-Nummer, Dez. 1972)

Die inzwischen vorliegenden sieben Jahrgänge des neuen *express* haben gezeigt, dass es möglich ist, eine überregionale Betriebs- und Gewerkschaftszeitschrift herauszugeben, die nicht an die Leitungsgremien einer Partei oder Gruppierung gebunden ist und deren Direktiven, unabhängig vom realen Stand der Klassenauseinandersetzungen, zu befolgen hat, wie das die zahlreichen Blätter der DKP und der K-Gruppen auszeichnet. Die auf Selbstorganisation zielende und an den Interessen der unmittelbar Beteiligten ansetzende Politik des Sozialistischen Büros, das als Herausgeber der Zeitung auftritt, hat verhindert, dass die Redaktion des *express* in Abhängigkeit von Organisationsinteressen geraten ist, die die Funktion dieser Zeitung zerstört hätte: Vermittlung von Erfahrungen, Analyse gewerkschafts- und betriebspolitischer Tendenzen, Information über wichtige Vorgänge im nationalen wie im internationalen Bereich und Beiträge zu wirksamer Solidarität. In realistischer Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und des Zustandes der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung dachte in der Redaktion niemand an eine massenwirksame Zeitung, die direkt in den Betrieben oder gar über Kioske vertrieben werden könnte. Als Mitarbeiter und Adressatenkreis der Zeitung waren von vornherein ins Auge gefasst: Vertrauensleute, Betriebsräte, aktive Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, Jugendvertreter, Bildungsobleute, hauptamtliche Gewerkschafter und alle an den Betriebs- und Gewerkschaftsproblemen Interessierte. Die Auflage der Zeitung liegt bei monatlich 6.000 Exemplaren, wobei das Potential an Interessenten sicherlich nicht ausgeschöpft ist [sic! Anm. d. Lektors]. Mangels großer Werbeetats ist die Zeitung weitgehend auf Mundpropaganda angewiesen und hat wenig Möglichkeiten, sich neue Leserkreise in größerem Umfang zu erschließen.

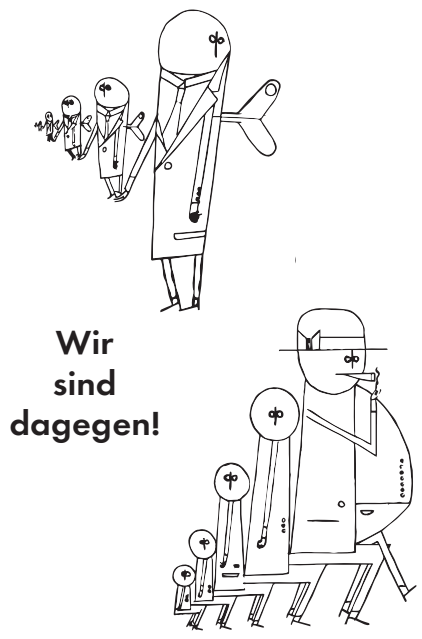
Gar nicht so wild: Septemberstreik 1969 bei Hoesch/Dortmund. *Foto: Klaus Rose*

Die Schwierigkeiten beim Machen einer solchen Zeitung sind keine geringen. Die Redaktionsarbeit muss zusätzlich zur alltäglichen Arbeit geleistet werden. Da die Zeitung von der Informationsbeschaffung bis hin zum Umbruch von den Redakteuren selbst hergestellt wird, bedeutet die Herstellung jeder Ausgabe einen ständigen Prozess der Diskussion, Organisation und des Artikelschreibens. In der Redaktion, die sich aus Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben und Verwaltungen, Wissenschaftlern und Bildungsarbeitern zusammensetzt, werden kontroverse politische Einschätzungen ausdiskutiert. Gleichwohl wird eine gewisse Bandbreite an Meinungsvielfalt trotz aller »Linie« bewusst angestrebt.

Obwohl mehr als die Hälfte der Beiträge von draußen kommt, stellt die Ausweitung des Korrespondentennetzes und die Beschaffung von Informationen und Artikeln zu aktuellen Themen in jeder Ausgabe neue Probleme, zumal viele Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben vor der Anstrengung zurückschrecken, ihre Erfahrungen und Vorstellungen zu Papier zu bringen.

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.



Sicherlich sind dies Probleme, die auch bei anderen Betriebszeitungen eine große Rolle spielen. Sie stellen sich jedoch verschärft, je weiter eine Zeitung vom unmittelbaren Betriebsgeschehen entfernt ist und dem Anspruch genügen muss, verallgemeinerungsfähige und exemplarische Inhalte vorzustellen. Eine große Rolle spielen in diesem Zusammenhang Sprache und Umbruch der Zeitung, sie sind nicht zufällig ständiger Kritikpunkt in internen Diskussionen und Gesprächen mit Lesern. Komplizierte Sachverhalte, etwa im technologischen, ökonomischen oder tarifpolitischen Bereich, so zu vermitteln, dass weder der Schwierigkeitsgrad der Probleme verlorengeht, noch die Verständlichkeit darunter leidet, ist nicht selten nur äußerst schwer lösbar und erfordert große Anstrengungen von Redaktion und Artikelschreibern.

Von vornherein musste sich die Zeitung mit Anfeindungen aus dem Gewerkschaftsapparat auseinandersetzen, die nur teilweise öffentlich erfolgten (etwa auf Gewerkschaftstagen, in Gewerkschaftszeitungen oder wie zuletzt in der ZDF-Sendung »Bilanz«). Zuweilen nahmen diese auch, wie nicht anders zu erwarten, die Form der Androhung von Repressalien gegen mögliche Informanten oder Mitarbeiter an. Hauptangriffspunkte sind dabei die kritische und kontinuierliche Analyse der Tarifpolitik der wichtigsten Gewerkschaften und die Versuche, Probleme innergewerkschaftlicher Demokratie zu benennen, sei es in Fällen von Satzungsänderungen zum Nachteil der Mitgliederrechte, bei Eingriffen in Betriebsratswahlen oder bei Manipulationsversuchen auf Gewerkschaftskongressen. Die offene Unterstützung des *express* für betriebliche Gewerkschaftsgruppen, die eine konsequente Politik der Interessendurchsetzung betreiben und damit in der Regel in Konflikt mit alteingesessenen Berufsbetriebsräten und mit der Gewerkschaftsführung geraten, sind weitere Gründe, die Zeitung zu bekämpfen und ihre Verbreitung zu behindern. Da die Redaktion des *express* von Beginn an keinen Zweifel daran ließ, dass sie an der Neuauflage einer wie immer gearteten RGO-Politik kein Interesse habe, war es kritischen Lesern allerdings nicht schwer, diese Anfeindungen gegen den *express* als Abwehrhaltung von Funktionären zu erkennen, die ihre eigene Politik nicht mehr zur Diskussion und zur Disposition zu stellen bereit sind. Der *express* – und *das* macht ihn aus der Sicht des Gewerkschaftsapparates besonders verdächtig – besteht aber nicht nur aus der Zeitung selbst als Gegeninformation zur offiziellen Gewerkschaftspresse, sondern vor allem auch aus den Aktivitäten, die die Redaktion in Zusammenarbeit mit vielen Betriebs- und Gewerkschaftskollegen entwickelt: Regelmäßig werden Arbeitstagungen, etwa zu Problemen der Rationalisierung, zur Vorbereitung und zur Erörterung der Ergebnisse von Betriebsratswahlen, zur Auswertung von Streiks oder zur Diskussion über qualitative Tarifpolitik durchgeführt. Diese Arbeitstagungen oder erweiterten Redaktionskonferenzen, oft auch auf Branchenebene, stellen eine Form von Arbeiteröffentlichkeit her, an der – ohne jede Verpflichtung zu weitergehender organisatorischer Bindung – Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Betrieben und Verwaltungen teilnehmen, um ihre Erfahrungen auszutauschen und um sich auf wichtige Ereignisse wie z.B. Tarifrunden, Betriebsratswahlen, Gewerkschaftstage usw. vorzubereiten. Umgekehrt bieten sie für die *express*-Redaktion eine wichtige Informations- und Orientierungsbasis, die sie in die Lage versetzt, ihre Redaktionsarbeit mit kritischen Lesern zu diskutieren, neue Anregungen aufzunehmen und ihr Korrespondenznetz zu erweitern.

Eine wichtige Funktion haben die von der Redaktion in unregelmäßiger Folge herausgegebenen Arbeitsmaterialien, die sich meist mit einem bestimmten Schwerpunkt beschäftigen. Beispiele dafür sind die Arbeitsmaterialien und Schwerpunkte im *express* zu neuen Entlohnungsformen und Personalsystemen, wie »Neue Entlohnungsformen bei Siemens: SES« (August 1974), die Einführung des »Monatslohns bei der Hoechst AG« (Juli 1975) oder »Rationeller Personaleinsatz bei Daimler-Benz: ISA« (März 1979). Weitere Materialien für die Diskussion in den Vertrauensleutekörpern und Betrieben sowie für Schulungsveranstaltungen waren Beilagen, die sich mit Fragen wie »Lohnrunde und Krise« (Oktober 1974), »Krise, Kurzarbeit und Kündigung« ((März 1975), »Disziplinierung in Betrieb und Gewerkschaften« (November 1975) und (zur Vorbereitung der Tarifrunde im öffentlichen Dienst 1976) »Festbeträge oder Prozente« (Dezember 1975) beschäftigten.

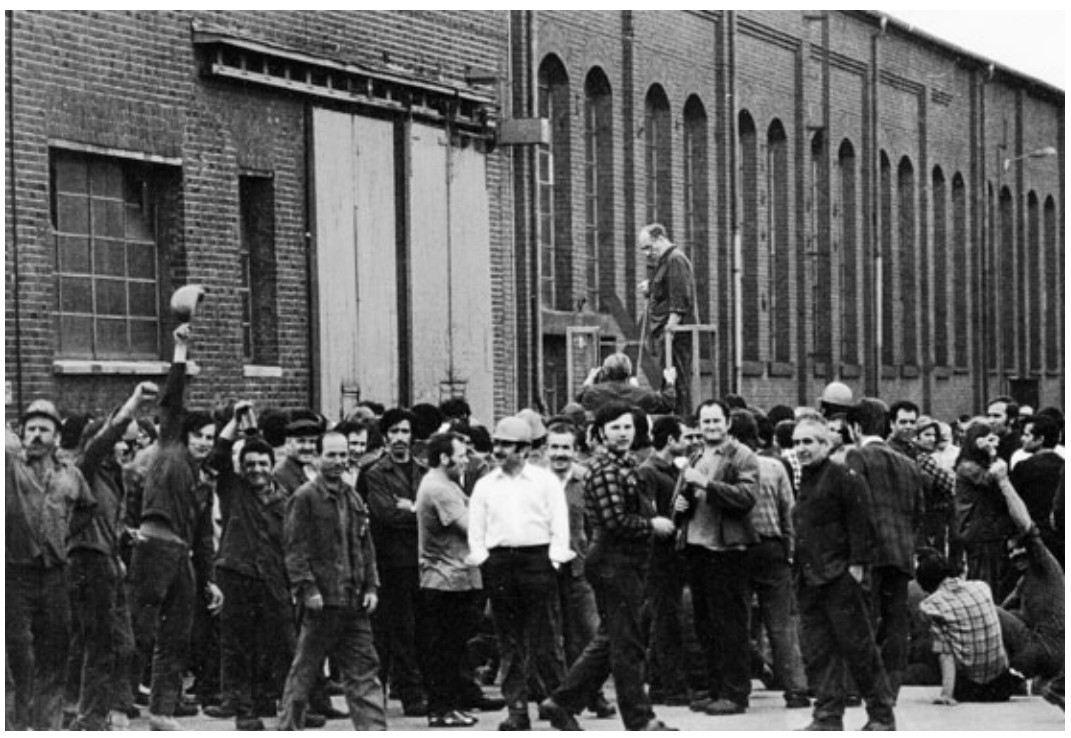
Zu wichtigen Anlässen wurden *express*-Extrablätter herausgegeben, so z.B. während der Streiks und Aussperrungen 1978 unter der Überschrift »Generalangriff auf die Gewerkschaften« (März 1978) oder zum Stahlarbeiterstreik 1978/1979 (Dezember 1978). Vorschläge, die zu einer Demokratisierung bei der Aufstellung von Betriebsratskandidaten in Großbetrieben führen sollten und u.a. von der plakat-Gruppe bei Daimler-Benz und von den Vertrauensleuten bei Opel Rüsselsheim entwickelt wurden, konnten im *express* dargestellt werden und führten so auch zu Diskussionen und Vorschlägen zur Kandidatenaufstellung in anderen Betrieben. Anlässlich der Gewerkschaftstage der IG Chemie-Papier-Keramik 1976 und der IG Metall 1977 wurden die entsprechenden *express* Ausgaben als Schwerpunktnummern erstellt, die auch an die Gewerkschaftstagsdelegierten verteilt wurden.

Über die unmittelbare Zeitungsarbeit hinaus reichen auch die in Zusammenhang mit dem Arbeitersolidaritätsfonds organisierten Unterstützungskampagnen für streikende Belegschaften, von Entlassung bedrohte Kollegen oder Betriebsgruppen, die für ihren Kampf finanzielle Mittel benötigen, um sich in der Öffentlichkeit bemerkbar zu machen.

Auch Kampagnen für Kolleginnen und Kollegen, die vom Gewerkschaftsausschluss bedroht sind, weil sie bei der Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen mit dem Gewerkschaftsapparat in Konflikt geraten, gehören zur Arbeit der *express*-Redaktion. Beispiele dafür sind in den letzten Jahrgängen der Zeitung mit wachsender Häufigkeit zu finden, nachdem Teile der Gewerkschaftsführung dieses Instrument zur Verhinderung von Kritik im Zuge der Bewältigung der durch die Wirtschaftskrise aufgetretenen Probleme immer weiter perfektioniert haben.

Das Beispiel des *express*, der an reale Tendenzen in der Gewerkschaftsbewegung anknüpft, demonstriert also ein Stück Wiedergewinnung von Arbeiteröffentlichkeit, die in den fünfziger und sechziger Jahren weitgehend verschüttet worden ist, oder durch eine Verbandsöffentlichkeit ersetzt wurde, die den eingefahrenen Spielregeln bürgerlicher Organisationsmuster folgte. Die noch immer trotz neuer Ansätze, wie der von der IG Metall propagierten qualitativen Tarifpolitik, beobachtbare weitgehende Alternativlosigkeit der Gewerkschaftsbewegung gegenüber den von Staat und Kapital vorgegebenen Perspektiven und Spielregeln der sozialen Auseinandersetzung, macht es notwendig, eine Zeitung wie den *express* weiterzuentwickeln. Die in den letzten Jahren verstärkt sichtbar gewordene Bereitschaft von Teilen der Arbeiterschaft, sich dagegen zu wehren, dass ihre Arbeitskraft verschärft ausgebeutet oder gar überflüssig gemacht wird (in Form von Massenarbeitslosigkeit), verlangt nach Kommunikation der Erfahrungen und der Handlungsperspektiven. Sonst sind die einzelnen Aktionen durch ihre Isolierung voneinander womöglich zum Scheitern verurteilt. Zu solcher Kommunikation können Zeitungen wie der *express* ihren Beitrag leisten.

** Eberhard Schmidt war von 1966 bis 1970 einer der Sprecher des IG Metall-Vorstandes, langjähriges Mitglied des express international und bis zu seiner Emeritierung 2004 Professor für Politikwissenschaft an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.*



»Wilder« Streik bei John-Deere-Lanz Mannheim, 1973. *Foto: Willi Hölzel*

PROKLA
ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT
Seit 1971

Jetzt auch im Digital- und Sozial-Abo* ab 29,- Euro im Jahr * und im Förder-Abo!

Einzelheft: ca. 176 S., € 15,–

Schwerpunktthemen
- 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)
- **Nr. 207: Gesellschaftskritik und sozialistische Strategie (2/2022)**

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

WIDERSPRUCH
Beiträge zu sozialistischer Politik

Vermessung der Katastrophe

Pandemie-Debatte

Beiräte und Autor*innen äussern sich über verschiedene Fragen.

240 Seiten, Broschur, ISBN 978-3-85869-957-2

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

www.widerspruch.ch

graswurzel revolution
GWR 469
Mai 2022

Probeexemplar oder Abo:
www.graswurzel.net
insta: @graswurzelrevolution
twitter: @graswurzelrevo1

Von der Betriebsintervention zum Organizing

Überlegungen zur Rolle des *express* 2022 – von Torsten Bewernitz

Im Herbst 2021 hat die Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt *express*-Redakteur Torsten Bewernitz mit einer Recherche zum Stand des Betriebsaktivismus heute beauftragt. Die Ergebnisse der – vorerst internen – Studie werfen auch für uns als Redaktion die Frage auf, in welche Richtung sich unser Projekt weiter entwickeln könnte und sollte. Die Studie unseres Redakteurs schließt außerdem an das kürzlich veröffentlichte Interview mit Wolfgang Schaumberg (*express* 2-3/2022 und 4/2022) über linke Politik im Betrieb an. Unser Jubiläum bietet Anlass für eine solche Reflexion. Wir dokumentieren eine gekürzte und überarbeitete Fassung des Fazits der Studie.

Auch wenn sich durchaus »neuer« Betriebsaktivismus entdecken lässt – vor allem in Krankenhäusern, an Hochschulen und in prekären Beschäftigungsverhältnissen (insb. Delivery Riders), so muss doch konstatiert werden, dass sich dieser in einem quantitativ recht kleinen Rahmen bewegt und auch qualitativ Unterschiede zur Betriebsintervention der 1970er Jahre aufweist: »neuer« Betriebsaktivismus ist vereinzelter und weniger zielgerichtet auf ein transformatorisches Ziel. Er findet vermehrt in prekären Bereichen statt und ihm fehlt die Anbindung an den industriellen Sektor, oftmals aber auch untereinander.

Dieser Unterschied relativiert sich jedoch, wenn man sich die Bedingungen des früheren Betriebsaktivismus betrachtet: Zu einem großen Teil resultierte dieser aus den Betriebsinterventionen der 1970er Jahre, war also durchaus von außen angestoßen. Erhalten hat er sich dort, wo diese Betriebsintervention nicht aufgegeben, sondern bis zum Ende (d.h. bis zur Rente) durchgezogen wurde, und dort, wo es jüngere betriebspolitische Traditionen gibt (namentlich in den Krankenhäusern durch die Proteste gegen die »weiße Fabrik« in den späten 1980er und frühen 1990er Jahren). Den verschiedenen Modellen von Betriebsintervention fehlt so auf den ersten Blick ein entsprechendes Nachfolgeprojekt.

Das hat Gründe, die auch im Wandel der Arbeitsgesellschaft liegen: Jan Ole Arps hat vor einem Jahrzehnt in seinem Buch »Frühschicht« die Betriebsintervention der 1970er ausführlich analysiert. Über seine Ergebnisse hinaus ist zu konstatieren, dass in den 1970er Jahren der Eintritt in ein Großunternehmen aufgrund der Arbeitsmarktsituation viel einfacher war, hinzu kam die Bedrohung der akademischen Perspektive durch Berufsverbote und Radikalenerlass (siehe Martin Hornung in *express* 4/2022). Kurz: Über die damalige Perspektive einer baldigen revolutionären Veränderung hinaus war die Betriebsintervention auch einfach eine ökonomische Perspektive. Die prekären Bereiche, in denen heute Aktivismus besonders (d.h. mehr als woanders) bemerkbar ist, sind oft ebenso akademisch geprägt, aber deswegen, weil die Akademiker:innen keine andere Wahl haben.

Ich würde die These vertreten, dass das Organizing die Rolle, die militanten oder subversiven Elemente aufzuspüren und zu organisieren, durchaus übernommen hat. Jenseits der Traditionen des Community Organizings nach Saul Alinsky oder auch der US-amerikanischen professionell-gewerkschaftlichen Organizing-Konzeptionen ließe sich durchaus eine spezifisch deutsche Geschichte des Organizings aus den Traditionen des Betriebsinterventionismus heraus schreiben. Mit der Orientierung auf die Organizing-Perspektive geht allerdings auch ein mit dieser Melange verbundenes Problem einher:

Bei allem Interesse an Organisationskonzepten gibt es in der Linken eine anhaltende Aversion gegen langfristige Pläne, bedingt auch durch die Reproduktionsbedingungen im zeitgenössischen Kapitalismus. Es gibt aber eine vermeintliche Lösung, die in meiner Recherche mehrfach anklingt: »Organizing« zum Beruf zu machen. Damit stellt sich die ursprüngliche betriebsinterventionistische Konzeption von den Füßen auf den Kopf: Wo einst die eigentliche Profession gegen eine durchaus langfristige Arbeit im Betrieb getauscht wurde, um von »innen« zu intervenieren, wird nun diese Organisierung selber zur Profession, kommt damit aber fast zwangsläufig von »außen«: Die Betriebspolitik wird »offiziell« und institutionalisiert – man verdingt sich entweder im Nebenjob bei Start-ups wie organizi.ng oder langfristig und finanziell gesichert direkt bei den Gewerkschaften. Sichtbar wird dies etwa im Klimaaktivismus (*express* 12/2021) oder aber auch bei der Abwanderung von Mitgliedern der FAU (Freie Arbeiter:innen-Union) in die professionellen Strukturen der DGB-Gewerkschaften.

Der Preis dafür ist nicht selten die Aufgabe des Inhalts zugunsten eines technischen oder technokratischen Verständnisses von Organizing. Man hat zwar im Idealfall zwei Ziele erreicht: die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts, im besten Fall sogar auf einem recht akzeptablen bis hohen Niveau, und den Zugang zu den Betrieben. Doch die Bedingungen werden von außen, von den Auftraggebern des Organizing, diktiert. Eine beruflich bedingt sich verstärkende Entfremdung von der Arbeiter:innenklasse und ökonomische Rahmenbedingungen lassen Organizing dann letztlich in einem ganz anderen Licht erscheinen als die Idee, politisches Engagement mit einer sinnhaften Beschäftigung zu verbinden. Diskussionen um eine »transformative« Version der Konzeption finden nur noch in der Theorie statt oder aber im Rahmen parteinahen Engagements für die Partei Die Linke und die Rosa Luxemburg Stiftung.

Ein solches Konzept von Organizing lässt sich dann eben auch auf einen SPD-Wahlkampf[1] oder für neoliberale Gentrifizierung (wie in Projekten des Deutschen Instituts für Community Organizing DICO) verwenden. Zugang zu »den Arbeiter:innen« (von Beginn an als »andere« eingeplant) findet man so nur noch über Gewerkschaften und Gewerkschaftssekretär:innen oder aufgeschlossene Betriebsräte (die eben nicht selten Überreste aus der Betriebsintervention sind oder bis dato waren). Das spüren auch der *express* bzw. seine Leser:innen: Die betrieblichen Informationen in dieser Zeitung werden nur noch selten von Betriebsgruppen verfasst, sondern sind Beiträge von oder Interviews mit Hauptamtlichen bzw. basieren auf deren Informationen (wofür wir sehr dankbar sind!).

Wir finden also zwar Betriebsaktive, aber nicht viele. Wir finden aber zunehmend kritische und linke Gewerkschaftssekretär:innen und sogar einen Wandel der Strukturen innerhalb des DGB. Das entspricht der Struktur etwa der Förderer:innen z.B. von LabourNet oder den Neu-Abonnent:innen des *express*: Die Basis unserer Projekte besteht zunehmend nicht mehr aus im Betrieb Aktiven, sondern aus einem durchaus gewandelten Milieu von Gewerkschafts-Offiziellen.

Istvan Boros (rechts) mit Teamleiter Krzystof Nalepa beim Ablesen des Chips zur Bestimmung der Erntemenge, Schmidener Feld der Familie Bauerle bei Stuttgart 2020. Foto: Ülkü Süngün: Asparagus officinalis coronae

Bei aller Anerkennung des kritischen Potentials und auch der praktischen Arbeit dieses Milieus ist zumindest kritisch zu fragen, ob es sich dabei tatsächlich um ein Näherrücken einer akademisch geprägten Linken an »die Arbeiter:innenklasse« handelt oder nicht vielmehr um eine schleichende Entfremdung des sich so erneuernden Gewerkschaftsapparats von eben dieser. Das Gegenargument kann allerdings gleich mitgeliefert werden: Letztlich nicht unähnlich zu den Rahmenbedingungen der globalen Revolte von 1968 »proletarisieren« sich die Hochschulen, insbesondere die dortigen Beschäftigungsverhältnisse, während gleichzeitig zahlreiche Beschäftigungsverhältnisse in der Ausbildung akademisiert werden und wir begleitend dazu viele gymnasiale und akademische Biografien in prekären Beschäftigungsverhältnissen vorfinden (vgl. Gohlke 2021).

Gemeinsam Grünkohl essen

In der Gesamtschau gibt es nicht mehr viele emanzipatorische Betriebsgruppen, in einigen Branchen (Chemie, Einzelhandel) sind sie nahezu vollständig zusammengebrochen. Aber immerhin: Es gibt noch welche, und es gibt sogar neue. Und einige von ihnen sind, zumindest was die öffentliche Wahrnehmung angeht, sogar relativ erfolgreich (Amazon, Delivery Riders). Sie von der reinen Quantität her mit der Hoch-Zeit der Betriebsgruppen zu vergleichen, bleibt aus mehreren Gründen schwierig:

Zum einen gibt es auch aus jener Zeit keine verlässlichen Zahlen, der Eindruck von mehr Quantität entsteht eher aus medialer Konzentration: Verschiedene Gruppen nutzten die gleichen Medien – wie etwa den *express* –, und auch wo sie dies nicht taten, produzierten sie Bücher und Zeitungen, die heute quantitativ in den Weiten des Internets untergehen würden. In Zeiten von »social media«, Blogs und Homepages brauche es ein solches Projekt nicht mehr, wird oftmals geunkt. Das allerdings unterstützt die aus anderen Gründen sowieso schon vorhandene Fragmentierung einer linken Betriebslandkarte. Der *express* bekommt zwar nach wie vor Informationen aus den Betrieben – und vermutlich auch mehr als andere –, aber wir müssen uns sehr aktiv um diese bemühen, wir müssen sie suchen, die entsprechenden Personen interviewen, neueren Betriebsgruppen aus weniger traditionell strukturierten Branchen erst erklären, warum wir ein spezifisches Interesse an ihnen haben, dass wir uns praktisch als »ihr« Medium verstehen. Warum sollten – konkret – in Berlin lebende Rider:innen, möglicherweise von einem anderen Kontinent geflüchtet, beruflich immer das Smartphone zu Hand, eine Zeitung wie den *express* als »ihr« Medium wahrnehmen?

Kurz: Möglicherweise gibt es genauso viele Betriebsgruppen und -aktivist:innen wie eh und je. Sie sind nur völlig anders strukturiert: Ihnen fehlt oftmals der überbetriebliche Zusammenhalt, weil ihnen – neben vielen anderen Gründen – sowohl eine gemeinsame Diskussionsplattform fehlt als auch eine gemeinsame Zielsetzung, die über die Bewältigung des betrieblichen Alltags hinausreicht. Es fehlen Ort und Zeit für einen überbetrieblichen Austausch und eben hier liegt eine der wesentlichen Aufgaben des express *und ähnlicher Projekte.*

Zum zweiten sorgten die Umstände für eine höhere Aufmerksamkeit: Gruppen wie die GoG bei Opel Bochum, plakat bei Daimler-Benz Untertürkheim, linke Aktivist:innen bei VW und in anderen Auto- und Chemieunternehmen waren von Gewerkschaftsausschlüssen bedroht – dagegen sind die Gewerkschaften heute dankbar um jedes Mitglied. Aus der Studie ließen sich Fälle benennen, die früher ein Fall für einen Ge-

werkschaftsausschluss gewesen wären, heute dagegen Anlass für eine gewerkschaftliche Solidaritätskampagne. Das ist nun kein Indiz dafür, dass die Einzelgewerkschaften sich radikalisiert hätten. Vielmehr hat dies mit schwindender Mitgliederstärke und damit auch mit schwindender Organisationsmacht zu tun. Die Strategien dagegen – die strategische Wahl (zwischen bürokratischem und mitgliederorientiertem Ansatz), die die Gewerkschaften laut Klaus Dörre (2008) haben – können durchaus eine gewisse Radikalisierung beinhalten. Und mehr noch: Es schwindet nicht nur das quantitative Mitgliederpotential, es schwindet auch das quantitative Potential an möglichen Hauptamtlichen, was wiederum einige »radikale Elemente« in den Gewerkschaftsapparat schwemmt (ob sie dort auch tatsächlich »radikal« bleiben, ist allerdings eine andere Frage). Verstärkt wird dieser Prozess noch dadurch, dass es in den Betrieben einfach nicht schön ist.

Ein exemplarisches Beispiel sind die Tarifstreiter:innen der cebeef in Frankfurt um 2007, aus denen sich z.T. die erste Generation von Organizer:innen der IG Metall rekrutiert hat. Das Beispiel ist in mehrfacher Hinsicht paradigmatisch: Wir haben es erstens mit einem durchaus akademisch geprägten Milieu zu tun, zweitens mit prekärer Beschäftigung, drittens aber auch mit einer Tätigkeit mit einem ethisch-inhaltlichen Anspruch an sich selber. Ich vermute mal, niemand bei cebeef hat jemals an eine »Betriebsintervention« gedacht. Nichtsdestotrotz haben wir es viertens mit einem linken – und auch in Klassenkategorien denkenden – Milieu zu tun. Und fünftens gehen die Akteur:innen dann einen durchaus typischen Weg: Auf der Basis ihres politischen und betrieblichen Engagements nutzen sie diese Ressource für einen anderen beruflichen Weg – in diesem Beispiel das von Gewerkschaftssekretär:innen, in anderen Fällen den Rückzug in den hochschulischen Elfenbeinturm oder die sozialarbeiterische Passion (etwa in der Fleischindustrie des Oldenburger Münsterlands). Diese Biografien haben eine Gemeinsamkeit: Sie suchen nicht nur einen Beruf mit besseren Lohnaussichten, sondern gleichzeitig auch eine Berufung mit einem inhaltlichen Anspruch an das Arbeitsleben.

Insofern ist es hoch aufschlussreich, wo gegenwärtig »Cluster« des Betriebsaktivismus zu finden sind: in der Pflege und in der Bildung – also dort, wo ein inhaltlicher Anspruch an die eigene Arbeit tendenziell eher verwirklicht ist als in der Industrie bzw. industrienahen Dienstleistungen. Es wundert eigentlich wenig (und ist auch nichts Neues), dass man in diesen Bereichen engagierte Personen findet, auch deshalb, weil hier zwar Handlungsräume schwinden, aber immer noch in einem relativ größeren Rahmen als woanders vorhanden sind. Das Neue, oder zumindest Neuere, daran ist, dass sich dieses Engagement vermehrt auf die eigene Klassenposition und betriebliche Rolle bezieht und dass auch eine Beziehung zu anderen Klassenpositionen und betrieblichen Rollen gesehen wird. Das weist auf etwas Wesentliches hin: Die Aktualität der Idee des Erfahrungsaustauschs, die unter den Vorzeichen von Fragmentierung und Individualisierung noch relevanter wird.

Krankenhaus und Pflege sind in mehrfacher Hinsicht eine Ausnahmeerscheinung: Sie sind nicht ganz so prekär wie Callcenter, Onlineversand oder Delivery Services. Deshalb finden wir hier mehr Kontinuität, sowohl was einzelne berufliche Lebenswege angeht als auch, was betriebliche Widerstandstraditionen angeht. Verstärkt wird dieser Aspekt durch drei weitere Tendenzen: Erstens ist die Öffentlichkeit voll und ganz auf der Seite der Beschäftigten (das gilt auch für andere, neuerdings als »systemrelevant« bezeichnete Berufe in der Ernährungsindustrie, dem Öffentlichen Nahverkehr oder im Bereich Soziales und Erziehung); zweitens ergibt sich eine Verbindung mit der erneuerten feministischen Bewegung und drittens ist das Organizing hier intensiv und erfolgreich.

Das bisher Gesagte hat aber noch eine weitere Implikation. Es ist ein wenig paradox, dass vermehrt von »Machtressourcen« die Rede ist, Organisierung aber hauptsächlich dort stattfindet, wo diese gering sind: In Bildung, Pflege und prekären Beschäftigungsverhältnissen im Allgemeinen, dazu aufgrund der prekären Grundstruktur dieser Branchen und Sektoren, stark fluktuierend. Just in dem Moment, wo die soziologische Klassenanalyse die »Macht« wiederentdeckt, organisieren sich Linke hauptsächlich da, wo diese Macht vergleichsweise gering ist.

Das hat verschiedene Gründe: Zunächst einmal ist es völlig plausibel und sinnvoll, sich dort zu organisieren, wo man eben selbst betroffen ist und unmittelbar etwas verändern kann. Dass betriebliches Engagement sich ganz offensichtlich dahin verschoben hat, wo die Machtressourcen geringer sind (der lange Atem von Amazon gegen die Streiks der Arbeiter:innen weist etwa darauf hin), ist insofern schlicht ein Spiegel der veränderten (dienstleistisierten, digitalisierten sowie migrantisierten und feminisierten) Arbeitsverhältnisse. Die Betriebsinterventionist:innen der 1970er Jahre setzten dort an, wo sie möglichst viel Macht zu finden glaubten: einerseits in der Großindustrie, andererseits bei den sog. Massenarbeiter:innen. Das Stichwort der Stunde war entsprechend: Autonomie. Autonomie, also Unabhängigkeit und Freiheit, setzt ein Mindestmaß an Macht voraus.

Der entscheidende Begriff betrieblichen Engagements heute dagegen ist Prekarität, also gegenseitige Abhängigkeit und Unsicherheit. Das entspricht der identitätspolitischen (bereits langjährigen) Mode, sich an einem passivierenden »Opferstatus« zu orientieren, statt Potentiale (also Handlungsmöglichkeiten) auszuloten: Wer sind die am meisten (Über)Ausgebeuteten? Welches Arbeitsverhältnis ruft am meisten Empörung hervor? Wo können wir am besten moralisch argumentieren? Aber auch: Wo wirken die Kämpfe am militantesten, am wildesten? Diese Orientierung auf Prekarität muss gegenüber der »autonomen« Sichtweise überhaupt kein Nachteil sein, vielleicht ist es auch nur schlicht die realistischere, auch die dem Betriebsalltag näher Kommende. Sie erklärt nur einen wesentlichen Unterschied.

Und vielleicht kann gerade diese Bewusstheit der gegenseitigen Abhängigkeit voneinander, richtig gewendet, Ausgangspunkt von betrieblicher und überbetrieblicher medialer Vernetzung und Organisierung sein.

Das sei abschließend noch einmal am eigenen biografischen Beispiel erläutert: Die in Münster von 2005 bis 2010 in verschiedenen Callcentern aktive Gruppe »Telefonzelle« war zwar keine Betriebsintervention, sie war aber beeinflusst von dem Vorgehen von kolinko und trat offensiv – und auch erfolgreich – auf. Sie repräsentierte in gewissem Sinne die Idee der »Autonomie« durch Betriebszellenaufbau. Es hat Jahre gedauert zu bemerken, dass es durchaus noch andere Kreise gab, die innerbetriebliche Opposition organisierten: Diese trafen sich nicht in einem linken Zentrum zum »Plenum«, sondern privat zum »Grünkohlessen« und repräsentierten die »Prekarität«. Stark zugespitzt: In der »Telefonzelle« sammelte sich die linksradikale und teilweise hochschulpolitische Szene (von Uni-GAL bis Antifa) aus der Stadt Münster, beim Grünkohlessen trafen sich die alleinerziehenden Mütter aus dem Münsterland.

Foto: privat

Die »Grünkohl«-Kreise sind kaum zu entdecken, denn sie wollen auch einfach nicht entdeckt werden. Sie doch zu finden, bedarf eines jahrelangen Vertrauensaufbaus. Wenn sie mutig oder »verrückt« genug (Artus 2008) sind, werden sie irgendwann aktive Gewerkschafter:innen, gründen aber nicht unbedingt politisch linke Gruppen im Betrieb. Ihre Themen und Kämpfe haben dann oft »kollektiv-individuelle Formen, die nicht per se oppositionell sind, die nicht automatisch zum Streik und zur Organisierung führen, aber doch Sand ins Getriebe streuen« (Birke 2022: S. 360f.).

Wenn wir auf eine neue – oder erneuerte – Arbeiter:innenbewegung hoffen, in der »die Befreiung der Arbeiterklasse das Werk der Arbeiter selbst« sein soll, so ist es unvermeidlich, den Blick hierauf zu konzentrieren, ohne transformatorische oder emanzipatorische *Projektionen*. Grünkohl muss keineswegs Grünkohl bleiben. Aber ebenso wie Peter Birke schreibt, dass es »ziemlich lange« dauert, »bevor man solche Geschichten erzählt bekommt« (ebd., S. 362), so dauerte es auch ziemlich lange, bis die Grünkohl-Kreise den linken Betriebszellen trauten. Das wussten die Betriebsinterventionist:innen der 1970er Jahre häufig sehr genau (aber auch erst, nachdem sie es im Betrieb gelernt hatten).

Wenn die folgenden abschließenden Thesen zum »Betriebsaktivismus heute« immer noch optimistisch anmuten, dann vor diesem Hintergrund eines »langen Atems«. Erst einmal kommt es darauf an, überhaupt »Poren des Arbeitstags« (MEW 23, S. 432) zu finden, um »Luft zum Atmen« zu haben.

Thesen zur Betriebslinken heute

1. Die Branchenschwerpunkte haben sich verlagert.

In den 1970er und auch noch bis in die 1990er Jahre fanden wir betriebslinke Organisationen und aktive Einzelpersonen mehrheitlich in der Metallindustrie, etwas weniger, aber durchaus auch, im Organisationsbereich der IG BCE. Dass der Aktivismus hier schwächer wird und in anderen Bereichen stärker, ist zum einen völlig plausibel, weil es mit den Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse allgemein (Stichwort Tertiarisierung) genauso harmoniert wie mit der Veränderung des wirtschaftlich-sozialen Konfliktgeschehens. Der Aktivismus wandert von den festen Burgen der Sozialpartnerschaft (existierende BR, relativ gute Tarifverträge, relativ gute Tarifbindung) zu den prekären, konflikthaften Randzonen.

Aus verschiedenen Gründen ist das zu problematisieren: Erstens liegt die wirtschaftliche Hauptmacht trotz strukturellen Wandels immer noch in der M+E-Industrie und in der Chemie – auch versammeln diese Branchen immer noch einen Großteil von Beschäftigten. Folglich wäre hier, zweitens, die Arbeiter:innenmacht immer noch am größten, während sie in den prekären, konflikthaften Randzonen eher klein ist. Und drittens haben hier die Gewerkschaften einen ganz anderen Status, was Vor-, aber auch Nachteil sein kann: Einerseits ist es für die Gewerkschaften deutlich schwerer, in die Betriebe hineinzukommen und Unterstützung zu leisten (mangels Organisiertheit im Betrieb), andererseits aber sind die Start-Ups häufig so unerfahren in Sachen Arbeitsrecht, dass sie oftmals recht einfach zu überrumpeln sind, bis sie sich selber Rechtsbeistand (oftmals dann einer großen Union Busting-Kanzlei) holen.

H. Hüning: Globale Umbrüche | J. Bischoff: Wirtschaftskrieg | F. Steinfeld: Der Krieg ist zurück in Europa | K. Dörre: Das Zeitfenster schließt sich! | H. Bierbaum : Die Linke in Europa | B. Sander: NRW-Landtagswahl | B. Schulz: (Un)Vereinigte Staaten von Amerika T. Jaitner: Spanien | FORUM GEWERKSCHAFTEN: Teslas Gigafactory | Friedenspolitischer Kurswechsel | Gewerkschaften und Pandemie? | Zum 50. Todestag von Otto Brenner | J. Dellheim/L. Brangsch: Zum Tod des NÖS-Vordenkers Herbert Wolf

Probeabo (3 Hefte): € 16,-; Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6
20099 Hamburg, Fax 040/28 09 52 77-50
E-Mail: redaktion@sozialismus.de

2. Eine neue und andere Betriebslinke entwickelt sich.

Eine Chance dieser kleineren »neuen« Betriebsgruppen liegt allerdings in ihrer anderen Konzeption. Ursächlich hängt dies mit einem Trend zum Organizing zusammen, der zum einen durchaus in der Tradition der älteren Betriebsintervention steht und in diesem Sinne eine erneuerte Basisorientierung und Demokratiepraxis aufweist. Durch das professionelle Organizing seitens der Gewerkschaften einerseits und durch das wachsende Interesse am Organizing durch Stadtteilgruppen und soziale Bewegungen andererseits (wie bei Deutsche Wohnen & Co Enteignen!) sowie durch linke Organisationen, die Betrieb und Klasse neu entdeckt haben, sind hier neue Formen von Betriebsarbeit erkennbar (vor allem in den Krankenhäusern). An die Stelle einer bewussten und ideell geprägten Intervention von außen (einer Organisierung nach »Köpfen«) tritt nun tatsächlich eine Selbstorganisation nach Interessen (Negt 1973). Dieser Prozess beginnt gerade erst. Er ist aber weitgehend traditionslos und hat daher nur wenig Bezug zu Medien und Organisationen der früheren Betriebslinken: Branchen, Themen und politische Verbundenheiten haben eine neue betriebliche Basis von den Medien der Betriebslinken wie dem *express* entfremdet. Es bedarf eines aktiven Prozesses, um diese Verbindung herzustellen.

3. Die Ausdifferenzierung der Arbeitswelt macht Organisierung unwahrscheinlicher

Die Veränderung der wirtschaftlichen Strukturen bedeutet nicht nur Prekarisierung, sondern auch Zerstückelung (z.B. Betriebsstrukturen, Lieferketten, Outsourcing, Leiharbeit und Werkverträge…). Neue Betriebsgruppen sind einerseits unwahrscheinlicher und andererseits komplexer, weil die Zusammensetzung in den Betrieben multipler ist: Im Fokus der Betriebsintervention der 1970er standen Facharbeiter und Angelernte, interveniert wurde vor allem aus einem akademischen Zusammenhang. Milieu und Habitus der Facharbeiter:innen waren im jeweiligen Betrieb tendenziell ähnlicher, als es heute der Fall ist. Sprache, Habitus und Beschäftigungsform divergieren in heutigen Betrieben erheblicher. Diese verschiedenen Milieus, Lohngruppierungen etc. machen eine ge-

meinsame Klassen- oder Arbeitsbewusstheit (WSI 2016) und damit auch eine Organisierungsbasis unwahrscheinlicher, obwohl sich die ökonomischen Bedingungen – z.B. auch zwischen akademischen und anderen Berufsfeldern – durchaus angleichen. Die Folge sind eher vereinzelte Organisierungen, die sich in der Form und Widerstandsweise durchaus ähneln und durchaus zueinander finden können. Dies setzt jedoch Foren für den Erfahrungsaustausch dieser Bewegungen/Initiativen voraus – dies definiert das Aufgabenfeld von Medien wie dem *express*. Die multiplen Milieus (verschiedene Klassen und Klassenfraktionen nach Dörre 2019) erschweren aber auch die gemeinsame Ansprache durch ein kollektives Medium.

4. Neue Betriebsgruppen haben neue Themen
Gewisse Themen – Arbeitszeit und Gesundheit vor allem, Letzteres nicht erst seit Corona – bleiben dauerhaft aktuell. In aktuellen betrieblichen Debatten sind es aber vor allem drei Themen, die (teils erneut) durch soziale Bewegungen an Relevanz zu gewinnen, wenn auch auf verschiedene Weise. Das Thema Migration scheint vor allem durch Selbstorganisation auf der Tagesordnung zu stehen. Das Thema Geschlechterverhältnisse drängt von zwei Seiten auf die betriebspolitische Bühne: einerseits durch den wachsenden Dienstleistungssektor (CareWork, SuE, Krankenhaus-Bewegung), andererseits durch die globale Frauenstreik-Bewegung. Nicht zuletzt aber auch das Thema Ökologie, vorangetrieben durch die junge Klimabewegung, die seit Kurzem den Kontakt in die Betriebe, ausgerüstet mit Organizing-Know-How, bewusst sucht.

5. Die existierende Lücke wird teilweise durch gewerkschaftliches Organizing geschlossen.
Neue Betriebsgruppen sind zwar ein zartes Pflänzchen und bei Weitem keine »kritische Masse«. Verschiedene alte Strukturen brechen völlig zusammen. Die Zusammenarbeit der neuen feministischen Gruppen oder der jungen Klimagerechtigkeitsbewegung mit Gewerkschaften und betrieblichen Gruppen beschränkt sich auf sehr wenige Beispiele. Das von den großen Gewerkschaften etablierte Organizing kann zwar kein Ersatz für linke Betriebsgruppen und Basisarbeit sein, es gibt aber einige Aspekte, die dieses in den Fokus rücken lassen: Erstens besteht die Möglichkeit, dass sich die Gewerkschaften selber durch das Organizing zu demokratischeren Organisationen verändern. Zweitens sind die Organizer:innen oftmals aus sozialen Bewegungen rekrutiert oder stehen diesen nahe: In der Hauptamtlichenstruktur der großen Gewerkschaften steht damit ein Generationenwechsel an (bzw. ist schon gelaufen), der Gewerkschaften und soziale Bewegungen näher zusammenrücken lassen kann und gleichzeitig das Interesse von Hauptamtlichen an übergreifender Verständigung und etwa Projekten wie dem *express* wachsen lässt.

Zu guter Letzt findet das Organizing aktuell aus seiner »gewerkschaftlichen Nische«: Das Interesse sozialer und politischer Bewegungen am Organizing wächst, in der Frauenstreik- und Klimastreikbewegung sowie bei Stadtteilgruppen. Diese erstmal nur methodisch-technische Gemeinsamkeit führt auch dazu, dass sich die relativ fremden Milieus bzw. Bubbles näherkommen und dass somit auch in den sozialen und politischen Bewegungen das Interesse an betrieblichen Themen und Bewegungen wächst.

Dieser Trend wird noch unterstützt durch eine »diskursive« Wiederkehr des Streiks: Einerseits rekurrieren Klima- und feministische Bewegung zentral auf den Begriff Streik, andererseits erfahren so verschiedene Streiks wie der Streik der GDL, der »wilde« Streik bei Gorillas Berlin, die Krankenhaus- und Carework-Bewegung eine mediale und öffentliche Aufmerksamkeit, die mindestens als steigend beschrieben werden kann. Dazu kommen internationale Entwicklungen wie etwa die relativ breit beachtete Streikwelle in den USA (siehe *express* 11/2021). Kurz: Der Streik gerät verstärkt in den Fokus sozialer und politischer Bewegungen und verstärkt den beschriebenen Trend.

Für den *express* und »artverwandte« Projekte ergeben sich 2022 aus dem Gesagten m.E folgende Aufgabenfelder: Zum ersten die Vernetzung jener »neuen« betriebslinken Gruppen, die aktuell entstehen und bereits relativ stark sind, wie in der Pflege und der Krankenhausbewegung, unter den Riders und in Einzelunternehmen wie amazon. Zum zweiten, und das wurde kürzlich von Berliner Rider:innen auch ausdrücklich so gewünscht, die Vernetzung von Betriebsaktiven der älteren und der jüngeren Generation. Vielfach wurde in der Befragung ein Bedürfnis nach Orten, Zeiten und Medien für einen überbetrieblichen Austausch deutlich.

Die schwierigere Aufgabe bleibt es, dort Strukturen zu entdecken und zu fördern, wo diese kaum noch zu finden sind, namentlich etwa im Einzelhandel und im Chemiesektor, sowie überall dort, wo es zwar renitente Einzelpersonen oder Kleinstgrüppchen gibt, denen aber bislang Rückhalt, Basis und Vernetzung fehlt.

Überflüssig ist der *express* also auch nach 60 Jahren bei Weitem nicht. Im Gegenteil: Für eine Schildkröte ist 60 Jahre kein Alter, wir fangen gerade erst an.

Literatur:
Arps. Jan-Ole: Frühschicht. Linke Betriebsintervention in den 70er Jahren. Berlin/Hamburg 2011.
Artus, Ingrid: Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe. Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich. In: Prokla 150/2008. S. 27 – 48.
Birke, Peter: Grenzen aus Glas. Arbeit Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien 2022.
Dörre, Klaus: Die strategische Wahl der Gewerkschaften. Erneuerung durch Organizing, in: WSI-Mitteilungen 1/2008, S. 3–10.
Dörre, Klaus: Umkämpfte Globalisierung und soziale Klassen. 20 Thesen für eine demokratische Klassenpolitik. In: Mario Candeias, Klaus Dörre und Thomas Goes: Demobilisierte Klassengesellschaft und Potenziale verbindender Klassenpolitik. Berlin 2019. S. 11 – 56.
*Gohlke, Nicole: Klassenpolitik in Zeiten von Akademisierung und neuer Unsicherheit. Plädoyer für eine zeitgemäße Betrachtung von Akademiker*innen. https://legacy.zeitschrift-luxemburg.de/lux/wp-content/uploads/2021/03/rls_lux_mini_2021_final_es-1-1.pdf*
Negt, Oskar: Nicht nach Köpfen, sondern nach Interessen organisieren! Aktuelle Fragen der Organisation. In: Sozialistisches Büro (Hrsg.): Für eine neue sozialistische Linke. Analysen, Strategien, Modelle. Frankfurt a.M. 1973. S. 216 – 226.
Silver, Beverly J.: Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin/Hamburg 2005.
*Wolf, Yanira: Streikpraxis. Feminist*innen aus Bewegung und Gewerkschaft berichten. Berlin 2021.*
WSI-Mitteilungen 7/2016. Schwerpunktheft Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewussstein heute.

Anmerkung:
1 *https://www.spdbwnewsarchiv.de/dl/20180724_MITMACHT_Engagement_Organizing.pdf*

Streik bei Gate Gourmet Düsseldorf 2005. *Foto: Christoph Joemann*

Hässliche Glühstrümpfe

Eine kleine Gratulationsauswahl

Gratuliert wird jetzt, gefeiert wird später: Pünktlich zum Jubiläum der Nullnummer des *express international* im Mai 1962 erreichten uns die ersten schönen Gratulationen, die wir euch nicht vorenthalten wollen. Aber eine große Party braucht Vorbereitungen und ist daher erst am 8. Oktober geplant: Zum 60. Geburtstag des *express* organisieren wir eine Jubiläumsveranstaltung in Frankfurt rund um das Thema interventionistische Praxis und Organizing in Betrieben, Gewerkschaften und in der Gemeinwesenarbeit – wir laden Euch herzlich ein zu Diskussion, persönlichem Austausch und gemeinsamem Feiern. Näheres in den folgenden Ausgaben des *express* und auf unserer Homepage. Aber nun geben wir den Gratulant:innen das Wort:

Das Herausragende am *express* ist nicht die – überhaupt nicht vorhandene – Verwechslungsgefahr mit der Kölner Boulevardzeitung, sondern die Tatsache, dass bei den Frankfurter Kolleg:innen der Untertitel zählt. Er ist im doppelten Sinne einmalig, denn wer liest schon einerseits die Untertitel und wer hält allen historischen Widrigkeiten zum Trotz an einem solchen seit 60 [50, liebe Mag, den Untertitel gibt es erst seit 1972..., d. Red.] Jahren fest? Wäre die »Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit« nicht bereits seit 20 Jahren »Untermieter« im LabourNet Germany, würden wir auch heute darum bitten – so aktuell ist das Festhalten auch an oft enttäuschten Ansprüchen.

Mag Wompel, LabourNet Germany

. . . . . .

Der *express* ist eines der wenigen Medien, die zuverlässig einen klaren Klassenstandpunkt vertreten. Ein paar Jahrzehnte lang sah er damit recht alt aus, aber das ändert sich jetzt. Seit ein paar Jahren steigt das Interesse an betrieblichen Kämpfen, junge Arbeiter:innen bezeichnen sich selbst wieder als Arbeiter:innen und die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse erzeugt immer öfter organisierten Widerstand, yay! Der *express* als sozialistische Betriebszeitung berichtet seit 60 Jahren unbeirrt über diese Kämpfe und stößt Debatten von unten an. Das Kollektiv unterstützt außerdem andere linke (Medien)projekte wie z.B. uns, indem es Filmaufführungen in Frankfurt und anderswo mitorganisiert, und hilft mit dieser solidarischen Haltung generell bei der Vernetzung untereinander. Danke dafür und herzlichen Glückwunsch zum 60-jährigen Bestehen!

Die Ladies von labournet.tv

. . . . . .

Als der *express* 28 Jahre alt wurde, bekam er ein paar neue ehrenamtliche Mitarbeiter:innen, die in politischen Bündnissen von Ost- und Westaktiven die Entwicklung seit 1990 vor allem im Osten kritisch begleiteten. Und die sogar für kurze Zeit einen ehrenamtlichen »*express*-Außenposten« in Berlin hatten. Damit war der *express* eine der ersten linken Zeitungen, die den sich überschlagenden Ereignissen in Ostdeutschland, namentlich den Vorgängen in den Betrieben und Gewerkschaften, beständig einen eigenständigen Platz einräumten. Inzwischen ist der Osten nicht mehr das spannende Neuland, das allgemeine Interesse an ihm scheint verschwunden. Darum sind wir besonders froh, dass es mit dem *express* auch weiterhin eine Plattform für die sozialistische Betriebs-und Gewerkschaftsarbeit gibt, die immer wieder auch für die Probleme Ostdeutschlands und Osteuropas offen ist. Wie wichtig das ist, muss wohl angesichts der aktuellen Lage kaum betont werden. Glückwunsch zum 60sten! Und: Nur wer sich verändert, bleibt sich treu! Mit solidarischen Grüßen

Bernd Gehrke, Renate Hürtgen
für den AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost-West

. . . . . .

[Wir wollen] an dieser Stelle noch unseren Kolleg:innen vom *express*, der Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, gratulieren, die 60 Jahre alt wird. Wir wünschen alles Gute, danke, dass es euch gibt!

Redaktion analyse und kritik,
Editorial Nr. 682, Mai 2022

. . . . . .

[…] Politische Zeitschriften sind Organisationskerne der Linken – einmal weil Redaktionen selbst als politische Gruppen verstanden werden können und zum anderen, weil sich um Zeitschriften Strömungen und Bewegungen gruppieren, die immer fluide und anlassbezogen agieren und ohne solche Organisationskerne schnell verschwinden würden. Zudem sind sie wichtige Orte der Vernetzung und Teil eines linksradikalen Pluralismus, der auf Meinungs-, Wissens- und Informationsaustausch jenseits des Mainstreams baut. […]

Während sich der Einfluss des Sozialistischen Büros in den 1980er Jahren verflüchtigte und zahlreiche Publikationsprojekte eingestellt wurden, gibt es den *express* – neben den *Widersprüchen* – als einziges Projekt aus dem SB weiterhin. Das ist angesichts prekärer Produktionsbedingungen tatsächlich eine große Leistung. Und nicht nur das: Der *express* mischt sich bis heute als oppositionelle Stimme in betriebliche und gewerkschaftliche Debatten ein, hat eine starke Verbindung zur Gewerkschaftsopposition und bietet dieser einen wichtigen und unverzichtbaren Ort zur Debatte.

Es gratuliert die Redaktion
von Sozial.Geschichte Online

Die unterschätzten Wahlen

Erste Einschätzungen zu den Betriebsratswahlen 2022

Die politische Bedeutung von Parlamentswahlen wird oftmals überschätzt. Bei den Betriebsratswahlen ist es umgekehrt: ihre Ergebnisse werden in der Öffentlichkeit nur selten wahrgenommen. Die Betriebsratswahlen werden eher unterschätzt.

Nun ist es nicht so, dass das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsrät:innen eine besondere Machtfülle verleiht. Es gibt auch nur in ca. zehn Prozent aller Betriebe Betriebsräte. Sie vertreten aber immerhin (noch) etwa 40 Prozent aller Beschäftigten.

Dennoch ist die Existenz von Betriebsräten für die Belegschaften von großer Bedeutung, weil nur unter dieser Voraussetzung Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz überhaupt wahrgenommen werden können. Außerdem sind Betriebsräte für die Gewerkschaften wichtig, weil sie die Organisierung im Betrieb voranbringen können. Erstaunlicherweise nutzen Gewerkschaften jedoch nicht überall die Betriebsratswahlen als aktivierendes, organisierendes Moment. Eine systematische Vor- und Nachbereitung ist keine Selbstverständlichkeit (mehr).

Die Rolle von Betriebsräten ist in der Praxis recht unterschiedlich: In kleineren Betrieben und Startups müssen Kolleg:innen – teilweise gegen harten Widerstand der Unternehmen – das Recht auf einen Betriebsrat bzw. eine Betriebsratswahl erst durchsetzen. In größeren Betrieben gibt es oft eine eingespielte professionalisierte Betriebsratspraxis. Auch dort gibt es Konflikte, z.B. über die Aufstellung gewerkschaftlicher Betriebsratslisten, über die Berücksichtigung unterschiedlicher Beschäftigteninteressen, über »Co-Management« oder über abgehobene Betriebsratsgremien.

Die turnusmäßigen Betriebsratswahlen werden erst am 31. Mai 2022 abgeschlossen sein. Eine Bewertung der Ergebnisse wird erst danach möglich sein. Aufgrund der angedeuteten unterschiedlichen Formen von Betriebsratspraxis und der lückenhaften Datenlage wird es darauf ankommen, Trends und Ergebnisse im betrieblichen Kontext zu analysieren. Damit beginnen wir in dieser Ausgabe: Wir veröffentlichen einige Berichte über die Betriebsratswahlen in ausgewählten Betrieben.

Redaktion express

Stuttgart 21 – nach dem »blutigen« September 2010, der mit zum »grünen« Regierungswechsel beitrug. *Foto: Redaktion*

Tesla Grünheide: Harte Nuss

Noch vor wenigen Jahren fielen die Worte Tech-Unternehmen und Gewerkschaften selten in einem Satz. Doch seit einiger Zeit ist das anders: Es gibt aktive Gewerkschaften bei Google, Amazon und vielen anderen Silicon-Valley-Konzernen. In Deutschland versuchen Tech- und Gig-Arbeiter:innen seit einiger Zeit Kontrolle über Schichtpläne, Überwachung am Arbeitsplatz und Urlaubs- und Krankentage mittels Betriebsratswahlen zu erkämpfen – mit den entsprechen Abwehrmaßnahmen der Manager, Stichwort: Union Busting. Dabei geht es immer auch um den Kündigungsschutz derer, die sich aktiv an den Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeber:innenseite beteiligen.

Tesla kehrte den Spieß jetzt um: Als der für seine Gewerkschaftsfeindlichkeit berühmt-berüchtigte E-Auto-Hersteller aus den USA sich in Grünheide in Brandenburg ansiedelte, war klar, dass es für die zuständige Gewerkschaft IG Metall nicht einfach werden würde, Verhandlungsmacht zu bekommen. Tesla hat jetzt erstmal die Nase vorn, denn Angestellte, die als managementnah oder »nah an der Unternehmensführung« beschrieben werden, haben einen Vorstoß gewagt und eine Betriebsratswahl eingeleitet, bevor überhaupt Produktionsbeschäftigte vor Ort waren. Tatsächlich war zum Zeitpunkt der Wahlversammlung weit weniger als die Hälfte der geplanten Tesla-Belegschaft eingestellt. Tesla will irgendwann mit etwa 12.000 Beschäftigten bis zu 500.000 Autos pro Jahr in seiner ersten europäischen Fabrik produzieren, zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl Ende Februar 2022 gab es erst knapp 3.000 Beschäftigte. Die IG Metall, die nach eigenen Angaben keine eigene Liste aufgestellt hat, kam mit einem blauen Auge davon: Nur knapp 50 Prozent der Stimmen sollen auf die arbeitgeberfreundliche Liste »Gigavoice« entfallen sein, also muss diese mit anderen Listen kooperieren.

Und jetzt? Die IG Metall hat ein eigenes Büro in Grünheide und auch ein paar Organizer:innen vor Ort. Für die heißt es jetzt: zwei Jahre aktive Gewerkschaftsarbeit, bis Neuwahlen stattfinden müssen, wenn die Belegschaft im März 2024 um mindestens 50 Prozent gewachsen ist. Genug zu tun würde es auch geben: Die Löhne liegen in Grünheide aktuell etwa 20 Prozent unter denen des Flächentarifvertrags. Und den bei Tesla zu bekommen, wird mindestens eine harte Nuss.

Nina Scholz

Journalistin, aktiv in der AG Starthilfe von »Deutsche Wohnen & Co enteignen« und Autorin von »Die wunden Punkte von Google, Amazon, Deutsche Wohnen & Co.« (Berlin 2022).

Volkswagen Wolfsburg: Subjektivierung der Interessenvertretung

Die IG Metall geht gestärkt aus der Betriebsratswahl bei VW in Wolfsburg hervor. Die Wahlbeteiligung betrug trotz Kurzarbeit und Homeoffice 60 Prozent – mehr also als bei den meisten Kommunal- und Landtagswahlen.

Als Frau und Tochter italienischer Einwanderer stand Daniela Cavallo als Spitzenkandidatin unter genauer Beobachtung: »Seit einem Jahr werden alle Reaktionen immer im Vergleich mit meinem Vorgänger Bernd Osterloh bewertet. Es ging auch um die Frage, ob die Belegschaft mich als Frau an der Spitze des Betriebsrates unterstützt.«

Die lokale Presse schrieb: »Mancher wähnte im Vorfeld der Betriebsratswahl scheinbar ein Machtvakuum, sodass die IG Metall-Liste mit Cavallo an der Spitze ungewohnt viel Konkurrenz erhielt. Darunter prominente Namen aus den eigenen Reihen...«, der NDR sprach vom »Aufstand gegen Cavallo«. Ein Spektakel wurde erwartet, weil der vormalige Geschäftsführer der Wolfsburger IG Metall, Frank Patta, mit einer eigenen Liste antrat. Keine der fünf konkurrierenden Listen hat ein Alternativprogramm vorgelegt, keine hat andere Perspektiven als die IG Metall aufgezeigt. In der Konkurrenz kommt auch eine Subjektivierung der Interessenvertretungsarbeit zum Ausdruck – ein Ergebnis von vielen Jahren neoliberaler Ideologie. Tatsächlich hat es ein Machtvakuum aufgrund der Stärke der IG Metall und des in wesentlichen Fragen gemeinsam handelnden Betriebsrates nicht gegeben. Mit 85 Prozent Zustimmung und 66 von 73 Mandaten erreichte die IG Metall ein Ergebnis auf dem Niveau der vorherigen Betriebsratswahl, als Osterloh Spitzenkandidat war.

Konkurrierende Listen sind Ausdruck der Brüche, der punktuellen Aufkündigung kooperativer Konfliktlösung durch Teile des Managements sowie des Neustarts nach vorher dominanten Betriebsratsvorsitzenden. Die Ursachen liegen jedoch tiefer und müssen gründlich ausgewertet werden. Sozialpartnerschaftliche Arrangements, die zu Leistungsverdichtungen führen, wenig Widerstand gegen die Zumutungen im Betrieb, gegen die Spaltungen in Stamm- und wachsende prekäre Randbelegschaften, fördern die Entsolidarisierung.

Auke Tiekstra, Vertrauenskörper-Leiter aus Salzgitter, hebt hervor: »Wir müssen aktiv an mehreren Seiten kämpfen: ›Interessensgegensatzvertreter‹ mit allen kapitalistischen Auswirkungen, Einsparungen, Transformation etc. Und gegen die Rechten, die verhindern (sollen), dass alle Beschäftigten, Männer und Frauen, Junge und Alte, Inländer und Ausländer, Stammbelegschaft und Randbelegschaft gemeinsam kämpfen: wir hier unten gegen die da oben.«

Der Geschäftsführer der Wolfsburger IG Metall, Flavio Benites, sagt: »Das wichtigste Ergebnis ist, die Position und die Einheit der IG Metall verstärkt zu haben. Die Transformation der Autoindustrie und die Digitalisierung verlangen von uns Kraft und Kompetenz für die Erweiterung der Mitbestimmung und Kampfbereitschaft, um die Arbeitnehmerrechte und Demokratie zu verteidigen.«

Stephan Krull

ehemals Mitglied des Betriebsrates bei VW und des Ortsvorstandes der IG Metall in Wolfsburg. Seit 2016 im Gesprächskreis der Rosa-Luxemburg-Stiftung zur Zukunft von Auto, Umwelt und Mobilität: http://stephankrull.info

Dringliches

Konferenz: »Eine rechtssichere Grundlage für die 24-Stunden Betreuung – Wie soll sie gestaltet werden?«

Rund drei Millionen pflegebedürftige Menschen werden in Deutschland zu Hause versorgt, vielfach mit Unterstützung von bis zu 600.000 Betreuer:innen aus Osteuropa. Sie sind inzwischen ein wichtiger Teil des Versorgungssystems der alternden Gesellschaft in Deutschland. Das Versprechen der Agenturen einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung hat für die Betreuer:innen überlange Arbeitszeiten zur Folge, die in aller Regel nicht vollständig bezahlt werden. Diese prekären Arbeitsbedingungen, oft unzureichende Vorbereitung auf die bevorstehende Betreuungssituation, mangelnde Freizeit gepaart mit der meist vollständigen Isolation, führen nicht selten zur Überforderung der Betreuer:innen. Im Koalitionsvertrag kündigte die Bundesregierung an, die sogenannte 24-Stunden-Pflege rechtssicher gestalten zu wollen.
Die Fachkonferenz geht der Frage nach, wie diese rechtssichere Grundlage aussehen kann. Neben einem Blick auf Beschäftigungsmodelle, die in der Schweiz und Österreich angewendet werden, wird mit Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft über mögliche Gestaltungsoptionen für die Situation in Deutschland diskutiert.
Bei der Veranstaltung handelt es sich um eine Präsenzkonferenz. Eine digitale Teilnahme wird ebenfalls ermöglicht. Anmeldung unter: *anmeldung@faire-mobilitaet.de*
Bitte geben Sie dabei an, ob Sie in Präsenz oder digital teilnehmen möchten.

Zeit: 31. Mai 2022, 09:00 – 14:15 Uhr
Ort: Hotel Aquino, Tagungszentrum Katholische Akademie Berlin, Hannoversche Str. 5B, Berlin
Veranstalter: Faire Mobilität Beratungsnetzwerk des DGB
Weitere Infos: *www.faire-mobilitaet.de*

Labor Notes Konferenz: Its Gonna Be Big!

»We want to thank Jeff Bezos for going to space, because while he was up there we were organizing a union«, *Chris Smalls* (Amazone Labor Union)

Die Konferenz der US-Zeitschrift Labor Notes Konferenz ist die größte Zusammenkunft von Graswurzel-Gewerkschafter:innen, Aktiven in den betrieblichen Selbstorganisationen und allen anderen Sorten von Unruhestifter:innen in Arbeitskämpfen in den USA.
Es gibt viel zu feiern! Angefangen natürlich mit den erfolgreichen Gewerkschaftsgründungen bei Starbucks und Amazon. Die Teilnehmenden der Konferenz werden in über 100 Workshops aus erster Hand Berichte von Organizer:innen und Arbeiter:innen über erfolgreiche Kämpfe hören. Dabei soll es nicht nur darum gehen, sich inspirieren zu lassen, sondern auch darum, Kontakte zu knüpfen mit Kolleg:innen aus dem ganzen Land und natürlich darum, gemeinsam Pläne zu schmieden.

Zeit: 17.– 19. Juni
Ort: Hyatt Regency O'Hare at Chicago's O'Hare Airport
Teilnahmegebühr: 175 US-Dollar
Infos unter: https://labornotes.org/2022

BASF Ludwigshafen: Wählen im Home-Office

Wie seit vielen Jahren traten auch diesmal bei BASF in Ludwigshafen drei konkurrierende Listen zur Wahl an: die Liste der IG BCE, die Liste des CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund) und die des VAA (Verband Angestellter Akademiker).

Und wie bei den vergangenen Wahlen gab es nur geringe Verschiebungen in der Stimmen- und Sitzverteilung:

IG BCE	83,1%, 46 Sitze	(2018: 83,7%, 47 Sitze, 2014: 83,5% 46 Sitze)
CGB	3,8%, 2 Sitze	(2018: 4,5%, 2Sitze, 2014: 3,9%, 2 Sitze)
VAA	13,1%, 7 Sitze	(2018: 11,8%, 6 Sitze, 2014: 12,6%, 7 Sitze)

Auffällig ist allerdings die erneut gesunkene Wahlbeteiligung. Sie lag dieses Jahr bei 55,53 Prozent (2018 bei 61 Prozent, 2014 bei 63,95 Prozent). Kann man sich das erklären?

Betrieblicherseits waren wohl die großen Probleme abgeräumt. Die neue Standortvereinbarung soll Standort und Investitionen sichern und vor betriebsbedingten Entlassungen schützen. Noch vor dem Wahltermin war eine kräftige Prämie (»Erfolgsbeteiligung«) in Aussicht gestellt worden. Der Ukraine-Krieg hatte zwar schon begonnen, war aber in seinen Dimensionen noch nicht begriffen.

Dazu kommt die allgemeine Tendenz größer werdender Distanz zu Gewerkschaften und oft auch zu Betriebsräten: Mitgliederzahlen sinken, die Tarifbindung sinkt, Gewerkschaften schaffen es nicht mehr auf die Titelseiten.

Aber mir scheint noch ein weiteres Motiv für eine sinkende Wahlbeteiligung dazu zu kommen: die Auswirkungen von zwei Jahren Corona-Pandemie und der entsprechenden Schutzmaßnahmen im Betrieb. Betriebsräte werden nicht mehr persönlich erfahren, allenfalls schriftlich und online. Sie sind weitgehend aus dem Betrieb verschwunden oder an den Rand gedrängt. Wer zu Corona-Zeiten ins Betriebsratsbüro geht, trifft auf verschlossene Türen und menschenleere Flure, denn die Betriebsräte sind im Home-Office; Terminvergabe allenfalls online. Bis zu einem Drittel der Belegschaft sind ebenfalls vereinzelt und im Home-Office. Betriebsversammlungen finden als Videokonferenzen statt. Die referierende Betriebsrätin weiß gar nicht, ob ihr jemand zuhört: Denn in Betrieb und Labor darf es ja keine Menschenansammlungen geben, auch nicht vor dem Bildschirm. Die Kantinen sind eh geschlossen. Und wer im Home-Office sitzt, muss Briefwahl durchführen.

Alles Bedingungen, die einer Mobilisierung zur Betriebsratswahl entgegenstehen. Eine tiefergehende Untersuchung solcherart geänderter Bedingungen wäre sicher aufschlussreich.

Fritz Hofmann

heute Rentner, ehemaliger Betriebsrat der BASF.

Bosch: Einheit ohne Klarheit?

Der Betriebsrat bei Bosch Thermotechnik in Lollar hat es geschafft, 2022 eine Persönlichkeitswahl stattfinden zu lassen. 2018 waren noch zwei Listen gegeneinander angetreten. Die Belegschaft hatte vor vier Jahren somit wenig Einfluss auf die Zusammensetzung des Betriebsrates, da auf der einen Liste nur eine Person antrat. Die sehr schlecht besuchte Mitgliederversammlung der IGM, bei der die andere Liste aufgestellt worden war, entschied, wer auf welchen Platz kam. In diesem Jahr traten alle Kandidat:innen auf einer Einheitsliste an und konnten so direkt gewählt werden. Leider wurde der Wahlkampf ziemlich inhaltsleer geführt und auch die IGM-Vertrauensleute verpassten es, gewerkschaftliche Inhalte oder Transparenz in die Liste der Kandidat:innen einzubringen. Somit war über die Kandidat:innen im Vorfeld wenig bekannt, wenn sie nicht aus anderen Gründen die Möglichkeit hatten, sich persönlich bekannt zu machen. Gerade Beschäftigte mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit, Teilzeit- und Akkordarbeiter:innen waren hierdurch deutlich benachteiligt. Auch wer gewerkschaftlich organisiert ist und wer nicht, war auf der Kandidaten:innenliste mit kurzen persönlichen Statements nicht zu erkennen. Das führte dazu, dass jetzt nur noch zwölf und nicht wie zuvor 14 IGM-Mitglieder im Betriebsrat vertreten sind und ein Großteil der Gewählten in den nächsten Jahren altersbedingt den Betrieb verlassen wird. Akkordarbeiter:innen sind unter den ersten 15 Plätzen kaum vertreten, Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund fehlen gänzlich. Zu der inhaltlichen Ausrichtung des Betriebsrats lässt sich noch wenig sagen, aber ein Großteil der eher kämpferisch eingestellten Betriebsräte des vorhergehenden Gremiums hat den Betrieb verlassen oder nicht genug Stimmen bekommen. Eine positive Ausnahme bildet hier die ehemalige JAV-Vorsitzende, die den vierten Platz belegt hat und auf jeder Betriebsversammlung klar Position für die Belange der Beschäftigten bezogen hat. Die Belegschaft scheint also kämpferische Stimmen zu wählen, wenn sie ihr bekannt sind.

Tobias Salin

IGM-Mitglied und bis vor Kurzem Mitarbeiter und Vertrauensmann bei Bosch Lollar.

»Zentrum«: Die extreme Rechte bei den Betriebsratswahlen 2022

Die Ambitionen vom Verein »Zentrum« – ehemals »Zentrum Automobil« – waren hoch gesteckt. »Zentrum« erlangte im Kontext der Betriebsratswahlen 2018 erstmals bundesweite Aufmerksamkeit, als in mehreren Werken der Automobilbranche Listen aufgestellt und an renommierten Standorten von Daimler, BMW und Porsche Betriebsräte aus ihren Reihen gewählt wurden. Vier Jahre später sollte die eigene Position ausgebaut und über den Kernbereich der Automobilindustrie hinaus expandiert werden.

Vor allem mit dem Engagement im »Streikbündnis Deutschland gegen die Impfpflicht« erhoffte man sich die Gründung von »Zentrums«-Betriebsrats-Listen auch im Gesundheits- und Pflegesektor. Dazu ging man ein Bündnis mit dem Magazin »*Compact*«, den »Freien Sachsen«, dem Blog »*political incorrect*« und der Zeitung »*Demokratischer Widerstand*« ein. Ein Bummelstreik von fünf Minuten sollte die große Bereitschaft der Beschäftigten in medizinischen und Pflegeeinrichtungen demonstrieren. Der Streik floppte. Lediglich einige Dutzend Menschen beteiligten sich bundesweit am Rosenmontag, der betriebliche Zuspruch in diesem Bereich blieb überschaubar.

Das bisherige, vorläufige Ergebnis (Stand: 16. Mai 2022) der diesjährigen Betriebsratswahlen zeigt für »Zentrum« ebenfalls ein ernüchterndes Ergebnis. So verlor der Verein bei Porsche und BMW in Leipzig massiv an Stimmen und Sitzen. Die neu gebildete Liste bei VW in Zwickau erreichte lediglich zwei Sitze – wo der später »Zentrum« beigetretene Einzelkandidat bei den Wahlen 2018 noch sechs Sitze (von denen er fünf nicht besetzen konnte) hatte erzielen können. Auch in den Daimler-Werken in Baden-Württemberg waren die Ergebnisse überschaubar, wenngleich ein Sitz in Untertürkheim dazu gewonnen werden konnte.

Blockupy-Feiern 2012 *Foto: Redaktion*

Auch wenn »Zentrum« das Bild des »Kümmerers« eifrig bedient hat, es hat ihre potentiellen Wählerinnen und Wähler nicht überzeugt. Stattdessen konnte die IG Metall ihre Position in den jeweiligen Betriebsräten stabilisieren und dabei auch leichte Stimmgewinne verbuchen. Eine strikte Positionierung gegen »Zentrum« war dabei ein Faktor für den Erfolg der IG Metall.

Tim Ackermann

Soziologe, Bildungsreferent in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung (DISS)

UNRAST – Neuerscheinungen

Das ganze Programm online : www.unrast-verlag.de

Marcus Kwame Anderson, David F. Walker

Die Black Panther Party

Eine Graphic Novel

184 Seiten | B5 |18 €
ISBN 978-3-89771-099-3

Spannender Comic über die Notwendigkeit antirassistischer Selbstorganisierung

Die Graphic Novel zeichnet auf eindrucksvolle Weise die Geschichte eines der bedeutendsten Versuche Schwarzer Selbstorganisierung in den 1960er bis 1980er Jahren in den USA nach, ohne dabei in Klischees oder Heldenverehrung zu verfallen.
Die Black Panther Party (BPP) wurde 1966 von Bobby Seale und Huey P. Newton gegründet. Die Panthers verbanden einen militanten Ansatz der Selbstverteidigung gegen Polizeigewalt mit einem massenkompatiblen Programm, das auf Selbsthilfe und Selbstorganisierung der Schwarzen Bevölkerung ausgerichtet war. Bereits drei Jahre nach ihrer Gründung erklärte FBI-Direktor J. Edgar Hoover die Black Panthers zur größten Gefahr für die nationale Sicherheit der USA ...

AngryWorkers

Class Power!

Über Produktion und Aufstand

528 Seiten | 24 €
ISBN 978-3-89771-170-9

Für eine neue Klassenpolitik in Zeiten zunehmender Prekarisierung

Seit 2014 arbeitet, organisiert und kämpft das kleine Kollektiv *AngryWorkers* in Greenford, London – einem wichtigen Knotenpunkt in der aktuellen Ökonomie der Großstadt. Genau hier haben sie sich in Zeitarbeit und schlecht bezahlte Jobs begeben... *Class Power!* schildert die Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort und erzählt von Versuchen politischer Organisierung.

»Ein Aufruf für alle, die die herrschenden Verhältnisse nicht mehr ertragen wollen.« *konkret*

Vogliamo tutto (Hg.)

Revolutionäre Stadtteilarbeit

Zwischenbilanz einer strategischen Neuausrichtung linker Praxis

208 Seiten | 16 €
ISBN 978-3-89771-184-6

Reichhaltige Reflexionen eines neuen sozialrevolutionären Politik- und Praxisansatzes

In der radikalen Linken ist eine Strategiedebatte darüber entbrannt, wie die politische Arbeit von einer Fokussierung auf die eigene Szene weg und hin zur breiteren Gesellschaft und ihren sozialen Auseinandersetzungen verlagert werden kann. Aus dieser Suchbewegung sind unterschiedliche Stadtteilgruppen hervorgegangen, die versuchen, Profitorientierung, Konkurrenz und Vereinzelung eine solidarische und bedürfnisorientierte Praxis entgegenzusetzen ...

Andreas Kemper

Privatstädte

Labore für einen neuen Manchesterkapitalismus

184 Seiten | 14 €
ISBN 978-3-89771-175-4

Detailscharfer Blick auf Strukturen und Netzwerke in Europa und den USA

Seit der Weltwirtschaftskrise von 2008 arbeiten fanatisch-neoliberale (›proprietaristische‹) Netzwerke an der Entwicklung von Privatstädten, in denen private Unternehmen als unumschränkte Eigentümer jegliche Demokratie ersetzen sollen. Dabei werden bewusst Regionen in armen Staaten ausgesucht, wie beispielsweise in Honduras, wo nach dem Putsch von 2009 die politischen und juristischen Weichen für drei Privatstädte gestellt wurden, die zurzeit als Pilotprojekte errichtet werden.
Diese Privatstädte mit eigenen Gesetzen, eigener Gerichtsbarkeit und Polizei dienen als Labore für einen neuen Manchesterkapitalismus in einer postfordistischen Brave New World, wo Demokratie auf »Abstimmung mit dem Geldbeutel« zurückgefahren wird.

Dem *express* ein herzlicher Gruß zum 60ten! Weitermachen!

Inhaltlich – Unerheblich

AG Kongressbeobachtung zum DGB-Bundeskongress 2022

Insgesamt 400 Delegierte nahmen am DGB-Bundeskongress 2022 teil. Mit 146 (IG Metall) und 127 (ver.di) Mitgliedern waren die beiden größten Gewerkschaften am stärksten vertreten. Während die IG BCE 42 Delegierte entsandte und die GEW 21, lagen die Delegiertenzahlen von IG Bau, NGG, EVG und GdP im Bereich von 15 bis 18 Teilnehmer:innen. Der Altersdurchschnitt war mit 50,5 Jahren typischerweise hoch. Der Frauenanteil lag leider nur bei 41 Prozent, 2017 lag er mit 44 Prozent noch etwas höher.

Unerheblich. Gibt es ein verheerenderes Fazit, das man inhaltlich aus fünf Tagen DGB-Bundeskongress ziehen kann, also fünf Tagen, in denen vergleichsweise viel Zeit und damit eine gute Chance auf relevante, auch strittige Auseinandersetzungen mit den großen Fragen von Gegenwart und Zukunft bestanden hätte? Wohl kaum.

Ja, es gibt mit Yasmin Fahimi zum ersten Mal in der langen Geschichte der Gewerkschaftsbewegung eine Frau an der Spitze. Das ist gut und war überfällig. Und ja, dass diese aufgrund ihrer eigenen iranischen Wurzeln eine besondere Sensibilität zeigt für die vielfältigen Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund in Gesellschaft und Arbeitswelt, ist ebenfalls gut, gehörte allerdings nicht von vornherein zum Anforderungsprofil. Positiv stimmt uns in diesem Zusammenhang eine kleine Episode in ihrem Gastspiel als SPD-Generalsekretärin: Im Unterschied zum SPD-Vorsitzenden Gabriel hielt sie den zugewandten Dialog mit PEGIDA für falsch und hat diesen Dissens auch öffentlich vertreten.

Aber auch die Personalauswahl war eine Antwort, die die Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften nach einigem Hin und Her bereits vor dem Kongress gefunden hatten. Denn eine Muss-Qualifikation der Neubesetzung, die auch in der Vergangenheit keinesfalls dem Zufall oder einer Kongress-Dynamik überlassen werden konnte, war an vorderster Stelle gesetzt: das SPD-Parteibuch.

Nun ist es mitnichten per se verwerflich, als DGB-Chefin SPD-Mitglied zu sein. Allerdings gehört dazu dann das besondere Augenmerk einer Kongressregie, die die Einheitsgewerkschaft nicht nur in Reden beschwören lässt, sondern diese auch auf der großen Bühne unter den Geladenen abbildet. Die große Bühne gehörte allerdings ganz den Staatsmännern der SPD und zwar einem sozialdemokratischem Bundespräsidenten, einem sozialdemokratischem Kanzler und einem sozialdemokratischem Arbeitsminister. Soweit – so vielfältig.

Aber auch dies wäre keine große Nachrede wert, hätte sich ansonsten angesichts der Wirklichkeit ansatzweise Bemerkenswertes zugetragen. Was das hätte sein können?

Zum Beispiel eine offene friedenspolitische Diskussion, die den argumentativen Raum für die wieder neu zu stellenden Fragen öffnet – auch wenn die Antworten darauf nicht auf der Hand liegen: Wie kann jenseits einer neuerlichen internationalen Aufrüstungsspirale nationalistisch gesinnten Aggressoren begegnet werden, die ihren expansiven, imperialen Machtanspruch militärisch durchzusetzen versuchen?

Erschwert die globalisierte Verwobenheit der Ökonomie vielleicht eher nichtmilitärische Antworten, wenn bspw. umfassenden Sanktionen dadurch Grenzen gesetzt sind, dass die Folgen dann weit mehr als »nur« den Aggressor treffen? Dabei ginge es nicht nur um die Diskussion der Folgen eines Einfuhrstopps für Öl und Gas, durch die Deutschlands Exportindustrie zu Schaden kommen und Arbeitsplätze verlustig gehen könnten, sondern viel existenzieller auch um die Frage, inwieweit die tödlichen Folgen der Getreideverknappung infolge des russischen Angriffskrieges auch etwas mit der postkolonialen Agrarpolitik gegenüber dem globalen Süden zu tun haben. Was müsste passieren, um hier für die Zukunft umzusteuern? Und: Wieviel »Schurkendiversifizierung« (Trittin) trägt der DGB mit?

In der Auseinandersetzung um die Militärpolitik der Bundesrepublik nach dem russischen Überfall auf die Ukraine verlief die Diskussion und Beschlussfassung um die Aufrüstung der Bundeswehr unscharf. Das 100 Mrd.-Sondervermögen für Investitionen in die Bundeswehr wird als »abstrakte Summe kritisch beurteilt«. Eine starre Festlegung und Erhöhung des Rüstungsetats auf zwei Prozent des BIP (mit oder ohne Verankerung im Grundgesetzt) wird abgelehnt. »Kurzfristige Maßnahmen, um die Handlungsfähigkeit der Bundeswehr wiederherzustellen«, werden allerdings toleriert. Richtig ist, dass der DGB vor langfristigen Festlegungen in der Sicherheitspolitik »eine substantielle gesellschaftliche und politische Debatte« einfordert. Kennzeichnend ist aber, dass er sie selbst nicht aktiv führt. Ein aktiver Beitrag des DGB wäre aber wichtig, weil der Bundeskanzler seine Zeitenwende wie dekretiert ohne gesellschaftliche Debatte über die Bühne bringen möchte und dabei selbstverschuldet in die Falle und Abhängigkeit von der Merz-CDU im Bundestag geraten ist.

Der Kongress der verpassten Möglichkeiten

Die Diskussion um die Aufrüstung oder Ausstattung der Bundeswehr hat ein wichtiges Problem nur am Rande gestreift. Auch in den Diskussionsbeiträgen von linken Delegierten, die gegen die 100 Mrd. für Rüstung argumentiert haben, ist der Schaden eines Rüstungsprivilegs im Grundgesetz verkannt worden. Unabhängig von der Größenordnung, die das Sondervermögen Bundeswehrausstattung am Ende haben wird, eine Verankerung im Grundgesetz ist ein verheerendes verfassungspolitisches Signal. Es ist wie die »Schuldenbremse« im Grundgesetz kaum rückgängig zu machen. Ein Privileg des Sondervermögens Bundeswehr in der Verfassung gefährdet andere Sondervermögen quer zur Schuldenbremse, wie Klima- und Transformationsfonds, die diese verfassungsrechtliche Absicherung nicht haben werden.

Oder auch – den Blick erweitert auf die »Transport«-Erfahrungen aus der Corona-Pandemie – was würde es bedeuten, Lieferketten räumlich »zurückzubauen«, zu verkürzen? Wie müsste eine internationale Wirtschaftsordnung aussehen, die dies fair und auf Ausgleich bedacht ermöglicht? Oder: Wäre es nicht nötig, die Spekulationsmöglichkeiten mit (Agrar-)Rohstoffen in Krisen-Fällen auszusetzen oder ganz grundsätzlich zu limitieren? Gäbe es dafür realistische Ansätze?

Im Übrigen wirft der russische Angriffskrieg auch die Bemühungen um eine angesichts des Klimawandels dringend nötige, weitere ökonomische Umsteuerung zeitlich und inhaltlich zurück. Zumal es trister Weise so ist, dass ohne eine Dekarbonisierung der russischen Wirtschaft der Klimawandel in Europa Fiktion bleiben wird. Und auch hier wirken die Beschwörungsformeln der sozialökologischen und digitalen Transformation in den Gewerkschaftsreden gelegentlich eindrucksvoll entrückt von den betrieblichen Wirklichkeiten. Gewerkschafter:innen in Aufsichtsräten und die vielen Erfahrungs- und Wissensträger:innen in der Kolleg:innenschaft vieler Betriebe ahnen, dass es durchaus viele, in der Vergangenheit aufgrund kurzfristiger unternehmerischer Renditeinteressen nicht umgesetzte Vorschläge in Richtung klimaneutraler Produktion gibt. Und dass es – ja – Konkurrenzen gibt, wenn über die Verteilung von Unternehmensgewinnen geredet wird. Auch hier also ein relevanter Spannungsbogen, wenn es um die ökologisierte Zukunft der Ökonomie geht. Und auch dies ist lediglich ein Stichwort, das allen Anlass für eine Kontroverse jenseits von 1. Mai-Überschriften böte.

Die Liste ließe sich mühelos fortsetzen. Und es stehen bis hierhin noch nicht einmal Fragen darauf, die die Gewerkschaften selbst im Innersten betreffen. Dabei gibt es außer den wirklich Hartgesottenen unter den gewerkschaftlich Organisierten niemanden, die oder der nicht beunruhigt wäre von den insgesamt rückläufigen Mitgliederentwicklungen und sich fragt: was dagegen tun? Darüber öffentlich und offen nachzudenken wäre ein Gewinn – auch um Anhaltspunkte für Zugänge von noch nicht Organisierten zu finden. Ebenfalls Fehlanzeige: ein gemeinsames Nachdenken über das Verhältnis von Dachverband und Einzelgewerkschaften, über die kaum wahrgenommene Ausgleichs- und Moderationsfunktion des DGB bei den vielen großen und kleinen Raufhändeln zwischen den Mitgliedsgewerkschaften, wenn es um organisationspolitische Zuständigkeiten oder Differenzen in wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen geht.

Zusammengefasst: Der DGB-Bundeskongress hat (nicht zum ersten Mal) viele Möglichkeiten liegen lassen. Für 400 Delegierte und Gäste mag kulturell einiges für's Herz geboten worden sein. Für diese ca. 0,007 Prozent Gewerkschaftsmitglieder in diesem Umfang Mitgliedsbeiträge ausgegeben zu haben, erscheint angesichts der nicht gestellten Streitfragen aber unverhältnismäßig. Und es stellt sich die Frage: Wäre das Geld – oder mindestens ein Großteil davon – nicht besser in gemeinsame Erschließungsprojekte investiert? Aber so viel Gemeinsamkeit ist dann doch nicht.

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Lesestoff zum Jubiläum

7. Auflage

John Holloway
Die Welt verändern, ohne die Macht zu übernehmen
aus dem Englischen übersetzt von Lars Stubbe
7. Auflage 2022 – 255 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-514-6

„Wie jedes gute Buch macht *Die Welt verändern* ... Lust auf Debatte und (kritische) Fragen."
Dirk Hauer in: *analyse + kritik*

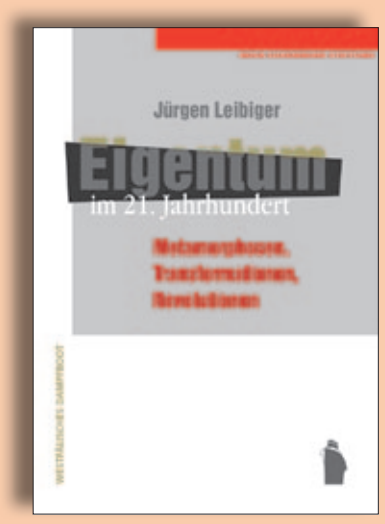
9. Auflage

Elmar Altvater
Das Ende des Kapitalismus, wie wir ihn kennen
Eine radikale Kapitalismuskritik
9. Auflage 2022 – 240 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-627-3

„nichts weniger als eine Revolutionstheorie für das 21. Jahrhundert" Mathias Greffrath in: *Die Zeit*

Kai Lindemann
Die Politik der Rackets
Zur Praxis der herrschenden Klassen
2021 – 155 Seiten – 16,00 €
ISBN 978-3-89691-067-7

„Dieses Buch ließe sich gut auch als Kommentar zum letzten Wahlergebnis lesen."
Peter Kern auf *www.glanzundelend.de*



Jürgen Leibiger
Eigentum im 21. Jahrhundert
Metamorphosen, Transformationen, Revolutionen
2022 – 381 Seiten – 38,00 €
ISBN 978-3-89691-073-8

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

»Wir sind Klasse, macht auf die Kasse!«

Die erfolgreiche Tarifkampagne in der Servicegesellschaft des Klinikums Nürnberg (KNSG) – von Martin Schmalzbauer, Joana Terborg und Ingrid Artus*

In der Servicegesellschaft des Klinikums Nürnberg wurde 2020/21 eine erfolgreiche Tarifkampagne zur Wiedereingliederung in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) durchgeführt. Der folgende Text entstand auf der Basis eines Vortrags der für die Kampagne hauptamtlich zuständigen Gewerkschaftssekretär:innen Martin Schmalzbauer und Joana Terborg im Dezember 2021 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Von ihnen stammen auch alle Zitate im folgenden Text. Der Vortrag wurde mitgeschnitten, von Esther Klassen protokolliert und von Ingrid Artus redaktionell bearbeitet.

»Wir sind Klasse, macht auf die Kasse!« – der Spruch stammt von einem aktiven Kollegen der KNSG. Er hat die Kampagne geprägt und begleitet.

Die Servicegesellschaft des Klinikums Nürnberg (KNSG) wurde 1999 outgesourct. Mit rund 1.000 Beschäftigten übernimmt die KNSG v.a. die Reinigungsarbeiten für das kommunale Nürnberger Klinikum, aber auch den Krankentransport, die Küche, Näherei und einige weitere Dienstleistungen. 1999 wurde für die damals Beschäftigten Bestandsschutz, d.h. die Weitergeltung des Tarifvertrags des öffentlichen Diensts (TVöD) vereinbart. Dieser gilt auch für die Beschäftigten des Nürnberger Klinikums selbst, mit denen die KNSG-Beschäftigten alltäglich eng zusammenarbeiten. Neueingestellte wurden fortan bei der KNSG jedoch zu einem wesentlich schlechteren Tarif beschäftigt, der etwas später Teil eines bayernweiten Tarifvertrags, des so genannten »TV-Service« wurde. Der TV-Service erfasste bayernweit die Servicegesellschaften von sechs verschiedenen Krankenhäusern. Bei der KNSG wuchsen seit 1999 die Lohnunterschiede zwischen den TVöD-Altbeschäftigten (sowie den Klinikmitarbeiter:innen) und den Neueingestellten im Lauf der Jahre immer weiter an. Sie betrugen zuletzt bis zu 1.000 Euro pro Monat – in Einzelfällen sogar noch mehr – und das bei genau der gleichen Tätigkeit. Es herrschte also eklatante Lohnungerechtigkeit. Im Jahr 2020 waren etwa 800 der KNSG-Beschäftigten im TV-Service eingruppiert, knapp 200 im alten TVöD. Der Einstiegslohn des TV-Service lag 2020 bei 10,56 Euro. Für harte Arbeit wurden äußerst niedrige Löhne gezahlt. Hinzu kam die Schlechterstellung in vielen anderen Bereichen: Zulagen, Arbeitszeiten, Urlaub, finanzielle Sanktionierung von Krankmeldungen. Bei zu vielen Krankheitstagen wurde die Jahressonderzahlung gekürzt. Von diesen miesen und entwürdigenden Arbeitsbedingungen betroffen waren zu 70 Prozent Frauen, viele von ihnen alleinerziehend, größtenteils mit Migrationshintergrund. Angesichts der niedrigen Löhne waren sie oft gezwungen, Zweitjobs anzunehmen oder ergänzende Sozialleistungen zu beziehen. Dass der Lohn trotz harter Arbeit nicht zum Leben reicht, dass der Weg in die Altersarmut absehbar ist und dass Frau nicht mal das Geld hat, um den Kindern Weihnachtsgeschenke zu kaufen – das waren wichtige Themen während der Kampagne. Und all das angesichts extrem belastender Arbeitsbedingungen: massiver Personalmangel, eine krasse Arbeitsverdichtung, die hohe Zusatzbelastung während der Corona-Pandemie. Diese betraf und betrifft nicht nur Ärzt:innen und Pflegekräfte. Die Corona-Krankenzimmer müssen ja auch gereinigt werden. Kurz: Im Herbst 2020 hatten sich viel Wut und Entschlossenheit in der Belegschaft angesammelt. Es gab das kollektive Gefühl, nach eineinhalb Jahren Pandemie für die harte und gesundheitsgefährdende Arbeit Respekt und Anerkennung zu verdienen. Aber zugleich hatten die Beschäftigten wenig Vertrauen in die Gewerkschaft. Schließlich war ver.di für den unbeliebten Niedriglohntarifvertrag (mit-)verantwortlich. Es gab die Vorstellung »unter den Kollegen, dass da irgendwo ein ver.di sitzt und irgendwas für sie abschließt«. Der Organisierungsprozess zielte dann auch genau auf diesen Punkt: die Abschaffung der dritten Partei. Damit ist gemeint, dass ›Gewerkschaft‹ als vermittelnde und repräsentierende Instanz zwischen den organisierten Beschäftigten und der Arbeitgeberseite abgeschafft werden sollte – in den Köpfen der Menschen wie in der kollektiven Praxis. »Dafür haben wir Arbeitsweisen verändert. Es war klar, die Leute treffen ihre Entscheidungen selbst und es wird nichts über ihre Köpfe hinweg verhandelt.«

Der Beginn der Kampagne: Ziele und Methoden

Im Oktober 2020 wurden die Beschäftigten der KNSG erstmals zum Streik aufgerufen – allerdings zunächst »nur« zum Solidaritätsstreik mit der Tarifbewegung im öffentlichen Dienst, die am Klinikum Nord stattfand. Es war ihre erste Streikerfahrung seit zwanzig Jahren. »Das hat gut funktioniert und war damit auch ein Stärketest, bei dem man gesehen hat, dass wir das auch wagen können, uns in eine Auseinandersetzung zu begeben« – in eine Auseinandersetzung um die vollständige Angleichung der Servicegesellschaft an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Denn das war ganz klar die Forderung der Belegschaft: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Alles andere wurde als illegitim und als Benachteiligung empfunden. Ver.di-intern war es nicht ganz einfach, diese Forderung »durchzusetzen«, denn es gab die Angst, unrealistische Erwartungen und letztlich Enttäuschungen zu provozieren. Aber genau das war ein Kernpunkt für den Erfolg der Kampagne: »Die Forderungen der Beschäftigten ernst zu nehmen. Denn es ist auch wichtig, Erwartungen zu wecken. Die Menschen sind nicht bereit, sich zu engagieren, um vielleicht mit etwas Glück irgendwelche Kleinigkeiten zu erreichen. Nur wenn das Ziel klar ist und wenn es auch das reale Ziel der Betroffenen ist, dann ist auch Engagement da. Man muss also Erwartungen wecken, aber man muss auch klar machen, was das heißt, diese Erwartungen durchzusetzen« (vgl. McAlevey 2014).

Nicht ganz einfach war es, das zunächst mangelhafte Vertrauen der Belegschaft in die Gewerkschaft ver.di zu stärken. Hierfür war vor allem eine transparente und ehrliche Kommunikation auf Augenhöhe nötig, in Mitgliederversammlungen, bei der schrittweisen Festlegung der Strategie, gemeinsam mit der Tarifkommission. »Klarzumachen, wir sind keine Stellvertretung, es sind die Beschäftigten selbst, die ihr Ziel durchsetzen. Die Gewerkschaft als Werkzeug für die eigenen Interessen wahrzunehmen. Unser Ziel ist der TVöD. Wie erreichen wir das? Indem wir uns eine Gewerkschaft organisieren, in dem Wissen, dass man darauf auch Einfluss nehmen kann.« Die beiden zuständigen ver.di-Sekretär:innen waren ständig erreichbar und ansprechbar. Auch das gemeinsame Engagement von *zwei* Hauptamtlichen gehörte zu

Szene aus dem Kampf gegen die Schließung der Hütten in Rheinhausen/Duisburg 1987/88. Foto: Manfred Vollmer

den »unüblichen« Elementen der Kampagne. Ein Schlüssel zum Erfolg war auch das Bewusstsein, dass das betriebliche Wissen bei den Beschäftigten selbst liegt, nicht bei den Hauptamtlichen. Zugleich gab es bei der KNSG einen engagierten, kompetenten und konfliktfähigen Betriebsrat. Aber »die Verantwortung für die Mobilisierung und auch die gewerkschaftliche Organisierung lag bei den Kolleginnen selbst« – zumal die Hauptamtlichen unter den Corona-Bedingungen besondere Schwierigkeiten mit dem Betriebszugang hatten. »Es war klar, dass es die Aufgabe der Leute ist.«

Zentral für die etwa ein Jahr lang dauernde Tarifkampagne mit einer hohen Aktionsdichte und Vielzahl von Mobilisierungsereignissen war dabei die permanent hohe Beteiligung der Beschäftigten – und dass die Kolleg:innen selbst zu Wort kamen, in ihrer eigenen Sprache, mit ihrer eigenen Grammatik, egal ob in fränkischem Dialekt oder in gebrochenem Deutsch. »Die Kollegen haben sehr häufig gesprochen und das kommt anders an als die Standardkundgebung, die man vielleicht von Gewerkschaften gewohnt ist, bei denen ein Hauptamtlicher eine Stunde lang den Beschäftigten erklärt, was ihre Probleme wären.« Wenn Beschäftigte selbst ihre Stimme erheben, hat das eine andere Wirkung – für die Öffentlichkeit, für die Presse, aber auch für die Menschen selbst. »Das haben wir aktiv unterstützt und auch systematisch mitorganisiert. Kundgebungen mit einer kleinen mobilen Handbox, bei der man schnell das Mikrophon rumgeben kann, und nicht der große Lautsprecherwagen, der die Leute endlos zudröhnt. Entsprechende Flugblätter und Pressemitteilungen, bei denen immer die Kolleg:innen selbst sprechen. Beschäftigte haben auch direkt selbst den Kontakt mit Politiker:innen aufgenommen. Auf der letzten Streikkundgebung haben wir dann Kleingruppen gebildet, in denen diskutiert wurde, wie es nun weitergehen soll. Lauter Formen, die nicht üblich sind, aber ganz wichtig, damit die Beschäftigten selbst zum Subjekt der Auseinandersetzung werden.« In dieser Logik wurde auch eine ungewöhnlich große Tarifkommission, bestehend aus 20 Mitgliedern, und eine große Verhandlungskommission gebildet. Alle Beschäftigtengruppen sollten vertreten sein. Die Tarifkommission war zugleich ein extrem wichtiger Ort der Organisierung, der permanenten belegschaftsweiten Vermittlung und Kommunikation. Ihre Zusammensetzung erfolgte zunächst durch Wahl und wurde später durch eine Nachwahl um weitere Mitglieder ergänzt, »die das Vertrauen der Kolleg:innen haben. Es ist ein wichtiger Unterschied, ob man mit Leuten arbeitet, die von selbst dazukommen, oder ob man gezielt Leute einbindet, die Rückhalt in der Belegschaft haben, die das Vertrauen ihrer Kolleg:innen haben, weil die dazu in der Lage sind, andere Leute mitzuziehen. Wir nennen das organische Führungspersonen. Das sind oft nicht die Aktivist:innen der ersten Stunde, die sowieso überzeugt sind, sondern Leute, die dann stärkeren Rückhalt haben. Es ist wichtig, von der aktivistischen Struktur auf eine stark im Betrieb verankerte Struktur zu kommen.« Das Ergebnis dieses Vorgehens bei der KNSG war ein repräsentatives und engagiertes Gremium. »Wir hatten starke Leute in der Tarifkommission. Absprachen, Organisierung, Ansprache, Mobilisierung, Verhandlung, Reden, viel Verantwortung für den ganzen Prozess lag bei den Leuten, vor allem bei der Tarifkommission.« Zugleich gab es aber auch »offene Formate« für alle Beschäftigten, etwa unter Pandemie-Bedingungen eine Versammlung im Park. Über eine offene und ständige wachsende WhatsApp-Gruppe mit einer großen Zahl von Mitgliedern wurde kleinteilig und transparent informiert und kommuniziert. Zentral für den Erfolg der Kampagne war neben der Mobilisierung im Betrieb schließlich auch die permanente begleitende politische Arbeit, die Unterstützung der Zivilgesellschaft, verschiedener Initiativen, Parteien und Organisationen.

2020 bis Februar 2021: Politischer Druck, erste Aktionen und betrieblicher Strukturaufbau

Ende 2019 wurde der TV-Service Bayern gekündigt und es begannen Tarifverhandlungen im Tarifverbund der sechs Servicegesellschaften, darunter auch die KNSG. Die Arbeitgeberseite bot Entgelterhöhungen im einstelligen Centbereich an – bei gleichzeitiger Kürzung der Jahressonderleistung. Bei der KNSG wurden erste Mobilisierungsaktionen durchgeführt, eine Unterschriften-

sammlung, eine Fotoaktion mit dem Motto »Wir sind systemrelevant« sowie lautstarke aktive Pausen am 8. März 2020. Ebenfalls im März 2020 erhielten die Beschäftigten der KNSG die Gelegenheit, ihre Forderungen bei einer Veranstaltung des DGBs im Rahmen des zeitgleich stattfindenden Kommunalwahlkampfs vorzutragen. Konfrontiert mit der Tatsache, dass in der Nachbarstadt Fürth die Wiedereingliederung der dortigen Klinik-Servicegesellschaft gelungen sei, tätigte der Oberbürgermeisterkandidat der CSU (und später amtierende Oberbürgermeister) König die folgenschwere Aussage: »Was Fürth kann, kann Nürnberg schon lange«. Dieses Wahlkampfversprechen sollte ihn noch lange verfolgen.

Wie erwähnt, wurden die KNSG-Beschäftigten im Oktober 2020 im Rahmen der TVöD-Tarifrunde dann erstmals zum Solidaritätsstreik aufgerufen. Es war das erste Mal, dass das gesamte Krankenhaus mit verschiedenen Bereichen – ob outgesourct oder nicht – gemeinsam auf der Straße war. Dieses Erlebnis kollektiver Zusammengehörigkeit war der erste Schritt hin zur Forderung »Ein Betrieb – Eine Belegschaft«. Bei den Streikdemonstrationen wurde auf Schildern und in Redebeiträgen immer wieder die Forderungen nach »Wiedereingliederung der KNSG ins Klinikum und TVöD für Alle!« betont. Während des Streiks gab es Workshops zur Vermittlung aktivistischer Techniken und Kompetenzen, die von Menschen mit politischer Erfahrung unterstützt wurden. Im November 2020, nach dem Ende der Streikwelle im öffentlichen Dienst, kam dann der harte Lockdown mit hohen Corona-Fallzahlen. Der Betriebszugang (zum Klinikum) war erheblich eingeschränkt. Doch die starke Tarifkommission mit vielen aktiven Kolleg:innen schaffte die betriebliche Organisierung auch (fast) ohne Unterstützung »von außen«.
Aber noch war die KNSG ja Teil der bayernweiten Tarifverhandlungen, in denen es weiterhin um Centbeträge ging – auch weil nur im Nürnberger Betrieb Kampfbereitschaft vorhanden war. Da die KNSG aber quasi das Aushängeschild der bayernweiten Tarifbewegung war, beschloss man bei ver.di, zunächst den TV-Service abzuschließen und erst anschließend in Nürnberg Haustarifverhandlungen aufzunehmen. Angesichts des harten Lockdowns schienen zudem zunächst betriebliche Aktionen und politischer Druck unterhalb der Streikschwelle angebracht, z.B. im Rahmen einer Bürgersprechstunde des neuen Oberbürgermeisters König. Zehn Beschäftigte der KNSG riefen koordiniert dort an und trugen immer wieder die gleichen Forderungen vor. Sie schafften es damit in die Schlagzeilen der lokalen Presse. Im Dezember 2020 fanden zwei Kundgebungen statt, eine in der Innenstadt, die andere vor dem Gebäude der Stadtratssitzung. Neben zahlreichen Beschäftigten der KNSG sprachen viele solidarische Menschen, Ärzte des Klinikums, Wissenschaftler:innen, feministische Gruppen und auch die Initiative »Gesundheit statt Profit«, die den gesamten Kampagnenprozess solidarisch begleitete. Vor dem Rathaus fanden sich die Forderungen der Belegschaft auf einer Wäscheleine wieder. Und zur Stadtratssitzung wurde dem OB König ein bewusst magerer Weihnachtsbaum als Symbol für die mageren Gehälter der KNSG-Beschäftigten übergeben. Noch arbeitete man mit verteilten Rollen: Da die KNSG offiziell noch in die Tarifverhandlungen des TV-Service eingebunden war, wurde die Forderung nach der Wiedereingliederung in das Klinikum und Rückkehr in den TVöD v.a. aus Reihen der Zivilgesellschaft vorgetragen. Parallel ging der betriebliche Strukturaufbau weiter. Zwischen Dezember 2020 und Februar 2021 sammelten die Beschäftigten Unterschriften von 86 Prozent der Belegschaft für den TVöD. Die Unterschriftenaktion diente auch als Stärketest in der Belegschaft. Welche Teams wurden erreicht? Wo ist der Rückhalt gut – und wo ist er vielleicht noch nicht so groß? Ist die Mehrheit solidarisch mit dem Tarifziel der Angleichung an den TVöD? 86 Prozent Unterstützung war ein enorm gutes Ergebnis – das im Februar 2021 auf einer Pressekonferenz im Gewerkschaftshaus präsentiert wurde, verknüpft (immer noch unter Corona-Bedingungen) mit einem Delegiertenstreik von zwölf Kolleg:innen. Die Resonanz in der Presse war groß. Der »Deli-Streik« wurde auch genutzt, um Schulungen für die Strategieplanung mit den Streikdelegierten zu machen. Und es gab eine Fotoaktion. An nur einem Tag wurden über 150 Fotos gemacht, auf denen Personen oder auch Gruppen zu sehen sind, die mit dem Aufkleber »TVöD jetzt!« posieren. Das war ein klares Zeichen für die Kolleg:innen im Betrieb, dass der Kampf nun beginnt.

Kita-Streik Frankfurt a.M. 2015 *Foto: Redaktion*

März bis Juli 2021: Erfolgreicher Kampf und Streik für den TVöD

Anfang März 2021 wurde der TV-Service neu abgeschlossen. Die KNSG trat aus dem Tarifverbund aus und forderte den Arbeitgeber zu Haustarifverhandlungen auf. Die Stadtspitze reagierte jedoch hart: Die Wiedereingliederung der KNSG in den TVöD sei »wirtschaftlich nicht darstellbar«; es gebe keinerlei finanziellen Spielraum. Die Fronten waren klar; dass es zum Streik kommen würde, ebenfalls. Im April wurde eine zweitägige Tarifwerkstatt durchgeführt. Alle Mitglieder der Tarifkommission wurden von der Arbeit freigestellt und bereiteten die Verhandlungen, die Streikstrategie vor. Es wurden Flyer gedruckt mit dem Slogan »Jetzt gehts los! TVöD für die KNSG« – und vielen Fotos und Zitaten von KNSG-Beschäftigten. Bereits während der Solidaritätsstreiks im Oktober 2020 hatte es eine erste gewerkschaftliche Organisierungswelle unter den KNSG-Beschäftigten gegeben. Im April und Mai 2021 traten erneut viele Kolleg:innen ver.di bei. Der Organisationsgrad stieg um 60 Prozent. Die Entscheidung der Tarifbewegung fiel dann im Mai 2021: Drei Streiktage überzeugten die Verantwortlichen, von ihrer Haltung »Den TVöD wird es nicht geben« abzurücken und zuzugestehen: »TVöD ab dem 1. Januar2024«. Die Chronologie der Ereignisse im Einzelnen: aktive Mittagspause am 3. Mai 2021; Warnstreik und Demonstration zum Rathaus am 6. Mai 2021; 48 Stunden Streik am 18./19. Mai 2021 – mit enormer Streikbeteiligung und parallel dazu vielen Krankmeldungen. Der Streik im Servicebereich bedrohte den normalen Klinikbetrieb, die Auswirkungen des Streiks der ausgegliederten Servicekräfte übertraf in einigen Bereichen die des vorherigen Streiks der direkt am Klinikum angestellten Beschäftigten.

Bei Streiks im Gesundheitsbereich sind Notdienstvereinbarungen von zentraler Bedeutung, da einerseits die Sicherheit der Patientenversorgung mit dem Streikrecht in Einklang gebracht werden muss und andererseits ein überzogener Notdienst einem effektiven Streik entgegensteht. Ver.di führte die Notdienstverhandlung unter aktiver Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten aus den verschiedenen Bereichen. Angesichts der überzogenen Notdiensterwartungen der Geschäftsführung konnte bei diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt werden und die Streikenden wendeten einseitig den eigenen Vorschlag an. Die massive Streikbeteiligung führte dann dazu, dass bei einer anschließenden Verhandlung schließlich von der Geschäftsführung nur noch ein wesentlich niedrigerer Notdienst in sensiblen Bereichen eingefordert wurde, der, da vertretbar, von der Streikleitung dann auch bestätigt und organisiert wurde.

Es folgte ein Gespräch mit dem Oberbürgermeister und dem Stadtkämmerer am 19. Mai – und die Zusage »TVöD ab Anfang 2024«. Das war der Durchbruch – aber längst noch nicht der Sieg. Denn nun ging es noch um die Verbindlichkeit der Zusage, um die konkreten Konditionen und darum, was in der Übergangszeit bis Anfang 2024 passieren sollte. Am 27. Mai 2020 begannen offiziell die Tarifverhandlungen. In diesen war die zuvor bewiesene und potentiell erneut mobilisierbare Streikmacht das zentrale Argument – aber auch das Zusammenspiel zwischen politischen und tariflichen Bewegungen. So zeigte die direkte Ansprache von Politiker:innen durch KNSG-Beschäftigte ebenfalls Erfolge, etwa im Fall von Arif Taşdelen, dem Generalsekretär der Bayern-SPD. Dass er zufällig Verwandte hatte, die bei der KNSG arbeiten, veranlasste den SPD-Prominenten, neben Stadträten der Linken, der Grünen und der Linken Liste, auf Solidaritätskundgebungen zu sprechen – was wiederum die Nürnberger SPD (die kommunal in einer Koalition mit der CSU regiert) nicht unbeeindruckt ließ. Sichtbare Solidarität im Stadtbild, z.B. durch Aufkleber der Linken Liste, Plakate der Initiative Solidarische Arbeiter:innen (ISA) oder auch feministische Unterstützung des »Frauenstreiks« für die KNSG, nicht nur am 8. März, waren ebenfalls wichtig. Und doch: Das entscheidende Druckmoment war die Streikmacht der Beschäftigten; ihre Entschlossenheit – und die Drohung mit Urabstimmung und Erzwingungsstreik, der im Sommer dann auch wochenlang hätte dauern können. Um das abzuwenden, musste die Stadt reagieren. Dennoch erwiesen sich die Tarifverhandlungen als schwierig. Der Teufel steckte im Detail. Wichtigster Streikpunkt war neben den sofortigen Lohnerhöhungen bis zur vollständigen Überleitung in den TVöD die Frage der Anerkennung der Beschäftigungsjahre und damit der Eingruppierung beim Übergang in den TVöD. So gab es einen weiteren Streiktag bei der entscheidenden Verwaltungsratssitzung des Stadtrats – und schließlich ein Eckpunktepapier zum Übergang in den TVöD bis 2024. Dieses beinhaltete einen Kompromiss, der beim Thema Beschäftigungsjahre zwischen den ursprünglichen Forderungen der Beschäftigten und dem Angebot der Arbeitgeberseite lag. Der Tarifvertrag sah aber auch deutliche stufenweise Lohnerhöhungen und eine zusätzliche Einmalzahlung vor. Und das einstmals fast utopisch anmutende Tarifziel wurde erreicht: Ab dem 1. Januar 2024 wird der vollständige TVöD angewendet, die Beschäftigten der KNSG werden in das Klinikum wiedereingegliedert. 20 Jahre Outsourcing sind dann Geschichte.

Fazit: Weder Zufall noch Glück, sondern systematische politische Organisierung

Die erfolgreiche Tarifkampagne bei der KNSG war sicherlich außergewöhnlich. In relativ kurzer Zeit entwickelte sich eine streikungewohnte und gewerkschaftlich gering organisierte Belegschaft zu einem kampfstarken Kollektiv. Mit wenigen Streiktagen wurden weitgehende Tarifforderungen realisiert – und das auch noch unter den beschränkenden Bedingungen der Corona-Pandemie. Betriebliche Aktionen ergänzten sich in systematischer und druckvoller Weise mit einer überbetrieblichen Solidaritätsbewegung der Stadtgesellschaft. Für weitere Strategiediskussionen innerhalb von ver.di stellt sich nun die Frage: War das Zufall oder Glück – oder ist es ein Beispiel, das zur Nachahmung auffordert? »Wir glauben, das war nur möglich, weil es mit einer bestimmten Arbeitsweise verbunden war. Vor allem auch damit, dass die Kolleg:innen den Erfolg selbst durchgesetzt haben und eine kollektive politische Stärke aufgebaut haben. Ganz wichtig war dabei, die reale Streikmacht zu entwickeln und einzusetzen. Es geht nicht immer überall das gleiche, aber mit diesen Methoden kann man auch anderswo Erfolge erzielen. Diese Auseinandersetzung zeigt vieles, was wir für grundsätzlich richtig halten.«

** Martin Schmalzbauer und Joana Terborg arbeiten als Gewerkschaftssekretär:innen im FB 3 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) bei ver.di Mittelfranken. Ingrid Artus ist Professorin für Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.*

Literatur:
McAlevey, Jane (2014): Raising Expectations (and raising hell). My Decade Fighting for the labor movement. London: Verso.

»Kreative« Entlassungen bei der taz

Die Anzeigenabteilung der Tageszeitung taz an den Verlagsstandorten Hamburg und Bremen soll geschlossen werden – von Gaston Kirsche*

Die neue Geschäftsführung der *taz* hat drei langjährig Beschäftigten der *taz Nord* in Hamburg und Bremen betriebsbedingt gekündigt. Die zwei Frauen und ein Mann, zwischen 58 und 60 Jahre alt, arbeiten dort seit 14 bis 19 Jahren in der Anzeigenabteilung des Regionalteils für die nordwestdeutschen Bundesländer. Alternativ könnten die Beschäftigten nach Berlin umziehen und dort am Hauptstandort der *taz* für die bundesweite Ausgabe arbeiten, boten Geschäftsführung und Vorstand der *taz* an. Der Betriebsrat der *taz* Berlin hält das Angebot des Arbeitgebers hingegen für »vergiftet«, da »sich normale *taz*-Beschäftigte keinen teuren Umzug, keine neue Wohnung in Berlin oder mehrmaliges Pendeln im Monat leisten können«, wie Jörg Reichel kritisiert. Für den Gewerkschaftssekretär im ver.di-Bezirk Berlin-Brandenburg ist offensichtlich: »Geschäftsführung und Vorstand hoffen wohl insgeheim, dass die Beschäftigten kapitulieren und ihre Arbeitsplätze aufgeben. Das ist weder solidarisch noch sozialverträglich«. ver.di fordert die Rücknahme der Kündigung und »dass die Kolleg:innen ihre Arbeit weiterhin von Hamburg und Bremen aus erbringen können«.

Die *taz* ist nicht im Besitz eines Konzernes oder von wenigen Privatpersonen, sondern eine Genossenschaft. Eigentlich ein Ansatz für Wirtschaftsdemokratie. Dem entsprechend kann die Geschäftsführung nur Entscheidungen im Rahmen des operativen Tagesgeschäftes fällen – wie Einstellungen und Entlassungen, insbesondere im Verlagsbereich. Der redaktionelle Bereich ist weitgehend selbstverwaltet, neben dem Betriebsrat kann hier auch noch der ebenfalls gewählte Redaktionsrat mitentscheiden, wen die Chefredaktion und die redaktionellen Abteilungsleiter:innen einstellen oder entlassen. Und strategische Entscheidungen werden im Vorstand gefällt, wo neben den beiden Geschäftsführenden auch drei aus der Belegschaft gewählte Vertreter:innen mitentscheiden. Die gewählten Vorstände entscheiden nur in zwei Fällen über Personalien mit, da allerdings entscheidend: wenn es um die Berufung oder Abberufung der Geschäftsführer:innen oder der Chefredaktion geht. Im konkreten Fall bedeutet das, dass der Vorstand zwar beschlossen hat, den Anzeigenverkauf Nord als eigenständigen Bereich aufzulösen, aber nicht, die Kolleg:innen zu entlassen. Die konkrete Umsetzung der Entlassungen liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung.

Insgesamt haben die beiden hauptamtlichen Geschäftsführenden immer einen Wissensvorsprung vor den drei Vertreter:innen aus der Belegschaft, welche für die Vorstandsarbeit nur geringfügig von ihrer eigentlichen Arbeit in Redaktion und Verlag freigestellt sind. So konnten die drei Belegschaftsvertreter:innen der Darstellung der Geschäftsführung, das in der Anzeigenabteilung der *taz Nord* anders als früher die Personalkosten angeblich höher als die Einnahmen seien, auch keine eigenen Zahlen entgegensetzen und stimmten der Schließung der Abteilung zu.

In einer Erklärung der Geschäftsführung, die sie am 31. März 2022 im hausinternen Intranet veröffentlicht hat, heißt es: »Nachdem im Norden die Kosten für das Anzeigengeschäft inzwischen höher sind als die Erlöse, hat der Vorstand aus betriebswirtschaftlichen Gründen die Entscheidung getroffen, den Anzeigenverkauf für die *taz Nord* einzustellen und die Anzeigenabteilung Nord zu schließen. Den bisher in Hamburg und Bremen arbeitenden Kolleg:innen haben wir eine Weiterbeschäftigung in Berlin für die überregionale Vermarktung angeboten. Diese kann weiterhin wegen der höheren Auflage, sowie der bereits erfolgten Umstrukturierungen wirtschaftlich geführt werden«.

Die Geschäftsführung der *taz* arbeitet seit Jahren an der Umstellung der Zeitung von einer gedruckten Tageszeitung auf digitale Plattformen, wofür Personalausgaben aus anderen Bereichen umgeschichtet werden. Eigentlich wird bei diesem Prozess der Digitalisierung die Belegschaft eingebunden, so der hehre Anspruch. Etwa wenn es um die Entwicklung der *taz*-App geht. Die Mitarbeitenden bespielen nicht nur die gedruckte Ausgabe, sondern auch Internetseite, App und Social Media. Für die Mehrarbeit gibt es dafür auch mehr Gestaltungsspielraum – und einen fairen, kollegialen Umgang im Betrieb,

Button »Enteignet Springer« 1967/68. *Foto: privat*

so der Anspruch. Umso größer jetzt die Empörung in der Belegschaft, denn die gedruckten Regionalteile Berlin und Nord mussten für die Digitalisierung eh schon Reduzierungen hinnehmen – so wurden die Stadtseiten für Hamburg und Bremen eingespart und in der Wochenendausgabe die Regionalteile Berlin und Nord zur Rubrik »stadtland« zusammengelegt. Damit wurde auch das Verkaufen von Anzeigen im regionalen Markt erschwert. Und jetzt soll die Anzeigenabteilung der *taz Nord* komplett geschlossen werden – in Berlin sind bis jetzt keine Stellenstreichungen geplant. Die Entlassungen verunsichern die Belegschaft, denn Geschäftsführung und Chefredaktion hatten ihren Beschäftigten im Zuge der Blattreform vor einem Jahr zugesichert, dass niemand seinen Arbeitsplatz in Hamburg oder Bremen verlieren werde oder umziehen müsse: »Das Versprechen von Chefredaktion und Geschäftsführung ist gerade mal ein Jahr alt, seine Halbwertszeit aber ist offenbar gering«, so die Betriebsratsvorsitzende der *taz Nord*, Lotta Drügemöller: »Die *taz* nötigt zum Umzug, die *taz* kündigt. Schlimmer noch: Die *taz* kündigt ohne Not«.

Zumal die Begründung abstrus ist: »Die bisherigen Erfahrungen (...) haben gezeigt, dass eine Zusammenarbeit über die Distanz trotz intensiver Bemühungen nicht erfolgreich zu schaffen war«, schreibt die Geschäftsführung, und: »*taz* ist eine anspruchsvolle Aufgabe, insbesondere in Zeiten der digitalen Transformation, die gemeinsame Kreativität erfordert und deshalb nur in enger Abstimmung in einem Team an einem Ort erfolgen kann.« Völlig ignoriert wird dabei, dass die Lokalausgaben der *taz* für Hamburg und Bremen bereits 2006 zur *taz Nord* zusammengelegt wurden – die an sechs Tagen die Woche in beiden Städten arbeitsteilig produziert und an einem dritten Ort gedruckt wird. Und dass seit nunmehr zwei Jahren coronabedingt die *taz* an allen drei Standorten – Berlin, Hamburg, Bremen – großteils im Homeoffice hergestellt wird. Aber »Erkenntnisse der letzten Jahre und die Befragung zur Arbeit im Homeoffice haben gezeigt, dass wichtige kreative Prozesse wesentlich besser bei analogen Treffen und direktem Austausch im Büro stattfinden«. Und Homeoffice führe »außerdem zu einer höheren Belastung der koordinierenden Stelle«. Die Anzeigen für ein zukünftig digitales Produkt sollen also wohl lieber analog akquiriert und disponiert werden. Dem widerspricht das Anzeigenteam in Berlin aus dem Homeoffice vehement in einer E-Mail der Solidarität: »Es gibt keinen Grund, warum die Akquise und Disposition nicht von jedem anderen Ort aus gemacht werden kann. Das haben wir in den vergangenen Jahren mit großem Erfolg bewiesen«.

Am 4. April 2022 gab es ein ungewohntes Bild vor dem Berliner Haus der *taz*: Über 30 von 50 anwesenden Mitarbeitenden folgten einem Aufruf von ver.di und stellten sich mit Protestplakaten vor den Eingang, solidarisierten sich mit den drei Kolleg:innen der *taz Nord*, probten Arbeitskampf und forderten die Rücknahme der Entlassung. Im Intranet der *taz* hat die massive Kritik von Beschäftigten dazu geführt, dass vom Vorstand eine Mitarbeitendenversammlung am 13. April einberufen wurde – online. Darüber berichtete der Redakteur Erik Peter auf den Berlinseiten der *taz*.

»Ansonsten schauen wir mit gemischten Gefühlen in die Zukunft«, so die Betriebsratsvorsitzende der *taz Nord*: »Vieles im Haus wird sich grundsätzlich ändern, schreibt Aline Lüllmann in ihrer Reaktion auf die Solidarität im Haus. Wir haben gar nichts Grundsätzliches gegen Veränderung, keine Angst«, versichert Lotta Drügemöller: »Aber es macht uns Sorgen, dass die Geschäftsführung bei diesen Änderungen die Augen vor zukunftsfesten Lösungen verschließt und lieber langjährige Mitarbeitende kündigt. Zuversichtlich macht uns dagegen die riesige Solidarität der *taz*-Belegschaft. Wir glauben, wenn wir diese Kraft richtig nutzen, wenn wir die Regeln für die Transformation selbst mitgestalten, dann ist es möglich, die *taz* als lebenswerten Arbeitsort zu erhalten. Es reicht halt nur nicht, dafür auf das Goodwill der Führungsetage zu vertrauen«. Um sich gegen die Entlassungen zu wehren, gibt es bei der *taz* zum Glück Betriebsräte im Nordwesten und in Berlin. Und Unterstützung durch die Gewerkschaft ver.di.

Bis zum Redaktionsschluss Mitte Mai liefen noch Verhandlungen des Betriebsrates mit der Geschäftsführung der taz über eine mögliche Weiterbeschäftigung – Ausgang offen. Deshalb wollte sich der Betriebsrat zum Zwischenstand nicht äußern. 2006 wurde bei der Verkleinerung der damaligen Anzeigenabteilung der taz Hamburg beim Übergang zur taz Nord ein Sozialplan und eine Transfergesellschaft vereinbart.

** Gaston Kirsche hat bis vor drei Jahren 15 Jahre bei der taz Nord / Hamburg gearbeitet.*

Solidarität organisieren
Mitglied werden!
ROTE HILFE e.V.
Unsere Solidarität gegen ihre Repression!
DIE ROTE HILFE erscheint viermal im Jahr und kostet 2 Euro, im Abonnement 10 Euro im Jahr.
Für Mitglieder der Roten Hilfe e.V. ist der Bezug der Zeitung im Mitgliedsbeitrag inbegriffen.
Gefangene erhalten die Zeitung kostenlos.
Erhältlich auch in gutsortierten Bahnhofsbuchhandlungen
Schwerpunkt 1/2022:
Repression gegen Frauen/Frauenkämpfe
info@rote-hilfe.de ★ www.rote-hilfe.de

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

16.06.- 19.06.2022
in Köln-Kalk
Klima-
Klasse-
Widerstand
Ökosozialistische Konferenz
• Wie kann verhindert werden, dass die Wende bei **Klima, Energie, Verkehrs und Landwirtschaft** wegen des Krieges zur Zeitenwende wird und ganz ausbleibt oder auf Kosten der abhängig Beschäftigten geht?
• Was ist die ökosozialistische Alternative und wie können wir sie erreichen?
Infos unter **www.intersoz.org**
ISO - Internationale Sozialistische Organisation

Angriff auf die Gewerkschaften

Dokumentiert: In Belarus wird Gewerkschaftsmitgliedschaft gefährlich

Der 19. April war ein schwarzer Tag in der Geschichte der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung in Belarus. Der Staatssicherheitsdienst (KGB) verhaftete mehr als ein Dutzend aktive Gewerkschaftsmitglieder, darunter fast alle Gewerkschaftsführer:innen. Unter ihnen waren der Präsident des Kongresses der Demokratischen Gewerkschaften (BKDP), Alexander Jaraschuk, der Vizepräsident Siarhei Antusewitsch und der Vorsitzende der Freien Belarussischen Gewerkschaft, Mikalaj Scharach. Einer von ihnen, der Vorsitzende der Freien Gewerkschaft der Metallarbeiter (SPM) Aliaksandr Bukhvostau, wurde mit Herzproblemen ins Krankenhaus gebracht. Die unabhängige Gewerkschaftsbewegung in Weißrussland setzt sich seit Jahrzehnten entschieden gegen das diktatorische Regime von Alexander Lukaschenko ein. Trotz der scharfen politischen Unterdrückung hat die BKDP den Einmarsch Russlands in die Ukraine offen verurteilt und den Abzug der russischen Truppen aus dem belarussischen Hoheitsgebiet gefordert. Globale Gewerkschaften, die IAO, Amnesty International und andere haben die Verhaftungen bereits verurteilt und ein Ende der Repressionen gegen belarussische Gewerkschaften gefordert. LabourStart hat eine internationale Kampagne zur Freilassung der inhaftierten Gewerkschafter:innen gestartet, auch wir bitten um Unterstützung: www.labourstartcampaigns.net.

Zwischenzeitlich wurde am 14. Mai bekannt, dass Olga Britikova, die Vorsitzende der gewerkschaftlichen Basisorganisation BNP in Naftan, nach 75 Tagen Haft freigelassen wurde. Der belarussische Kongress demokratischer Gewerkschaften bezog am selben Tag Stellung:

»Die Inhaftierung und Verhaftung von Führer:innen der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung zeigt die Schwäche des Regimes. Auf der Januar-Sitzung des belarussischen Kongresses der demokratischen Gewerkschaften stimmten die Delegierten für eine Erklärung über Verhandlungen zwischen unabhängigen Gewerkschaften und den Behörden zur Lösung der politischen und wirtschaftlichen Krise in Belarus. Die Inhaftierungen und Verhaftungen können als Reaktion auf diese Erklärung betrachtet werden. Die Weigerung zu verhandeln und die Repressionen zeigen, dass die Behörden nicht gewillt sind, einen Dialog mit der Bevölkerung auf Augenhöhe zu führen. Sie können nur in den Untersuchungshaftanstalten mit uns reden. Jeder kennt jedoch den Kern des Artikels 342, der inkriminiert wird. Es ist auch kein Geheimnis, dass Gewerkschaften nichts mit der Organisation von Protesten zu tun haben. Die Inhaftierung von BKDP-Führern und Gewerkschaftsaktivist:innen zielt auf die Einschüchterung der einfachen Mitglieder ab. Ein Hinweis darauf, dass man, wenn man einer unabhängigen Gewerkschaft beitritt, im KGB-Untersuchungsgefängnis landen kann. Ein weiteres Ziel ist präventiv – die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage im Land wird unweigerlich wirtschaftliche Proteste seitens der verarmten Arbeiter:innen hervorrufen. (…) Viele internationale Gewerkschaftsverbände, nationale Gewerkschaftszentren und Einzelgewerkschaften haben bereits ihren Protest gegen das Vorgehen der belarussischen Behörden zum Ausdruck gebracht. Die Dinge sind jedoch keinen Zentimeter weitergekommen. (…) Die demokratischen Gewerkschaften in Weißrussland wurden von Anfang an von den Behörden unter Druck gesetzt und vernichtet, es gab keine einfachen Zeiten und keine Liberalisierung für sie. Früher haben die Behörden auf die Meinung der ILO gehört und einige Zugeständnisse gemacht. Das ist jedoch schon lange her, und jetzt ›haben wir andere Sorgen als das Gesetz‹. Alle Empfehlungen der ILO werden ignoriert. Die Gewerkschaften haben jedoch eine echte Chance, ihre Solidarität zu zeigen – Solidarität in Taten, wenn Worte und Erklärungen nicht wirken. Gewerkschaftliche Aktionen sind immer effektiver. Unser Hauptziel ist die Freilassung unserer Kolleg:innen. Auch wenn sie dort nicht physisch gefoltert werden, ist die Unterbringung im KGB-Untersuchungsgefängnis eine psychologische Folter – der Verdächtige oder Angeklagte wird wie ein Verurteilter behandelt. Daher sollten alle Kräfte – vor allem die internationalen – auf die Befreiung gerichtet sein, da es praktisch keine internen Kräfte mehr gibt. Die Gewerkschaft bleibt im Status einer funktionierenden juristischen Person und arbeitet im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten weiter. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um das verschlossene Büro aufzuschließen. Die Gewerkschaftsmitglieder können uns jederzeit um Hilfe bitten.«

(Red., zusammengestellt aus labournet.de, dort permanent aktualisiert)

Aufbau von und Leben in Jinwar, dem »Dorf der freien Frauen«, Rojava 2018. *Foto: Marlene Förster*

iz3w ◀

iz3w ▸ Zeitschrift zwischen Nord und Süd

75 Jahre Pakistan – der zähe Kunststaat

Außerdem:
Putins Ideologie | Kolonialraub und Rückgabe | Corona in Syrien

52 Seiten, € 6,–

www.iz3w.org

Z, Zeitschrift Marxistische Erneuerung

Vierteljahreszeitschrift 33. Jahrgang
Nr. 130, Juni 2022, 216 Seiten

Weltordnungskrieg

Crome – ***Krieg um die neue Weltordnung*** / Weiß – ***USA als Weltordnungsmacht*** / Jaitner – ***Russland: Von autoritären Umbrüchen bis zum Krieg*** / Becker – ***Sanktionen: Strategien und globale Implikationen*** / Wagner – ***Zeitenwende Aufrüstung*** / Paech – ***Krieg gegen die Ukraine - Völkerrecht als Sanktion?*** / Ruf – ***Zeitenwende?***

Marx-Engels-Forschung:

Rauhala – ***Neue Marx-Lektüre und DDR-Debatte um Messbarkeit des Arbeitswerts*** / Lietz / Schwarz – ***Wert und abstrakt menschliche Arbeit in Produktion und Austausch***

Und: Karg / Laßhof – ***„System Change not Climate Change"?*** / Klein – ***Transformatorische Regulationsweise*** / Diers – ***Vere Gordon Childe (1892-1957)*** / Leisewitz / Lütten – ***Sozialstruktur der BRD 1996-2019 (III)***

Sowie: Kommentare; Zeitschriftenschau; Berichte; Buchbesprechunge

Z Einzelpreis: 10,- Euro (zzgl.Versand) im Abo: 35,00 Euro; Auslandsabo 43,- Euro (4 Hefte/Jahr incl. Vers.) Studenten-Abo: Inland 28,00 u. Ausland 36,- Euro. Bezug über E-mail, Buchhandel (ISSN 0940 0648) oder direkt: Z-Vertrieb: Postfach 700 346, 60553 Frankfurt am Main, Tel./Fax 069 / 5305 4406

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

Freiheit für Marlene und Matej

Festnahme von Journalist:innen im Irak

Am 20. April sind im Irak eine Deutsche und ein Slowene festgenommen worden, die zu Recherchezwecken im Sindschar-Gebirge an der irakisch-syrischen Grenze unterwegs waren. Marlene Förster, die bereits für den *express* tätig war und zur Ausgabe 4/2018 eine Fotostrecke aus dem Frauendorf Jinwar in Nordostsyrien beigesteuert hat, und Matej Kavčič sind in einem Geheimdienstgefängnis in Bagdad eingesperrt. Eine Solidaritätskampagne von Familie und Freund:innen macht sich für ihre Freilassung stark.

Nach einem Gerichtstermin am 15. und 16. Mai ist inzwischen klar, dass den beiden »Spionage« und »illegale Einreise« vorgeworfen wird. Worauf die irakischen Behörden diese Vorwürfe stützen, ist aber weiter ungewiss. Der Termin war die erste Gelegenheit für die beiden Festgenommenen, mit ihren Anwälten zu sprechen. Bei Marlenes Anwaltsgespräch war auch die deutsche Botschaft im Irak vertreten.

Der Kontakt der Botschaft zu Marlene Förster ist nicht frei von Schwierigkeiten. Erst acht Tage nach der Festnahme fand ein erstes Gespräch statt; wie die Botschaft im Anschluss berichtete, war Marlene einige Tage zuvor in den Hungerstreik getreten, um ihr Recht auf Kontakt einzufordern. Zwischen den beiden Terminen scheint Funkstille zwischen Botschaft und irakischen Behörden geherrscht zu haben; Marlene hatte aber eine kurze Gelegenheit, sich telefonisch bei ihrer Mutter in Darmstadt zu melden.

Ihr Kollege Matej Kavčič hat keinen vergleichbaren Kontakt zu einer diplomatischen Vertretung, da Slowenien keine Botschaft im Irak unterhält. Eine offizielle Anfrage an die deutsche Vertretung, seine konsularische Betreuung zu übernehmen, ist noch ohne Ergebnis (Stand: 18. Mai 2022).

Zu den zahlreichen Personen und Organisationen, die gegen die Festnahme protestieren, gehört auch die Deutsche Journalistinnen- und Journalistenunion bei ver.di, die in einer Mitteilung erklärte: »Was sie getan haben? Ihre Arbeit! Bitte beteiligt Euch an den zahlreichen Aktionen, um ihre Freilassung zu erreichen.« Die NGO Reporter ohne Grenzen unterstrich auch die Forderung an Außenministerin Baerbock, sich für die Freilassung einzusetzen. Geschäftsführer Christian Mihr sagte: »Mit der Festnahme dieser beiden engagierten jungen Medienschaffenden zeigen die irakischen Behörden, dass weder über die Situation der jesidischen Minderheit im Sindschar noch über die Aktionen der türkischen Streitkräfte in dieser Region etwas nach außen dringen soll.«

Mihr erinnert damit an den politischen Kontext der Festnahme. Das Sindschar-Gebirge ist das Gebiet der jesidischen Bevölkerung, die 2014 vom Genozid durch den Islamischen Staat (IS) betroffen war. Das Blatt konnte damals erst durch das Eingreifen kurdischer Milizen aus Syrien gewendet werden. Eine Konsequenz aus dieser Erfahrung war die Bildung von Selbstverwaltungsstrukturen einschließlich bewaffneter jesidischer Selbstverteidigungseinheiten. Im Zusammenhang mit dem aktuellen Vorgehen des türkischen Militärs gegen kurdische Gruppierungen auf irakischem und syrischem Territorium geraten auch die jesidischen Organisationen ins Visier, die in Ankara als Ableger der kurdischen PKK gelten.

Marlene und Matej waren Zeugen der jüngsten Angriffe. Schon am 2. Februar, so zitiert der Solidaritätskreis aus einer Kurznachricht, schrieb Marlene nach Deutschland: »Nur kurz. Gestern Nacht fing die Bombardierung an. Hab sie von meinem Ort aus sehen können. Heute war ich den ganzen Tag unterwegs und es waren die ganze Zeit Drohnen und Flugzeuge über uns. Es war ziemliches Durcheinander«.

Red.

Aktuelle Informationen und Spendenmöglichkeit: *https://freemarleneandmatej.org/*

Petition an deutsche und irakische Behörden auf change.org: *https://chng.it/gRqwz4DGLg*

Getreu dem Motto des *express international* und der Perspektive der Basis verpflichtet freuen wir uns, endlich wieder etwas aus dem Info »Brasilien aktuell« des Arbeitskreises »Solidarität mit brasilianischen Gewerkschaften« des DGB Nordbaden dokumentieren zu können. Seit mehr als 35 Jahren treffen sich aktuelle und ehemalige Beschäftigte von Mercedes und BASF, Brasilienfreund:innen und Aktive monatlich, besuchen Kolleg:innen in Brasilien, halten Kontakte und organisieren praktische internationale Solidaritätsarbeit. Aus dem aktuellen Info vom April 2022 haben wir drei Berichte ausgewählt: Aroaldo da Silva schildert für den Gewerkschaftsvorstand der Metallarbeiter*innen in der von Autoindustrie geprägten ABC-Region um Sao Paulo die Folgen der repressiven Angriffe auf Gewerkschaften und Beschäftigte unter der diktatorialen Präsidentschaft Bolsonaros, seines kriminellen Vorgängers Temer und deren »Rackets« (s. zur Politik der »Rackets« S. 19 dieser Ausgabe). Angélica Jimenez, beim IGM-Vorstand für transnationale Bildungs- und Gewerkschaftsarbeit zuständig, stellt ein Organizing-Projekt des internationalen Gewerkschaftsdachverbands IndustriAll vor, um dem mit Bolsonaros Politik verbundenen Mitgliederschwund zu begegnen. Und ganz unabhängig von Gewerkschaften und Parteien hat sich auch in Brasilien mit den »antifaschistischen Lieferanten« eine Bewegung von Riders gebildet, die die Nase voll haben, »Essen auf ihrem Rücken zu transportieren und selbst Hunger zu haben«.

Wir empfehlen bei Interesse die gesamte Publikation, online unter: https://www.dgb-bildungswerk.de

Politik wird im Betrieb gemacht

Aroaldo da Silva* über die Heiligsprechung der freien Wirtschaft in Bolsonaros Brasilien

Nach dem Putsch gegen die Demokratie im Jahr 2016 und in der tiefsten Krise der Politik und ihrer Institutionen in der brasilianischen Geschichte wurden Reformen des Arbeitsrechts und des Rentensystems vorangetrieben. Sie dienen allein den Interessen der Banken und der Industrie, die das Amtsenthebungsverfahren gegen Präsidentin Dilma Roussef unterstützt, den ehemaligen Präsidenten Luiz Inácio Lula da Silva ins Gefängnis geworfen und die Wahl der Regierung Bolsonaro gefördert haben. Ihr Ziel ist offensichtlich: Man will abrechnen – mit der Politik der Regierungen Lula und Rousseff. Die wirtschaftlichen und sozialen Errungenschaften sollen rückgängig gemacht, die Souveränität zerschlagen, das Selbstbewusstsein gebrochen werden. Zugleich handelt es sich um ein durchsichtiges Manöver, mit dem von der schamlosen Korruption Bolsonaros und seines engsten Umfelds abgelenkt werden soll.

Einer der schlimmsten Auswüchse dieser Tragödie ist die »Reform des Arbeitsrechts«, die unmittelbar nach dem Putsch in nur sechs Monaten durch das Parlament gepeitscht wurde. Die Folgen sind gravierend und überall spürbar: Arbeitnehmer:innen sind den Gesetzen des Arbeitsmarkts nun weitgehend schutzlos ausgeliefert. Eine steigende Zahl von Erwerbstätigen arbeitet im informellen Sektor, »selbständig«, mit Werkverträgen, mit Vertrag, aber auf Abruf, zeitlich befristet oder als »Dienstleister« für Subunternehmer und Leiharbeitsfirmen.

Als wäre das nicht genug, hat Präsident Bolsonaro im April 2019 eine einstweilige »Maßnahme für die freie Wirtschaft« erlassen. Seit ihrer Bestätigung durch das Parlament ist die damit verbundene Änderung von 36 Paragrafen des Arbeitsgesetzbuchs Gesetz geworden. Nach Paragraph 1 geht es um nicht weniger als um eine »Erklärung der Freiheitsrechte in der Wirtschaft durch Schutz des freien Unternehmertums und der freien Ausübung wirtschaftlichen Handelns«.

Erste Folgen dieser ausbeuterischen Umgestaltung des brasilianischen Arbeitsmarkts liegen auf der Hand. In einem im Januar 2022 abgeschlossenen Mikrozensus kommt das Amt für Statistik zu dem Ergebnis, dass in Brasilien mehr als 39,8 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter keine Arbeit finden, unterbeschäftigt sind oder aus dem Arbeitsmarkt herausgefallen sind, weil sie keine Beschäftigung aufnehmen können oder weil sie es aufgegeben haben, eine Arbeit zu suchen. 25,6 Mio. arbeiten »selbständig«, 5,6 Mio. sind in Haushalten angestellt. Weitere 38,5 Mio. arbeiten im informellen Sektor, in der Schattenwirtschaft. Die Zahlen sind erschreckend.

Metallarbeiterstreik in Mannheim 1963. *Foto: Toni Tripp*

Mit dem Ziel, die Reformen voranzutreiben, hat die Regierung 2019 eine Enquete-Kommission aus Richtern, Wissenschaftlern und wirtschaftsnahen Anwälten einberufen, die Gesetzentwürfe für eine weitergehende Reform des Arbeitsrechts vorbereitet. Die Kommission, in der keine Arbeitnehmervertreter:innen zu finden sind, hat der Regierung im November letzten Jahres auf 262 Seiten die Ergebnisse der Arbeit in ihren Fachausschüssen für Arbeitswirtschaft, Arbeitsrecht und Rechtssicherheit, Arbeit und Altersvorsorge und Gewerkschaftsfreiheit vorgelegt.

Wir, die Metaller und Metallerinnen in der Industrieregion ABC bei São Paulo, gehen dagegen an und kämpfen für Veränderungen. Unsere starke Organisation und Verhandlungsmacht halten den Angriffen der Unternehmer auf das Arbeitsrecht Stand. In unserem Zuständigkeitsbereich haben wir seit 2017 in allen von uns ausgehandelten Vereinbarungen und Verträgen dem Ausbeutungswahn Paroli bieten können.

Auch wenn es für Gewerkschaften in Krisenzeiten meist darum geht, Arbeitsplätze und Rechte zu verteidigen, arbeiten wir daran, dass die Arbeiter:innenklasse wieder ihre Hauptrolle spielen kann: beim Aufbau eines gerechten und pluralistischen Landes für alle. Ja, wir brauchen auch Visionen, damit die Massen, die in Elend und Hunger gestürzt wurden, eine bessere Zukunft haben.

** Aroaldo da Silva ist Vorsitzender der Fabrikkommission des Daimler Benz Werkes in Sao Paulo.*
Der Text wurde vom Vorstand der Gewerkschaft Metall im ABC São Bernardo de Campo am 31. März 2022 veröffentlicht.

Stärker werden durch IndustriALL und Organizing

Angélica Jiménez* über ein deutsch-brasilianisches Organizing-Projekt

Früher war die Finanzierung der Gewerkschaften durch eine Gewerkschaftsteuer geregelt und gesichert. Im Jahre 2017 hat die Regierung Temer diese Steuer abgeschafft und die Gewerkschaften verloren ihre wirtschaftliche Basis. Und sie müssen mehr Arbeitnehmer als Mitglieder gewinnen. Aufgrund des anhaltenden Drucks der Regierungen Temers (2016 bis 2018) und Bolsonaros auf Gewerkschaften und soziale Bewegungen gründeten die Branchengewerkschaften aus dem Metall-, Chemie-, Textil-, Bau und Lebensmittelsektor der Dachverbände CUT und Força Sindical am 17. November 2020 den Zusammenschluss IndustriALL Brasil. Ihr Ziel war, zusammen der aggressiven antigewerkschaftlichen Politik der Regierung Bolsonaros entgegenzutreten.

Im Rahmen des Organizingprojektes der IG Metall und IndustriALL Global Union sollen die Mitgliedsgewerkschaften von IndustriALL Brasil durch verschiedene Schulungen und die Erstellung eigener Erschließungspläne dazu befähigt werden, die Mitgliederbasis auszuweiten und dadurch ihre finanzielle Situation zu stabilisieren.

Das Projekt wurde Mitte 2021 gestartet und beinhaltet mehrere Phasen. Als erstes wurde vom gewerkschaftsnahen Institut DIEESE ein Mapping über die Erschließungspotentiale verschiedener Branchen, Regionen und Personen-gruppen erstellt. Eine strukturelle Schwierigkeit des brasilianischen Gewerkschaftssystems ist das Fehlen einer Arbeitnehmervertretung innerhalb des Betriebes, sei es ein Gewerkschaftsausschuss oder ein Betriebsrat. Nur wenige große Unternehmen haben durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ein solches Gremium etablieren können. Im Gesetz ist nur ein kleiner Ausschuss vorgesehen, der sich mit Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz befasst, allerdings mit sehr begrenzten Befugnissen. Nach zahlreichen Diskussionsrunden mit dem DIEESE, IndustriALL GU in Lateinamerika und den Gewerkschaftsführern bei IndustriALL Brasil wurden die wesentlichen Elemente des Projekts festgelegt: Bestandsaufnahme, allgemeiner Arbeitsplan, sowie Aktionspläne für ausgesuchte Betriebe und Regionen.

Im April/Mai 2022 werden 40 Gewerkschaftsführer ausgesucht, die das Projekt aktiv umsetzen werden. Dafür werden sie wiederum ein Team von Multiplikatoren bilden und einen Organizingplan von jeweils zehn Betrieben erstellen, so dass am Ende des Projekts 400 Betriebe organisiert werden.

Ab Mai/Juni 2022 wird eine Reihe von Workshops mit den beteiligten Gewerkschaftsführern und ihren Multiplikatoren-Teams durchgeführt. Darin werden folgende Themen behandelt:

- Die Rolle der Gewerkschaften gestern und heute: Grenzen und Herausforderungen
- Gewerkschaftsarbeit mit Schwerpunkt auf Organizing
- Organizing – Planung und Strategie
- Konkretisierung des Organizingplans – Betriebslandkarte
- Umsetzung des Organizingplans.

Für Ende Juni ist die Vorstellung und Diskussion der einzelnen Pläne vorgesehen, so dass ab Juli 2022 mit der Umsetzung der Organizingpläne gestartet werden kann. Die Umsetzung wird von DIEESE und IndustriALL GU in Lateinamerika unterstützt und betreut.

Nicht alle Gewerkschaften, die IndustriALL Brasil angehören, sind bereit, sich wirklich am Projekt zu beteiligen. Das machtpolitische Austarieren der verschiedenen Positionen innerhalb der brasilianischen Gewerkschaftsbewegung erschwert ein schnelles Vorankommen. Ebenso gibt es erhebliche Kulturunterschiede zwischen den verschiedenen Organisationen in Bezug auf das Selbstverständnis einer Gewerkschaft bzw. die Bedeutung einer Beteiligungsorientierung.

Die Bedeutung des dadurch angestoßenen Prozesses ist jedoch naheliegend. Allein die interne Diskussion darüber, was für eine Art von Gewerkschaft sie sein wollen, wie sie ihre Erfolge bzw. gute Praxis teilen können und welche Lehren sie aus möglichen Fehlern ziehen können, ist in diesen komplexen Zeiten für die brasilianische Gewerkschaftsbewegung von großer Bedeutung. Die Instrumente, die im Laufe des Projekts erlernt und entwickelt werden, werden die am Projekt beteiligten Organisationen stärken. Das hat immer eine positive Auswirkung.

** Angélica Jiménez arbeitet im Fachbereich Internationale Gewerkschaftsarbeit der IG Metall.*

»Als Erstes müssen die Fahrer verstehen, dass sie ausgebeutet werden.«

Antifaschismus und Arbeitskampf in Brasilien – von Niklas Franzen*

Die brasilianische Metropole São Paulo ist der Ausgangspunkt einer jungen rebellischen Bewegung. In ihr haben sich Menschen zusammengeschlossen, die im Auftrag von Uber, iFood oder anderen großen Unternehmen Essen ausfahren. Bislang werden sie als Kleinunternehmer:innen behandelt, dabei sind sie von ihren Auftraggebern abhängig.

Mit einem Video startete die Revolte auf zwei Rädern. Ende März düste Paulo Lima, von allen nur Galo (»Hahn«) genannt, mal wieder mit seinem Motorrad durch die schier endlosen Straßen der Megametropole São Paulo. Auf dem Rücken einen gigantischen Rucksack mit dem Aufdruck eines Lieferdienstes. An einer Straßenecke zückte Galo sein Smartphone, klappte seinen Helm hoch und begann mit dem Slang der Vorstadt in die Kamera zu schimpfen: »Es ist Folter, Hunger zu haben und Essen auf dem Rücken zu transportieren.« Der 31-Jährige rechnete nicht damit, dass viele Menschen das Video sehen würden. Dass er sich am nächsten Tag kaum noch vor Interviewanfragen retten könne, dass er gar den Startpunkt einer Bewegung setzen würde. Doch genau so kam es. Das Video wurde zu einem Internethit, Tausende teilten den Clip in den sozialen Medien. Und vor allem: Andere Essenslieferant:innen teilten ebenfalls ihre Erfahrungen. So kam Galo die Idee, die Branche zu organisieren. Es war die Geburtsstunde der *entregadores antifascistas*, der »Antifaschistischen Lieferanten«.

Galo ist einer von Millionen Essenlieferant:innen in Brasilien. Nicht erst seit Corona boomen Online-Lieferdienste, verschiedene Firmen konkurrieren auf dem brasilianischen Markt. Die Fahrer:innen mit den riesigen, quadratischen Rucksäcken sind von den Straßen São Paulos und Rio de Janeiros nicht mehr wegzudenken. In Brasilien sollen bereits mehr als vier Millionen Menschen Essen mit Motorrädern und Fahrrädern ausliefern, das die Kund:innen gemütlich von Zuhause über Apps auf ihrem Smartphone bestellen.

Die Widersprüche des Digital-Kapitalismus

Die Unternehmen stellen sich im krisengebeutelten Brasilien gerne als Wohltäter dar. Ihre Apps würden Jobs schaffen, heißt es. Und tatsächlich bewahren die Plattformen viele ungelernte Brasilianer:innen vor der Arbeitslosigkeit. Allerdings: Die Fahrer:innen arbeiten zwar für multinationale Tech-Firmen wie Uber, iFood oder Rappi, sind aber nicht bei ihnen angestellt und haben keine Arbeitsverträge. Im Silicon-Valley-Jargon gelten sie als »Kleinunternehmer:innen«. »Das ist Unsinn. Wir sind Arbeiter«, meint Galo. »Und wir werden ausgebeutet.« Er kommt aus dem armen Stadtrand, kennt die Probleme der Branche gut. Einmal war er gerade bei der Arbeit, als ein Reifen seines Motorrads platzte. Da das Essen nicht ankam, wurde er von der Plattform vorübergehend gesperrt. Andere Fahrer:innen klagen über den geringen Lohn und die hohe Belastung. Viele arbeiten täglich mehr als zwölf Stunden, um über die Runden zu kommen – obwohl die Arbeitsgesetze in Brasilien nur acht Stunden pro Tag vorsehen. Fahrzeuge müssen die Fahrer:innen anschaffen, Reparaturkosten selbst stemmen. Durch den Zeitstress gibt es viele Unfälle. Lieferant:innen, die Essen mit dem Fahrrad ausliefern, verdienen besonders wenig. In kaum einer anderen Branche werden die Widersprüche des Digital-Kapitalismus so deutlich. Und nun macht auch noch Corona vielen Fahrer:innen zu schaffen. Die Pandemie wütet im größten Land Lateinamerikas besonders schlimm, mehr als 170.000 Menschen sind bis Anfang Dezember bereits an dem Virus verstorben. Mit Jair Bolsonaro ist ein Wissenschaftsskeptiker und Verschwörungsideologe Präsident. Insbesondere ärmere Brasilianer:innen leiden unter der Gesundheitskrise und dem Missmanagement der Regierung. Auch viele Essenslieferant:innen infizierten sich früh mit dem Virus, steckten Verwandte an. Galo hat große Angst vor einer Erkrankung. Doch der Vater einer kleinen Tochter ist auf das Geld der Arbeit angewiesen. Noch nicht einmal zwei schwere Unfälle konnten ihn davon abhalten, weiter als Lieferant zu arbeiten.

Viele Fahrer:innen denken so: Besser schlechte Arbeit als gar keine. Dabei kommt die durch die Pandemie verschärfte Wirtschaftskrise den Lieferfirmen sogar zugute: Die Arbeitslosigkeit steigt rasant, fast neun Millionen Brasilianer:innen verloren bereits ihren Job. Immer mehr potenzielle Fahrer:innen werden auf den Markt gespült werden, dies drückt wiederum die Löhne. In verschiedenen Studien gab der Großteil der Fahrer:innen an, vor der Pandemie mehr verdient zu haben. Die Tech-Firmen verzeichnen Rekordumsätze – und stellen ihren Fahrer:innen oft noch nicht einmal Schutzmasken zur Verfügung. Kein Wunder, dass sich der Zorn von Galo und seinen Kolleg:innen nach Ausbruch der Pandemie entlud.

Aktion Agenturschluss, 1. Januar 2005, Münster *Foto: Redaktion*

Zusammen mit Fußballfans und linken Gruppen

Mit einer Handvoll anderer Fahrer:innen aus dem Großraum São Paulo gründeten sie die Gruppe »Antifaschistische Lieferanten«. Als in der Megacity Fußballfans und linke Gruppen gegen die Bolsonaro-Regierung auf die Straße gingen, demonstrierten auch die Rebellen auf zwei Rädern mit. Die Fotos der jungen Männer mit den großen Rucksäcken machten schnell die Runde. Bald gründeten sich auch in anderen Städten Gruppen. Heute hat die Bewegung einige hundert Mitglieder im ganzen Land. Die einzelnen Gruppen agieren in ihren Städten autonom, regelmäßig finden jedoch landesweite Videokonferenzen statt. Bisheriger Höhepunkt der jungen Bewegung war der 1. Juli 2020. An jenem Tag beschlossen Galo und die anderen, die Arbeit niederzulegen. Hunderte Lieferant:innen düsten in verschiedenen Städten hupend und in Arbeitskluft durch die zentralen Straßen, blockierten mit hochgereckten Fäusten einige Autobahnen. Kund:innen wurden im Netz dazu aufgerufen, an diesem Tag kein Essen zu bestellen. Ein wilder Streik – der erste seiner Art.

Die Streikenden forderten einen höheren Stundenlohn, eine Unfallversicherung, weniger Druck und Unterstützung bei der Bekämpfung der Pandemie. Einige Wochen später wurde erneut ein Streik organisiert. Hat das Wirkung gezeigt? Die Unternehmen, sagt Galo vier Monate später, hätten nach ihren Aktionen vereinzelte Verbesserungen umgesetzt. »Aber das war viel zu wenig«, schimpft er. Und Fahrer:innen, die sich am Streik beteiligten, sollen von den Firmen weniger Aufträge erhalten haben. Auch Galo hat mit Repressalien über das Smartphone zu kämpfen. »Ich habe einen Monat lang keine einzige Bestellung bekommen. Ich bin mir sicher, dass das mit meinem Aktivismus zu tun hat.« Dennoch sei der Streik richtig gewesen, da es vor allem darum gegangen sei, dass die Arbeiter:innen Selbstbewusstsein entwickelten: »Als Erstes müssen die Fahrer verstehen, dass sie ausgebeutet werden.« Mit den Kolleg:innen über Politik zu reden, sei aber nicht immer einfach. »Sie bekommen eingetrichtert, die Politik zu hassen.« Viele verstünden nicht, dass das Problem nicht bei ihnen liege. »Das Ziel dieser Unternehmen ist es, uns zu spalten und zu vereinzeln.«

Jeden Tag führt Galo Gespräche mit Kolleg:innen. Gibt Ratschläge. Versucht, sie für die Bewegung zu gewinnen. Galos eigenes Klassenbewusstsein, betont er stolz, komme vom Hip-Hop. Marx habe er nie gelesen. »Viel zu kompliziert.« Mit dem wahrscheinlich bekanntesten Bartträger Triers teilt er die Auffassung, dass sich viele Probleme nur mit der Überwindung des Kapitalismus lösen lassen. In den Gesprächen mit anderen Fahrer:innen gehe es meist erstmal nicht um die große Politik. Dort stünden die Alltagssorgen im Vordergrund. »Die Revolution wird nicht morgen geschehen«, meint Galo. »Aber morgen müssen wir Essen auf unseren Tellern haben.«

Warum sich die Bewegung als »antifaschistisch« bezeichne? Primär werde zwar für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferbranche gekämpft, meint Galo, aber die Gruppe sei thematisch breiter aufgestellt. So engagieren sich die »Antifaschistischen Lieferanten« gegen die rechtsradikale Bolsonaro-Regierung. Auch über Rassismus werde viel diskutiert. Wie die meisten Lieferant:innen entspricht Galo genau dem Profil der neuen digitalen Arbeiterklasse: männlich, Vorstadtbewohner, schwarz.

Eine neue digitale Arbeiterklasse

Mit seinen flammenden Reden und seiner authentischen Art schaffte es Galo zu einiger Berühmtheit. Er gab Fernsehinterviews, traf sich mit Politiker:innen, wurde zu Konferenzen eingeladen. Allerdings betont er immer wieder, kein Anführer zu sein. Die Gruppe gibt sich bewusst horizontal, bisweilen anarchistisch, und will sich nicht von Parteien oder Gewerkschaften vereinnahmen lassen. Eine linke Partei bot Galo an, ihn als Kandidaten für die Kommunalwahl aufzustellen. Doch der lehnte ab. »Ich bin Politiker der Straße, das reicht.«

Dass Essenslieferant:innen für ihre Arbeitsrechte kämpfen, ist bemerkenswert. Denn die Branche gilt als schwer mobilisierbar für Arbeitskämpfe. »Die technologische Entwicklung hat das Verständnis von Arbeit verändert«, sagt Flávia Silva, Projektkoordinatorin des Regionalbüros des DGB-Bildungswerkes in São Paulo. »Viele Lieferanten fühlen sich nicht mehr als Arbeiter, weil sie keine traditionellen Anstellungsverhältnisse haben.« Und die Gewerkschaften, die formell beschäftigte Industriearbeiter:innen vertreten, täten sich mit dieser neuen Art der Arbeiterklasse immer noch schwer. Allerdings hätten einige Gewerkschaften begonnen, die Bewegung zu unterstützen. Ein langsames Umdenken, meint auch Galo. Und wie geht es weiter? Laut dem linken Lieferanten soll bald eine eigene Gewerkschaft gegründet werden. Die »Antifaschistischen Lieferanten« sollen aber trotzdem weiter aktiv bleiben. Denn die wichtigsten Kämpfe, meint Galo, finden auf der Straße statt – oder auf zwei Rädern.

Aktuelle Ergänzung des gewerkschaftlichen Arbeitskreises »Solidarität mit brasilianischen Gewerkschaften«: An den Karnevalstagen 2022 hat es erneut in mehreren Städten des Landes Arbeitsniederlegungen gegeben. Ende März/Anfang April haben erneut in 16 Städten Streikaktionen stattgefunden. Zu den bisherigen Forderungen kam noch hinzu, dass ein Ausgleich für die enorme Erhöhung der Treibstoffpreise (Benzin 19 Prozent, Diesel 25 Prozent) gezahlt werden müsse.

** Niklas Franzen ist Journalist und lebte bis vor wenigen Monaten in São Paulo, wo er für Zeitungen wie taz und nd berichtete. Quelle: www.nord-sued-netz.de*

Alle Texte beim DGB-Bildungswerk zum Download erhältlich unter: https://www.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/pdf-upload/2022-04/Brosch%C3%BCre_Brasilien-Aktuell-2022.pdf

Der zweite Sommer der Anarchie

El Entusiasmo ist ein leidenschaftlicher Dokumentarfilm über den libertären Aufbruch in Spanien nach dem Tod des Diktators Franco. Durch die Explosion der Diversität der Lebenswelten und der Streiks wurde die nahezu zerschlagene anarchosyndikalistische CNT in zwei Jahren zu einer Massenorganisation. Ab 23. Juni im Kino.

»Nach Francos Tod schien alles möglich«, so der deutsche Untertitel des Filmes über die Situation in Spanien nach dem 20. November 1975. Aber Franco starb friedlich im Bett, anders als in Portugal ein Jahr zuvor gab es keine Revolution. »Franco ist gestorben, aber nicht der Franquismus«, hieß es 2020 in der Kulturzeitschrift »Neo2« im Vorspann eines Interviews mit dem Regisseur von »El Entusiasmo«, Luis E. Herrero.

Als Franco starb, befand sich seine Diktatur nicht nur deswegen in einer schweren Krise. Seine Nachfolge hatte er geregelt. Von 1939 bis 1975 wurde unter Franco jede Opposition unterdrückt.

Aber seit Beginn der sechziger Jahre regte sich verstärkt Widerstand. 1959 trafen sich im Baskenland ein paar Jugendliche in einem Jesuitenkloster, um die Gruppe »Euskadi ta Askatasuna« zu gründen, ETA. 1960 schlossen sich von der Kommunistischen Partei PCE und linkskatholischen Basisgruppen unterstützte betriebliche Gruppen von Arbeiter:innen zu den Comisiones Obreras, CCOO, zusammen. Die alten Gewerkschaften wie die Confederación Nacional del Trabajo, CNT, waren nach dem Sieg Francos verfolgt und aufgelöst worden. Ende der 60er Jahre entstanden an den Universitäten klandestine, libertäre, maoistische, linksradikale Gruppierungen. Die reformresistente Diktatur antwortete mit Repression. Die streng hierachisch aufgebaute Wirtschaft mit großen Staatsbetrieben geriet in die Krise, die soziale Kontrolle glitt dem Regime aus den Händen. Anfang der 70er Jahre war Spanien eines der OECD-Länder mit den meisten Streiks. Zeitschriften für alternative Jugendkulturen entstanden, für subtil subversive Comix. In Barcelona überfielen Mitglieder der rätekommunistischen Stadtguerrillagruppe Movimiento Ibérico de Liberación Banken, um mit dem Geld Streikende oder auch klandestine Druckereien für verbotene Bücher und Zeitungen zu unterstützen. Als ihr Mitglied Salvador Puig Antich im März 1974 hingerichtet wurde, kam es zu Unruhen in Barcelona.

El Entusiasmo beginnt in den von Konfrontation, Repression und einer Verunsicherung der Machtapparate geprägten letzten Jahren der Francodiktatur. Die transformierte sich über mehrere Jahre hinweg in eine konstitutionelle Monarchie mit freien Wahlen, dieser Übergang von der Diktatur zur bürgerlichen Demokratie wird in Spanien als Phase der Transición bezeichnet. Die Apparate von Polizei und Justiz bestanden unverändert fort, wofür in der Opposition das Sprichwort entstand »dieselben Hunde, aber mit anderen Halsbändern«. Das Handeln staatlicher Institutionen war von einem Nebeneinander durchaus widersprüchlicher Handlungen bestimmt. So konnten die 1939 ins Exil geflüchteten alten Anarchosyndikalisten nach Spanien zurückkehren, während in den Gefängnissen noch politische Gefangene saßen, weil sie versucht hatten, die CNT neu aufzubauen. Doch schon bevor sie legalisiert wurde, traf sich die CNT wieder öffentlich. Die Schwäche der Diktatur war offenkundig. Und so hatten alte, ehemals in der CNT Aktive einen Traum: die soziale Revolution von 1936 zu vollenden.

El Entusiasmo zeigt, wie sich die Anarchosyndikalisten neu zusammenfinden. Die CNT war bis zum Sieg Francos ein entscheidender Faktor in der spanischen Gesellschaft, jetzt erlebte sie eine Renaissance.

Der ebenso temporeich wie gekonnt geschnittene Film montiert parallel und immer wieder in Großereignissen kulminierend die Generation der anarchistischen Großväter und -mütter, die 40 Jahre lang in der Francodiktatur überlebt hatten, und eine junge Generation, die sich selbst und die Gesellschaft von jeder Unterdrückung und Norm befreien wollten.

Der Übergang von der Diktatur zur Demokratie war nicht nur ein Umbruch vieler Institutionen des Staates, wie der Regisseur im Interview in »Neo2« erklärt: »[D]ies fand auch in allen anderen Facetten des öffentlichen Lebens statt. Im sozialen und kulturellen Bereich fanden regelrechte Explosionen statt«. Plötzlich waren Frauen als handelnde Subjekte im öffentlichen Raum präsent, Arbeitende waren nicht mehr dazu verdammt, brav zwischen Fabrik und Hochhaussiedlung hin und her zu pendeln. Die Innenstädte waren nicht mehr nur für genormte Kleinfamilien da, die Versammlungssäle nicht mehr nur für Männer mit Schlips und Kragen. El Entusiasmo lässt die Diversität hochleben, das Aufbegehren gegen 40 Jahre klerikal-faschistische Diktatur, das Erproben neuer Lebensformen, freier Liebe und Körperlichkeit, nichtkommerzieller Stadtteilräume, avantgardistisches Theater, Rock, Punk und Free Jazz, freien Sprechens und Streitens, für Gleichberechtigung und Emanzipation. Neben der Arbeit wollen auch die Lebenswelten revolutioniert werden.

Die Bilder des Filmes sind so faszinierend unkonventionell und gegen die Sehgewohnheiten wie die Inhalte. Die Akteurinnen und Akteure können frei sprechen, ihr Handeln wird nicht aus dem Off kommentiert – hier sind die Gezeigten handelnde Subjekte.

So kommen bei den Dokumentaraufnahmen von der ersten Massenversammlung der CNT im März 1977 auf der Plaza de toros von San Sebastián de los Reyes, einer Vorstadt von Madrid, Aktivist:innen zu Wort. Wie Fernando Carballo, Aktivist der CNT, der 1964 verhaftet wurde beim Versuch, einen Anschlag auf Franco zu verüben. 26 Jahre saß er in franquistischen Gefängnissen. Im Januar 1977 wurde er freigelassen, zwei Monate später hält er eine kämpferische, das Publikum bewegende Rede vor hunderttausend Zuhörenden.

Cafeteria im zapatistischen Caracol Oventic, 2008. *Foto: Redaktion*

Für das Selbstverständnis der CNT ist der Antiautoritatismus entscheidend, ebenso die eigenverantwortliche Selbstorganisation, die Ablehnung der Repräsentation durch Stellvertreter. Im Film erzählt eine Historikerin, wie es für viele jugendliche Zuhörende ein Erlebnis war, dass jemand öffentlich über Erniedrigung und Ausbeutung und für das Aufbegehren dagegen redet – offensiv, ohne Angst und Zurückhaltung.

Diese Momente des Bruchs, der kraftvollen Negation der Verhältnisse so zeigen zu können, ist das Verdienst der »Zelluloid-Guerrilla«, wie der Regisseur sie nennt: Am Rand und gegen die spanische Filmindustrie bildete sich in den 70er Jahren eine alternative visuelle Gegenöffentlichkeit: Filmkollektive und Videogruppen. Wie in Westdeutschland auch zu dieser Zeit, entstanden so zahlreiche Filme – aus den Bewegungen, für die Bewegungen. Auf der spanischsprachigen Website von El Entusiasmo ist das reichhaltige Material aufgelistet, welches für El Entusiasmo genutzt und zugänglich gemacht wurde – zum Großteil kommen die damaligen Filme jetzt so wenigstens in Auszügen ins Kino: 21 Dokumentarfilme und sieben Videos. Grobkörnige Bilder beim Zelluloid, leicht verrauschte Bilder bei den Videobändern – was anderswo als Stilmittel zum Aufpeppen verwendet wird, hier ist es gar nicht anders möglich.

Wir sehen Aufnahmen von Streikversammlungen, auf denen ganz im Sinne der CNT basisdemokratisch über das weitere Vorgehen diskutiert und entschieden wird – wo üblicherweise nur Repräsentanten von Kapitalseite und Gewerkschaften Statements abgeben, ist hier unmittelbar zu hören, was die Streikenden denken und fordern, woran sie zweifeln, wofür sie kämpfen.

Der linken Zeitung »El Salto« erklärte der 1976 geborene Regisseur, der den gesamten Film mit zwei Assistenten auch selbst geschnitten hat, wie er sich die Zeit der Transición durch die Sichtung der Filme und viele Interviews angeeignet hat: »Während der 70er Jahre wurden viele Filme mit sozialen und politischen Inhalten gedreht, die antifranquistisch waren, und die am Rande der Industrie in klandestin produziert, vertrieben und gezeigt wurden«. Es war schwierig, an die Filme heranzukommen – keine offizielle Institution hat sie gesammelt. Herrero spricht anerkennend von einer »Guerrilla des Zelluloids, die ihre Kameras in den Dienst des Kampfes gegen die Diktatur gestellt hat«. Und nennt beispielhaft das Kollektiv Cine de Clase, Kino der Klasse rund um Helena Lumbreras und Mariano Lisa, die Cooperativa de Cinema Alternatiu, Kooperative des alternativen Kinos, das Kollektiv Penta oder die Videogruppe Video Nou – die allesamt mit Auszügen in El Entusiasmo und zum ersten Mal alle gemeinsam in einem Film vertreten sind.

Eine solche Materialfülle aufzubereiten hat auch seine Tücken: Viele Sequenzen sind zu schnell getaktet, vieles wird zu kurz abgehakt und ist für ein Publikum, das mit der spanischen Zeitgeschichte der letzten fünfzig Jahre nicht vertraut ist, zu voraussetzungsreich. Dies zeigt sich auch bei der Filmmusik. Da werden zahlreiche Titel kurz angespielt, etwa jazzig Orquestra Mirasol, punkig La Banda Trapera del Río, Perucho's, La Propiedad es un robo, Morfi Grei, Loquillo & Los Intocables… Aber wer die Bands nicht kennt, dem erschließt sich der musikalische Aufbruch der Jahre nach Francos Tod nicht. Auch die Rezensionen in linken spanischen Medien legen viel Wert darauf, den politischen und sozialen Hintergrund des Filmes zu erklären. Dabei ist auch so ein schöner Text herausgekommen wie »Das fantastische Sommerlein der Anarchie«, in dem Pablo Elorduy in »El Salto« schrieb: »Der zweite Sommer der Anarchie zeigte sich in Kollektivitäten und anonymen Figuren, in einer verstreuten autonomen und antikapitalistischen Bewegung, die auftauchte in den 70er Jahren, in versprengten Lesungen, neuer Musik und Kämpfen für den Bruch mit der Fabrikgesellschaft, und sah die Confederación Nacional del Trabajo auferstehen, die Gewerkschaft, welche seit den 20er Jahren die Arbeiterkämpfe unterstützte und die kurze Revolution von 1936 ermöglichte«.

Gaston Kirsche

El Entusiasmo, Spanien 2018, 80 min, Dok-Film, HD, Spanisch/Katalanisch mit deutschen Untertiteln, FSK: noch offen. Kinostart: 23. Juni 2022. Regie, Drehbuch und Schnitt: Luis E. Herrero

Beschauliches

Aufruf zur Unterstützung!

Sold City – der neue »Film von Unten« von Leslie Franke und Herdolor Lorenz

2021 haben sich die Hauspreise in Deutschland durchschnittlich um 14,3 Prozent verteuert – in den Städten weit mehr als auf dem Land. Wer in diesen Zeiten als Student:in ein WG-Zimmer sucht, muss nicht nur ein »Casting« bestehen. Sie oder er zahlt in den meisten deutschen Hochschulstandorten für das eine WG-Zimmer nun schon zwischen 500 – 600 Euro Miete! Das sind zwischen 58 Prozent und 59 Prozent des Bafög-Höchstsatzes, den allerdings die wenigsten bekommen. Alle, deren Studium nun schon ein paar Jahre her ist und die sich vielleicht daran erinnern, was sie damals für ein WG-Zimmer bezahlt haben, werden schnell merken, dass sich die ökonomische Situation für Studierende dramatisch verschlechtert hat. Während viele Student:innen früher nur während der Vorlesungsfreien Zeit einer Lohnarbeit nachgehen mussten, können es sich heutige Studierende kaum noch leisten, nicht große Teile ihrer Zeit in schlecht bezahlte Jobs zu investieren. Dieser Zeitverlust, in Verbindung mit der Tatsache, trotz Arbeit permanent abgebrannt zu sein, bedeutet einen massiven Einschnitt in die Freiheit aller Studierenden. Der Film möchte der Frage nachgehen, wie es zu solch enormen Veränderungen kommen konnte, und das trotz des technischen Fortschritts, trotz der fortschreitenden Produktivität. Warum haben wir heute nicht viel mehr Zeit bzw. Freiheit? Falls genug Spenden zusammen kommen, wird der Film versuchen auf genau diese Fragen Antworten zu geben.

Wie ihr das Projekt unterstützen könnt, findet ihr unter: www.sold-city.org

Oder einfach direkt so:
Empfänger: SOLD CITY, GLS Bank,
IBAN: DE49430609672020346200
BIC: GENODEM1GLS

»links« lebt!
Politische Diskussionen und Interventionen in der Online-Zeitung www.links-netz.de
linksnetz

»Eine durch und durch patriarchale Herrschaftsform«

Im Gespräch mit Kai Lindemann* zur »Politik der Rackets«

Im Frühjahr 2022 erschien im Münsteraner Verlag Westfälisches Dampfboot Kai Lindemanns Buch »Die Politik der Rackets. Zur Praxis der herrschenden Klassen«. Nun ist der *express* ein Frankfurter Kind (wo nicht Offenbacher) und der eine oder die andere weiß, worum es bei dem Begriff geht. Selbstverständlich ist das aber nicht.

Aber auch, wenn einem der Begriff »Racket« jenseits des weißen Sports zum ersten Mal unter die Augen kommt, so besticht doch der Untertitel: Praxis der herrschenden Klassen. Legionen von Sozialwissenschaftler:innen untersuchen die arbeitenden und lohnabhängigen Klassen, die Herrschenden bleiben oftmals erschreckend unerforscht. Sie verraten ja auch nicht so gerne, was sie tun…

express: *Erst mal ganz kurz und knapp für die Unbeschlagenen: Was ist ein Racket, wenn es kein Tennisschläger ist?*

Blockupy-Feiern 2012, links hinter dem Bankraub-Banner Mitglieder der express-Redaktion *Foto: Redaktion*

Kai Lindemann: Das Racket ist ein amerikanisches Slang-Wort. Es bezeichnet ursprünglich eine Bande, die Schutzgeld erpresst. Später wurde es auch für jeden einträglichen, illegalen oder legalen Job verwendet mit der Frage »What's your Racket?«

In den 1930er Jahren zog es in den kritischen, sozialwissenschaftlichen Diskurs ein. Es wurden mit ihm die korrupten Gewerkschaftsführer des *Big Labor* im *New Deal* kritisiert. Hier haben es Horkheimer und Adorno in ihrem amerikanischen Exil »aufgeschnappt«, weil es vor dem Hintergrund der ausgebliebenen Emanzipation der Arbeiterklasse deren Angleichung an Herrschaftspraxen der bürgerlichen Klassen am prägnantesten beschreibt. Der Begriff bietet sich auch deshalb an, weil er vier Dimensionen der Herrschaftspraxis vereint:

1. Die Tatsache, dass undemokratische bzw. illegitime Herrschaft qua Privileg, Eigentum oder Gewalt immer einen Verschwörungscharakter besitzt.
2. Die Analogien zwischen legaler und illegaler Herrschaftspraxis.
3. Den Ausbeutungscharakter von Herrschaft, der die Gewährung eines Beuteanteils impliziert – mit einem klaren Klassenbezug.
4. Die Kontingenz dieser Herrschaftspraxis, denn nicht überall und ständig handeln herrschende Klassen korrupt, aber sie haben das archaische Racketmuster qua ideologischer Dominanz im Kapitalismus verinnerlicht. Hierüber müssen sie ihr Verhältnis zur Staatlichkeit determinieren.

Deutlich wird in deiner Arbeit, dass sich Rackets verändern. Die aktuelle Form ist die neoliberale – was unterscheidet neoliberale Rackets von, sagen wir, »klassischen«?

Wir leben im Zeitalter der größten materiellen Ungleichheit in der Menschheitsgeschichte. Selbst der Begriff der Refeudalisierung bringt es nicht mehr auf den Punkt. Wir müssen in vorkapitalistischen Zeitaltern lange nach *Super Rich* suchen, die über ähnlichen Reichtum verfügen wie Bill Gates, Jeff Bezos oder auch andere Oligarchen aus China, Russland und Indien.

Rackets sind Bestandteile der herrschenden Klassen, die über ihre Praxis deutlich werden. Horkheimer wollte mit den Rackets eine »Theorie der politischen Praxis der herrschenden Klassen« begründen. Rackets sind die »Grundform der Herrschaft« und bedienen sich der Prinzipien der Staatlichkeit. Die »Entthronung der Politik« im neoliberalen Staat bietet ihnen autonome Handlungsspielräume, mit denen sie Staatsaufgaben übernehmen können. Wir sehen das an den Souveränitätsansprüchen der Silicon-Valley-Konzerne, *Failed States*, den Selbstregulierungen der Finanzmärkte, privaten Schiedsgerichten und den Privatisierungen von staatlichen Aufgaben. Dieses Argument ist in meinem Buch breiter ausgeführt. Mir ist es auch deshalb wichtig, weil die Linke mit ihrer Kritik oft zu fixiert auf formale Staatlichkeit ist und darüber die herrschende Klasse und ihre Praxis aus dem Blick verliert.

Die Beschreibung der Rackets hat immer etwas Mafiöses. Das kann ganz verschiedene Implikationen haben. Traditionell wurden die US-amerikanischen Gewerkschaften als Rackets beschrieben…

In meinem Buch betrachte ich in klassisch marxistischer Weise das Kapital immer als soziales Verhältnis und nicht als Struktur, Form oder Person. Das heißt: Klassenverhältnisse sind immer durch die Praxis der herrschenden Klassen determiniert.

Illegale Rackets, ob Mafia oder korrupte Gewerkschaftsbosse, sind *nur* Imitationen der Praxis der herrschenden Klassen, um gegen sie bestehen zu können. Also da, wo die »Rechtsform« den subalternen Klassen geringe Spielräume für Widerstand in der Arbeitswelt bietet, müssen sie auf die »archaische« Praxis der herrschenden Klassen zurückgreifen. Mafiosi wollen immer herrschende Klasse sein, werden aber nie dazu gehören.

Kai Lindemann, »Die Politik der Rackets, Zur Praxis der herrschenden Klassen«, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2022ISBN 978-3-89691-067-7. 155 Seiten, 16,– Euro.

Meine Interpretation der Schriften von Horkheimer und Adorno führt nicht zu der Annahme, dass die Gesellschaft nur so von Rackets wimmelt, wie von manchen Racket-Interpreten gerne argumentiert wird. Im Ursprungstext »Das Racket und der Geist« ist der Begriff ganz klar auf die herrschende Klasse bezogen, alles andere ist Imitation.

Ein paradigmatisches, wenn auch bei Weitem nicht das einzige Beispiel für ein aktuelles neoliberales Racket scheint mir das System Putin zu sein, oder?

Ja, die Analyse und Beschreibung des Putin-Rackets hat Konjunktur. Das Putin-Racket ist eigentlich ein neoliberales Racket mit nationalistischem Bias. Als Russland in den 1990er Jahren bankrott war, hat die westliche Beraterindustrie – oft im Gefolge des IWF – ein Oligarchensystem nach dem Modell der Pinochet-Herrschaft konstruiert. Dazu gibt es im Übrigen ein schönes Zitat von Putin (siehe die Beiträge von Slave Cubela und Bernd Gehrke im *express* 4/2022, Anm. d. Red.). Das zentrale Merkmal des Putin-Rackets ist die Verflechtung seiner Oligarchen mit westlichen Rackets in Steueroasen und auf den Finanzplätzen. Deshalb sind die gegenwärtigen Sanktionen halbherzig und betreffen hauptsächlich die ärmeren Klassen in Russland und Europa. Thomas Piketty hat den Vorschlag für ein Finanzregister gemacht, das ausnahmslos das Putin-Racket mit seinen Oligarchen treffen würde. Allerdings wären davon auch viele Komplizen im Westen betroffen.

Auf der »anderen« Seite der gleichen Münze finden wir Bezos, Musk, Zuckerberg & Co. Wie unterscheidet sich ihre Art der Rackets von den üblichen »neoliberalen Formen«? Wächst hier eine neue Version der Rackets heran – oder finden wir eine neue Version eher im »Modell Putin«?

Ich weiß nicht, welche Racketform die der Zukunft ist. Heutige Rackets sind sehr ähnlich – auch im Zuge des globalisierten Kapitalismus. Ich weiß nur, dass viele von ihnen vergänglich sind. Neue Rackets passen sich politischen und rechtlichen Formen oft an. Das Racket hat keinen Generalplan, es ist nicht Bestandteil eines Generalkartells, denn das würde die Dynamik in den herrschenden Klassen gefährden. »Starre« Rackets sind dem Untergang geweiht – so urteilte Horkheimer schon früh über die sowjetischen Rackets. Die Dynamik ist Bezos, Musk und Zuckerberg bewusst. Wir sehen das an ihrer Firmenpolitik, an ihren stets dynamischen Interaktionen mit den Finanzmärkten und ihrer sich wandelnden Komplizenschaft mit politischem Personal und anderen *Super Rich*. Diese Dynamik mache sie an zwei Kategorien fest: der Komplizenschaft und der Beutegemeinschaft. Wenn also die Dynamik gewährleistet ist, hat das Racket auch eine Kontinuität, ob als Putin-Racket oder einem Silicon-Valley-Racket um Peter Thiel.

Racket-Herrschaft profitiert nur zeitlich begrenzt von autoritären Regimen. Denn hier besteht ein Widerspruch, weil Autoritarismus ihre Dynamik gefährdet. Wir sehen das in China, wo permanent mit gewissen »Säuberungen« die Rackets dynamisch gehalten werden. Oder man kann es auch anders sagen: Die herrschenden Klassen können nicht nur aus »altem Geld« und »alten Privilegien« bestehen, dann wären sie dem Untergang geweiht.

Ingrid Kurz-Scherf hat auf eine Rezension von Peter Kern zu Deinem Buch hin die Frage aufgeworfen, ob du auch den Gender-Code der Rackets decodierst. Wie wäre ein solcher, in Kürze, zu definieren?

Eigentlich ist der Einwand fast banal, denn das Racket ist wie die Mafia eine durch und durch patriarchale Herrschaftsform. Wir reden hier die ganze Zeit nur über Männer in den Rackets und wenn wir uns die Oligarchen, Konzernvorstände, Fondsmanager etc. anschauen, dann sehen wir, dass sie zu mehr als 90 Prozent aus Männern bestehen. Das Racket ist gewissermaßen der materielle Gendercode der Herrschaft und damit ebenso alt wie Sexismus und Rassismus. Ich will damit nicht sagen, dass es bei der Mafia oder in den herrschenden Klassen keine Frauen gibt, die auch korrupt und gewaltförmig agieren. Aber da, wo sie agieren, ist immer noch das Patriarchat in voller Blüte.

In Deinem Buch schreibst Du resumierend: »Die […] basisorientierte Kurzsichtigkeit der populären Klassenpolitik des Organizing könnte sich stärker über das Racket-Muster auf die politische Praxis der herrschenden Klassen fokussieren« (S. 140). Wie könnte das konkret aussehen?

Ich möchte damit keinesfalls die Erfolge des Organizing in Abrede stellen. Mir geht es darum, dass wir nicht allein von »unten« das Kapitalverhältnis einschränken werden, noch es abschaffen können. Es braucht gesellschaftspolitische Ideen, wie diese Praxis – also das Racketmuster – konsequent eingehegt werden kann. Wir waren damit schonmal weiter in der Arbeiter:innenbewegung, denn Klassenpolitik ist in erster Linie Arbeitsmarktpolitik. Wir müssen Arbeit ebenso monopolisieren, wie sich Kapital monopolisiert. Zum Beispiel über Formen des Gent-Systems, in dem die Gewerkschaften den Arbeitsmarkt verwalten. Wir müssen auch wirtschaftsdemokratische Alternativen stärken, wie Genossenschaften. Insbesondere in unserem entpolitisierten Zeitalter sollten kollektive Identitäten und Interessen der Arbeiter:innen gestärkt werden, damit ihrer individualistisch-liberalen Demobilisierung Einhalt geboten werden kann.

** Kai Lindemann ist Gewerkschaftssekretär beim DGB Bundesvorstand in Berlin. Er hat in Frankfurt am Main studiert und über politische Korruption promoviert. Seit vielen Jahren publiziert er u.a. zum Racket-Begriff der Frankfurter Schule.*

Diktatur der Anpassung

Wolfgang Hien* über Hermann Buerens »Bewegt euch schneller!«

Vor rund zwanzig Jahren versammelten sich im Bundesstaat Utah einige Software-Entwickler und Software-Manager, um darüber nachzudenken, wie Projekte schneller, effektiver und effizienter bewerkstelligt werden können. Es ging ihnen darum, Arbeitsprozesse deutlich flexibler, an veränderte Bedingungen deutlich angepasster und möglichst frei von starren Vorgaben unter Ausschöpfung der kollektiven Intelligenz der Mitarbeitenden und den Möglichkeiten der »kybernetischen Intelligenz« zu gestalten. Sie fanden für ihre konzeptionelle Idee den Begriff der »Agilität«. Ziel war, Beschäftigte darauf zu konditionieren, möglichst in Echtzeit auf Marktbewegungen zu reagieren. Seither entstand eine Vielzahl von Varianten neuer Managementmethoden, die sich an der Leitidee der Agilität orientieren, und seit einigen Jahren kommt diese neue Managementmethode weit über den IT-Sektor hinaus auch in vielen anderen Branchen zur Anwendung. Es lässt sich darüber streiten, ob dies »alter Wein in neuen Schläuchen« ist. Tatsache ist, dass dieses Konzept in vielen Arbeitsbereichen wirkmächtig ist und die Beschäftigten zwingt, sich in vielen Aspekten ihrer Arbeit umzustellen, sich mit neuen Anforderungen konfrontieren zu lassen und letztlich erheblich höheren Arbeitsbelastungen zu unterwerfen. Hermann Bueren hat – basierend auf einer Artikelserie, die er im Frühjahr 2020 für den *express* geschrieben hat – all diese Aspekte zusammengetragen und in ~~zu~~ einer umfassenden und konzisen Darstellung zusammengeführt.

»Bewegt Euch schneller!« ist ein Handbuch für Beschäftigte und deren Interessenvertretungen. Es ging dem Autor nicht nur darum, eine arbeitssoziologische Studie zu schreiben, sondern zugleich eine Handreichung für Mitbestimmungsträger:innen, die den Beschäftigten helfen soll, sich gegen die Zumutungen agiler Managementmethoden zu wehren. So enthält das Buch auch ein Kapitel von Ralph Piper, einem ausgewiesenen Experten im Bereich des Arbeitsschutzrechtes, über arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Fragen.

Zunächst zur arbeitssoziologischen Ebene: Bueren stellt sieben verschiedene Aspekte des agilen Arbeitens vor, die er auch als unterschiedliche Methoden beschreibt. Diese können in Kurzform wie folgt benannt werden: Arbeiten in Echtzeit, Arbeiten im Projekt, die Instrumentalisierung der Gefühle, Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Teamarbeit sowie die Einrichtung des Arbeitsplatzes. Jedes dieser Kapitel enthält eine möglichst genaue Darstellung der Managementmethode und der Konfliktpotentiale, die die jeweilige Methode birgt. Zumeist wird zudem eine historische Einordnung der spezifischen Aspekte der agilen Arbeit vorgenommen.

Hermann Bueren: »Bewegt euch schneller. Zur Kritik moderner Managementmethoden«. Bremen 2022. 200 Seiten, 18,90 Euro.

Beispielhaft sei der Aspekt »Arbeiten in Echtzeit« referiert: Ausgangspunkt für die Erfinder der agilen Methode war die Beobachtung, dass die bisherige Form der sequenziellen Projektarbeit, bei der oft recht lange Arbeitsschritte nacheinander abgearbeitet werden, schwerfällig, ineffizient und ineffektiv ist. Das agile Konzept versucht, die Arbeitsintervalle wesentlich kurzzyklischer zu takten, Möglichkeiten der gleichzeitigen Abarbeitung zu eröffnen, entlang des Prozesses engmaschig praktische Evaluationsschritte einzubauen und Kundenrückmeldungen schon während des Prozesses zu berücksichtigen. Dass diese Prozessverdichtung zu einer Leistungsverdichtung bei den Arbeitenden führt, ist evident und auch seitens vieler Untersuchungen empirisch gut belegt. Das entstehende und gewollte Gedränge – scrum – erhöht den Stresslevel. Das Srcum-Team fungiert als Steuerungs-, Kontroll- und Disziplinierungsinstanz. Können Jüngere und »Topfitte« zuweilen dieses Tempo noch mithalten, drohen Ältere und chronisch Kranke aus diesem Prozess verdrängt und exkludiert zu werden. Sehen Jüngere das agile Arbeiten noch als sportliche und sogar spaßmachende Herausforderung, kann für andere, die nicht mithalten können, schnell das »Aus« kommen.

Bueren untersucht auch die sprachliche Ebene: Die von Managements gern benutzte Rede von Selbstbestimmung und Autonomie entlarvt sich aus Betroffenenperspektive als Ideologe. Tatsächlich sind Anpassung, Selbstveränderung, Selbstoptimierung und Selbstorganisation im Sinne des Unternehmensziels gemeint. Es ließe sich auch von gruppendynamisch eingebetteter subjektivierter Taylorisierung sprechen. Im Fortgang der Darstellung zeigt der Autor im Detail, wie das agile Konzept bzw. die mit diesem Konzept operierenden Unternehmensberater und Managements versuchen, in die Gefühlswelt der Beschäftigten einzudringen, »Ausnutzungspotentiale« zu eruieren und eine »Kultur der Sieger und Erfolgreichen« zu etablieren.

Sitz der Redaktionszentrale und Arbeitsplatz der express-CEOs mit begrünter Aussichtsplattform – und Einsicht in die wichtigsten Umschlagsplätze des Frankfurter Schwarzmarkts *Foto: Redaktion*

Bueren diskutiert eine Vielzahl von Details, Bezügen und Ebenen des Problems, dessen Merkmale er mit einem »Mehr«, einem »Schneller«, einem »Blinder« und einem »Dümmer« charakterisiert. Dazu gehören auch neue Formen der digitalen und kybernetischen Steuerung, die nur scheinbar die alten Hierarchien ersetzen. Nunmehr geben Algorithmen die Prozesse vor, aber es sind Algorithmen, die vom Unternehmensziel und seinem Konkurrenz- und Profitinteresse bestimmt werden. Das Glitzerkleid der agilen Arbeit verführt; darunter steckt die harte Kontur des Zwangs. Vorgeschoben wird die Illusion, mensch mache sich die Künstliche Intelligenz zunutze; in Wahrheit macht die KI blind und dumm. Wenn ein tatsächlich intelligenter Ausweg eingeschlagen werden soll, so der Autor, also ein Weg, »der dem Anspruch folgt, Technik nicht dem Diktat eines algorithmic managements, sondern den Interessen der Werktätigen und überhaupt gesellschaftlich emanzipativen Interessen unterzuordnen, dann hilft gestern wie heute nur die scharfe kategoriale Kritik der Verhältnisse, kritische wissenschaftliche Analyse gepaart mit solidarisch-politischer Aktion, und diese fängt im Teilen von Wissen und dessen Reflexion an.« (S. 288). Der Rezensent kann sich dieser Einschätzung nur anschließen: Möge das Buch einen wirksamen Beitrag dazu leisten. Bueren hat ein hervorragendes Handbuch moderner Managementmethoden vorgelegt, das sich um das Thema der agilen Arbeit rankt. Etwas Ähnliches gibt es – jedenfalls aus Sicht des arbeitenden Menschen – bislang nicht. Das Buch ist für Betriebs- und Personalräte unverzichtbar.

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

Antipasti

Innergewerkschaftliche Demokratie – auch im Krieg

Offener Brief der ver.di-Jugend

Am 23. April 2022 fand in Frankfurt a.M. ein Kongress des Bündnisses »Jugend gegen den Krieg statt«, u.a. getragen und organisiert durch die ver.di-Jugendgliederungen Frankfurt a.M., München und Südwestfalen. Darüber war der Bundesvorstand von ver.di offensichtlich derart erbost, dass er, u.a. durch die Androhung rechtlicher Schritte, Druck auf die Organisator:innen ausübte, um die Löschung der Logos der ver.di-Jugendverbände von der Homepage des Kongresses durchzusetzen. Bis heute versäumte es der Bundesvorstand, diesen Vorgang inhaltlich zu Begründen. Die ver.di-Jugendverbände wollen sich diesem Druck nicht beugen und haben einen offenen Brief geschrieben, in dem sie eine Stärkung der innergewerkschaftlichen Demokratie fordern.

Nachzulesen ist der Brief hier: https://www.jugendgegenkrieg.info/offener-brief/

Prämien für neue Abos

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

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

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

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

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

Ich zahle

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

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.
Redaktionsanschrift: express-Redaktion Niddastraße 64, 60329 Frankfurt a.M., Tel. (069) 67 99 84, *email:* express-afp@online.de, www.express-afp.info, www.labournet.de/express
Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr
Bezugspreise: Einzelheft 4,00 Euro; Jahresabonnement 40 Euro, erm. 20 Euro (Studierende, Auszubildende) und 80 Euro Institutionenabo – einschl. Versandkosten.
Bankverbindung: AFP e.V., Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37 BIC: GENODEF1S12
Abbestellungen müssen bis spätestens 30.9. vor Ende des Kalenderjahres bzw. 3 Monate vor Ablauf des Bestellzeitraumes schriftlich erfolgen.
Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.
ISSN: 0343–5121
V.i.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck, Frankfurt
Layout/Satz: Birgit Letsch, Hanau
Druck: Berliner Zeitungsdruck GmbH, Berlin