

Personalmangel tötet

Streikende der NRW-Unikliniken veröffentlichen Schwarzbuch – von Alix Arnold*

Am 4. Juli 2022, in ihrer bereits zehnten Streikwoche, wandten sich Streikende aus den sechs Unikliniken in NRW an die Öffentlichkeit. In der mit mehr als 500 Menschen vollbesetzten Agneskirche in Köln-Nippes stellten sie ihr »Schwarzbuch« vor. Darin dokumentieren sie die ungeheuren körperlichen und psychischen Belastungen für die Beschäftigten, aber auch Ereignisse, bei denen Patient:innen durch den Personalmangel zu Schaden gekommen sind. Sie machen damit klar, dass es in dieser Auseinandersetzung um einen Entlastungstarifvertrag nicht nur um die Belange der Beschäftigten, sondern auch um die Gesundheit und das Leben der Patient:innen geht.

Angesichts der Unnachgiebigkeit der Unikliniken, die bisher in dieser Tarifaufeinanderetzung noch kein nennenswertes Angebot vorgelegt haben, haben sich die Streikenden entschlossen, das Schweigen über die Missstände zu brechen. Sie wollen diese Zustände nicht weiter verantworten. Das Schwarzbuch enthält Hunderte Berichte aus den sechs Unikliniken in NRW. Zwölf dieser Berichte aus verschiedenen Bereichen und Berufsgruppen trugen Streikende und Unterstützer:innen vor – Berichte, die deutlich machen, wie der Personalmangel und das Profitstreben im Krankenhaus tagtäglich zu unerträglichen Situationen und zu Schädigungen von Patient:innen führen, bis hin zu Todesfällen. Mit diesen schockierenden Berichten haben sie nach mehr als neun Wochen Streik endlich eine größere mediale Öffentlichkeit erreicht. Über die Veranstaltung wurde in der Tagesschau und in zahlreichen anderen Medien berichtet.

Eine Auszubildende berichtet von völliger Überforderung, weil die Examinierten keine Zeit für ihre Einweisung und Einarbeitung haben, und von sexuellen Belästigungen, gegen die trotz Beschwerden nichts unternommen wurde. Sie musste am nächsten Tag wieder alleine die übergriffigen Patienten versorgen. Viele Berichte zeigen die extremen psychischen Belastungen durch das Miterleben von Leiden und Tod. Für Trost oder Gespräche mit Kolleg:innen, um damit besser fertig zu werden, ist keine Zeit. Eine Auszubildende musste einem Patienten auf der Covid-Station durch das Fenster beim Sterben zusehen: »Ich konnte nicht ins Zimmer gehen, und einer sterbenden Person Gesellschaft zu leisten. Nicht wegen Covid, sondern weil wir unterbesetzt waren. Ich musste draußen bleiben, da alle examinierten Pflegekräfte gerade in den Zimmern waren oder andere wichtige Aufgaben zu erledigen hatten. Und so stand ich vor dem Monitor und habe beobachtet, wie der Herzschlag des Sterbenden immer langsamer wurde und die Sauerstoffsättigung immer weiter sank. Ich habe dem Patienten also von draußen beim



Sterben zugeguckt – weil einfach zu wenig Personal da war, um ihn in seinen letzten Lebensminuten zu begleiten.«

Im schlimmsten Fall hat die Unterbesetzung selbst tödliche Folgen. Im Bericht »Todesursache Aspiration« geht es um einen demonten Mann, der gestorben ist, weil niemand Zeit hatte, nach ihm zu sehen: »Herr Klein hatte aspiriert, das heißt er hat sich verschluckt, denn er hatte mit der Fernbedienung des Bettes gespielt und das Kopfteil ganz flach heruntergefahren. Bis jetzt mache ich mir Vorwürfe, dass ich nicht vorher im Zimmer geguckt habe. Hätte ich vorher ins Zimmer geguckt, hätte ich den Patienten vielleicht daran hindern können, mit der Fernbedienung des Bettes zu spielen und hätte so ein Leben gerettet.«

Die Streikenden fordern Entlastung nicht nur für die Pfleger:innen, sondern für alle Berufsgruppen. In »Erstickt im Wartezimmer« berichtet ein Kollege aus dem Patienten-transport, wie sie aufgrund des Personalmangels immer wieder priorisieren müssen, ob sie z.B. erst die Patientin oder die Laborprobe wegbringen. Immer wieder müssen Patient:innen deshalb warten – in diesem Fall mit tödlichem Ausgang: »Meine Kollegin hatte einen sauerstoffpflichtigen Patienten zur Radiologie gebracht. Die Röntgenabteilung war, genau wie wir, schlecht besetzt. Nach seiner Untersuchung musste der Patient drei Stunden auf seine Abholung warten. Er verstarb un bemerkt aufgrund von Sauerstoffmangel, weil kein Personal da war, welches bemerkt hätte, dass seine Sauerstoffflasche leergelaufen war.«

Die zwei folgenden Beispiele machen den Hintergrund der Misere deutlich: die Profit-

orientierung des Gesundheitssystems. Besonders krass ist der Fall eines schwerkranken Kindes, das aus Kostengründen – um keine nicht so dringenden Operationen verschieben zu müssen – erst gegen Abend behandelt wurde, als nicht mehr genügend Personal da war:

»Im Kinderherzkatheter steht seit über einem Tag ein schwerkranken Kind von der Intensivstation auf dem Plan. Das Kind ist bewusst an letzter Stelle, also in den Abendbereich geplant. Davor stehen drei elektive Herzkatheteruntersuchungen. Wieso die dringlichen Fälle zuletzt geplant werden? Ganz einfach, da diese ja auf jeden Fall laufen müssen, werden zuerst die elektiven Fälle gemacht, damit davon bloß keiner verschoben oder abgesagt werden muss, damit die Zahlen stimmen. ALLEN Beteiligten, für die Organisation Verantwortlichen ist bewusst, dass am Nachmittag und Abend nur eine knappe Notbesetzung, sowohl pflegerischer als auch ärztlicherseits, da ist. Trotzdem wurde dieses Kind um 17.30 Uhr entgegen allen Bedenken eingeleitet. Als ich ankomme, frage ich: »Und was mache ich, wenn der Spätdienst um 20.00 Uhr geht? Dann stehe ich hier allein da, obwohl das Kind zwei Leute mindestens braucht.« Daraufhin wird mir gesagt, bis 20.00 Uhr sei man fertig. Der Spätdienst geht um 20.00 Uhr, um 20.45 Uhr fangen wir an zu reanimieren, mein Anästhesist und ich sind allein. Uns fehlen mindestens vier Hände, um optimal zu reanimieren, das Kind stirbt fast. Das Kind hat überlebt, ich habe um 1.00 Uhr nachts, als ich fertig war mit Aufräumen, geweint. Wäre der Eingriff bei dem Kind im Tagbetrieb durchgeführt worden, hätten wir

genug Fachpersonal gehabt und das Kind wäre besser versorgt gewesen. Es zählen nur die Zahlen, auf mein Drängen, dass wir schwerstkranken Kinder nicht als Letztes machen und dieser Fall aufgearbeitet wird, ist außer kurzen Gesprächen NICHTS passiert. Ein paar Wochen später ist genau das Gleiche wieder passiert. Unterbesetzung wird ignoriert. Egal ob Kind oder Erwachsene, Hauptsache, das Geld stimmt.«

Auch die Kolleg:innen im Case-Management, die die Bettenplanung machen, sind mit der Profitorientierung konfrontiert, wenn es zu wenige freie Plätze gibt:

»Nun entscheidet der zuständige Arzt/Ärztin, welcher Patient aufgenommen werden soll. Nehmen wir den gesetzlich versicherten Patienten mit dem Verdacht auf eine schwere Erkrankung auf oder nehmen wir den privat versicherten Patienten auf, der alle drei Monate zur Verlaufkontrolle für ein MRT kommt? So wie befürchtet, der privat versicherte Patient soll aufgenommen werden und hier unser täglich Brot – es zählt nicht der Mensch mit seiner Erkrankung, es zählt, wie viel Geld wir an den Patienten verdienen. Und nun folgt der Anruf – indem ich den nicht privat versicherten Patienten anrufen muss und sagen muss, heute haben wir kein freies Bett, zu viele Notfälle.«

Kolleg:innen aus der Essensausgabe schlagen Alarm wegen medizinischer Notfälle, um die sich sonst niemand gekümmert hätte; ein Kollege aus der CT-Abteilung ist alleine mit dem epileptischen Anfall eines Patienten, dem er körperlich kaum gewachsen ist; ein Kollege muss alleine Nachtschicht in der Notaufnahme machen, in die mehrere Schwerverletzte eingeliefert werden: »In fast

GEWERKSCHAFTEN INLAND

- Alix Arnold: »Personalmangel tötet« – Streikende der Uni-Kliniken in NRW veröffentlichen Schwarzbuch 1
- André Kaufmann: »Was hat unsere Rente bei Investoren verloren?« – Diskussion um »Aktienrente« 4
- Leo Beving: »Welches Organizing brauchen wir?« – Zwischen Krankenhausbewegung und linker Stadtteilpolitik 14
- Sebastian Reeck: »Der ungehörte Notruf« – Das 100-Tage-Ultimatum und der Erzwingungsstreik der Beschäftigten in den Uni-Kliniken NRW 15

BETRIEBSSPIEGEL

- Lars Hirsekorn: »Wenn die Inflation den niedrigen Lohn auffrisst und die Arbeitsbedingungen die Kraft des Körpers aufzehren« 6
- »Inflationärer Gebrauch«, Stimmen zum betrieblichen und tariflichen Umgang mit dem Preisanstieg Streiksolidarität Leipzig und Vertrauensleute: »Mit List(en) und Tücke« – Betriebsratswahlen bei Amazon 2022 8
- Organisieren, Kämpfen, Gewinnen: »Basis stärken« – Einladung zur OKG-Konferenz am 1./2. Oktober in Berlin 16

POLITIK & DEBATTE

- Mathias Grabow und Gregor Kritidis: »Wer dreht an der Spirale?« – Tarifpolitik der Gewerkschaften läuft der Preisentwicklung hinterher 7
- Bernd Riexinger: »Die LINKE in der Krise« – Linke wählt auf Parteitag ihr Führungspersonal und klärt wichtige Richtungsfragen 11
- Harald Rein: »Die desolante Situation der Linken ist auch eine Krise der Erwerbslosenbewegung« 12
- BASTA Berlin: »... sonst ändert sich nix« – Hartz IV heißt bald Bürgergeld 13

BEWEGUNG MIT RECHT

- René Kluge: »Betriebliche Mitbestimmung ganz neu gedacht« – Ein Gesetzentwurf und seine potenzielle Kraft 2

RE-VISITED

- Anton Weerth: »Schillers psychologische Kriegsführung« – über die »Konzertierte Aktion« von 1967 5

REZENSIONEN

- Peter Nowak: »Flaschenpost aus dem proletarischen 1968« – Besprechung zu »Das andere 1968« von Peter Birke, Wolfgang Hien und Herbert Obenland 17
- Daniel Weidmann: »Besiegelte Herrschaft« – Besprechung zu »Stummer Zwang« von Soeren Mau 18
- Ulrich Maaz: »Anschauliche Sozialgeschichte« – Fotogeschichten von Arbeitskämpfen im Hamburger Museum für Arbeit 19
- Torsten Bewernitz: »Klimaschützer in die Produktion!« – Der LabourNet TV-Film »Der laute Frühling« auf der Suche nach der Macht der Klimabewegung 20

KURZES

- Antipasti 12, 16, 17
- Redaktion express: »Vom Begehren nach einer anderen Freiheit getragen« – Einladung zur Jubiläumskonferenz des express am 8. Oktober 2022 18

Bildnachweise

Bebildert haben wir den vorliegenden express mit Auszügen aus dem Comic-Sammelband »Movements and Moments – Indigene Feminismen«, herausgegeben von Sonja Eismann, Maja und Ingo Schöningh, erschienen im Jaja Verlag. Der Sammelband beinhaltet insgesamt zehn verschiedene Comics, deren Zeichner:innen und Autor:innen ausschließlich aus dem Globalen Süden stammen. Obwohl der Feminismus in den letzten Jahren wieder deutlich wahrnehmbarer geworden ist, stehen doch meistens westliche und weiße Erzählungen im Vordergrund. »Movements and Moments« stellt im Gegensatz dazu die Geschichten und Erfahrungen von Black, Indigenous and People of Colour-Aktivist:innen in den Mittelpunkt. In dieser Ausgabe seht Ihr Auszüge aus »Die anarchistischen Cholas« von Vanessa Peñuela und Cesar Vargas, »Zeiten ändern sich« von Chandri Narayan und Sadhna Prasad und »Sangsans Geschichte« von Wipaphan Wongsawang, Supitcha Senarak und Matcha Phorn-In. Wir wollen euch aber auch alle anderen Geschichten aus dem Sammelband ans Herz legen.

Wir danken Verlag, Herausgeber:innen, Autor:innen, Zeichner:innen sowie Filip Kolek, unserem Inspirator und stets zuverlässigen Vermittler in Sachen Grafic Novel!

Bewegung mit Recht, Folge 21

Betriebliche Mitbestimmung ganz neu gedacht

Ein Gesetzentwurf und seine potenzielle Kraft – von René Kluge*

Im April dieses Jahres hat der DGB einen Entwurf für die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vorgelegt.¹ Mitgewirkt haben bekannte Arbeitsrechtler:innen und Vertreter:innen des DGB, u.a. Wolfgang Däubler, Thomas Klebe, Johanna Wenckebach und Micha Klapp. Das Ergebnis ist ein umfassendes Änderungskonzept zu allen Regelungen des gegenwärtigen Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Eine Reihe von Änderungsvorschlägen ist eher kleinerer Natur; meist handelt es sich um Klarstellungen auf Basis aktueller Rechtsprechung. Andere füllen erkennbare Lücken im bestehenden Gesetz, verbessern die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates und den Schutz gegenüber dem Arbeitgeber. Darüber hinaus enthält das Konzept sehr weitgehende und politisch mutige Forderungen, die eine ganz andere Form betrieblicher Mitbestimmung am Horizont erscheinen lassen.

Man erinnert sich beim Lesen an den letzten großen Entwurf des DGB zur Re-

form des Betriebsverfassungsgesetzes von 1998.² Auch dieser war politisch weitreichend, hatte am Ende aber keinerlei Einfluss auf die BetrVG-Reform von 2001. Das lag vermutlich auch daran, dass nur ein Teil des DGB wirklich hinter dem eigenen Konzept stand.³

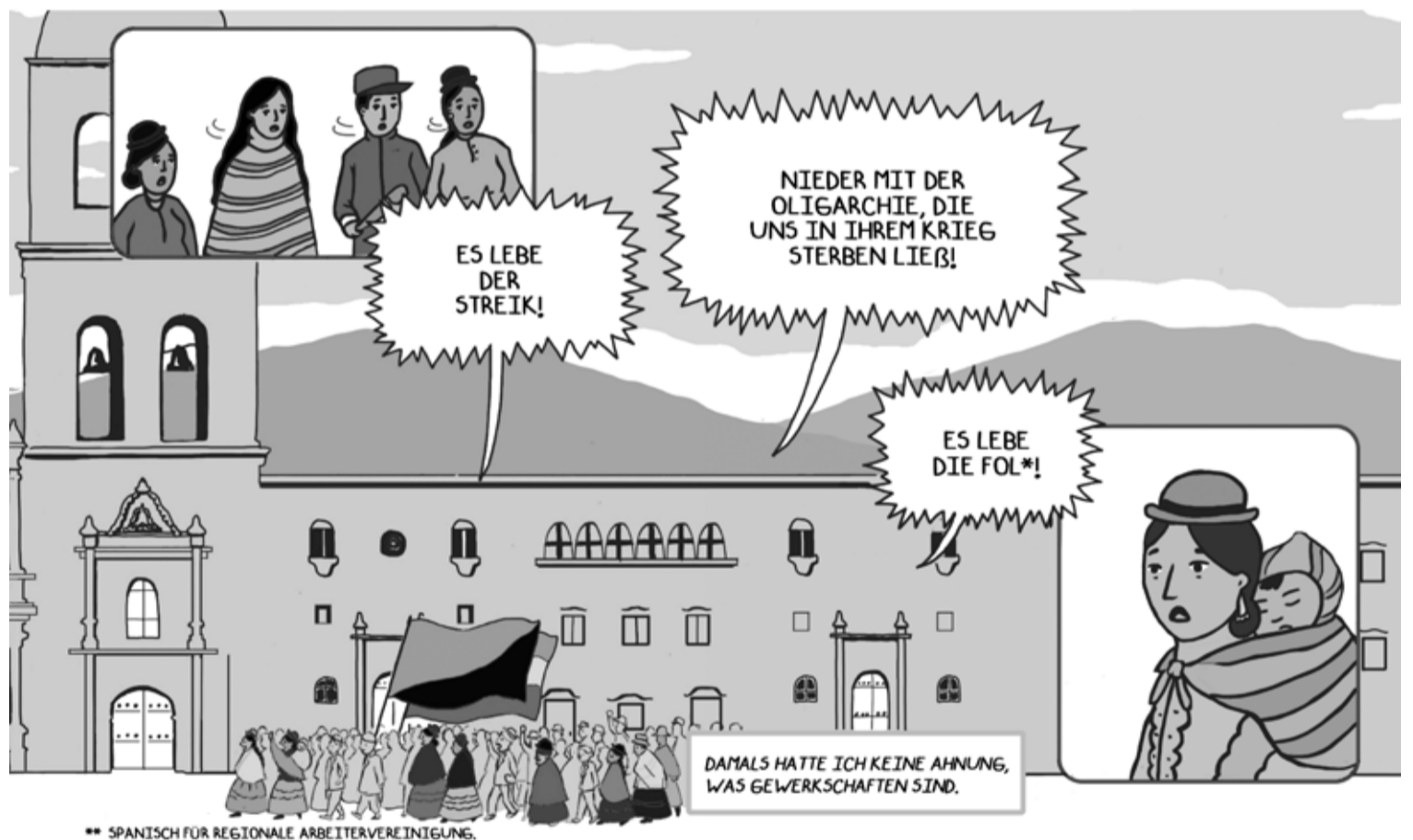
Dieses Schicksal könnte auch den jetzigen Entwurf ereilen. Aber selbst wenn: Aktive Gremien sollten sich mit diesen Forderungen beschäftigen. Auch wenn sie aktuell keine Rechtslage bilden und so schnell wohl auch nicht werden, lohnt sich die Auseinandersetzung mit der Frage: Welche Vorstellung von Betriebsratsarbeit steckt dahinter – und wird sie von den aktiven Gremien geteilt?

DGB-Entwurfs – massive Ausweitung der Mitbestimmungsrechte

Der DGB-Entwurf sieht eine ganz erhebli-

che Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates vor. So soll zum Beispiel die Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht mehr an bestehende Rahmenvorschriften gebunden sein (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Damit wäre der Betriebsrat frei darin, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu initiieren, die bestehende Vorschriften überschreiten – sowohl inhaltlich als auch das Schutzniveau betreffend. Ganz aktuell wären Betriebsräte trotz des Wegfalls der SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung in der Lage, effektive Maßnahmen der betrieblichen Infektionsprophylaxe zu fordern und umzusetzen. Auch das große Thema der Personalbemessung könnte durch diese Änderung endlich effektiv mitbestimmt werden.

Der Betriebsrat wäre übrigens gar nicht mehr darauf angewiesen, bei der Personalbemessung den »Umweg« über den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu nehmen. Der



Personalmangel tötet

Fortsetzung von S. 1

jedem meiner Nachtdienste alleine in der Chirurgischen Notaufnahme habe ich Angst, dass etwas Schlimmes passiert, dass einer meiner Patienten oder ich ernsthaft zu Schaden kommen, oder gar jemand stirbt.«

Die Berichte lösten bei Besucher:innen der Veranstaltung große Betroffenheit aus. Vor der Kirche wurde danach noch länger in Gruppen diskutiert. Für die Streikenden gab es immer wieder riesigen Applaus. Anuschka und Lisa bekräftigten zum Ende noch einmal, dass sie sich als Teil einer Bewegung für menschenwürdige Bedingungen im Krankenhaus sehen. Damit sich endlich etwas ändert, müsse es konkret festgelegte Verhältniszahlen von Pfleger:innen zu Patient:innen geben, und einen Hebel oder Mechanismus, der dafür sorgt, dass die Arbeitgeber:innen diese Regelungen auch einhalten. Ein schichtgenauer Belastungs-

ausgleich könne ein solcher Hebel sein. Das Kalkül der Arbeitgeber:innen, sie auszuheilen und zu spalten, würde nicht aufgehen.

Am Ende stehen Kevin und Sophie – von den Unikliniken Köln und Münster – noch für Fragen zur Verfügung und erklären, warum bei dieser Veranstaltung keine ver.di-Fahnen zu sehen waren und wie sie das selbst organisiert haben: »Durch den Streik haben wir uns natürlich viel mehr vernetzt, häuserübergreifend. Dadurch ist ein Netzwerk entstanden, ganz unabhängig von ver.di. ver.di hat das Netzwerk zwar unterstützt, aber diese Veranstaltung heute haben Kolleg:innen geplant. Wir konnten sie über dieses Netzwerk verbreiten und zur Teilnahme aufrufen. Beschäftigte aus allen Bereichen fanden diese Aktion wirklich gut, und es war auch notwendig, sie jetzt so durchzuführen. Wir haben uns deshalb selbst organisiert und gesagt: Das machen wir jetzt. ver.di konnte das nicht unterstützen. Wir haben das ohne

ver.di organisiert und sie auch nicht darüber informiert. ver.di hätte diese Veranstaltung nicht selbst geplant. Ich gehe aber davon aus, dass uns ver.di weiterhin unterstützen wird, dadurch entsteht keine Spaltung.«

Das komplette Schwarzbuch wurde den Klinikvorständen, dem Ministerpräsidenten, dem Gesundheitsminister und den Fraktionsvorsitzenden des Landtags NRWs übergeben. Die Uniklinik Köln machte es sich schon mal einfach: Sie könne die anonymen Berichte nicht zuordnen und von daher inhaltlich auch nichts dazu sagen.

Die vorgetragenen Berichte aus dem Schwarzbuch können hier nachgelesen werden: <https://schwarzbuch-krankenhaus.net/kampagnen/notruf-nrw>

* Alix Arnold lebt als Rentnerin in Köln und war in verschiedenen Branchen tätig, zuletzt als Zustellerin bei der Post.

DGB-Entwurf sieht nämlich ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung und Personalbemessung vor (§ 92 BetrVG). Zusammen mit einem weiteren neuen Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitsorganisation, den Arbeitsverfahren, der Arbeitsumgebung und dem Arbeitsplatz selbst (§ 87 Abs. 1 Nr. 17) würde der Betriebsrat bei quasi allen operativen Handlungen, die das Personal betreffen, zwingend beteiligt sein. Er könnte damit seine Vorstellung der technischen und organisatorischen Ordnung des Betriebes ohne etwaige Vorgaben entwickeln und versuchen, diese gegenüber dem Arbeitgeber in der Einigungsstelle durchzusetzen.

Darüber hinaus soll der Betriebsrat auch bei der Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bekommen. Auch hier gibt es bisher nur ein Unterrichts- und Beratungsrecht, weswegen die Regelung in der Praxis kaum eine Rolle spielt. Die Autor:innen sind sich bewusst darüber, wie folgenreich diese Änderung wäre. Betriebsräte in inhabergeführten Unternehmen sollen deshalb ausgeschlossen sein. Bei allen anderen Betrieben wäre der Betriebsrat in der Lage, nicht nur die bestehende Personalsituation mitzuverwalten, sondern Investitionen zu fordern, um die Beschäftigung im Betrieb umzugestalten und langfristig zu sichern.

Auch bei Betriebsänderungen würde der Einfluss des Betriebsrats über den Interessenausgleich hinaus erheblich erweitert werden.

Zur Bedeutung des Gesetzentwurfs – eine neue Dimension der Betriebsratsarbeit

Mit den genannten Änderungen bekäme der Betriebsrat einen gänzlich anderen Charakter. Es fällt schwer, Bereiche unternehmerischen Handelns zu identifizieren, die komplett mitbestimmungsfrei blieben. Betriebliche Mitbestimmung wäre nicht mehr nur ein Korrektiv gegenüber der ansonsten kaum gebremsten Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers, die im begrenzten



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

neuen Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, die geeignet sind, dem Klima- und Umweltschutz zu dienen (§ 87 Abs. 1 Nr. 15 BetrVG). Der Betriebsrat soll hier erkennbar nicht im (alleinigen) Interesse der Beschäftigten, sondern zum Schutz der allgemeinen Lebensgrundlagen handeln. Sein Wirken ist nicht auf den »betrieblichen Umweltschutz« beschränkt, wie es beim jetzigen § 89 BetrVG noch formuliert ist. Der DGB-Entwurf reagiert auf die Tatsache, dass Klimaschutz nicht in den Grenzen des Betriebes realisiert werden kann. Betriebe und ihre Akteur:innen sieht der Entwurf in der Pflicht, die gesamtgesellschaftlichen Bemühungen zur Dekarbonisierung konkret zu unterstützen. Es ist nur folgerichtig, den Betriebsrat hier einzubeziehen und ihn mit entsprechenden Mitbestimmungsrechten auszustatten.

Dabei muss der Betriebsrat den gesamten Komplex der sozial-ökologischen Transformation im Blick haben. Klimaschutzmaßnahmen sind essenziell, werden aber vielfach durch tiefgreifende personelle Maßnahmen, drohenden Beschäftigungsabbau und Dequalifizierung begleitet.

bestimmung soll über den Betrieb hinauswachsen. Auch hier stellt sich wieder die Frage, ob die Gremien bereit sind, diese neue Rolle anzunehmen.

Was im DGB-Entwurf fehlt – und was ein gutes Konzept noch braucht

Eine Leerstelle verbleibt: Betriebsräte, die mit mehr Macht ausgestattet sind, müssen stärker an ihre eigene Belegschaft rückgebunden werden. Der Betriebsrat darf nicht losgelöst von den eigenen Wähler:innen handeln, und für seine neuen Aufgaben braucht er deren Rückendeckung und Input noch dringender. Den Kontakt, den Austausch und die Bindung zwischen Belegschaft und Betriebsrat zu stärken, wäre deswegen ein wichtiger Aspekt des Konzeptes gewesen. Das löst der DGB leider nicht ein. Zwar sollen nun 15 statt vorher 25 Prozent der Belegschaft selbstständig eine Betriebsversammlung durchsetzen können. Das wird aber nicht reichen. Im Konzept der Linksfraktion, das kurz vorher veröffentlicht worden war, ist vorgesehen, dass der Betriebsrat im Zweifelsfall an Beschlüsse der Betriebsversammlung gebunden ist und selbst die Betriebsversammlung zu Beschlüssen zu seinen Entscheidungen auffordern kann.⁴ Ähnliche Regelungen fehlen im DGB-Konzept.

Ich bin der festen Überzeugung, dass es genau solche Gremien braucht, wie sie in dem DGB-Konzept angedacht sind: Gremien, die mit großer betrieblicher Macht ausgestattet sind, die dem Arbeitgeber auf Augenhöhe gegenüberstehen und die als gesellschaftliche Akteure wirtschaftliche Entscheidungen im Sinne abhängig Beschäftigter im ganzen Land aktiv mitgestalten. Eine Verschiebung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse in der Wirtschaft ist dringender denn je.

Wir dürfen die Rechnung nur nicht ohne den Wirt machen. Sind unsere Betriebsräte bereit für diese Aufgabe? Was benötigen sie, um bereit zu sein? Die Frage stellt sich vor allem deshalb, weil der vorlie-

gende DGB-Entwurf aktuell parlamentarisch nicht durchgesetzt werden kann. Wir brauchen Betriebsräte, die diese neue Konzeption von Mitbestimmung jetzt bereits vorleben – und damit die gesellschaftlichen

Voraussetzungen dafür schaffen, dass diese Ideen irgendwann geltendes Recht werden können.

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

Anerkungen:

- 1 Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz. Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022.
- 2 Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, herausgegeben vom DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf 1998.
- 3 Vgl. Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael: Geschichte der Betriebsverfassung. Frankfurt am Main 2020. S. 454.
- 4 Ahoi Mitbestimmung! Betriebsrats-Bashing stoppen, Gegenwehr stärken, Mitbestimmung ausweiten. Konzept zur Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung. Die LINKE im Bundestag, 2021.



Raum der sozialen Angelegenheiten wirkt. Betriebsräte wären stattdessen mit einer Machtfülle ausgestattet, die sie in den allermeisten Fragen wirklich auf Augenhöhe mit dem Management agieren ließe. Das würde auch bedeuten, dass Betriebsräte und jedes einzelne BR-Mitglied noch wesentlich mehr Verantwortung trügen. Werden mit diesen Änderungen Betriebsräte unweigerlich zu Gremien des Co-Managements? Sicherlich hätten Arbeitgeber einen wesentlich größeren Anreiz, den Betriebsrat für sich zu vereinnahmen.

Aber noch auf eine andere Weise verändert der DGB-Entwurf das bisherige Bild der betrieblichen Mitbestimmung: Betriebsräte agierten nun auch über den Bereich ihres eigenen Betriebes hinaus. Sie würden stärker gesamtgesellschaftlich handeln. Am deutlichsten wird dies bei dem

Diese Effekte erfordern engagierte, starke Betriebsräte. Thomas Klebe schreibt in seiner Einleitung, dass der Betriebsrat hier »Treiber« sein und gesellschaftlich dringend erforderliche Maßnahmen, die in den betroffenen Betrieben aber bisher ausgeblieben sind, voranbringen soll. Mitbestimmung nach § 92a bedeutet hier nicht nur Beschäftigungssicherung, sondern auch -förderung. Der Betriebsrat sollte sich also nicht nur für die bereits angestellten Kolleg:innen einsetzen, sondern auch zukünftige Kolleg:innen sowie den gesamten Arbeitsmarkt berücksichtigen.

In sinnvoller Ergänzung sieht der DGB-Entwurf daher auch vor, dass Einigungsstellen ihre Beschlüsse nicht mehr nur in Anschauung der betrieblichen Situation fassen, sondern auch überbetriebliche Belange in Betracht ziehen. Betriebliche Mit-

Geneigte Leserinnen und Leser, die Hitze, die uns seit Jahren bei der Herstellung der Sommer-Nummer des express begleitet, verleitet uns in der Regel dazu, die entsprechende Ausgabe vor allem dem Thema Klima zu widmen...

Diesmal ist das nicht so – abgesehen von der Besprechung des neuen labournet.tv-Films »Der laute Frühling« (S. 20). Dass es aber doch immer wieder eine Rolle spielt – etwa bei der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (S. 2) oder in den Diskussionen auf dem Parteitag der Linken (S. 11) – zeugt davon, dass das Thema in den Alltag und die Arbeitsverhältnisse einsickert. Wo es, und da sind wir ganz bei labournet.tv, auch hingehört.

Wenn wir uns in der aktuellen Ausgabe vor allem dem Thema der Wirtschaftskrise zuwenden, so könnte man meinen, wir würden dies wie momentan die Mehrheit der bundesdeutschen Bevölkerung für das drängendste Problem halten. Doch obwohl uns diese Krise – Stichwort Papier- und Druckkosten – finanziell auch als Projekt trifft, wollen wir daraus kein neues Verhältnis von Haupt- und Nebenwidersprüchen aufmachen, sondern den Verbindungen nachgehen, die sich zwischen »Erde und Arbeiter« auftun – den berühmten »Springquellen alles Reichtums«. Dass das Lohnverhältnis und die Geldform nur relativ oberflächliche, aber durchaus einflussreiche Formen darstellen, in denen Ausbeutung gefasst oder eben auch verfehlt werden kann, ebenso wie die Kritik an dieser Art etablierter Varianten von (Re-)Produktion, das kann allerdings durchaus zum Kernthema des express gezählt werden. Ein Grund, sich den Orkanböen entgegenzustellen, die mit der Suche nach den Gründen der »Preistreiberei« verbunden sind.

Aus einer recht großen Anzahl historischer Beiträge aus dem express ab Ende der 60er-Jahre zu Inflation, Lohn-Preis-Spirale und Konzertierter Aktion haben wir einen der ersten ausgewählt (S. 5). Eine »lohnens«- und lesenswerte Kritik an der Konzertierten Aktion und der auch von dieser bemühten Legende von der »Lohn-Preis-Spirale«, die nebenbei auch zeigt, warum das Bonmot des beinhalten Schiller-Schülers Helmut Schmidt, nach dem 5 Prozent Inflation leichter zu ertragen seien als 5 Prozent Arbeitslosigkeit, zwar angesichts der in Smoothie-Style vorgetragenen Scholzchen Lohnrigiditäten sympathisch, aber auch falsch ist. Wie aktuell das Thema ist, verdeutlichen Gregor Kritidis und Mathias Grabow in ihrem entsprechenden Beitrag (S. 7). Abgerundet wird dieser Schwerpunkt mit Berichten über die Wahrnehmung und Relevanz der Inflation in Betrieben und Tarifrunden, so bei Volkswagen (S. 6), der Telekom und zwei Betrieben aus dem SuE-Bereich (S. 8).

Mitten in der Produktion des aktuellen Hefts erreichte uns die Nachricht, dass die Streikbewegung an den nordrhein-westfälischen Uni-Kliniken am 19. Juli zum Erfolg geführt hat – nach den betriebsgezeugenen Tarifverträgen zu Personalbemessung in Berlin der erste TV mit Flächen- und hoffentlich Signalwirkung. Wir gratulieren! Gleichzeitig schienen unsere drei Beiträge zum Thema damit auf einen Schlag veraltet: eine Gesamteinschätzung aus Bielefeld (S. 15), ein Blick ins Detail aus Münster (S. 14) und ein Bericht über das kürzlich erschienene, von Beschäftigten selbst erstellte »Schwarzbuch Krankenhäuser« (S. 1). Doch wir halten sie nach wie vor für wichtig – zumal gerade die Beiträge von Reeck und Beving grundverschiedene Einschätzungen des Organizing im Gesundheitswesen bieten.

Damit verabschieden wir uns in die Sommerferien, um mit Ruhe und Muße unsere Septemberausgabe und dann unsere Jubiläumstagung am 8. Oktober vorzubereiten. Wir freuen uns, viele von euch dort zu sehen. Denkt an die Anmeldung!

Bis dahin: erbauliche Lektüre mit einem leckeren Kaltgetränk an einem schattigen Plätzchen. Bleibt gesund!

Was hat unsere Rente bei Investoren verloren?

André Kaufmann* zur IG Metall-Diskussion um eine »Aktienrente«

Am 30. Juni traf die »Große Tarifkommission« der IG Metall Baden-Württemberg jeweils mit deutlicher Mehrheit zwei richtungweisende Entscheidungen: Zum einen fordere man für die im Herbst beginnende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie acht Prozent mehr Entgelt – wobei damit bereits vor der ersten Verhandlung mit dem Arbeitgeberverband klar sein dürfte, dass die Mitglieder der IG Metall die Krisen des Kapitalismus aus dem vergangenen, in diesem und im nächsten Jahr mit Reallohnverlusten bezahlen werden.¹

Zum andere wolle man die bestehenden Systeme betrieblicher Altersversorgung dadurch weiterentwickeln und verbreitern, dass man gemeinsam mit dem Unternehmerverband einen Aktienfonds auflegen werde.

Beide Entscheidungen lassen erahnen, wie es um die IG Metall in Baden-Württemberg und ihre tarifliche und politische Kampfberedtheit steht. Man könnte meinen, etwas mehr Mut und die Bereitschaft, sich mit der Regierung bei einer so wichtigen Frage wie der Rentenpolitik anzulegen, wäre gut gewesen. Dabei wissen wir doch: immer dann, wenn die Arbeiterbewegung mutig und »politisch« war – und die nötigen Kämpfe führte, statt von der »Sozialpartnerschaft« zu träumen – wuchs ihr Einfluss ebenso wie die Zahl ihrer Mitglieder.

Auch deshalb ist es sinnvoll, noch einmal grundsätzlich zu verdeutlichen, was vom sogenannten »Sozialpartnermodell« (Aktienrente) als korporatistischem Versuch, die betriebliche Altersvorsorge weiterzuentwickeln, zu halten ist.

Dazu einige kurze Thesen ...

Im Jahr 2019 beschloss der Gewerkschaftstag der IG Metall, welche Anforderungen an eine die gesetzliche Rente ergänzende (nicht nach und nach ablösende!) betriebliche Altersvorsorge zu stellen sind: »Eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für alle, mit garantierter Mindestleistung, die Gewährleistung der Arbeitgeberhaftung sowie der Bestandschutz bestehender betrieblicher Regelungen bilden für uns die Grundlage für den

möglichen Ausbau tariflicher Regelungen, um die Zusage zur betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten so belastbar wie möglich zu gestalten und die Ansprüche der Beschäftigten zu schützen.«

- Das jetzt von der »Großen Tarifkommission« Baden-Württemberg befürwortete »Sozialpartnermodell« ist jedoch das Gegenteil von »garantierter Mindestleistung« oder »Arbeitgeberhaftung«. Sondern es steht zu befürchten, dass damit in der Metall- und Elektroindustrie eine nicht mehr verlässliche, aktienbasierte Betriebsrente geschaffen wird. Das heißt, dass der jeweilige Unternehmer nicht mehr die Höhe der späteren Betriebsrente garantieren muss (»pay and forget«-Prinzip).
- Das »Sozialpartnermodell« – sollte es tatsächlich umgesetzt werden – wird dazu führen, dass unsere Rente in Teilen den Gesetzen des Kapitalmarkts folgen wird. Es wird dann in das investiert, was möglichst hohe Rendite bringt! Anfängliche Skrupel, gewisse Dinge am Finanzmarkt nicht zu tun, werden im Laufe der Jahre – mit der Aussicht auf höhere Renditen und in der Konkurrenz zu anderen Anlegern – schwinden. Wie auch sonst sollte es an der Börse laufen?
- Mag sein, dass es in einigen anderen Ländern bereits eine »kapitalgedeckte Säule« der Rentenversicherung gibt. Aber nüchtern betrachtet wird so grenzüberschreitend die auskömmliche Rente der einen durch die Armut und Ausbeutung der anderen finanziert. Die IG Metall sollte sich nicht daran beteiligen, sondern eine solidarische Alternative stärken.
- Wenn die Höhe unserer Rente zukünftig vom Aktienkurs der zuvor getätigten Investments abhängt, sind wir dann noch für die Übernahme der Leiharbeiter in die Stammebelegschaft oder einen Ausbau von Sozialleistungen? (Oder nur noch bei »uns«? Und nicht mehr in den Ländern, in denen unser Rentenfonds investiert hat?) Kämpfen wir dann noch für eine gerechtere Steuerpolitik gegenüber Reichen und Konzernen; gegen den Mietwahn in vielen Großstädten oder auch nur gegen Entlassungen und »Restrukturierungen«, wenn sich das möglicherweise schlecht auf den Aktienkurs unserer Renteninvestments auswirken könnte? Und wie halten wir es dann ganz konkret mit »internationaler Solidarität«, wenn diese praktische Auswirkungen hat und die Renditenchancen unserer »Renten-Investments« trübt?

Fragen über Fragen, die wir beim »Management« eines zusammen mit dem Arbeitgeberverband verwalteten Fonds wohl kaum im Sinne gewerkschaftlicher Solidarität beantworten können!

- Besser als das »Sozialpartnermodell« wäre es, zu versuchen, den der gesetzlichen Rente zugrundeliegenden Generationenvertrag zu stärken. Zum Beispiel dadurch, dass die IG Metall zu einem geeigneten Zeitpunkt die eigene Renten-»Kampagne« zu einer wirklichen(!) Kampagne macht.

Das heißt für einen späteren, noch zu definierenden Zeitraum alle ihre Kräfte auf dieses sozialpolitische Ziel konzentriert und damit echte Durchsetzungsmacht gegenüber der Bundesregierung erlangt.

Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, in einer der kommenden Tarifrunden arbeitgeberfinanzierte und tariflich abgesicherte Zusatzbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung zu fordern (»pay more and don't forget«-Prinzip!).

Hierzu gibt es bereits einen »Solidarrente plus« genannten Vorschlag aus dem Funktionsbereich »Sozialpolitik« des IG Metall-Vorstands. Es wäre sicher schlau gewesen, hätte sich die »Große Tarifkommission« in Baden-Württemberg zunächst

das deren Einkommen, auf das sie – wie jeder andere Berufstätige auch – Sozialabgaben zahlen sollten. Mal ganz abgesehen davon, dass Erben oder Dividende bzw. Miete-Einstreichen kein »normaler« Beruf sein sollte.

- Das Regelrenteneintrittsalter und die Bezugsdauer der Rente ist eine Klassenfrage! Laut einer Studie des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung aus dem Jahr 2016 bleiben einem heute 40-jährigen Arbeiter nach seinem späteren Renteneintritt mit 67 durchschnittlich nur noch rund fünf(!) Jahre bis zum Tod, während beispielsweise Lehrer, Dozenten oder (selbständige) Landwirte im statistischen Durchschnitt acht Jahre länger leben.



damit als möglicher Alternative zur »Aktien-Rente« beschäftigt, bevor man eine Entscheidung trifft.

Weiterführende Gedanken für die Diskussion um »die Rente«

- Der der gesetzlichen Rente zugrundeliegende Generationenvertrag ist im Prinzip eine gute Idee, funktioniert aber besser in einer kinderfreundlicheren Gesellschaft als der heutigen.
- Ebenso wenig wie die rückläufige Anzahl von Bauern in den vergangenen Jahrzehnten zu einer Hungersnot geführt hat, muss die geringere Anzahl von Kindern im Vergleich zu früheren Generationen zur zukünftigen »Unfinanzierbarkeit der Rente« führen. Kurzfristige Finanzierungsbedarfe der gesetzlichen Rentenversicherung sind durch die Erhöhung des staatlichen Zuschusses in das gesetzliche Rentensystem zu decken. Dazu wären ggf. höhere Steuern zum Beispiel auf große Vermögen und Erbschaften notwendig.
- Wozu braucht es ein getrenntes Rentensystem beispielsweise für Ärzte und Anwälte? Die gesetzliche Rentenversicherung sollte auch dadurch gestärkt werden, dass separate Rentensysteme für gutverdienende Kleinbürger aufgelöst werden sowie die sogenannte Beitragsbemessungsgrenze abgeschafft wird, so dass alle(!) Erwerbstätigen mit dem selben Beitragsatz in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen und nicht der individuelle Beitragsatz mit steigendem Einkommen sinkt, wie es gegenwärtig der Fall ist.
- Wenn Menschen zum Beispiel von Mieteinnahmen, hohen Erbschaften oder Geschäften an der Börse leben, dann ist

Das heißt, die von Arbeitgebervertretern immer wieder geforderte Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters würde für noch mehr Arbeiter:innen bedeuten, dass sie die eigene Rente nicht mehr erleben werden, obwohl sie jahrzehntlang für die heutige Rentnergeneration ihre Beiträge entrichtet haben.

Ist es nicht zu tiefst ungerecht, dass viele unserer Kolleg:innen (fast) bis zum eigenen Tod schufteten müssen, während besserverdienende Schichten in ihrem aktiven Berufsleben durch die Beitragsbemessungsgrenze einen geringeren Beitragsatz haben und später dann erheblich länger Rente beziehen? An dieser Stelle ist der, der gesetzlichen Rente zugrundeliegende, Generationenvertrag »klassenpolitisch« nachzujustieren. So dass zum Beispiel das Lebensalter beim Eintritt in das Berufsleben oder die für die Berufsgruppe zu erwartende Lebenserwartung berücksichtigt wird.

* André Kaufmann ist Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall in Ludwigsburg und Waiblingen. Er engagiert sich u.a. bei »Offensive Gewerkschaftspolitik« (OGP; <https://offensive-gewerkschaftspolitik.de>).

Anmerkung:

¹ 2021: 3,1 Prozent Inflation – 0 Prozent tabellenwirksame Entgelterhöhung; 2022: 6,8 Prozent Inflation (Ifo Prognose im Juni) – 2,1 Prozent Entgelterhöhung (= TrafoBaustein auf den Monat umgerechnet); 2023: 3,3 Prozent Inflation (Ifo Prognose im Juni). Das ergibt addiert eine »Reallohnlohnlücke« von 11,1 Prozent, von der auch bei größtem Optimismus nicht anzunehmen sein dürfte, dass sie mit den aktuellen und kommenden Maßnahmen der Bundesregierung und unseren 8 Prozent Entgeltförderung ausgeglichen werden dürfte.

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Widersprüche

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

Heft 164
Soziale Arbeit als (Ent-)Entfremdung?
2022 – 132 Seiten – 15,00 €
ISBN 978-3-98634-004-9

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Schillers psychologische Kriegführung

1967: Anton Weerth über die damalige »Konzertierte Aktion« (express international 43/1967)

Ein Begriff geht plötzlich wieder um, den die meisten Leser:innen des express wohl nur noch aus Schulbüchern kennen: »Konzertierte Aktion«. Einher geht die plötzliche Nutzung des Begriffs mit dem ebenfalls lange nicht gehörten Schlagwort »Lohn-Preis-Spirale«: Die Vermutung, dass Löhne immer nur in einem angemessenen Verhältnis zu den Preisen der Konsumgüter steigen – oder eben andersrum sich diese Preise an entsprechende Lohnerhöhungen anpassen müssten – leitete schon Ferdinand Lassalle bei der Formulierung seines »ehernen Lohngesetzes«. Deswegen war der Gründervater der SPD auch gar kein allzu großer Freund von Gewerkschaften. Diese wiederum reagierten auf die beständigen Horrorszenerarien einer durch ihre Lohnforderungen ausgelösten oder verstärkten Inflation traditionell damit, dass sie ihre tariflichen Forderungen sehr genau an wirtschaftliche Daten koppelten – die Grundlage der Tarifforderungen der IG Metall etwa gilt Dank »Meinhold-Formel« als äußerst seriös und wird auch in Unternehmerkreisen ge- und beachtet. Schon in der ersten kleinen Rezession 1963 setzte die IG Metall auf eine »sachliche Tarifpolitik«.

Zwei Dinge allerdings berücksichtigen diese volkswirtschaftlichen Berechnungen nicht: Erstens wird Lassalles »ehernes Lohngesetz« so zur selffulfilling prophecy und zweitens garantieren stagnierende oder fallende Löhne keineswegs ein Ende von Inflation.

Ernest Mandel rechnet in seinem 1969 erschienenen Büchlein »Die deutsche Wirtschaftskrise. Lehren der Rezession 1966/67« (Frankfurt a.M. 1969, siehe auch die Rezension in express international 70/1969, S. 7) ziemlich genau vor, warum diese ganze Lohn-Preis-Spirale ein ausgemachter Quatsch ist. Dennoch ist er auch heute noch leitend, wenn Kanzler Olaf Scholz erneut eine »Konzertierte Aktion« vorschlägt. Der Zweck ist ziemlich klar: »dann werden sich Arbeitnehmer wieder auf Job-Sicherheit anstelle höherer Löhne richten« – meint treffend ING-Ökonom Carsten Brzeski in der Tagesschau (4. Juli 2022). Und Arbeitgeberverband-Vorsitzender Rainer Dulger setzt im Rahmen des ersten von Scholz anberaumten Treffen gleich noch einen drauf: »Vielleicht brauche man einen »nationalen Notstand«, der auch Streikrecht breche«, zitiert in das Handelsblatt (30. Juni 2022). Dulger passen (während sein Heidelberger Unternehmen ProMinent gleichzeitig mit Union Busting in die Schlagzeilen gerät) vor allem die Streiks in den deutschen Häfen nicht, er »sei aber auf keinen Fall dafür, das Streikrecht einzuschränken. Genau das aber bedeutet seine Aussage« kommentiert die Direktorin des Hugo Sinzheimer-Instituts Johanna Wenckebach.

Dabei ist Dulger sich selber offenbar gar nicht sicher, ob es eine Lohn-Preis-Spirale gibt. Am 30. Juni noch sagt er der Neuen Osnabrücker Zeitung noch: »Löhne sind aktuell kein Inflationstreiber«, dagegen am 17. Juli bei Anne Will: »Ich habe Angst vor einer Lohn-Preis-Spirale«.

FDP-Finanzminister Christian Lindner denkt, nebenbei gesagt, gleichzeitig darüber nach, den Etat für das Arbeitslosengeld II um 600 Millionen Euro zu kürzen (Berliner Zeitung, 7. Juli

2022). Worauf die neue Konzertierte Aktion hinausläuft, ist also klar: Die Armen und die Arbeitenden sollen zahlen.

Ob das so einfach gehen wird? »Wer jetzt Lohnzurückhaltung verlangt, der will in Wahrheit nichts anderes, als die Krisenbewältigung allein auf dem Rücken der Beschäftigten abzuladen. Das werden wir nicht mitmachen«, so die frisch gebackene DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi (Sozialismus 7-8/2022, S. 4). Und die IG Metall schließt eine Einmalzahlung nach Vorbild der »Modell Deutschland«-Gewerkschaft IG BCE für die kommende Tarifrunde aus. Doch auch die Forderung nach acht Prozent Lohnerhöhung auf zwölf Monate empfindet etwa der ehemalige Wirtschaftsweisen Rürup als »Friedensangebot«. »Denn das heiße im »Klartext«, dass die Gewerkschaften bereit seien, sich auf tatsächliche fünf Prozent einzulassen. Dies bedeute, dass man »einen erheblichen Realeinkommensverlust« akzeptiere. Trotz Inflation und steigender Preise für Benzin, Lebensmittel und Miete würden erhebliche Realeinkommensverluste der Arbeiter:Innen mit Rücksicht auf die Unternehmen somit »wesentlich in Kauf genommen«, so Rürup (Perspektive Online, 18. Juli 2022) – man könnte fast meinen, er wolle höhere Tarifforderungen und harte Streiks provozieren ...

Die Lohnzurückhaltung der Gewerkschaften im Rahmen der Konzertierte Aktion ab 1967 führte letztlich zur berühmten »Lohnpolitik auf eigene Faust«, kurz: zu den »wildem« Streiks des Jahres 1969. Auszuschließen ist das auch heute nicht: Die Gorillas Riders haben es vorgemacht, auch die Hafentarbeiter:innen kämpfen für ihr Streikrecht gegen die jüngst ge-

Konzertiert – das kommt von économie concertée, der konzertierten Wirtschaft, wie sie in Frankreich seit Jahren, ja, Jahrzehnten geübt wird. Das dortige Planungssystem ist bei uns als Planifikation bekannt. Natürlich habe die konzertierte Aktion nichts mit der Planifikation zu tun, behauptet Schiller –, aber das ist nichts weiter als eine Floskel, eine Beruhigungsspiel, denn die konzertierte Aktion ist in der Tat der zaghafte Beginn einer kapitalistischen Wirtschaftsplanung.

Der Liberalismus ist tot

Für diese nun gibt es zwei Gründe: einen, der allgemein für die kapitalistische Wirtschaft in ihrer heutigen Entwicklungsstufe gilt; einen zweiten, der auch in der Bundesrepublik heute eine solche Planung unumgänglich macht. Das liberale Gewährnlassen, der angeblich so gerechte Kampf der (wirtschaftlich) angeblich gleichen und freien Menschen (Unternehmer) ist seit langem tot, das wissen wir. Die technische Entwicklung, der Fall der Profitrate, die wachsenden Unternehmensgrößen machen langfristige Investitionen nötig, und langfristige Investitionen verlangen gebieterisch nach langfristiger Planung. Wirtschaftsplanung ist aber ein übergreifendes Prinzip. Bei der zunehmenden Verflechtung und gegenseitigen Abhängigkeit der Wirtschaftsunternehmen müssen in die Betriebsplanung alle äußeren und inneren Faktoren einbezogen werden. Das bedeutet, dass die Planung als Prinzip sich nicht nur im Großbetrieb, sondern auch in den National-

staaten, nicht nur in den einzelnen Nationalstaaten, sondern auch in den Wirtschaftsgemeinschaften, zum Beispiel in der EWG, durchsetzt. Tendenziell erfasst die Planung den Weltmarkt.

Jeder, der plant, will es möglichst mit festen, nicht veränderlichen Faktoren zu tun haben. Deshalb spielt in der betrieblichen und damit in der volkswirtschaftlichen Planung der Lohn- und Gehaltsfaktor eine so unliebsame Rolle. So lange er von unabhängigen Gewerkschaften frei ausgehandelt wird, stellt er immer einen nicht im Voraus berechenbaren Teil der Planung, einen Unsicherheitsfaktor dar. Es geht also darum, die Lohnerhöhungen – und das bedeutet praktisch: die Gewerkschaften – in den Griff zu bekommen, sie zu einem berechenbaren, möglichst auf niedriger Stufe fixierten Faktor der Wirtschaftsplanung zu machen.

Die Parallele zur französischen Planifikation geht im Übrigen sehr viel weiter, als es den Anschein hat – hier wie dort sitzen Unternehmer, sogenannte neutrale Experten und Gewerkschafter an einem Tisch, hier wie dort legen die Regierungsvertreter eine Zielprojektion (Schiller) oder einfach einen Plan (Frankreich) vor, um die Gesprächsteilnehmer zur Einsicht in die angeblich objektiven Notwendigkeiten zu bewegen. Und natürlich handelt es sich jedes Mal darum, den Unternehmern klarzumachen, was für ihre Unternehmen am besten ist, und den Gewerkschaften am besten ist, und den Gewerkschaften am besten ist, und den Gewerkschaften am besten ist, und den Gewerkschaften am besten ist. Selbstverständlich steckt die Sache bei uns noch in den Kinderschuhen, die Gespräche

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.

werden nur auf allerhöchster Ebene geführt, während in Frankreich in vertikalen und horizontalen Plankommissionen und in vielen kleinen Untergruppen versucht wird, den Wirtschaftsablauf auch in Feinheiten zu erfassen. Selbstverständlich fehlen Schiller noch die Möglichkeiten der Kreditlenkung, die in Frankreich gegeben sind, aber er hat die dafür notwendigen Instrumente (Stabilitätsgesetz) bereits geplant. Die Einbeziehung der Löhne in die Planifikation ist in Frankreich schon so weit gediehen, dass die Lohnsummen für die Betriebe des öffentlichen Sektors im Plan festgelegt werden, und die Gewerkschaften dann nur noch über ihre Verteilung zwischen den einzelnen Lohngruppen und auf die Monate des Jahres verhandeln können.

Der zweite Grund: zu geringe Gewinne

Der Hintergrund für die Einführung der Planifikation in der Bundesrepublik ist keineswegs nur der angeblich so liberale Wirtschaftskurs der Regierung Erhard und ihr Scheitern. Es geht um etwas ganz anderes: Die Jahre 1960 bis 1966 zählen zu den erfolgreichsten Jahren der deutschen Gewerkschaftsbewegung: Seit 1960 ist nämlich der Anteil der Einkommen aus unselbständiger Arbeit am Volkseinkommen von 60,8 Prozent auf 67,4 Prozent in 1966 gestiegen, d.h. also, dass die Arbeitnehmer ihren Anteil am Kuchen (Sozialprodukt) erheblich vergrößert haben. Gewiss hat sich der Prozentsatz der Unselbständigen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen von 1960 77,3 Prozent auf 1966 80,8 Prozent erhöht, aber diese Erhöhung ist niedriger als die des Einkommensanteils. Bislang gab es in solchen Situationen für die Unternehmer ein einfaches Rezept: Sie nahmen den Arbeitnehmern die Lohnerhöhungen durch Preiserhöhungen wieder ab. Aber das Umwälzen auf die Preise funktio-



richtlich verschriebene »Friedenspflicht« und Bauarbeiter am Femarnbelt in Dänemark setzen trotz gerichtlichen Streikverbots ihren »wildem« Streik fort und letztlich ihre Forderungen durch: Die Bedingungen für einen Bruch der Konzertierte Aktion von unten scheinen heute sogar günstiger als 1967.

Wie sahen das unsere Kolleg:innen damals? Schalten wir kurz zurück in das Jahr 1967, an den Beginn der ersten »Konzertierte Aktion«.

Bedeutet konzertierte Aktion, dass sich Unternehmer und Gewerkschafter an den Tisch von Bundeswirtschaftsminister Schiller setzen, miteinander reden und danach bei Lohnbewegungen geringe oder gar keine Lohnerhöhungen herauskommen? Ja, so einfach ist das und ist es auch wiederum nicht. Wären die Lohnerhöhungen ohne die konzertierte Aktion höher ausgefallen?

niert nicht auf die Dauer, vor allem nicht unter den Bedingungen einer immer stärkeren Eingliederung in den Gemeinsamen Markt und in den Weltmarkt. Diese Situation erklärt zur Genüge das verzweifelte Bemühen der Unternehmer und der Regierung, die Lohnerhöhungen in den Griff zu bekommen. Erstes Mittel dazu sollten die sogenannten Lohnleitlinien sein, die die Löhne an volkswirtschaftliche Daten binden und somit zu einem berechenbaren Faktor der Planung machen. Die Gewerkschaften erkannten alle sehr schnell, dass sie sich mit dem Einlassen auf Lohnleitlinien auf Jahre hinaus die Hände gebunden hätten. Sie wären ihres einzigen Hebels beraubt gewesen, mit dem sie gesellschaftspolitisch ernsthaft wirksam werden und die Interessen der Arbeitnehmer verteidigen könnten. Sie hätten praktisch ihre Existenzgrundlage freiwillig aufgegeben und wären zu einem bloßen Ordnungsfaktor einer nunmehr wirklich formierten Gesellschaft geworden.

Besser verpackt

Die konzertierte Aktion bringt nach dem Fallenlassen der Lohnleitlinien mit den Orientierungshilfen praktisch dieselbe Sache, nur in anderem Gewand. Denn auch die Orientierungshilfen sind Daten aus einem – Zielprojekt genannten – Wirtschaftsplan. Diese neue Form der Lohnleitlinien hat nur den einzigen, für die Gewerkschaften allerdings wesentlichen Vorteil, dass sie sie nicht langfristig festlegt.

Die Gewerkschaften haben sich für 1967 auf die konzertierte Aktion eingelassen, selbst der IG Metall-Vorsitzende [Otto,

Anm. d. Red. 2022] Brenner hat nach einigem Zögern Ja gesagt: sie haben sich nur nicht auf Jahre hinaus binden lassen.

Soll man nun Zeter und Mordio schreien und den Gewerkschaften Verrat vorwerfen? Das wäre Unsinn. Man darf sich keine Illusionen machen. Selbst ohne die konzertierte Aktion nahmen und nehmen die Gewerkschaften Rücksicht auf die sogenannte Wirtschaftslage. Sie wollen, groß gesprochen, die Sache nicht selbst in die Hand nehmen: Sie sind nicht bereit, durch Massenstreiks die Wirtschaftsordnung so zu erschüttern, dass es zu einer tiefgreifenden Veränderung kommt.

Lohnpause?

Es sieht alles so aus, als ob die Gewerkschaften es dulden würden, dass die Unternehmer ihre in den beiden letzten Jahren stark beschnittenen Gewinne wieder auf Kosten der Arbeitnehmer vergrößern. Der Bankier Abs hat mit schöner Offenheit davon gesprochen, dass die Gewinnerwartungen wieder höher werden müssen. Und auch die Zielprojektion des Bundeswirtschaftsministeriums sieht vor, dass die nicht entnommenen Gewinne der Unternehmer um 22,4 Prozent, von 11,7 auf 14,3 Milliarden DM in diesem Jahr wachsen. Das Ja zur konzertierte Aktion bedeutet also: für die Arbeitnehmer der Textilindustrie in Nordrhein-Westfalen in diesem Jahr keine Lohnerhöhung, für die Arbeitnehmer der chemischen Industrie drei Prozent, für die Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes nach drei Monaten ohne

Lohnerhöhungen ab 1. Juli elf und drei Monate später noch einmal vier Pfennig Lohnerhöhung (je nach Bezugszeitraum 2,4 (12 Monate) oder 2,9 (1967) Prozent). Ändert sich aber die Situation, wenn die Gewerkschaften zur konzertierte Aktion Nein sagen? Wenn man auf die konzertierte Aktion eingeht und eine lohnpolitische Stagnation hinnimmt, ohne dafür etwas anderes zu verlangen, dann vollzieht man den gewünschten Schritt der Einordnung in das neokapitalistische Ordnungsgefüge. Wenn die Gewerkschaften aber Nein sagen und trotzdem nichts anderes durchsetzen, als das, was sie auch mit Ja sagen erreichen, dann behalten

Sie zwar den subjektiven Glauben, sie hätten sich nicht eingeordnet. In Wirklichkeit läuft das aber auf dasselbe hinaus: Wenn das Resultat das Gleiche ist – nämlich ein berechenbarer Lohnfaktor für die volkswirtschaftliche Planung, höhere Gewinnerwartungen der Unternehmer – dann ist es den Arbeitgebern wie den Planungsbehörden (Wirtschafts- und Finanzministerium) völlig einerlei, ob die Gewerkschaften subjektiv dagegen sind, Hauptsache, sie parieren.

Es kommt also gar nicht auf das bloß verbale Ja- oder Nein-Sagen zur konzertierte Aktion an. Es kommt darauf an, was man aus der Sache herausholt, welche Positionen die Arbeiterbewegung zusammen mit geringeren oder anstelle von Lohnerhöhungen erringt. Nur wenn sie überhaupt keine Forderungen stellen, nur wenn sie auf allen Fronten stillhalten, dann geben die Gewerkschaften wirklich sich selbst auf. Wenn sie aber aus der Not eine Tugend machen und statt der rein lohnpolitischen Aktivität, die unter den gegebenen Umständen doch nur in sehr bescheidenem Maße Ergebnisse bringen kann, Forderungen auf anderen Gebieten der Tarifpolitik aufstellen (inner- und überbetriebliche Mitbestimmung, Absicherung, Recht für Vertrauensleute, garantiertes Jahreseinkommen, Rationalisierungsabkommen usw.) und hier auch Erfolge erringen, dann machen sie auf ihre Art die Absichten der neokapitalistischen Planung zunichte und beweisen ihre Lebensfähigkeit und Unabhängigkeit.



Wenn die Inflation den niedrigen Lohn auffrisst...

... und die Arbeitsbedingungen die Kraft des Körpers aufzehren – von Lars Hirsekorn*

Die Volkswagen Group Service GmbH (VW GS) ist ein recht gutes Beispiel dafür, wie die Kriegspolitik der europäischen Regierungen die sich seit 30 Jahren extrem zuspitzenden Reichtums- und Armutsverhältnisse zur Eskalation bringt. Große Teile der internen Logistik bei Volkswagen in Braunschweig werden durch die VW GS als Werkvertrag geleistet. Der Einstiegslohn liegt bei 2.090 Euro. Viele der Fahrer:innen liegen bei ca. 2.350 Euro brutto im Monat. Bei Volkswagen im Haustarif liegt der vergleichbare Lohn bei ca. 3.780 Euro. Der »Sinn« von Werkverträgen wird dabei natürlich völlig unterlaufen. Vom Grundsatz her ist die Konstruktion des Werkvertrags so gedacht, dass Volkswagen z.B. eine Sanierung des Hallenfußbodens ausschreibt, weil sie dazu weder die Maschinen noch das fachliche Know-how vorrätig haben. Eine Firma beauftragt eine andere Firma mit einer Arbeit, die sie selbst nicht kann oder die so selten anfällt, dass es sich für den Auftraggeber nicht lohnt, Personal und Maschinen anzuschaffen.

Im Falle Volkswagen hält dieser Zustand schon seit 2002 an. Logistische Tätigkeiten wurden in Fremdvergabe gegeben, einzig und allein, um die Löhne und Gehälter zu drücken. Es sind alles Arbeiten, die in einem Automobilkonzern schon immer angefallen sind, und die früher von »eigenen« Arbeiter:innen erledigt wurden. Aber es gibt halt für alles Anbieter von Dienstleistungen, und in der Logistikbranche gab es eine Zeit lang fast unbegrenzte Arbeitskräfte aus den Ländern Mittel- und Osteuropas.

Parallel zum Begehren der Kapitalisten, durch Abspaltung einzelner Bereiche die Löhne zu drücken, haben Befürworter der Standortpolitik aus Betriebsrat und Gewerk-

schaft ihre ganz eigene Logik entwickelt. Das Werk in Braunschweig ist Komponentenlieferant und muss sich um Aufträge für alle Produkte an internationalen Ausschreibungen beteiligen. Folgerichtig müssen ständig die Kosten gesenkt werden. Die »Standortstrategen« sind also zu dem Schluss gekommen: »Wir können die Löhne bei »Volkswagen« beibehalten und trotzdem einfach die Kosten senken, wenn wir die Logistik fremdvergeben.« Bei Volkswagen bedeutet dies, dass u.a. die VW GS existiert und immer größer wird.

In Braunschweig hat Volkswagen rund 8.000 Arbeiter:innen, wovon rund 1.200 einen Arbeitsvertrag der VW GS haben. So konnten sich Löhne entwickeln, die den Satz »Arm trotz Arbeit« mit Leben füllen. Dies gilt nicht für alle Beschäftigten der VW GS. Im Allgemeinen sind die Lohnbedingungen an die jeweiligen Branchen angeglichen. So haben Ingenieur:innen, die in der Entwicklung arbeiten, einen Lohn, mit dem sich auch in der jetzigen Zeit noch halbwegs leben lässt. Die Bereiche Gastronomie, Logistik, aber auch große Teile der Montagearbeiter:innen sind oder kommen jedoch an existentielle Grenzen. Mit der immer stärker werdenden Inflation stellt sich real die Frage, wovon der Strom, die Heizung und die Fahrtkosten zur Arbeit bezahlt werden sollen. An Urlaubsreisen, Kino und Garnelenspieße¹ ist dabei nicht mal mehr ansatzweise zu denken. Die Menschen wissen einfach ganz real nicht mehr, wovon sie bestimmte Dinge, die sie zum Leben als notwendig erachten, bezahlen sollen.

Die Werbung des Wirtschaftsministers in Kriegszeit Robert Habeck, sich doch neue Haushaltsgeräte zu kaufen, um Energie zu sparen, ist für die Kolleg:innen nicht nur

eine Verhöhnung, sondern gleicht einer Kriegserklärung. Für die Kolleg:innen in den unteren Lohngruppen der GS gibt es im Moment kaum ein größeres Schreckgespenst, als eine defekte Waschmaschine oder gar ein kaputtes Auto.

Diese Situation führt dazu, dass die Nerven blank liegen. In der Woche vor der letzten Betriebsversammlung drohte die Situation schon außer Kontrolle zu geraten. Etwa 120 Kolleg:innen von VW GS und Volkswagen forderten vom zuständigen IG Metall-Betriebsrat eine Erklärung, wie IGM und Betriebsrat gedenken, mit der Situation weiter umzugehen. Nach einer ca. einstündigen Debatte haben die Leute die Arbeit wieder aufgenommen, mit dem Versprechen, dass man ihre Punkte ernst nehmen wird. Auf der Betriebsversammlung am 28. Juni 2022 (die Arbeiter:innen von VW und VW GS begehen diese gemeinsam) dominierten die Menschen von der VW GS die freie Aussprache. Sie schilderten überaus eindrucksvoll ihre Situation und forderten zugleich eine umgehende Anhebung ihrer Löhne. Einer verlas einen Brief eines Kollegen, der sehr resigniert schilderte, wie schwierig es ist, am einzigen freien Tag der Woche als Pizzabote zu arbeiten, und den Kindern trotzdem nicht mal kleine Wünsche (wie regelmäßige Eintritte ins Schwimmbad) erfüllen zu können. Er schilderte, wie die Nerven blank liegen, wie oft er kurz davor ist, seine eigene Familie zu schlagen, ganz einfach weil sein Chef nicht bereit ist, einen Lohn zu zahlen, der zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ausreicht. Gleichzeitig bleibt weder Zeit für die Familie, Freunde oder einfach nur die eigene Erholung.

Mit großer Unterstützung von Teilen der Volkswagen-Belegschaft und unter stehenden

Ovationen verließen die Kolleg:innen der VW GS die Bühne.

Es bleibt abzuwarten, wie die IG Metall und das Unternehmen mit dieser Situation umgehen. Eine Forderung nach einer Festgelderhöhung von mindestens 400 Euro im Monat fand in der Tarifkommission bisher keine Mehrheit. Eine Lohnerhöhung von fünf oder sechs Prozent wird den Menschen in der Gastronomie und der Logistik aber nicht ausreichen. Auch eine Einmalzahlung wird von den Kolleg:innen nicht akzeptiert, sie wollen eine reale Erhöhung der monatlichen Löhne.

Viele Funktionär:innen in der Gewerkschaft haben noch nicht begriffen, in welcher Situation sich die Menschen befinden und dass die Standortpolitik der Gewerkschaft offen gescheitert ist. Sind in den letzten zehn Jahren die Mitgliederzahlen in der VW GS schon deutlich zurückgegangen, wird ein Abschluss ohne Anhebung der unteren Lohngruppen wohl einen Exodus aus der IG Metall in diesen Bereichen bedeuten.

Am 22. Juli kommt extra das Geschäftsführungsmitglied der VW GS, Thorsten Falk, zu einer Versammlung nach Braunschweig. Es ist davon auszugehen, dass er den Beschäftigten kein ernsthaftes Angebot mitbringen wird, sondern einerseits beschwichtigt, andererseits bestimmt auch mit Auftragsverlust droht.

Fortsetzung folgt...

* Lars Hirsekorn ist Vertrauensmann der IG Metall und Betriebsrat im Volkswagen-Werk Braunschweig.

Anmerkung:

1 »Garnelenspieße« ist ein Insider in der IG Metall-Fraktion

Wer dreht an der Spirale?

Bisher läuft die Tarifpolitik der Gewerkschaften der Preisentwicklung mit niedrigen Abschlüssen und langen Laufzeiten hinterher – von Mathias Grabow und Gregor Kritidis*

Die steigende Inflationsrate hat im Sommer 2022 auch zu einer Inflation an Beiträgen zur Debatte über deren Ursachen und Folgen sowie mögliche Gegenmaßnahmen geführt. Im Vorfeld der »konzertierten Aktion«, dem Treffen der Bundesregierung mit Unternehmensvertreter:innen, dem Chef der Bundesbank und dem DGB, gaben sich die Gewerkschaften kämpferisch: In den kommenden Tarifverhandlungen, aber auch mit staatlichen Maßnahmen soll eine Senkung der Lohn- und Transfereinkommen verhindert werden.

Nicht zuletzt ist dies der Entwicklung geschuldet, dass viele abhängig Beschäftigte sich zunehmend die Frage stellen, wie sie bei steigenden Preisen ihre Rechnungen bezahlen sollen. Die bisherige Tarifpolitik deckt sich zumindest nicht mit dieser Positionie-

rung für den öffentlichen Dienst der Länder vom 29. November 2021 mit einer Einmalzahlung in Höhe von 1.300 Euro und einer Erhöhung der Gehälter um 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 bei einer Laufzeit von 24 Monaten dem Abschluss im Land Hessen, das nicht zufällig aus der Tarifgemeinschaft der Länder ausgeschieden ist und nun das negative Vorbild abgab. Da die Einmalzahlungen nicht tabellenwirksam sind, beinhaltet der TVL de facto eine 15-monatige Nullrunde zwischen Oktober 2021 und Dezember 2022.

In der Stahlindustrie, für die im ersten Halbjahr 2022 verhandelt wurde, sieht der Abschluss mit 6,5 Prozent sowie einer Einmalzahlung von 500 Euro für Juni und Juli 2022 bei einer Laufzeit von 16 Monaten geringfügig besser aus, auch wenn dieses Er-

Bummelstreiks oder von wilden Streiks sollte allerdings nicht ausgeschlossen werden. Die spontanen wilden Streiks Ende der 1960er Jahre sind dafür ein Beispiel. Diese wurden nachträglich von der Arbeitsrechtsprechung in Form der heute bekannten Warnstreiks legalisiert. Für alle nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer:innen, die nicht in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt sind, gilt das freilich nicht. Offen bleibt jedoch die Frage, ob die abhängig Beschäftigten bisher unorganisierter Bereiche wirksam gegen die Preispolitik der Unternehmen Widerstand entwickeln können. Hier könnte sich die angespannte Personalsituation in vielen Unternehmen positiv auswirken. (Als Abgleich hierzu s. unsere Kurzumfrage zur Wahrnehmung der Inflation insbesondere in Kleinbetrieben, *Anm. d. Red.*)

logen Dominik Intelmann (2020)⁵ als Filialökonomie bezeichneten wirtschaftlichen Status vieler ostdeutscher Großbetriebe aus. Ausgelöst durch die aggressive Privatisierungspolitik der Treuhand nach dem Ende der DDR befinden sich viele große und mittelständische Betriebe in der Hand westdeutscher und internationaler Unternehmen. Nicht selten verfügen somit die ostdeutschen Betriebe über Schwesterbetriebe im Westen der Republik. Dadurch ist es für aktive Gewerkschafter:innen ein Leichtes zu erfahren, wie die Lohnunterschiede unternehmensintern gestaltet wurden; ein Anruf bei den Betriebsratskolleg:innen im Westen reicht hier vollkommen aus, um die eigene Forderung abzustecken. Die Arbeit der NGG-Ost zeigte, dass bereits die monatlichen Brutto-Einstiegsgehälter von Facharbeiter:innen im Osten der Republik knapp 800 Euro unter denen der Kolleg:innen im Westen liegen. Den Kolleg:innen in den Betrieben war der Umstand, dass sie weniger als ihre Kolleg:innen im Westen der Republik verdienen, durchaus bekannt; es wirkte enorm mobilisierend, sich diesen erheblichen Lohnunterschied vor Augen zu führen. Es zeigte sich, dass die Gewerkschaften nur den Unmut der Lohnabhängigen aufgreifen müssen, um gewerkschaftliche Arbeit erfolgreich zu gestalten. Die Rolle der Gewerkschaft darf hierbei nicht die einer Charity-Organisation sein, sondern die Arbeitskämpfe müssen von Beginn an demokratisch gestaltet werden. Dies bedeutet unter anderem die Schaffung größerer Tarifkommissionen, in denen nicht nur Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionär:innen sitzen, sowie die Erweiterung ihrer Kompetenzen und die bedingungslose Unterstützung mit finanziellen und gesellschaftspolitischen Ressourcen durch die Gewerkschaften selbst. So kann es gelingen, auch in Betrieben mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad erfolgreich Arbeitskämpfmaßnahmen bis hin zu Erzwingungsstreiks zu ermöglichen und gleichzeitig den Organisationsgrad in den Betrieben sprunghaft zu erhöhen.

Inwieweit sich die zunehmende Aktionsbereitschaft im Osten der Republik verallgemeinern könnte, hängt maßgeblich von der Dynamik der allgemeinen Teuerung und den Konsequenzen, die daraus gezogen werden, ab. Denn auch wenn sich ein großer Teil der Gewerkschaften tariflich bereits gebunden hat: Die beiden größten Industriegewerkschaften, die IG Metall und die IG BCE, verhandeln die Tarife erst im Herbst. Die IG BCE hatte die Verhandlungen angesichts der unklaren Lage vertagt: »Die Beschäftigten erhalten eine Brückenzahlung von einmalig zwischen 1.000 und 1.400 Euro als Zwischenlösung, die den Zeitraum von sieben Monaten bis Oktober überbrückt – dann sollen die Tarifverhandlungen fortgesetzt werden, um zu klären, inwieweit die kurzfristig gegen die ausufernde Inflation wirkende Entlastung in eine nachhaltige, tabellenwirksame Entgelterhöhung überführt werden kann.«⁶ Es stellt sich jedoch die Frage, ob die dadurch gewonnene Zeit genutzt wird. Für die Metall- und Elektroindustrie bewegen sich die gegenwärtigen Forderungen auf dem Niveau der Tarifrunde der Stahlkocher, also vermutlich schon jetzt unterhalb der Preissteigerungsrate.

Die Unternehmer:innen sind trotz exorbitant gestiegener Gewinne, zum Beispiel im Bereich der Mineralölkonzerne, der Herstellung medizinischer Produkte, der Halbleiterindustrie oder auch der Rüstungsindustrie, nicht bereit, die Sicherung des Lebenshal-



lung. Bei den Tarifverhandlungen des letzten Jahres sind in Relation zur Inflationsrate fast durchweg niedrige Abschlüsse mit sehr langen Laufzeiten vereinbart worden, wobei diese realen Minusrunden in der Regel mit Einmalzahlungen versüßt wurden.

Ein Beispiel für diese Entwicklung ist der Abschluss in der Bauindustrie vom Oktober 2021. Danach bekommen die Bauarbeiter:innen im Westen insgesamt 6,2 Prozent mehr Lohn und Gehalt sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 1.350 Euro. Im Osten beträgt die Anhebung der Einkommen 8,5 Prozent, die Einmalzahlung beträgt 220 Euro. Die Laufzeit endet am 31. März 2024, nach 28 Monaten. Vom Jahr 2023 an bekommen die Beschäftigten zwischen sechs und neun Euro zusätzlich pro Tag, wenn sie auf weit weg gelegene Baustellen fahren müssen. Sollten die Baustellen für eine tägliche Heimfahrt zu weit entfernt liegen, bekommen die Bauarbeiter:innen zwischen 18 und 78 Euro pro Woche. Eine Angleichung der Löhne im Osten soll bis zum Jahr 2026 erfolgen. »Damit ist es uns gelungen, die Tarife über der prognostizierten Inflation zu halten. Das werden die Beschäftigten in Ihren Geldbeuteln deutlich spüren und entspricht auch der wirtschaftlich hervorragenden Lage, in der sich die Baubranche befindet«, erklärte der Bundesvorsitzende der IG BAU, Robert Feiger.¹ Diese Aussage lässt sich schon jetzt nicht mehr halten.

Für die meisten Tarifverträge, ob in der Versicherungswirtschaft (siehe *express* 6/2022, S. 6), im Einzelhandel oder bei der Bahn (siehe *express* 9/2021, S. 6f.), ist die Kombination aus niedrigen Abschlüssen, Einmalzahlungen und langen Laufzeiten charakteristisch. So folgte die Tarifvereinba-

gebnis auf eine Minusrunde hinauslaufen dürfte.²

Unterm Strich bedeuten diese Abschlüsse bei einer Inflationsrate von 3,2 Prozent im Jahresdurchschnitt 2021 und bei deutlich steigenden Preisen 2022 – im Juni 2022 betrug die Inflationsrate 8,2 Prozent³ – eine reale Minusrunde, wobei die Einmalzahlungen das Loch in der Haushaltskasse dauerhaft nicht stopfen werden – es sei denn, die Preise werden wieder sinken, wovon gegenwärtig niemand ausgehen kann. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Tarifabschlüsse in den letzten Jahren keine Verbesserung gebracht haben. »Real schrumpften ... die Tarifentgelte im Schnitt um 1,4 Prozent. Grund genug für die Gewerkschaften, für die Tarifrunde 2022 kräftige Lohnerhöhungen anzupeilen. [...] Nicht nur angesichts der hervorragenden wirtschaftlichen Entwicklung in vielen Branchen sind Lohnsteigerungen oberhalb der erwartbaren Inflationsrate verkraftbar und auch angeraten.«⁴

Nun mag man den Tarifkommissionen zugutehalten, dass die wirtschaftlichen Prognosen im Herbst 2021 noch besser waren. Wie aber im September, als die Inflationsrate schon über den Abschlüssen lag, noch am wirtschaftlichen Optimismus der unternehmen nahen Forschungsinstitute festgehalten werden konnte, erschließt sich nicht so recht.

Problematisch sind nicht allein die faktischen Minusrunden, sondern vor allem die langen Laufzeiten. Bei drastisch steigenden Preisen sind den Gewerkschaften mehrheitlich die Hände gebunden, da bei laufenden Verträgen die Friedenspflicht gilt. Diese ist nicht so einfach zu umgehen, selbst wenn es den Willen dazu gibt. Die Möglichkeit eines

Ein wesentlicher Faktor ist auch die staatliche Politik, die sich nach dem Vorbild der »konzertierten Aktion« mit ihren Lohnleitlinien Ende der 1960er in die aktuellen Tarifaueinandersetzungen einzumischen versucht. Bisher folgten die staatlichen Entlastungspakete weitgehend dem Prinzip der Einmalzahlungen, wie der Einführung des Neun-Euro-Tickets für den Sommer oder der dreimonatigen Mineralölsteuersenkung, während dauerhafte Maßnahmen wie die Anhebung des Grundfreibetrages einen minimalen Umfang haben. Inwieweit die Bundesregierung bereit sein wird, insbesondere Menschen mit niedrigem (Transfer-)Einkommen zu entlasten, hängt maßgeblich davon ab, ob es eine massenhafte Bereitschaft gibt, dafür zu kämpfen. Der Druck im Kessel wird mit jedem zusätzlichen Euro, der für die Lebenshaltung verausgabt werden muss, steigen. Appelle wie »Frieren für die Freiheit« lösen angesichts gigantischer Profite der Konzerne und des Unwillens der Bundesregierung Übergewinne abzuschöpfen, alles andere als Begeisterung aus.

Dass in diesem gesellschaftlichen Klima von hoher sozialer Anspannung enormes Potential für eine kämpferische Gewerkschaftspolitik liegt, zeigt sich am Beispiel der Tarifaueinandersetzungen und anderen Arbeitskämpfmaßnahmen der NGG im Osten der Republik. Seit einigen Jahren wird hier nicht mehr den Tarifverhandlungen im Westen hinterhergeschlichen, sondern die Lohnmauer zum Westen eingerissen. Die Strategie der NGG-Ost ist dabei so simpel, dass es verwundert, dass dieses Vorgehen, zumindest im Osten, noch zu keinem Flächenbrand in der Gewerkschaftsarbeit geworden ist. So nutzt die NGG-Ost bewusst den vom Sozio-

tungsniveaus der Lohnabhängigen und der Bezieher:innen von Transferzahlungen sicherzustellen. Im Gegenteil, so hat BDI-Chef Siegfried Russwurm angesichts der Personalmängel in Unternehmen bereits eine 42-Stunden-Woche in die Diskussion gebracht. Mit der Argumentationsfigur der Lohn-Preis-Spirale wird von den Unternehmensvertreter:innen präventiv eine Deutung verbreitet, die – neben der russischen Regierung – den Lohnabhängigen die Verantwortung für die steigenden Preise in die Schuhe schiebt. Angesichts der Minusrunden der letzten Jahre ist diese Behauptung allerdings abwegig. Es sind die Unternehmen selbst, die aufgrund ihrer Marktmacht Preise erhöhen und riesige Extraprofiten einfahren. Im Hintergrund spielen vor allem die expansive Kreditpolitik öffentlicher wie privater Banken und Geldinstitute der letzten Jahre, Lieferengpässe sowie aktuell die Spekulationen an den Energiemärkten infolge des Krieges in der Ukraine eine Rolle.⁷

Grundsätzlich haben Lohnsteigerungen keinen direkten Einfluss auf die Preisfestsetzungen, Preise hängen vielmehr von der Produktivität und der brancheninternen Konkurrenz ab. Die Etablierung von höheren Preisen an den Märkten liegt somit auch weiterhin gänzlich auf der Kapitaleseite. Löhne stellen je nach Branche nur einen geringen Teil der Produktionskosten dar. Zum anderen fallen die Gewinne sowie Kartell- und Monopolbildungen bei dieser neoliberalen Betrachtungsweise vollends unter den Tisch. Dem Narrativ der Lohn-Preis-Spirale muss im Diskurs aktiv begegnet werden. Die

politische und gewerkschaftliche Linke wäre hier gut beraten, sich auf materialistische Traditionen zu berufen und für die Verringerung der Exploitationsrate (Ausbeutungsrate) zu kämpfen. Wenn die Lohnabhängigen zum Sparen an allen Ecken und Enden aufgefordert werden, muss ein Gewinnverzicht auf Kapitaleseite dagegensetzt werden. Dies bedeutet neben einer aggressiveren Tarifpolitik auch die gesamtgesellschaftliche Forderung nach einer Übergewinnsteuer, die Krisenprofiteure zur Kasse bittet und so auch in wirtschaftlich stärker belasteten Branchen staatliche Unterstützungsmaßnahmen und eine sozial-gerechte Tarifpolitik ermöglichen würde. Die Ausgangssituation für eine gewerkschaftliche Linke ist also durchaus positiver, als die momentane Stimmungslage vermuten lässt. Der branchenübergreifende Personalmangel steigert die Arbeiter:innenmacht enorm und die stetig steigende Inflation lässt berechtigterweise den Unmut bei den Lohnabhängigen wachsen. Mit diesen Ausgangsbedingungen haben sich schon in der Vergangenheit enorme Fortschritte erkämpfen lassen. Aber selbst wenn die strukturellen Ausgangsbedingungen somit erfolgsversprechend erscheinen, müssen die gewerkschaftlichen Akteur:innen auch bereit sein, solche Auseinandersetzungen zu führen. Dazu gehört ganz klar, gegen das Narrativ der universellen und paritätisch verteilten Betroffenheit von Inflation vorzugehen und klar zu benennen, dass letztendlich die Kapitaleseite bedingt von der Inflation profitiert und letztendlich nur die Lohnabhängigen durch die Inflation von enormen Belastun-

gen betroffen sind.

Eine gesellschaftliche Linke muss hier ebenfalls die Möglichkeit zu tiefgreifenden Auseinandersetzungen um Fragen wie Reichumsverteilung und Geldpolitik erkennen und diese solidarisch an den diversen Konfliktlinien der Lohnabhängigen austragen. Dies wurde in den letzten Jahrzehnten leider vernachlässigt. Die Ohnmacht der gesellschaftlichen Linken im Umgang mit Inflation ist letztendlich die Folge mangelnder inhaltlicher Auseinandersetzung mit wirtschaftswissenschaftlichen Theorien. Dies darf selbstverständlich nicht mit einem Comeback der These des Hauptwiderspruchs geschehen. Insbesondere lohnabhängige Frauen, Migrant:innen und Angehörige anderer marginalisierter Gruppen sind von den Auswirkungen der Inflation betroffen, diese Perspektiven gilt es stets zu berücksichtigen und in Forderungen und Arbeitskampfmaßnahmen mit zu bedenken. Nicht zuletzt liegen auch in diesen Marginalisierungserfahrungen verschiedene Potentiale für einen gemeinsamen Kampf und zur Verbesserung der Mobilisierung verschiedener Gruppen abhängig Beschäftigter.

Wenn die gesellschaftliche und gewerkschaftliche Linke es entgegen dem Trend schafft, diese Ausgangsbedingungen zu erkennen und gemeinsam für eine tatsächliche Verbesserung der Lage aller Lohnabhängigen und für einen radikalen Perspektivwechsel in Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu kämpfen, ist auch ein gesamtgesellschaftlicher Left Turn im Zuge der Inflation(skrise) durchaus möglich.

* Gregor Kritidis lebt in Hannover und arbeitet in Magdeburg Mathias Grabow ist Bildungswissenschaftler und in verschiedenen politischen Gruppen in Magdeburg aktiv, u.a. beim Bildungskollektiv KlassenFragen. Er arbeitet im Bereich der politischen Bildung.

Anmerkungen:

- 1 IG Bau stimmt Ergebnis im Bauhauptgewerbe zu, Pressemitteilung vom 27. Oktober 2021, online unter: <https://igbau.de/IG-BAU-stimmt-Tarifergebnis-im-Bauhauptgewerbe-zu.html>
- 2 vgl. <https://www.labournet.de/branchen/stahl-stahl-tarifunde-2022-fuer-82-als-dauerhafte-entgeltserhoehung/> Dazu Kritik der Vernetzung Kämpferische Gewerkschaften (VKG): »Wie in allen Tarifrunden der letzten Jahre akzeptierten die Gewerkschaften die Bedingung der »Arbeitgebers« nach besser planbaren Laufzeiten. Schon in der Vergangenheit gelang es durch solche Abschlüsse nicht, die gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen, ganz zu schweigen davon, einen größeren Anteil an dem Gesamtvermögen zu erringen. Bei einer aktuellen Inflationsrate um die fünf Prozent und nicht absehbarer Preisentwicklung ist dies aber dieses Mal noch fataler.« <https://www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/gesund-und-arbeitskampf-allgemein/tarifunde-oeffentlicher-dienst-der-laender-2021-5-prozent-mehr-gehalt-und-mindestbetrag-von-150-euro-mit-einjahriger-laufzeit-als-ziel/>
- 3 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22_025_611.html
- 4 Reinhard Bispinck, 2. März 2022: Tarifrunde 2022: Zwischen Kaufkraftsteigerung und Preis-Lohn-Preis-Spirale. <https://www.wsi.de/de/blog/17857-tarifrunde-2022-zwischen-kaufkraftsteigerung-und-preis-lohn-preis-spirale-39299.htm>
- 5 Intelmann, D. (2020): Kapitalmangel und Transferabhängigkeit. Zur Politischen Ökonomie Ostdeutschlands. In: Becker, S., Naumann, M. (Hrsg.): Regionalentwicklung in Ostdeutschland. Springer Spektrum, Berlin u.a.
- 6 <https://igbce.de/igbce/bruecke-in-den-herbst-gebaut-205890>
- 7 Yanis Varoufakis: Warum die Inflation ein gefährliches politisches Machtspiel offenbart. Beitrag vom 4. Juli 2020, online unter: <https://www.heise.de/tpl/features/Warum-die-Inflation-ein-gefaehrliches-politisches-Machtspiel-offenbart-7161748.html>

Inflationärer Gebrauch

Stimmen zum betrieblichen und tariflichen Umgang mit dem Preisanstieg

Die Preise für Lebensmittel und andere Waren des täglichen Gebrauchs werden für viele Menschen zu einem ernsthaften Problem. Durch die massive Steigerung der Energiepreise herrscht darüber hinaus auch noch große Angst vor erhöhten Nachzahlungsforderungen der Versorgungsunternehmen. Wir haben in einigen Betrieben nachgefragt, wie sich dieser Zustand auf die Stimmung der Kolleg:innen und auf die Erwartungen bezüglich aktueller oder zukünftiger Lohn- bzw. Tarifrunden auswirkt.

Telekom: keine Tarifrunde gegen Hyperinflation

Die Forderung der vergangenen Tarifrunde wurde am 17. Februar 2022 mit sechs Prozent für zwölf Monate (samt Komponente zur »Einkommensgerechtigkeit«) vor dem »Inflationssprung« im März beschlossen.

In der dieses Mal sehr kurzen Warnstreikphase lag die Arbeitskampfmobilisierung wie in den letzten Tarifrunden bei ca. 20 Prozent (11.000 von 55.000 Beschäftigten) und somit weit unter der Durchsetzungsschwelle. Dabei war die Mobilisierung vielerorts aufgrund der hohen Homeofficequote und der Einschränkungen gewerkschaftlicher Aktivität während der Pandemie noch schwieriger als sonst.

Auch die Verhandlungen sind dieses Mal deutlich schwieriger verlaufen als in den letzten Tarifrunden. Offensichtlich scheint der Telekom-Konzern bereits jetzt den bisherigen sozialpartnerschaftlichen Weg zu verlassen und Zugeständnisse nur noch aufgrund von Druck zu machen (vgl. zehn Thesen zur Tarifrunde 2020 ver.di-BeG Telekom Südhessen).

Bereits in der heißen Phase der Tarifrunde wurde durch den Gewerkschaftsapparat mit einem »Erwartungsmanagement« versucht, die Aussage »Es ist nicht Aufgabe der Tarifpolitik, eine solche Hyperinflation auszugleichen« zu verbreiten.

Der Abschluss liegt mit 2,7-3,1 Prozent für 2022 und 2,1 Prozent für 2023 deutlich unter der Inflationsrate und beschert somit den Tarifbeschäftigten erstmals seit längerem einen Reallohnverlust.

Der Apparat versucht im Nachhinein noch, das Ergebnis als Erfolg dazustellen. Das trifft bei den Basisfunktionären eher auf Ratlosigkeit als auf Widerstand. Immerhin konnten wir aus Südhessen einen Initiativantrag zur Aufarbeitung der Tarifrunde im Rahmen der ver.di Orga-Wahlen auf die Reise schicken.

Thomas Frischkorn ist Vertrauensmann bei der Telekom in Darmstadt.

Integrative Drogenhilfe e.V. (idh): auch beim Thema Inflation zu wenig Vertrauen in die Gewerkschaft

Die allgemeinen Preissteigerungen sind bisher nicht so sehr Thema in der Belegschaft – zumindest keines, über das besonders viel geredet wird. Die Nebenkosten-Nachzahlungen, die dieses und nächstes Jahr anstehen, vielleicht schon eher. Nicht mehr genug Geld für Essen zu haben, ist vielleicht kein Thema, über das die Leute besonders gerne reden. Von daher dominieren auch leider eher individuelle Lösungen: Viele suchen sich Zweitjobs oder versuchen möglichst viele Vertretungsschichten zu ergattern. Man merkt, dass die Leute versuchen, weniger Geld auszugeben, im Urlaub zu Hause bleiben, oder sie überlegen, wie sie ohne zu heizen durch den Winter kommen.

Das liegt sicher auch daran, dass mit den letzten Arbeitskämpfen hier zwar erfolgreich ein Tarifvertrag durchgesetzt wurde, aber das Vertrauen in ver.di zumindest hier in der Einrichtung doch eher gesunken ist, weil der Arbeitskampf schlecht vermittelt wurde und die Interessen der vielen Beschäftigten mit befristeten Verträgen dabei nicht berücksichtigt wurden. Das sind natürlich nicht die besten Voraussetzungen für kommende Aus-

einandersetzungen. Zudem ist noch gut in Erinnerung, dass die Verhandlungen sich damals über mehrere Jahre gezogen haben. So wird eine Tarifauseinandersetzung wahrscheinlich kaum als sinnvoller Weg gesehen, um eine schnelle Lösung für die momentanen Probleme zu liefern. Das soll aber auch nicht heißen, dass die Beschäftigten hier nicht in der Lage wären, ihre Interessen durchzusetzen. Im Kontext der Pandemie wurde z.B. erfolgreich verhindert, dass die Arbeitszeiten ohne Ausgleichszahlungen weit in die Nacht verlängert wurden.

Wenn wir über Inflation und Drogenhilfe sprechen, kann es aber auch nicht nur Thema sein, wie es finanziell um die Beschäftigten steht. Schließlich arbeiten wir mit Klient:innen, die durch ihre Sucht sehr viel Geld benötigen und gleichzeitig in unglaublich elendigen Verhältnissen leben. Das ist in der Pandemie ohnehin schon alles sehr viel schlimmer geworden, weil z.B. mehr Menschen auf der Szene sind und die gesundheitliche Versorgung ein riesiges Problem ist. Durch die Inflation kommen die Leute jetzt noch schlechter an Geld, z.B. wird Betteln schwieriger, wenn die Geldsorgen in der Gesellschaft zunehmen. So steigen Elend, Druck und Konflikte in der Szene natürlich enorm an. Und das macht unsere Arbeit auch nicht gerade einfacher.

*Georg arbeitet in einer niedrigschwelligen Einrichtung der integrativen Drogenhilfe e.V. (idh); die idh ist ein eingetragener Verein, der durch das Drogenreferat der Stadt Frankfurt beauftragt und finanziert wird, und war Vorreiter der akzeptierenden, niedrigschwelligen Arbeit mit Drogenkonsument*innen – eine der größten Einrichtungen dieser Art in Europa.*

SuE: zu überlastet, um über Inflation zu reden

Leider wird bei uns im Betrieb nicht über solche Themen wie Inflation oder Energiepreise gesprochen. Wir sprechen noch nicht mal ausreichend über die Probleme, die unsere Arbeit direkt betreffen. Der Stress der letzten

Jahre war so groß, dass es keine Zeit gab, über solche Dinge zu reden. Das lag vor allem an der Einrichtungsleitung und der verheerenden Personalschlüssel. Regelmäßig sind Kolleg:innen mit bis zu 30 Kindern über Stunden alleine. Da hat niemand mehr Energie, um anschließend noch Probleme wie Inflation und unsere Löhne zu besprechen. Natürlich ist auch Corona ein Problem, aber das viel größere Problem war die völlig desinteressierte und autoritäre Einrichtungsleitung.

Wir haben eine Überlastungsanzeige bei Betriebsrat und Geschäftsführung gestellt. Leider ist der Betriebsrat gerade ebenfalls überlastet. Die Geschäftsführung argumentiert dann immer mit mangelndem Fachpersonal, plant aber gleichzeitig die Öffnung immer weiterer Einrichtungen. Das führt allerdings nicht dazu, dass bei uns mehr Leute eingestellt werden. Ich weiß, dass auch mehrere andere Belegschaften in der letzten Zeit solche Überlastungsanzeigen gestellt haben. Der Geschäftsführung scheint es egal zu sein.

Aber eins ist ja klar, für viele Kolleg:innen haben die Löhne schon vor der Inflation kaum zum Leben gereicht. Vor allem alleinerziehende Kolleginnen sind trotz Vollzeit auf Nebenjobs angewiesen, um ihre Kinder durchzubekommen. Deren Situation ist natürlich nicht besser geworden. Von den Auseinandersetzungen um die letzte Tarifrunde im SuE-Bereich haben wir kaum was mitbekommen und ich war von dem Ergebnis auch nicht sonderlich begeistert. Allerdings hat uns die Geschäftsführung nun mitgeteilt, dass der Abschluss der Tarifrunde leider für uns keine Geltung habe. [Der Tarifabschluss im SuE Bereich gilt leider nur für den öffentlichen Dienst und damit nicht für den privaten Träger der Kita, Anm. d. R.] Wie es damit weitergeht, wissen wir nicht, weder Betriebsrat noch Gewerkschaft haben diesbezüglich mit uns geredet.

Gertrude arbeitet in einer Kita des internationalen Familienzentrums e.V. in Frankfurt a.M.

Mit List(en) und Tücke

Betriebsratswahlen bei Amazon 2022 – Streiksolibündnis Leipzig und Vertrauensleute geben einen Überblick

Auch bei Amazon fanden im Frühjahr 2022 an verschiedenen Standorten Betriebsratswahlen statt. Die Ergebnisse sind dabei für ver.di als durchwachsen zu bewerten. Es gab Erfolge, aber leider auch Niederlagen für die ver.di-Listen. Im Folgenden wollen wir, das Streiksolibündnis Leipzig, einige Aspekte der Wahl herausgreifen, um strategische Lehren für künftige Wahlrunden zu ziehen. Wir danken den Amazon-Betriebsaktiven aus ganz Deutschland, die beim Verfassen des Artikels mitgeholfen haben, indem sie uns ihre Eindrücke geschildert haben. Wir konnten allerdings nur auf die Erfahrungen von Kolleg:innen zurückgreifen, mit denen wir über das transnationale Amazon-Arbeiter:innen Netzwerk Amazon Workers International verbunden sind. Deshalb liegen uns nur die Wahlergebnisse von elf Standorten vor.

Amazon als Unterstützer der betrieblichen Mitbestimmung?

Die Etablierung der betrieblichen Mitbestimmung ist bei Amazon Deutschland weiter auf dem Vormarsch und der Konzern leistet hierzulande gegen Betriebsräte keinen grundsätzlichen Widerstand mehr. Das Unternehmen macht dabei einen notwendigen Kompromiss, weil die durch das Betriebsverfassungsgesetz ermöglichte Wahl von Betriebsräten auch durch Union-Busting-Strategien nicht dauerhaft verhindert werden kann. Amazon lässt daher Betriebsratsgründungen zu, versucht aber deren Wahlausgang in seinem Sinn zu beeinflussen. Hierfür fördert Amazon die Gründung von Wahllisten bei der Betriebsratswahl. In einer Broschüre, die vom Unternehmen zur Wahl erstellt wurde, wird sehr genau erklärt, wie man eine Liste aufstellt. Darin ist zu lesen: »Beteiligt euch und sorgt dadurch dafür, dass eure Interessen im Betriebsrat vertreten sind!«¹ Laut der Broschüre unterstützt Amazon jede Betriebsratsliste mit 2.500 Euro für Marketingausgaben und mit weiteren Vorteilen. Die Leipziger ver.di-Liste lehnte diese Wahlkampfunterstützung in einem Flugblatt ab und forderte Amazon auf, das Geld lieber an Bedürftige zu spenden. Am Standort Bad Hersfeld wurde das Verteilen der Broschüre auf Druck des Wahlvorstandes untersagt, während sie an anderen Standorten an der Rezeption auslag. Der Einfluss wurde von Kolleg:innen unterschiedlich bewertet. Während einige meinen, dass die Broschüre kaum zur Kenntnis genommen worden sei, schreiben ihr andere einen großen Einfluss auf die diesjährige Wahlrunde zu. Auf jeden Fall erweckt Amazon nicht den Eindruck, dass Betriebsratsaktivität per se unerwünscht ist.

Amazon strebt offensichtlich an, dass bei Betriebsratswahlen möglichst viele Listen antreten, so dass es möglichst viele Fraktionen in dem Gremium gibt. Damit hatte der Konzern auch Erfolg. So gab es am Standort in Winsen zehn Listen, was uns als die normale Zahl an Listen an Amazon-Standorten erscheint, in Koblenz sogar 19. In beiden Warenlagern wurde ein 17er-Gremium gewählt. Je mehr Listen bei einer Wahl antreten, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sich eine starke Liste, die Arbeiter:innen-Interessen vertritt, durchsetzt. Außerdem wird die Arbeit im Betriebsrat erschwert, wenn dieser in viele verschiedene Fraktionen zerklüftet ist, die sich nicht auf eine Strategie für den Umgang mit der Geschäftsführung und Ver-

handlungen über Betriebsvereinbarungen einigen können.

Allerdings hat die »Begeisterung« für Betriebsräte auch Grenzen. Amazon will zersplitterte Betriebsräte oder solche, die von managementnahen Listen geführt werden und die Betriebspolitik der Geschäftsführung möglichst nicht behindern. Sie sollen nicht von Gewerkschaftslisten geführt werden, wie der Fall Leipzig demonstriert. In der vergangenen Wahlperiode musste dort der Betriebsrat dreimal gewählt werden, wobei jedes Mal die ver.di-Liste als Siegerin mit absoluter Mehrheit hervorgegangen war. Eine der Neuwahlen war durch Wahlanfechtung der Geschäftsführung notwendig geworden und eine weitere aufgrund der Anfechtung durch eine gewerkschaftsunabhängige Liste. Das erschwerte die Arbeit des Betriebsrates vor dem Hintergrund der Pandemie und des fortlaufenden Stellenabbaus am Standort, der unter anderem mit juristisch fragwürdigen krankheitsbedingten Kündigungen einhergeht, deutlich.²

Weiterhin beschränkt sich der Trend des Aufbaus betriebsrätlicher Strukturen bisher auf die Fulfillment Center, also die Waren-

Listen nicht eingefangen werden kann. Weiterhin motiviert die Aussicht auf den Kündigungsschutz oder eine Freistellung Arbeiter:innen, mit Listen an den Start zu gehen. Das führt dazu, dass sich die Stimmen unter den Listen mehr aufteilen. So gewann die ver.di-Liste bei der Wahl in Koblenz die meisten Stimmen, bekam am Ende aber nur drei Sitze. Mitunter sind ver.di-Vertrauensleute auf unterschiedlichen Listen angetreten. Das führt zwar dazu, dass am Ende oft doch mehr ver.di-Aktive im Betriebsrat sitzen, als die Ergebnisse der offiziellen ver.di-Liste vermuten lassen. So gab es in Bad Hersfeld keine ver.di-Liste, aber drei gewerkschaftsnahe Listen, so dass nach der Wahl 15 ver.di-Mitglieder im 25er-Gremium sitzen. Dementsprechend werden nach der Wahl zwar mehrere Betriebsräte von ver.di-Aktiven geführt, allerdings ohne dass eine starke ver.di-Liste die Wahl mit absoluter Mehrheit gewonnen hat.

Nichtsdestotrotz verschärfen und provozieren die Listenaufteilungen im Zuge des aufgeheizten Wahlkampfklimas Konflikte in Vertrauensleutestrukturen, weswegen sich mehrere Vertrauensleute für die kommenden

hat mit der Erweiterung des Amazon-Netzwerkes zu tun, aber auch mit den älteren Produktionsanlagen und der geringeren Produktivität im Vergleich zu den neuen Standorten. Wenn künftig der Einsatz bestimmter Tools an weniger Standorten durch kämpferische Betriebsräte z.B. aus Datenschutzgründen verhindert wird, kann Amazon die einzelnen Standorte mit der Drohung des weiteren Arbeitsplatzabbaus besser unter Druck setzen.

ver.di-Mitglieder geeint gegen die restliche Belegschaft?

Auch wenn es Schwankungen gibt, sehen wir, dass ein Zusammenhang zwischen Streikteilnehmenden bzw. ver.di-Mitgliedern und Stimmen für die ver.di- (und ver.dinahen) Listen besteht. In Koblenz und Bad Hersfeld, wo im letzten halben Jahr die Zahl der ver.di-Mitglieder stark gestiegen ist, nahm auch die Zahl der ver.di-Betriebsräte zu. Das neue Mitgliederwachstum an den Standorten, wo schon seit Jahren regelmäßige Streiks stattfinden, wird mit wachsender

Unzufriedenheit in Bezug auf steigenden Leistungsdruck in Verbindung gebracht, so dass sich auch jahrelange Streikbrecher:innen jetzt den Kolleg:innen anschließen. Eine Bad Hersfelder Vertrauensperson meinte: »Die Leute haben keinen Bock mehr!«

Das heißt einerseits, dass ver.di ihre Mitglieder zwar zur Wahl mobilisieren kann, andererseits kann sie aber an den meisten Standorten nur wenige Wähler:innen ohne Mitgliedsausweis mobilisieren. Auch dort, wo ver.di-Listen die Wahlen gewinnen, haben sie meistens keine absoluten Mehrheiten geholt und sind auf Koalitionen mit anderen Listen angewiesen. Mehr-

heiten von ver.di-Listen werden vor allem dort geholt, wo die Gewerkschaft erfolgreich gegen offensichtlich arbeitgebernahe Betriebsratsvorsitzende polarisieren konnte. Im Kontext einer Polarisierung wegen großer Unzufriedenheit mit den bestehenden Betriebsräten konnten die ver.di-Listen in Dortmund und Werne ihre Ergebnisse deutlich verbessern und jeweils den Vorsitz neu erobern. In Dortmund 2 steigerte ver.di in einer polarisierten Wahl ihr Ergebnis von 20 auf 33 Prozent.

Allerdings konnte an anderen Standorten die polarisierte Situation auch von anderen Listen genutzt werden, die zwar nicht managementnah, aber auch keine Gewerkschaftslisten sind. In Rheinberg gelang es der ver.di-Liste aus verschiedenen Gründen nicht, sich als die Oppositionsliste gegen den alten, geschäftsführungsnahen Betriebsrat darzustellen. Sie verlor dramatisch und kommt nur noch auf drei (vorher sechs) Sitze im 17er-Gremium. Dies lag mutmaßlich an einem verspäteten Wahlkampfstart, der zudem mit den ersten Streiktagen des Jahres zusammenfiel, was einigen Kolleg:innen unangenehm aufstieß, weil die Streiks als bloße Wahlkampfaktion interpretiert wurden. Außerdem liegt das Ergebnis laut Aussagen eines Aktiven auch daran, dass der alte und neue BR-Vorsitzende ein ehemaliger Streikteilnehmer ist, der auf die »dunkle Seite der Macht« wechselte und nun mit der Beschwörung der Standortsicherung Geschäftsführungsinteressen im Betriebsrat durchdrückt. Er und zahlreiche Kolleg:innen seiner Liste traten vor vier Jahren noch auf der ver.di-Liste an und spalteten sich dann ab, was sich in verlorenen Stimmen ausgewirkt haben dürfte. Wahlgewinner war statt-



lager von Amazon, in denen die Warenendungen zwischen Produzent:innen und Endkund:innen zwischengelagert und im Schnitt circa 1.500 Arbeiter:innen beschäftigt werden. Bis auf eine Ausnahme (siehe unten) ist uns nicht bekannt, dass es Betriebsräte in Delivery Stations, also im Letzte-Meile-Geschäft Amazons, gibt. Die Zahl dieser Standorte, die in der Regel deutlich kleiner als Fulfillment Center sind und zwischen 100 und 250 Arbeiter:innen beschäftigen, hat in Deutschland in den letzten Jahren deutlich zugenommen, weil Amazon zunehmend von anderen Paketlieferdiensten unabhängig werden möchte. Es existieren unserer Einschätzung nach bei Amazon zwei Welten.³ Die Fulfillment Center mit Betriebsräten und gewerkschaftlichen Betriebsgruppen und die Delivery Stations ohne diese Interessenvertretungen. Die Arbeitssituation ist bei Letzteren prekärer. Es werden dort noch Leiharbeiter:innen beschäftigt und der Anteil von Arbeiter:innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft ist sehr hoch. Uns ist nicht bekannt, dass die oben erwähnte Broschüre auch in den Delivery Stations verteilt und dort 2.500 Euro Unterstützung für Marketingkosten ausgelobt wurden.

Probleme zerklüfteter Wahl-Listen

Wie bereits erwähnt, traten bei den Betriebsratswahlen meistens zahlreiche Listen gegeneinander an. Wir wissen nicht, wie groß der Einfluss Amazons ist, aber die Vielzahl der Listen ist auch Ausdruck von Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die von den ver.di- (oder den managementnahen)

Wahlen offizielle ver.di-Listen wünschen. Vertrauensleute sollen dann nur noch auf diesen kandidieren. Dies könnte sinnvoll sein, weil unserer Einschätzung nach aufgrund des Stimmenaushählmodus (d'Hondtsches Höchstzahlverfahren) starke Listen tendenziell im Vorteil sind.⁴ In Leipzig konnte ver.di mit der Strategie einer Gewerkschaftsliste die letzten Wahlen gewinnen – bis zu dieser Betriebsratswahl. Im Gegensatz zu dem allgemeinen Trend traten dort diesmal insgesamt nur zwei Listen an: Die Gewerkschaftsliste und ein Listenzusammenschluss aus mehreren nicht-gewerkschaftlichen Listen, auf der sich auch Manager:innen befanden. Diesmal ging die Wahl für die ver.di mit 474 zu 510 Stimmen knapp verloren. Wären die anderen Listen wie sonst getrennt angetreten, hätte ver.di die absolute Mehrheit der Sitze gewonnen, obwohl weniger als 50 Prozent der Stimmen erreicht wurden. Hoffnungen, dass sich die andere Liste selbst zerlegt oder sich einige ihrer Mitglieder der ver.di-Fraktion annähern, sind leider bisher nicht eingetreten. Ein Manager leitet jetzt den Betriebsrat. Aus Sicht einer Vertrauensperson aus Bad Hersfeld ist mit diesem Ergebnis ein »Bollwerk gegen Amazon« weggebrochen. Er befürchtet, dass ein arbeitgeberfreundlicher Betriebsrat in Leipzig auch auf seinen Standort, der sich ebenfalls durch einen sehr kämpferischen Betriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung auszeichnet, Druck ausüben könnte.

In den beiden ältesten Amazon-Standorten findet derzeit ein starker Stellenabbau statt. In Leipzig sank die Mitarbeiter:innenzahl in den letzten Jahren von knapp 2.000 auf derzeit knapp 1.300, in Bad Hersfeld von 4.500 auf derzeit um die 3.500. Dies

dessen eine diverse Liste, auf der neben anderen Kolleg:innen auch ver.di-Mitglieder kandidierten.

Ob solche offenen Listen eine Lösung sein können, hängt wohl stark von lokalen Gegebenheiten ab. In Brieselang bei Berlin tritt seit Jahren keine offizielle Gewerkschaftsliste an, sondern eine gemischte. Hintergrund ist, dass vor Jahren zahlreiche ver.di-Betriebsräte nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, sondern mit Ablauf der Befristung ihren Job verloren. Die gemischte Liste ist Reaktion auf diese Sanktion des Arbeitgebers, die bis heute manche davon abhält, auf einer reinen Gewerkschaftsliste zu kandidieren. Sie ist aber zugleich der Versuch, über die Gewerkschaftsmitglieder hinaus die Zusammenarbeit mit allen zu suchen, die mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden sind und im Betrieb etwas verändern wollen. Die Liste konnte mit fünf von 13 Mandaten bei dieser Wahl ein respektables Ergebnis erzielen und im Vergleich zur letzten Wahl einen Sitz hinzugewinnen. Zweite große Liste ist eine Liste, auf der auch Manager angetreten sind und die ebenfalls fünf Sitze gewinnen konnte. Entscheidend sind somit die Stimmen von drei kleinen Listen, die mit jeweils einem Mandat vertreten sind. Ob sich daraus themenübergreifend eine Art Koalition ergeben wird, ist bisher noch nicht klar.

Sieg bei der Betriebsratswahl in der Delivery-Station Wunstorf

Aus niedersächsischen Standorten konnten mehrere Erfolge vermeldet werden. So holte die ver.di-Liste auf Anhieb die Mehrheit im hochmodernen Robotik-Fulfillment-Center in Achim bei Bremen, das erst im Sommer 2021 eröffnet wurde. Leider verfehlte sie die absolute Mehrheit, so dass sie nun einer Koalition aus den anderen Listen gegenüber-

steht. Das Ergebnis zeigt aber, dass ver.di auch an relativ neuen Standorten schnell Strukturen aufbauen kann und mit der enormen Expansion Amazons in jüngster Zeit teilweise noch Schritt halten kann.

Das hoffnungsvollste Ergebnis für uns ist aus der Delivery-Station in Wunstorf bei Hannover zu vermelden. Hier ist nicht nur bemerkenswert, dass die ver.di-Liste auf-

nisse dort sind besonders prekär (siehe oben) und führen zu einem hohen Durchlauf bei der Belegschaft. Allerdings funktioniert es nicht mehr so einfach, neues Personal zu gewinnen. Mittlerweile arbeiten daher auch in den Delivery Stations vorwiegend Festangestellte mit Kündigungsschutz, was den nachhaltigen Aufbau von gewerkschaftlichen Betriebsgruppen stark begünstigt.

In Social-Media-Gruppen der ver.di-Liste kursierte die Parole: »Ich verkaufe meine Stimme nicht für eine Wurst.«

Laut der Vertrauensperson aus Wunstorf haben sich schon weitere Delivery Stations bei ihnen gemeldet. Sie planen ebenfalls Betriebsratsgründungen in den nächsten Monaten. Wann die Delivery Stations allerdings zu streiken anfangen und ihre Logistikkraft ausspielen können, ist noch offen.



Anhieb sechs Sitze in dem Neuner 9er-Gremium gewann und nur wenige Stimmen zum siebten Sitz fehlten, sondern dass es überhaupt eine Betriebsratswahl in einer Delivery Station gab. Diese spielen in der gegenwärtigen ver.di-Politik, die sich auf die Fulfillment Center fokussiert, eine untergeordnete Rolle. Und das, obwohl es laut einer Vertrauensperson aus Wunstorf bald mehr als 100 Delivery Stations deutschlandweit geben wird. In Niedersachsen gibt es derzeit sieben. Von US-amerikanischen Organizational:innen bei Amazon wird diesem Warenlagentyp eine besondere strategische Rolle zugeschrieben. In ihnen laufen auf lokaler Ebene die Warensendungen an die Endkund:innen zusammen und werden umverteilt. Ein Streik in einer Delivery Station vermag so die Auslieferung von Paketen auf lokaler Ebene zu verhindern. Mit anderen Worten: Das »heilige« Kundenversprechen wird gebrochen. Wenn hingegen in einem Fulfillment Center gestreikt wird, kann die Auslieferung von Waren zu den Delivery Stations auch aus einem anderen Fulfillment Center erfolgen. Zudem sind die Belegschaften leichter zu organisieren, weil dort weniger Arbeiter:innen beschäftigt sind.⁵ Die Beschäftigungsverhält-

Konkret profitierte die ver.di-Liste von der Unzufriedenheit der Arbeiter:innen mit den neuen Schichtzeiten. So wurde der Beginn der Nachtschicht von 22.00 Uhr auf 1.00 Uhr verlegt. Die Arbeiter:innen wollen durch neue Möglichkeiten der Mitbestimmung derartiges Managementhandeln in Zukunft verhindern. Ein weiterer Erfolgsfaktor war der Wahlkampf. Die Vertrauensleute verwendeten viel Zeit darauf, ihre Kolleg:innen über die Möglichkeiten der Briefwahl aufzuklären, was schließlich zu einer Wahlbeteiligung von ca. 80 Prozent führte. Um den Druck auf Amazon zu erhöhen, wurde die Wahl in der außerbetrieblichen Öffentlichkeit beworben. So wurden am Bahnhof von Wunstorf Plakate aufgehängt. Schließlich konnte ver.di zeigen, dass sie für Kolleg:innen mit Geflüchtetenstatus auch bei nicht-betrieblichen Konflikten etwas tut. Als einem Kollegen, der auch auf der ver.di-Liste stand, die Aufenthaltsgenehmigung entzogen wurde, unterstützte sie ihn in jeder Form. Der Kollege hat in der Zwischenzeit eine weitere Duldung erhalten. Aufgrund des engagierten Wahlkampfes nutzte es auch nichts, dass das Management am Wahltag kurzfristig den Grill anschmiss.

Anmerkungen:

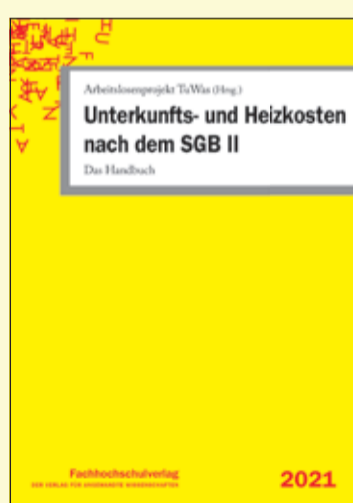
- 1 <https://www.fc-brwahl.com/info2022>
- 2 Zum widersprüchlichen Umgang Amazons mit den Betriebsräten siehe auch Jörn Boewe und Johannes Schulten (2019): Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Globale gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel. Zweite aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, S. 46 – 51. Die Untersuchung bezieht sich zwar auf die Betriebsratswahl 2018, aber es hat sich nicht viel verändert: Amazon sperrt sich nicht gegen Betriebsräte, will aber den Einfluss der Gewerkschaft geringhalten.
- 3 As »dritte Welt« könnte man darüber hinaus die Subunternehmen bezeichnen, die im Auftrag Amazons die Pakete von den Verteilstationen zu den Kund*innen transportieren. Hier sind auch die Arbeitgeber*innen von Amazon als einzigem Auftraggeber abhängig und zugleich einer starken Konkurrenz ausgesetzt. Den daraus resultierenden Kostendruck geben sie an die Arbeiter*innen weiter, denn die Senkung der Lohnkosten ist für sie die einzige Möglichkeit, Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Die Wahl eines Betriebsrats oder die Gründung gewerkschaftlicher Strukturen würde vermutlich dazu führen, dass ein Subunternehmen von Amazon nicht mehr beauftragt und insolvent wird. Die Probleme sind somit denen in der Fleischindustrie vor dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vergleichbar. Notwendig wäre auch hier eine gesetzliche Pflicht, Arbeiter*innen direkt beim Auftraggeber anzustellen. Siehe dazu auch Jörn Boewe, Tina Morgenroth und Johannes Schulten (2021): Amazons letzte Meile. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- 4 Daher gab es auch schon Klagen gegen das Auszahlverfahren. Siehe hierzu: <https://klientenblog/2018/11/05/betriebsratswahl-das-dhondtsche-hoehchstzahlverfahren-bleibt/>. Auch die bereits erwähnte Broschüre von Amazon erklärt das d'Hondtsche Auszahlverfahren. Es wird sogar in dem Rechenbeispiel sehr deutlich, dass die stärkste Liste stark profitiert. Allerdings zieht der Erklärtext diesen Schluss nicht explizit.
- 5 Vgl. hierzu die Äußerungen unseres Genossen von Amazonians United New York <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/die-absehbare-niederlage-in-alabama-eine-kritik-der-organizing-kampagne-bei-amazon/>.



Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)
Leitfaden für Arbeitslose
Der Rechtsratgeber zum SGB III
720 Seiten, 2-farbig,
36. Auflage, Stand: März 2022
ISBN 978-3-947273-59-1
25,- €*)



Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)
Leitfaden zum Arbeitslosengeld II
Der Rechtsratgeber zum SGB II
1.232 Seiten, 2-farbig,
16. Auflage, Stand: Mai 2022
ISBN 978-3-947273-60-7
32,- €*)



Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)
Unterkunfts- und Heizkosten nach dem SGB II
Das Handbuch
608 Seiten, 2-farbig,
7. Auflage, Stand: Juni 2021
ISBN 978-3-947273-49-2
28,- €*)



Alfons Holleder (Hrsg.)
Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen
512 Seiten, 2-farbig,
fester Einband, 2021
ISBN 978-3-947273-39-3
29,- €*)



Bestellung:

Fachhochschulverlag
DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN
Kleiststr. 10, Gebäude 1
60318 Frankfurt
Tel.: (0 69) 15 33-28 20
FAX: (0 69) 15 33-28 40
E-Mail: bestellung@fhverlag.de
<http://www.fhverlag.de>

*) Preise inkl. MwSt. zzgl. Portokosten

Die LINKE in der Krise

Linke wählt auf Parteitag ihr Führungspersonal und klärt wichtige Richtungsfragen – von Bernd Riexinger*

Parteien und Parteiarbeit sind kein Schwerpunkt des *express*. Dennoch muss es uns interessieren, wenn eine gewerkschaftsnahe Partei und die einzige linke Kraft in den Parlamenten mehr oder weniger ein einziger Scherbenhaufen ist. Wir haben daher Bernd Riexinger als alten Freund unseres Blatts gebeten, eine persönliche Einschätzung zu geben. Diese fällt, das sei vorhergeschickt, recht optimistisch aus. Wir werden eine strategische Diskussion um eine Erneuerung und Stärkung der Linken – denn die Krise der Partei ist letztlich nur Symptom einer allgemeinen Krise linker Bewegung (vgl. dazu den Beitrag von Harald Rein auf S. 12) – auch weiterhin verfolgen.

Es war kein einfacher, aber ein wichtiger Parteitag. DIE LINKE war nach ihren heftigen Wahlniederlagen bei den Bundestagswahlen und nachfolgenden Landtagswahlen im Saarland, Schleswig-Holstein und NRW gewaltig ins Schlingern geraten. Unterschiedliche Interpretationen lösten Richtungsdebatten aus, besonders über die Bedeutung konsequenter Klimaschutzpolitik und damit verbunden eine schon länger anhaltende Milieudiskussion. Schon länger zurückliegende Konflikte mit der Fraktionsführung erbe auch die neue Parteiführung. Susanne Hennig-Wellsow trat noch vor den Landtagswahlen in Schleswig-Holstein und NRW als Co-Vorsitzende zurück und überließ Janine Wissler den alleinigen Vorsitz. In dieser Krisensituation beschloss der Parteivorstand die komplette Neuwahl des Führungsgremiums.

Es liegt schon zehn Jahre zurück, dass es für den engeren Führungskreis, also die beiden Vorsitzenden, Geschäftsführer:in und Schatzmeister:in mehrere Kandidaturen gab, so dass auch hier von einer Richtungsentscheidung gesprochen werden kann. Es ist kein Geheimnis, dass die Gegenkandidat:innen von Janine Wissler, Heidi Reichinck und Sören Pellmann, mehr oder weniger offen die gewünschten Kandidat:innen der Fraktionsvorsitzenden waren. Auch Sahra Wagenknecht hatte sich offen gegen Janine Wissler und für Sören Pellmann ausgesprochen. Durchgesetzt hatten sich dann Janine Wissler und Martin Schirdewan bei den Vorsitzenden, der bisherige Schatzmeister, Harald Wolf, wurde wiedergewählt und Geschäftsführer wurde der Reformer Tobias Bank, der sich gegen den Bewegungslinken Janis Ehling durchsetzen konnte.

Damit konnten sich bei der engeren Führung in nahezu allen Positionen die Kandidat:innen durchsetzen, die für Kontinuität des bisherigen Kurses mit dem Anspruch einer fortgesetzten Erneuerung stehen. Die *Taz*-Redakteure Pascal Beucker und Stefan Reinicke, die die Partei gut kennen, kommentierten die Wahl folgendermaßen: »Mit dem Votum für Wissler und Schirdewan bestätigen die rund 570 Delegierten den zentristischen Kurs der Parteiführung. Es ist eine herbe Niederlage für die Bundestagsfraktionspitze Amira Mohamed Ali und Dietmar Bartsch, aber vor allem für Wagenknecht, die auf das andere Duo gesetzt hatten, um eine ihr genehme Parteiführung zu installieren.« (*Taz*, 26. Juni 2022).

Janine Wissler, die zu Unrecht für die MeToo-Affäre mitverantwortlich gemacht wurde und der von Teilen der Partei und den Medien die schlechten Wahlergebnisse angelastet wurden, obwohl sie zum Zeitpunkt der Bundestagswahlen erst ein halbes Jahr Vorsitzende war, erlebte einen Akt der Solidarität.

Als sie für ihre Rede der Parteivorsitzenden am ersten Tag die Bühne betrat, bekam sie minutenlangen Beifall, der sie sichtlich gerührt, aber auch gestärkt hatte. Ihre leidenschaftliche Rede wurde mit stehenden Ovationen gefeiert.

Bewegungslinke und gewerkschaftliche Kandidat:innen gestärkt

Bei den Wahlen des übrigen, auf 26 Plätze reduzierten Parteivorstandes wurde die Bewegungslinke weiter gestärkt. Diese relativ neue Strömung auf dem linken Flügel der Partei, mit überwiegend jungen, bewegungsorientierten Genoss:innen, entwickelt sich immer mehr zu einem Zentrum und konnte alleine die Hälfte aller Mandate erringen. Der Flügel um Sahra Wagenknecht und die Sozialistische Linke sind im neuen Parteivorstand nicht mehr vertreten. Letztere hatte ihre Kandidat:innen zurückgezogen. Sie wollen im Oktober einen Kongress abhalten, auf dem sie klären wollen, ob sie in der Partei bleiben oder eine neue Partei gründen wollen. Auch die gewerkschaftlichen Kandidat:innen wurden gestärkt. Jana Seppelt, Fachbereichsleiterin bei ver.di Berlin-Brandenburg, wurde als stellvertretende Parteivorsitzende überzeugend wiedergewählt. Jana Lützkendorf, langjährige Betriebsrätin, Streikführerin bei der Charité und jetzt bei ver.di Berlin-Brandenburg, er-



hielt die meisten Stimmen bei den Frauen. Jan Richter, Sprecher der Bundesarbeitsgemeinschaft Betrieb und Gewerkschaft, wurde ebenfalls wiedergewählt. Zuvor hatte der Parteivorstand die Gründung eines Gewerkschaftsrates beschlossen, der sich bereits Ende Januar 2022 konstituiert hat.

Inhaltliche Richtungsentscheidungen

Der Parteivorstand legte drei Leittritte vor, was schon ohne Wahlen (die ursprünglich nicht geplant waren) eine enorme Herausforderung bedeutet hätte, mit zeitraubenden Wahlen jedoch fast nicht zu bewältigen war. Trotzdem gelang es, alle drei Anträge mit Änderungsanträgen, die jedoch an der grundsätzlichen Richtung nichts veränderten, zu verabschieden. Beim ersten Leittritte ging es um das Verhältnis von sozialer Gerechtigkeit und Klimagerechtigkeit, ein insbesondere in der Fraktion umstrittenes Thema. Eine Interpretation der Wahlniederlagen besteht in der Annahme, dass DIE LINKE ihre Kernwählerschaft vernachlässigt hätte, weil sie sich bemühte, grüner als die Grünen zu werden oder identitäre Fragen in den Vordergrund zu stellen. Sahra Wagenknecht hat das mit ihrem Vorwurf, dass sich

DIE LINKE zu einer Lifestylelinken entwickeln würde, auf die Spitze getrieben. Verbunden wird diese Einschätzung mit der Forderung, den Fokus auf Sozialstaat, soziale Gerechtigkeit und Frieden zu richten. Dagegen hat sich in der Mehrheit der Partei und besonders in der Parteibasis längst das Verständnis herausgebildet, dass radikaler Klimaschutz und soziale Gerechtigkeit zwei Seiten der gleichen Medaille sind und keinesfalls gegeneinander gestellt werden dürfen. Beide Fragen müssen als Klassenfragen behandelt und miteinander verbunden werden. Diese Sichtweise hat zwar längst Eingang in das Wahlprogramm gefunden, leider jedoch nicht in den Wahlkampf. Eine jüngste Umfrage, von der parteinahen Rosa-Luxemburg-Stiftung in Auftrag gegeben, hatte zum Ergebnis, dass das auch die Mehrheit des linken Wählerpotentials so sieht. Nahezu drei Viertel des Wählerpotentials will, dass die Linke gute Löhne, gute Arbeitsbedingungen und Klimaschutz gleichrangig voranbringt. Das hat auch eine überdeutliche Mehrheit des Parteitags so gesehen und mit der Verabschiedung des Leittrittes eine klare Richtungsentscheidung gefällt.

Auseinandersetzung um den Ukraine-Krieg

Die Frage, wie sich DIE LINKE zum Ukraine-Krieg positioniert und dabei besonders zur Verantwortung von Russland, wurde medial am stärksten beobachtet und berichtet. Auch hier lag ein Leittritte vor, der klar und schonungslos Russland für den Krieg verurteilt, gezielte Sanktionen befürwortet, jedoch ebenso eindeutig das gigantische Aufrüstungsprogramm der Bundesregierung und NATO kritisiert und Waffenlieferungen an die Ukraine ablehnt. Gleichzeitig wird klar Partei für die ukrainische Bevölkerung, die unerträglich unter diesem Krieg leiden muss, ergriffen. Dazu gab es einen Ersetzungsantrag aus dem parteilinken Spektrum, der ebenso Russland verurteilte, jedoch deutlich schärfere Kritik an der NATO formulierte und Sanktionen ablehnte.

Es war mutig, aber richtig, dass Janine Wissler den Parteivorstandsantrag verteidigte und für dessen Verabschiedung kämpfte, obwohl ein Teil ihrer Anhänger:innen für den Ersetzungsantrag gestimmt hat. Die Delegierten stimmten mit einer klaren, aber nicht überdeutlichen Mehrheit für den Antrag des Parteivorstandes. Der Antrag der Gruppe um Sahra Wagenknecht und Sevim Dagdelen hatte damit keine Chance mehr. Vielmehr wurde auf dem Parteitag deutlich, dass ihr Einfluss zwischenzeitlich marginal ist, inhaltlich und personell. Damit hatte der Parteitag eine Neujustierung seiner Außenpolitik vorgenommen, ohne an den friedenspolitischen Positionen zu rütteln. Ein Antrag einiger Delegierten, die unter bestimmten Bedingungen Waffenlieferungen akzeptieren würden, hatte ebenfalls keine Chance, mehr als zehn Prozent der Delegiertenstimmen zu bekommen. Damit kann die Partei ihre Rolle als politische Kraft ausüben, die inner- und außerhalb des Bundestags gegen einen neuen Rüstungswettlauf steht, ohne in den Verdacht zu geraten, sie würde die imperiale Politik von Russland relativieren.

Im dritten Leittritte ging es um das Selbstverständnis der Partei und ihrer weiteren Entwicklung. In den letzten zehn Jahren hatte sich ein Parteiverständnis durchgesetzt, das weit über die Beteiligung an Wahlen hin-

ausgeht. Die Partei definierte sich als Bewegungs- und Mitgliederpartei, die sich in den Betrieben, Gewerkschaften und Stadtteilen verankert, sich aktiv an gesellschaftlichen Kämpfen und Bewegungen beteiligt, Bündnisse mit Gruppen, Organisationen der sozialen und ökologischen Bewegungen eingeht und eigene Kampagnenfähigkeit entwickelt. Organizing, z.B. in Form von Haustürbesuchen und Stadtteilarbeit in sozialen Brennpunkten, wurden als Methoden eingeführt und verbreitet, ebenso Kampagnen gegen den Pflegenotstand, für bezahlbare Wohnungen oder gegen Rassismus auf den Weg gebracht. Dadurch hat sich die Partei verändert, verjüngt, ist aktivistischer geworden. Der Leittritte, der eine Fortsetzung und Weiterentwicklung dieses Parteiselbstverständnisses formulierte, wurde ohne große kontroverse Diskussionen verabschiedet.

Me Too-Debatte

Verschärft, aber nicht ausgelöst, wurde die Krise durch die öffentlich gemachte Me Too-Debatte, bei der insbesondere vom *Spiegel* durch fragwürdige Berichterstattung eine Beschädigung der Co-Vorsitzenden herbeigeführt wurde. Am ersten Tag führten die Delegierten eine sachliche und wichtige Diskussion darüber. Es darf keinen Zweifel geben, dass eine feministische Partei wie DIE LINKE sexuelle Übergriffe und Belästigung nicht tolerieren oder unter den Tisch kehren darf. Linke Zusammenhänge müssen ein geschützter Raum sein, in dem sich die Menschen sicher fühlen. Vor dem Parteitag hatte der Parteivorstand bereits eine Reihe von Maßnahmen für den künftigen Umgang mit diesem Problem auf den Weg gebracht. Der Vorwurf der Mittäterschaft, den einige Delegierte in persönlichen Erklärungen nach der Wahl von Janine Wissler gegen sie erhoben, wurde von anderen Delegierten unter großem Beifall des Parteitags zurückgewiesen. Meines Erachtens völlig zu recht.

Fazit

Auf dem Parteitag wurden wichtige inhaltliche Richtungsentscheidungen getroffen wie auch die personellen Fragen entschieden. Damit kann sich die Partei wieder verstärkt den aktuell anstehenden gesellschaftlichen Fragen zuwenden. Die steigenden Lebenshaltungskosten, die Verdoppelung und Verdreifachung der Energiepreise, die weiter in die Decke schießenden Mieten oder die offensichtlichen Mängel bei der öffentlichen Infrastruktur und der öffentlichen Daseinsvorsorge wie auch die verheerenden Folgen der immer näher kommenden Klimakatastrophe erfordern dringend eine handlungsfähige und politisch präzise Linke. Eine Linke, die konsequent auf der Seite der Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften steht, wenn es um wichtige Tariffragen im Herbst oder auch aktuell beim Streik der Unikliniken in NRW geht, wird dringend gebraucht. Der Weg aus dem Umfragetief wird sicher ein längerer. Konsistente Politik mit einer erkennbaren politischen Linie kann dazu einen Beitrag leisten.

* Bernd Riexinger ist MdB, Mitglied im Verkehrsausschuss des Bundestags und Sprecher für nachhaltige Mobilität der LINKSFRAKTION – den älteren *express*-Leser*innen sind die in seiner Zeit als Geschäftsführer des ver.di-Bezirks Stuttgart angezeigten Kampagnen für eine basis- und bewegungsorientierte Gewerkschaftsarbeit in legendärer Erinnerung, so »Öffentlich ist wesentlich« gegen die Privatisierung öffentlicher Dienste und Daseinsvorsorge oder auch die Erzieher*innenstreiks.

Die desolante Situation der Linken ist auch eine Krise der Erwerbslosenbewegung!

Harald Rein* über Defizite der Erwerbslosenbewegung

Gesellschaftliche Unzufriedenheit und zunehmende soziale Ungleichheit in Deutschland führen nicht zum Erstarken linker Parteien oder Bewegungen. Im Gegenteil, unkritische Übernahme staatlicher Maßnahmen in der Corona-Krise und eine radikale Umwidmung friedenspolitischer Grundsätze am Beispiel der russischen Invasion in der Ukraine marginalisieren linke Positionen zusehends. Sozial sensible und emanzipative Politik ist nur noch bruchstückhaft erkennbar. Viel schneller, als die Linke sich darauf einstellen kann, passen sich kapitalistische Institutionen an ökonomische und soziale Veränderungen an, wirken auf die Lebensweisen der Betroffenen ein und bieten scheinbare Alternativen aus jeglicher Krise. Dagegen wird von den meisten linken und linksradikalen Initiativen eine an medialen Konjunkturen und Aufregern orientierte Politik gesetzt, die reaktiv bleibt, den eigenen politischen Blick einengt, dem Hinterfragen dieser Art von Praxis keine Zeit lässt und schließlich in Dauererschöpfung mündet. Gleichzeitig sind überzeugende Alternativen zählungen eher selten. Der eigenen Praxis fehlt es oft an einem theoretisch-analytischen Unterbau. Der Ruf nach einem »System Change« wirkt eher ratlos. Gemeinsame Reflexionen über Theorie und Praxis linker Gruppen sind dünn gesät und laufen nicht selten auf schlichte Rechtfertigung der eigenen Existenz hinaus. Lernprozesse sind damit ausgeschlossen! Es fehlt an organisatorischen und inhaltlichen Verbindungsbrücken zwischen den einzelnen Teilbereichskämpfen und es fehlt an einer bestechenden gesamtgesellschaftlichen Perspektive.

Erwerbslosengruppen und -zentren verstanden sich mit Beginn der 1980er Jahre als linke Bewegung. Ihre Höhepunkte markierten die Jahre

- 1982 (Erster Bundeskongress der Arbeitslosen vom 2. bis 5. Dezember in Frankfurt a.M., Beginn der bundesweiten Erwerbslosenbewegung)
- 1988 (Zweiter Bundeskongress der Initiativen gegen Arbeitslosigkeit und Armut vom 17.-19. Juni in Düsseldorf. Konsolidierung der inhaltlichen Arbeit),
- 1998 (vom 5. Februar bis 7. Juli 1998 monatliche bundesweite Aktionstage parallel zur Verkündung der monatlichen Arbeitslosenzahlen),
- 2003 (»Demo der 100.000« – bundesweite Demonstration am 1. November in Berlin »Alle gemeinsam gegen Sozialkahl-schlag«) und
- 2004 (Montagsdemonstrationen gegen die Hartz-Gesetze mit bis zu 200.000 Teilnehmer:innen vor allem im Osten Deutschlands).

Den damals Aktiven gelang es weder, die sich entfaltende Massenbewegung in die bestehende Arbeit vor Ort einzubinden, noch Hartz IV zu verhindern. Vom Wind der Veränderung profitierte hauptsächlich die im Aufbau befindliche Partei »Die Linke«. Achtzehn Jahre später spielt die Erwerbslosenpolitik innerhalb der Linken-Partei kaum noch eine Rolle, während der Rest der damals entstandenen Erwerbsloseninitiativen, in die Jahre gekommen, sich fast ausschließlich auf das bezieht, was schon immer ihre Stärke war: die Beratung! Erfolgreiche Widersprüche, nutzbringende Sozialgerichtsurteile und eine an den Interessen der Betroffenen orientierte »Willkommenskultur« zeichnen viele Initiativen in Deutschland aus. Gleichzeitig hat es, nach der Einführung von Hartz IV, kaum mehr bundesweite politische Aktionen gegeben, sieht man mal von der bundesweiten Demonstration »Krach schlagen statt Kohldampf schieben« am 10. Oktober 2010 in Oldenburg und den Aktionstagen des Bündnisses »AufRechtbestehen« ab – erstmals am 2. Oktober 2014 rief das Bündnis zu einem Aktionstag unter dem Motto »Kein Sonderrecht im Jobcenter« auf. Sie bestätig-

Teil sozialstaatlicher Formierung. Linke Beratungspraxis kann so Integrationspartner einer modernisierten Sozialpolitik sein. Der ständige (und sicherlich auch notwendige) Verweis auf menschenrechtlich problematische Ausuferungen behördlicher Angriffe gegen Erwerbslose ist eine Art Seismograph, der für sozialpolitisch engagierte Parteipolitiker:innen notwendig ist, um den sozialen Frieden zu bewahren. Als Beispiel sei der jahrelange Kampf gegen die Sanktionsparagrafen bei Hartz IV genannt. Wobei Kampf weniger den Straßenkampf meint, sondern mehr den Beratungskampf bis vor höchste Gerichte. Erst mit dem Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichtes von 2019 wurde nach jahrelangem rechtlichen Ringen das bestätigt, was Erwerbslose oft am eigenen Leib erfahren mussten: Sanktionen führen zu einer Unterschreitung des Existenzminimums und erhöhen den Druck, schlecht bezahlte Jobs annehmen zu müssen. Ein Erfolg? Einerseits ja, denn es gibt eine zeitlich limitierte Möglichkeit, unsinnige Arbeitsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen ohne rechtliche Konsequenzen abzulehnen. Gleichzeitig dürfte der interne Druck der

herrscht wie in anderen sozialen Bewegungen eine gewisse Abwehr theoretischer Reflexion. Es gibt kaum Beiträge die versuchen, die sozialpolitischen Ansprüche der neuen Koalition kritisch einzuschätzen. Etwa, ob sich mit der Umbenennung von Hartz IV zu Bürgergeld real etwas verändern wird und ob wir es nicht mit einer neuen Sozialstaatlichkeit zu tun bekommen, auf die wir angemessen reagieren müssen. In diesem Zusammenhang wäre auch zu überprüfen, inwieweit sich, verglichen mit den 1980er Jahren, die soziale Zusammensetzung der industriellen Reservearmee und der von Armut betroffenen Bevölkerung verändert hat. Außerdem ist das Spektrum abhängiger Arbeiten vielfältiger geworden, unentgeltliche, aber verwertbare Tätigkeiten haben zugenommen, die simple Gegenüberstellung lohnervwerbstätiger versus erwerbslos vereinfacht viel zu sehr. Daraus ergäbe sich unter Umständen eine Neuausrichtung unserer Konzeptionen (Bündnispolitik etc.) bezüglich Beratung, sozialer Zusammenkünfte und politischer Arbeit. Und: Ist es noch unsere gemeinsame Positionsbestimmung, dass der Sozialstaat Teil einer arbeitsorientierten, ausgrenzenden kapitalistischen Gesellschaft ist, dass dieser Sozialstaat nicht in der Lage ist, Armut aufzuheben, dass Akkumulation privaten Reichtums Armut produziert und dass wir für eine andere, nichtkapitalistische Gesellschaft eintreten?

All diese Debatten fehlen, neue Überlegungen werden ignoriert und die tagtägliche Praxis unreflektiert weitergeführt. Dabei ist das Ziel der eigenen Arbeit nicht selten unklar, es variiert zwischen politischem Support und sozialarbeiterischer Intervention.

Staatliche Coronapolitik, das 100-Milliarden-Euro-Paket

für die Bundeswehr, die anhaltenden Preissteigerungen für Lebensmittel, die ausufernden Energiekosten und die Behandlung von Flüchtlingen aus der Ukraine waren oder sind politische Ansatzpunkte, die verdeutlichen können, was möglich ist, wenn denn der politische Wille vorhanden ist. Von Seiten der Erwerbslosenorganisationen herrscht vor allem Stille.

Diese Stille zu durchbrechen und einen gemeinsamen Diskussionsprozess zur sozialpolitischen Lage, ihrer institutionellen Verfassung und zu unseren politischen Interventionsmöglichkeiten zu initiieren, sollte eine der Aufgaben in der nächsten Zeit sein.

* Harald Rein ist aktiv in der Bundesarbeitsgemeinschaft prekäre Lebenslagen BAG-PLESA



ten bereits zu einem frühen Zeitpunkt, dass die ursprüngliche Erwerbslosenbewegung an einem Scheidepunkt angekommen ist. Ein einfaches »Weiter so« wird nach und nach (schon aus Altersgründen) zu einem Ende der beteiligten Gruppen führen. Übrig bleiben wird das Beratungsangebot, allerdings dann nicht mehr unter einem unabhängigen Label, sondern als Teil einer kirchlichen, wohlfahrtsverbandlichen oder gewerkschaftlichen Leitlinie.

Meines Erachtens hat die Erwerbslosenbewegung erhebliche Defizite theoretischer wie auch praktischer Art. Insofern finden sich negative Parallelen zur gesamten linken Bewegung.

Große Teile der Erwerbslosenbewegung sind mittlerweile, ob gewollt oder ungewollt,

Jobcenter auf Erwerbslose zunehmen, denn nach zweimaligem Meldeverstoß darf die Leistung um zehn Prozent gekürzt werden. Und was auf die Betroffenen ab Januar 2023 zukommen könnte, verheißt nichts Gutes. Vermutlich verwirklicht sich ein reorganisiertes Sanktionsinstrumentarium in Verbindung mit neuen Anreizen, d.h. belohnt, mit zusätzlichen Sozialleistungen, wird derjenige, der sich dem Willen oder »wohlgemeinten« Vorschlägen der sozialstaatlichen Institution beugt. Alle anderen erhalten die klägliche Grundversorgung. Dies könnte auch der Hintergrund sein, weshalb, trotz wissenschaftlich stringenter Begründung etwa einiger Wohlfahrtsverbände, der Regelsatz auch zukünftig nur bescheiden angehoben wird. Innerhalb der Erwerbslosenbewegung

herrscht vor allem Stille.

Diese Stille zu durchbrechen und einen gemeinsamen Diskussionsprozess zur sozialpolitischen Lage, ihrer institutionellen Verfassung und zu unseren politischen Interventionsmöglichkeiten zu initiieren, sollte eine der Aufgaben in der nächsten Zeit sein.

* Harald Rein ist aktiv in der Bundesarbeitsgemeinschaft prekäre Lebenslagen BAG-PLESA

Antipasti

Italien:
Staatsfeindlicher Arbeitskampf

Im Morgengrauen des 19. Juli 2022 hat die Polizei auf Anordnung der Staatsanwaltschaft von Piacenza den nationalen Koordinator der SI Cobas, Aldo Milani, und drei führende Vertreter der Gewerkschaft von Piacenza unter Hausarrest gestellt: Mohamed Arafat, Carlo Pallavicini und Bruno Scagnelli. Die Anklage lautet auf Bildung einer kriminellen Vereinigung wegen privater Gewalt, Widerstand gegen

einen Amtsträger, Sabotage und Störung eines öffentlichen Dienstes. Dieser Vorwurf geht auf Streiks in den Logistiklagern von Piacenza in den Jahren 2014 bis 2021 zurück: Der Staatsanwaltschaft zufolge wurden diese Streiks unter einem Vorwand und mit »erpresserischen« Absichten durchgeführt, um bessere Bedingungen für die Arbeitnehmer zu erreichen, als sie der nationale Vertrag vorsieht. Gleiche Vorwürfe gelten der Basisgewerkschaft USB, deren vier führende Gewerkschafter ebenfalls unter Hausarrest gestellt wurden.

Die USB hat für den 20. Juli zum landesweiten Generalstreik aufgerufen, die SI Cobas hat sich dem Aufruf angeschlossen. In zehn italie-

nischen Städten soll es aktuell zu gewerkschaftlichen Protestaktionen kommen. Für das Wochenende 22. bis 24. Juli (nach Redaktionsschluss) sind weitere Aktionen geplant. (LabourNet, labournet.tv)

Belarus: Gewerkschaftsverbote

Die Repression gegen Gewerkschafter:innen in Belarus geht weiter: Die belarussische Regierung hat am 19. Juli 2022 den Prozess der Auflösung des Belarussischen Kongresses der Demokratischen Gewerkschaften (BKDP) und der ihm angeschlossenen Organisationen abgeschlossen. Auch der unabhängige Verband SPB

sowie der Freie Bund der Metallarbeitenden (SPM), der Bund der Radio-Elektronik Industrie (REP) und die Gewerkschaften für Beschäftigte im Bergbau, in der Chemieindustrie und im Baugewerbe müssen ihre Arbeit einstellen. Dies ist das Ergebnis jahrelanger Verfolgung unabhängiger Gewerkschafter:innen in diesem Land; die Unterdrückung hat sich seit Putins Angriffskrieg auf die Ukraine, der von der belarussischen Regierung unterstützt und vom BKDP angeprangert wird, weiter verschärft. Zahlreiche Gewerkschafter:innen befinden sich derzeit in Haft oder sind ins Exil geflohen. (Laboursolidarity.org, DGB)

»... sonst ändert sich nix!«

Hartz IV heißt bald Bürgergeld, aber die Vergütung der Arbeit wird fortgesetzt – von Basta! Berlin*

Wir sind es, die expandierenden Arbeitslosen, Unterbeschäftigten und prekär Beschäftigten von Basta! Der Erwerbsloseninitiative aus Berlin. Dieses Mal treibt uns die Sorge um, dass schon lange nicht alle Leute jeden Tag zu essen haben. Grund genug, sich die »Reformvorhaben« der Bundesregierung im Bereich Grundsicherung genauer anzuschauen.

Zwei Veränderungen wurden hier großspurig angekündigt: Ein Bürgergeld soll Hartz IV ersetzen und eine Kindergrundsicherung eingeführt werden. Das Bürgergeld wird kommen, wie auch immer. In der Kabinettsvorlage für den Haushalt 2023 sind für

ersten beiden Jahren des Bürgergeldbezuges die Leistung ohne Anrechnung des Vermögens und anerkennen die Angemessenheit der Wohnung.« (Koalitionsvertrag, S. 75) Das Vermögen muss erst ab 60.000 Euro aufgebraucht werden, die reale Miete soll übernommen werden und für die Arbeitsvermittlung soll eine sechsmonatige Vertrauensphase gelten. Man will sich an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zu Sanktionen halten (das Gericht hatte Ende 2019 geurteilt, dass Sanktionen höchstens zu einer Kürzung des »Existenzminimums« um 30 Prozent und nicht mehr zu einer 60-prozentigen oder vollständigen Kürzung führen

gar Neukonzeption der Berechnungsgrundlagen kommen wird, ist derzeit Streitgegenstand in der Koalition – die FDP lehnt entsprechende Vorschläge des Arbeitsministers Hubertus Heil vehement ab.

Arbeitsuchende sollen nach der Wahrscheinlichkeit ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt in unterschiedliche Behandlungsgruppen eingeteilt werden. Dabei sind arbeitsmarktpolitische Instrumente nach §§16 bis 16h SGB II besonders miese Instrumente⁶ und werden von vielen Betroffenen als »Daumenschrauben« wahrgenommen. Das Budget für verpflichtende Maßnahmen, die für die Teilnehmer:innen oft nur Abstumpfungseffekte haben, ist allerdings von 9,6 Milliarden Euro im Jahr 2005 auf 4,9 Milliarden Euro im Jahr 2020 gesunken. Das erscheint auf den ersten Blick nicht schlüssig, dennoch versetzt allein die Möglichkeit einer Zuweisung viele Hartz-IV-Berechtigte in Angst und Schrecken. Für die von staatlichen Zwangsmaßnahmen Betroffenen bedeutet diese Art von Maßnahmen eine Aufhebung von Lohnarbeit, denn der Lohn besteht in der Sozialleistung, aber ohne arbeits- und sozialrechtlichen Schutz.

Wofür man das Geld stattdessen nutzen könnte und was es bräuchte, dazu die Sicht der LAG

der Jobcenter in NRW von 2019 auf Langzeitarbeitslose:

»Die gesundheitlichen Problemlagen und persönlichen Voraussetzungen der Kundinnen und Kunden sind sehr unterschiedlich. Die individuellen Handlungsfelder liegen in den Bereichen der Arbeits-, Lebens- und Gesundheitssituation und müssen Berücksichtigung finden, um eine Verbesserung der Situation in den genannten Bereichen zu erzielen. Hierzu bedarf es primär passender, gesundheitsfördernder Ansätze, die keinen direkten Bezug zum Arbeitsmarkt haben, sondern die die frühzeitige Stabilisierung des Gesundheitszustandes zum Ziel haben, um Krankheiten nicht chronisch werden zu lassen bzw. einer Verschlimmerung vorzubeugen. Besonders Menschen mit psychischen und physischen Einschränkungen benötigen ganzheitliche und bedarfsgerechte Angebote zum Thema

- Lebensbewältigung,
- Gesundheitscoaching,
- Familienbegleitende Hilfen,
- therapeutische Unterstützung oder
- psychologische Kurzintervention bei Krisen, Konflikten, Umgang mit Krankheiten etc.,

damit die Chancen auf eine Wiedereingliederung in das Arbeitsleben erhöht werden.« (JC LAG NRW, S. 4f.)

Die Gruppen derer, die besonders drangsaliiert werden, wie Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende und Migrant:innen, bleiben weiterhin im Auge der Behörden. So werden Anträge von EU-Bürger*innen derzeit mit dem Verweis auf »Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Umgang mit der EU-Freizügigkeit« besonders streng geprüft bzw. Anträge abgelehnt. Auch mit dem geplanten Bürgergeld werden EU-Bürger:innen ohne deutschen Pass in Deutschland weitgehend von sozialen Rechten ausgeschlossen. In Notlagen haben sie oft keinen Anspruch auf existenzsichernde Leistungen.

Dadurch, dass bei gleichzeitigem Transferbezug die Lohnstückkosten niedrig gehalten werden, z.B. durch das Kurzarbeitergeld während der Pandemie, wird nur das kapitalistische System gestützt. Das Kurzarbeitergeld hatte neben der Vermeidung von Entlassungen auch die Funktion, den Profitausfall zu verringern. So ergänzt die Grundsicherung den Arbeitslohn, oder eine Lohnarbeit setzt die Grundsicherung voraus, wie u.a. beim Kindergeldzuschlag oder dem Wohngeld, die auch an Einkommen gekoppelt sind.

Zu den bislang gängigen Praktiken gehören auch die Kontrolluntersuchungen von Funktionsärzten der BA, die als Mitwirkungspflicht unter Androhung der kompletten Leistungseinstellung wohl unangetastet bleiben sollen. Jeder Vorladung zum medizinischen Dienst gehen schlaflose Nächte voraus, weil man weiß, dass man der Willkür der Kontrollärzte ausgesetzt ist. Ziel dieser Praxis ist es, »strategische« Krankschreibungen und Entscheidungen Hartz-IV-Berechtigter, um Termine und Maßnahmen zu umgehen, gehandelt. Mit diesem Kontrollinstrument werden Leute für arbeitsfähig erklärt. Und die Bürokratie geht inzwischen soweit, in der entsprechenden Zeit die Arbeitslosen zu Hause aufzusuchen oder per Telefonanruf zu kontrollieren.

Jobcenter bleiben also Orte, in denen minimale demokratische Gepflogenheiten und Regeln nicht gültig sind. Hartz IV muss weg.

* BASTA! wird gemacht von Erwerbslosen, Beschäftigten mit geringem Einkommen und Studierenden mit wenig Geld. An drei Orten in Berlin bietet sie eine solidarische und mehrsprachige Beratung zu ALG II an. www.basta-berlin.de/

Anmerkungen:

- 1 Siehe Kabinettsvorlage Bundeshaushalt unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Oeffentliche-Finanzen/Bundeshaushalt/kabinettsvorlage-regierungsentwurf-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=6, S. 17
- 2 Die entsprechende fachliche Weisung zum § 16d SGB II zu Arbeitsmöglichkeiten wurde zum 1. Januar 2022 erneuert.
- 3 Online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/berlin-mitte/content/1533719039594>
- 4 Siehe die Erfahrungsberichte unter <http://www.krach-statt-kobldampf.de/sites/index.html>
- 5 Verbraucherpreisindex im Land Berlin und im Land Brandenburg, online unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/m-i-2-m>
- 6 Es geht hier um das Erlernen einer Tagesstruktur im Rahmen der Arbeitsmöglichkeiten (§ 16d SGB II), pädagogische Betreuung im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) und Sucht- oder Schuldnerberatung im Rahmen kommunaler Eingliederungsmaßnahmen (§ 16a SGB II)



das ALG II und die Kosten der Unterkunft/Heizung insgesamt 31,3 Mrd. Euro angesetzt.¹ Doch die Kindergrundsicherung zur Bekämpfung von Kinderarmut kostet die Regierung offensichtlich zu viel. So deutet Familienministerin Lisa Paus bereits an: »Mein Zeitplan ist ehrgeizig, sieht eine Auszahlung aber frühestens 2025 vor.« (taz, 16. Juni 2022).

Es sind die Parteien der Agenda 2010 – SPD und Grüne –, die nun aus Hartz IV, dem Unerträglichen, das Bürgergeld, die Schweinerei, machen werden. Beide Parteien haben ein Interesse, Hartz IV »offiziell« zu beenden. Denn es wird von sehr vielen Leuten gleichgesetzt mit sozialem Abstieg, Demütigung, Armut und Zwang. Die Agenda 2010 war ein Paradigmenwechsel für die SPD, ein Weg hin zum schlanken Staat und zum Ausbau des europaweit größten Niedriglohnssektors. Diesen Niedriglohnsektor weiter auszubauen ist wohl gemeinsames Bestreben von SPD, FDP und Grünen.

Denn sowohl für die Berliner Regierung als auch in der Zielvereinbarung von Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesagentur für Arbeit 2022 steht fest, dass gesellschaftliche Teilhabe nur durch Lohnarbeit erreicht werden kann. Teil der Gesellschaft zu sein und Teilnehmen an Gesellschaft setze Eigenverantwortung (in der »alten« Sozialhilfe: »Hilfe zur Selbsthilfe«) voraus, die aber wiederum nur eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt kennt. Dazu werden weiterhin Maßnahmen wie 1-Euro-Jobs², Coaching und das Ehrenamt angeboten. Ein individuelles Recht, Arbeitsangebote und Maßnahmen abzulehnen, besteht auch künftig nicht. Erreicht werden soll, wie es etwa der »Qualifizierungsplan 2022 der Berliner Agentur für Arbeit« exemplarisch formuliert, dass »der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen bedient« wird – unter anderem des Flughafens Berlin-Brandenburg, der Produktionsstätte von Tesla in Grünheide und »im unteren Qualifikationsbereich der Betreuungsassistenz und der Pflegehilfe«³.

Im Koalitionsvertrag »Mehr Fortschritt wagen« klingen folgende Aussagen zunächst nach Verbesserung: »Wir gewähren in den

dürfen; Anm. d. Red.), unter 25-Jährige verlieren durch Sanktionen nicht mehr ihre Wohnung und den Krankenversicherungsschutz.

Für die FDP geht es dabei vor allem um Entbürokratisierung, die sie durch eine Pauschalierung von Wohnkosten und eine Anhebung und Vereinfachung der Einkommensanrechnung erreichen will. Auf diese Weise könnte die Antragsbearbeitung beschleunigt werden.

Die Grünen legen besonderen Wert auf die Anerkennung von Sorgearbeit, also den Ausbau und die Verbreiterung des Ehrenamts – ohne finanziellen Ausgleich. Sie würden eventuell auf Sanktionen verzichten und stattdessen mehr auf materielle Anreize bei Weiterbildungen setzen.

Unterbrochene Erwerbs- und Sozialversicherungsbiografien sind für viele der Regelfall. Prekäre und irreguläre Arbeitsformen sowie unterbeschäftigtes Elend bei gleichzeitiger Überausbeutung bleiben uns auch mit dem Bürgergeld erhalten. Die bekannte Zielsetzung von Hartz IV, Vermittlung in Arbeit um fast jeden Preis, und die Form, eine Verkopplung von Lohn und Sozialleistung, wird mit dem Bürgergeld weiter verfolgt – auch wenn das Ziel im Koalitionsvertrag die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist. Und ob das anrechenbare Einkommen tatsächlich gesenkt wird und damit mehr Leute aus den nächst höheren Lohngruppen des Niedriglohnssektors Bürgergeld-berechtigt wären, ist noch nicht spruchreif und bleibt kompliziert.

Aber gerade Hartz IV-Berechtigte ohne Job, also ohne ein aufzustockendes Gehalt, können mit dem Regelsatz schon lange nicht mehr die realen Lebenshaltungskosten decken.⁴ Die Mieten steigen seit Jahren, so dass schon heute viele einen Mietanteil aus dem Regelsatz bestreiten müssen. Die Nahrungsmittelpreise stiegen im Vergleich zum Vorjahresmonat in Berlin im Juni 2022 um 14,7 Prozent.⁵ Die Ausgaben für Essen und Trinken stellen mit 155,80 Euro (5,19 Euro pro Tag) den größten Posten des aktuellen Regelsatzes von 449 Euro dar, nämlich etwa 35 Prozent. Ob eine Regelsatzerhöhung oder

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

ak
analyse & kritik
Zeitung für linke Debatte und Praxis

Welches Organizing brauchen wir?

Zwischen Krankenhausbewegung und linker Stadtteilpolitik – von Leo Beving*

In der zwölften Streikwoche haben die Beschäftigten der sechs Uniklinken in NRW endlich die Hartnäckigkeit der Arbeitgeberseite gebrochen und konnten eine Einigung erzielen. Die Einigung erfolgte in der Nacht vom 18. auf den 19. Juli und wurde im Laufe des Tages demokratisch mit den einzelnen Klinikbelegschaften abgestimmt, der Streik ist damit ausgesetzt. Bis zum 5. August wird die Urabstimmung unter den ver.di-Mitgliedern laufen.

Mit 77 Tagen war dies der längste Streik im Gesundheitswesen der BRD-Geschichte, aber auch eine der größten bisherigen gewerkschaftlichen Organizing-Kampagnen. Leo Beving hat als Organizer in Münster die Beschäftigten unterstützt – ihm fehlt es innerhalb der Linken an einer Auseinandersetzung darüber, was aus dem Kampf der Beschäftigten für die eigene Praxis gelernt werden kann. Der Beitrag erreichte uns noch im Handgemenge, kurz vor der Einigung.

Es ist ein gewaltiger Arbeitskampf, den die Beschäftigten der Uniklinken in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster gemeinsam für einen Tarifvertrag Entlastung (TVE) aufführen. Für die Kampagne »Notruf NRW« hat ver.di die Firma Organizi.ng beauftragt, die mit zahlreichen professionellen Organizer:innen den Arbeitskampf unterstützt. Die als Kampagne organisierte Auseinandersetzung gleicht in vielerlei Hinsicht der Berliner Krankenhausbewegung von 2021, in der die Berliner Kolleg:innen einen TVE erkämpfen konnten, in dem feste Personalschlüssel und ein Belastungsausgleich bei Nichteinhalten dieses Schlüssels festgehalten sind. Dies wollen nun auch die Beschäftigten der Uniklinken aus NRW für sich und ihre Patient:innen erkämpfen. Bereits im Januar stellten die Beschäftigten ein 100-Tage-Ultimatum an die Politik und die Klinikleitungen, in dem sie Verhandlungen über einen TVE forderten. Dieses Ultimatum lief am zweiten Mai aus – seitdem sind die Kolleg:innen im Streik.

Um diesen starken Streik mit zahlreichen Bettensperrungen und vielen Komplettschließungen von Stationen zu ermöglichen, haben die Kolleg:innen in den letzten Monaten mit tausenden Gesprächen und zahlreichen Treffen eine starke Organisierung aufgebaut. Wöchentlich fanden an den Kliniken Aktiventreffen statt, in denen die Kolleg:innen mit Unterstützung durch Organizer:innen das weitere Vorgehen geplant haben. Im Organizing geht es zentral darum, dass die Beschäftigten selbst die Verantwortung für ihren Kampf übernehmen – dass sie selbst die Gespräche mit unentschlossenen Kolleg:innen führen, dass sie ihre Forderungen gegenüber der Öffentlichkeit erklären, auf den Demos sprechen und dass sie auch in den Verhandlungen selbst den Arbeitgeber:innen gegenüber sitzen. Die Gewerkschaftsfunktionär:innen spielen hierbei keine große Rolle. Dies hat nichts mehr zu tun mit der sonst häufig fest installierten Stellvertreterpolitik der Gewerkschaften.

Auch wenn der Streik und die Verhandlungen noch andauern und es entsprechend zu früh für ein Fazit ist, so sind einige Erfolge der Kampagne doch sehr deutlich, auf die ich im Folgenden kurz eingehen möchte. Im Rahmen der Kampagne haben die Beschäftigten sich in unzähligen Gesprächen über ihre Arbeitsbedingungen ausgetauscht und dabei überhaupt wieder eine Vorstellung davon entwickelt, wie gute Arbeitsbedingungen und damit auch eine gute Versorgung im

Krankenhaus auszusehen hätten: Die alltägliche Erfahrung von Überforderung und Unterversorgung hat den Horizont des Denkbaren für viele Kolleg:innen eingeschränkt – diese Denkbarriere konnte jedoch in vielen Teams durch die kollektive Auseinandersetzung um die eigenen Arbeitsbedingungen eingerissen werden. Dies bedeutete oft einen massiven Subjektivierungsprozess, in dem Beschäftigte davon, die eigenen Arbeitsbedingungen zu rechtfertigen und zu legitimieren, übergegangen sind dazu, die eigenen Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und die Ausbeutungssituation radikal abzulehnen.

Unter den Beschäftigten der Uniklinken, die sich außerhalb der eigenen Teams zuvor meist nicht kannten und sogar noch nie gesehen haben, entstand zudem ein starkes Bewusstsein dafür, dass es sich an den Uniklinken um Berufsgruppen übergreifende Teamarbeit handelt und dass alle Arbeiter:innen hier zusammen stehen müssen für bessere Arbeitsbedingungen. Viele der Beschäftigten haben in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten den wirtschaftlichen Umbau der Kliniken miterlebt. Sie wissen aus erster Hand, welche Konsequenzen die Einführung des Fallpauschalen-Systems (DRGs) hatte und wie sich Sparmaßnahmen auf die Arbeitsbelastung ausgewirkt haben. Der Zusammenhang zwischen der Kommodifizierung des Gesundheitswesens und ihren Arbeitsbedingungen ist für sie alles andere als abstrakt, sodass an den Streikposten und auf den Demonstrationen die Forderung nach einem Ende der Profitorientierung keine Minderheitenposition ist.

Die Erkenntnis, dass dieser nötige Wandel nicht delegiert werden kann – weder an die Klinikleitungen noch an die Politik – sondern die Beschäftigten es selbst anpacken müssen, ist unter den Kolleg:innen eine weitverbreitete Einsicht. Sie selbst stehen in der ersten Reihe und lassen sich diesen Platz nicht wegnehmen: weder von Politiker:innen im Wahlkampfmodus noch von Gewerkschaftsfunktionär:innen. Viele Beschäftigte haben in dieser Auseinandersetzung zum ersten Mal eine Rede gehalten, zum ersten Mal die Arbeit verweigert und sind zum ersten Mal zu Tausenden auf der Straße laut gewesen. Dass sich während der Kampagne an den Uniklinken, geschätzt, weit über 2.000 – 3.000 Kolleg:innen neu in der Gewerkschaft organisiert haben, ist auch das Ergebnis dieser emotionalen Erlebnisse.

Die Linke und der Streik

Diese Dynamik des Kampfes zieht auch an der (radikalen) Linken nicht vorbei – auch nicht an jenen Teilen, die sich sonst eher weniger für gewerkschaftliche Kämpfe interessieren. In Münster war besonders seit dem Beginn des Streiks ein größeres Interesse seitens linker Gruppen wahrzunehmen: Klassisch wurden die Demos und der Streikposten besucht und teilweise auch tatkräftig unterstützt. Selbstverständlich haben linke Aktivist:innen den Rahmen der Bewegung zudem für Agitation und Propaganda genutzt. Doch was wird bleiben, wenn der Kampf vorbei ist?

Vermutlich werden die Kolleg:innen dannach in den Betriebsgruppen weiter aktiv bleiben – oder neue gründen, wo es keine gibt. Und sicherlich hat die ein oder andere linke Gruppe oder Partei in der Auseinandersetzung auch Zuwachs durch Beschäftigte zu verzeichnen. Den meisten linken Gruppen fehlt jedoch ein für Arbeiter:innen ansprechendes Organisationsangebot: Einer-

seits legen subkulturelle Codes und akademischer Habitus der Zusammenarbeit Steine in den Weg, andererseits fehlt in den häufig abstrakten Kämpfen die Verbindung zur eigenen Lebensrealität. Vermutlich werden die meisten Linken weiterziehen, zu dem nächsten Streikposten oder der nächsten Mobilisierung.

Die aktuelle Auseinandersetzung ist kein metaphysisches Ereignis spontaner Bewusstseinswerdung tausender Kolleg:innen – vielmehr ist es eine auf Selbstorganisation und Machtaufbau abzielende Kampagne, die durch das Engagement von hunderten ehrenamtlichen Kolleg:innen getragen wird, unterstützt (und auch geprägt) durch das strategische Vorgehen von Organizi.ng. Was ließe sich für die Linken, die den Streik unterstützen oder sich mit der Bewegung beschäftigen haben, lernen?

Organizing für die Linke

Beim Organizing geht es bekanntermaßen darum, Menschen in direkter Ansprache dafür zu gewinnen, selbst für ihre Interessen aktiv zu werden – man könnte es auch als aufsuchende Klassenpolitik benennen. Dieser Ansatz hat in den letzten Jahren sowohl innerhalb als auch außerhalb von gewerkschaftlichen Kämpfen eine gewisse Konjunktur: Genannt sei hier nochmal die Berliner Krankenhausbewegung, aber auch die Kampagne Deutsche Wohnen & Co Enteignen. In vielen Städten gibt es darüber hinaus Initiativen, die mit solchen Formen experimentieren und die zeigen, dass Organizing nicht nur in riesigen professionalisierten Kampagnen anwendbar ist.

In Münster z.B. organisiert der Zusammenschluss »A Student Liberation Camp« Student:innen gegen Mieterhöhungen und Preissteigerungen, während im Stadtteil Berg Fidel die Initiative »Berg Fidel Solidarisch« nun schon seit drei Jahren daran arbeitet, mit Methoden aus dem Organizing solidarische und kämpferische Strukturen in der Nachbarschaft aufzubauen.¹ Beide Gruppen verfolgen eine politische Strategie und Praxis, die Parallelen zu den Arbeitskämpfen an den Uniklinken aufweisen: Menschen selbstbewusst auf Missstände ansprechen und ein Organisationsangebot machen, welches an die alltäglich erfahrenen Ungerechtigkeiten anknüpft. Dies ist ein sehr einfacher Ansatzpunkt, der das Herzstück eines jeden Organizing-Konzepts darstellt, für viele radikale Linke in der BRD aber häufig als Innovation daherkommt.

Es wäre wünschenswert, wenn in der (radikalen) Linken der Streik der Beschäftigten zu einer Blaupause würde und es zu einer Debatte über die eigene politische Praxis käme. Viel lässt sich von der Auseinandersetzung an den Uniklinken lernen, wobei auch die Schattenseiten dieser Spielart des Organizing kritisch diskutiert werden sollten. Zwei Punkte möchte ich zumindest anschnitten:

Erstens ist die Kampagnenförmigkeit der aktuellen Bewegung problematisch, in der die Organizer:innen nur für wenige Monate an den Standorten der Uniklinken eingesetzt werden: Zwar gelingt in dieser Zeit ein gewaltiger Aufbau an Strukturen, jedoch dürften diese nach der Kampagne mindestens wieder schrumpfen, wenn nicht zusammenfallen. Mit dem Abzug der Organizer:innen, die während der Kampagne eher rund um die Uhr als 40 Stunden die Woche für die Beschäftigten ansprechbar waren, verlieren die Kolleg:innen diese Stütze. Auch wenn es selbstverständlich um das Überflüssigwerden dieser Organizer:innen geht, in-

dem die Kolleg:innen selbst die Bewegung anführen und leiten lernen, ist dies jedoch in unter fünf Monaten unrealistisch. Der Umstand, dass in NRW noch während der Auseinandersetzung die meisten Organizer:innen wieder abgezogen wurden, hängt dabei auch eng mit der Ökonomie der Gewerkschaft zusammen.

Zweitens korrumpiert diese Ökonomie auch die Arbeit der Organizer:innen: Damit sich für ver.di das Projekt rechnet, kommt es für den bürokratischen Apparat vor allem auf die Neumitgliederzahlen an. Diese Orientierung auf die Mitgliedererwerbungspraxis prägt somit selbstverständlich auch die Arbeit der Organizer:innen, da diese genügend »Scheine machen« müssen, damit die Finanzierung stimmt. Dies führt dazu, dass die Quantität über der Qualität steht – also z.B. viel mehr kurze Gewinnungsansprachen gemacht werden statt der oft langwierigeren Aufbauarbeit mit bereits aktiven Kolleg:innen.

Organizing kann nicht auf die Arbeit innerhalb von Gewerkschaften reduziert werden und der Blick auf einzelne prominente Organizer:innen sollte nicht die Auseinandersetzung über die angesammelten Erfahrungen mit den vielfältigen Strategien und Methoden ersetzen. Eine offene und kritische Diskussion über die verschiedenen Formen von Organizing könnte der Linken helfen, aus der eigenen Marginalität herauszukommen, und Antworten auf den Umgang mit der aktuellen Krise bieten. Der Schritt vieler Genoss:innen hin zum Streikposten ist ein erster. Es bleibt offen, wohin der nächste Schritt geht, jetzt, wo der Streik vorbei ist.

* Leo Beving war als Organizer am Universitätsklinikum Münster aktiv und ist politisch organisiert in der Gruppe ROSA.

Anmerkung:

¹ Zum Ansatz der revolutionären Stadtteilarbeit vgl. *Vogliamo Tutto* (Hg.): *Revolutionäre Stadtteilarbeit. Zwischenbilanz einer strategischen Neuausrichtung linker Praxis*. Unrast-Verlag, Münster 2022.

Der TV-E NRW im Überblick Info der Kampagne Notruf NRW

Die Personalbemessung und Belastungsausgleich werden in vier verschiedenen Entlastungsmodellen angewendet. Sie kommen in allen Uniklinken in den verschiedenen Stationen und Arbeitsbereichen zur Anwendung.

Der Tarifvertrag betrifft alle Arbeitsbereiche der Uniklinken, die Forderungen aufgestellt haben, nicht nur die Pflege. Z.B.: Kita, Patiententransport, Radiologie, Patientenservice oder die Küche.

Auf einer Normalstation wurde sich auf ein Personal-Patienten-Schlüssel von 1:7 im Spätdienst geeinigt. Dieses Verhältnis muss der Arbeitgeber sicherstellen (1. Säule). Wird es unterlaufen, bekommen die Beschäftigten der Station einen Belastungspunkt (2. Säule).

Sammeln die Kolleg:innen sieben Belastungspunkte, bekommen sie einen Entlastungstag. Dieser Mechanismus ist wichtig! Damit ist es für den Arbeitgeber nicht mehr attraktiv, an Personal zu sparen. Belastungspunkte können auch durch andere Situationen entstehen.

Geltungsbereich: Normalstationen, Intensiv, IMC, Palliativ, Geriatrie, Frühreha, OP-Pflege, Anästhesie-Pflege, Aufwachraum, Pädiatrische Stationen, Kreißsaal, Endoskopie, HKL, Kinder-HKL, Dialyse. ZNA, Kindernotaufnahme, Psychiatrie.

Der ungehörte Notruf

Das 100-Tage-Ultimatum und der Erzwingungsstreik der Beschäftigten in den Unikliniken NRW – von Sebastian Reeck*

Am 19. Januar 2022 verkündeten ca. 700 Beschäftigte aus sechs Universitätskliniken Nordrhein-Westfalens ein 100-Tage-Ultimatum und gaben Folgendes bekannt:

»Gebraucht, beklatscht, aber bestimmt nicht weiter so!

Wir, die Beschäftigten der Unikliniken NRW, sichern mit unserer Arbeit jeden Tag die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung. Wir brauchen bessere Arbeitsbedingungen! So wie es jetzt ist, kann es nicht bleiben. Deswegen fordern wir verbindliche Regelungen zur Entlastung für alle Arbeitsbereiche sowie zur Sicherstellung und Verbesserung der Ausbildungsqualität – und wirksame Konsequenzen, wenn diese nicht eingehalten werden. Es geht um unsere Gesundheit und die der Patientinnen und Patienten. Wir fordern von den politischen Verantwortlichen und den Arbeitgebern einen Tarifvertrag Entlastung für alle sechs Unikliniken in NRW noch vor der Landtagswahl. Wir sind bereit, uns alle zusammen für diese Forderungen einzusetzen.«

Dieser Ankündigung waren intensive Organizing-Anstrengungen vorausgegangen, die von der ver.di-Landesstruktur in Auftrag ge-

zing« das Potential erkannt, die Gewerkschaften aus Ihrer Erstarrung zu lösen und dem Ausbluten der Organisation durch stetigen Mitgliederverlust aktiv etwas entgegenzusetzen. Denn eines ist klar: Dort, wo Organizing betrieben wird, gehen die Mitgliederzahlen in den Betrieben schlagartig nach oben, wird Teilhabe an Gewerkschaften als ermächtigend empfunden. Es gibt sicher im Detail einiges an der »Methode« zu kritisieren (siehe u.a. den Beitrag von Slave Cubela über Alevy in *express* 8-9/2019, S. 4f.). Aber es ist nicht zu übersehen, dass es sich beim Organizing um einen sehr vitalen Ansatz handelt, der auf verschiedenen Ebenen wirkt. So konnte es gelingen, in wenigen Wochen die erhebliche Anzahl von fast 12.000 Beschäftigten an den sechs Universitätskliniken in NRW dafür zu gewinnen, sich öffentlich mit Hilfe einer Petition nach außen, aber auch gegenüber den Kolleg:innen, zu positionieren und damit die Entschlossenheit der Beschäftigten zu fördern.

Diese Entschlossenheit mündete dann später in eine sehr hohe Bereitschaft, sich in einen unbefristeten Erzwingungsstreik zu begeben.

Dabei sind die Vernetzung von betrieblichen Aktivist:innen mit unterstützenden Bündnissen, die virtuose Nutzung sozialer

»drinnen« zu »draußen« war auch hilfreich, um immer mehr Beschäftigte zu ermächtigen, sich für Ihre Belange in der Öffentlichkeit einzusetzen. Zentrale Kristallisationspunkte dieser sozialen Verbindung waren lokale Kundgebungen, eine große Delegiertenversammlung von den verschiedenen Stationen aus den sechs Unikliniken im Oberhausener Fußballstadion und eine Demonstration in der Landeshauptstadt Düsseldorf mit mehreren tausend Teilnehmer:innen zu Beginn des Streiks.

Die Selbstermächtigung der Beschäftigten führt auch dazu, dass neue Wege in der Öffentlichkeitsarbeit beschritten werden. Beschäftigte besuchen Politiker:innen, wenden sich an TV Shows und erreichen auf diese Weise eine Reichweite auf der Basis authentischer Auftritte, die zuvor unbekannt war.

3. Der gewählte Zeitpunkt des Arbeitskampfes korrespondierte mit der heißen Phase des Landtagswahlkampfes in NRW.

Am 15. Mai 2022 haben im Land Nordrhein-Westfalen Wahlen für den Landtag stattgefunden. Üblicherweise ist in Wahlzeiten die allgemeine Offenheit für verschiedene Frage des gesellschaftlichen, politischen Lebens größer als sonst. Diese Offenheit,

indirekte Beteiligung der politischen Gremien und Instanzen zustande.

Damit ist es gelungen, einen gewerkschaftlichen, betrieblichen Kampf zu politisieren und zwar nicht nur deshalb, weil Politiker:innen adressiert wurden.

Diese Orientierung auf die Welt außerhalb der Betriebe ist auch notwendig: es sind die politischen Rahmenbedingungen, die die Realitäten in den Kliniken bestimmen – gleichgültig in welcher Trägerschaft diese sich befinden. Sowohl die Finanzierungsgrundlage der DRG-gestützten Krankenhausfinanzierung als auch die jahrzehntelange Abwehr der Verantwortlichen, mit der Einführung von nachvollziehbaren, wissenschaftlich begründeten Standards das Gutmüden auf den Stationen abzuschaffen, hat zu einer sich stetig steigernden Zuspitzung der Arbeitsbelastung geführt.

Auf diese Arbeitsbelastung reagieren die Beschäftigten mit Kampfbereitschaft oder Abwanderung. So oder so ist eine Situation entstanden, die einzelne Krankenhäuser nicht mehr bewältigen können.

Ein wichtiger Aspekt der nun zugespitzten betrieblichen wie politischen Auseinandersetzung ist jedoch auch, dass mit dem Kampf der Beschäftigten die Frage der Kapitalisierung des Gesundheitswesens insgesamt auf die Tagesordnung gebracht wurde.

Mit der Fokussierung der Beschäftigten und der Gewerkschaft auf einen Tarifvertrag Entlastung unter ausdrücklicher Ausklammerung von Lohnaspekten weist dieser Kampf über Fragen der betrieblichen Regelungen hinaus: Es geht darum, und das wird von den Beschäftigten auch offen so gesagt, dass sie sich ein Gesundheitswesen ohne Profit, Kosten-Nutzen-Logiken und Top-Down-Personalpolitik vorstellen. Sie treten ein für ein Konzept der Daseinsvorsorge, das sich an den Bedürfnissen der Patient:innen und der Beschäftigten orientiert.

Es liegt auf der Hand, dass auch die Tausenden Beschäftigten der sechs Unikliniken in NRW dieses Ziel nicht ohne Unterstützung aus der Gesellschaft erreichen können. Mit der Öffnung der betrieblichen Auseinandersetzung auf die Themen der politischen Rahmenbedingungen konnten politische Bündnisse, die ihre Wurzeln in der (radikalen) Linken haben, sich mit den Beschäftigten verbinden: eine prekäre Beziehung konnte so (wieder) geknüpft werden. Dennoch ist die Unterstützung der Linken bislang noch viel zu schwach. Es ist notwendig und sinnvoll, dass sich noch mehr Gruppen in ihren Stadtgesellschaften mit den Beschäftigten in Beziehung setzen und ihre eigenen Interessen und Ziele mit denen der Beschäftigten verbinden – vor allem dort, wo Krankenhäuser existieren oder sogar von Schließung bedroht sind.

Es sind nicht nur unmittelbar die Tarifparteien beteiligt, sondern mittelbar die politisch Verantwortlichen in der Landesregierung und im Parlament und, last but not least die ganze Zivilgesellschaft. Der Kampf der Beschäftigten im Gesundheitswesen könnte der Ausgangspunkt einer Transformation vom rein betrieblichen Streik zur übergreifenden sozialen Bewegung sein.

** Sebastian Reeck lebt in Bielefeld und unterstützt seit Jahren die Krankenhausbewegung.*

Der Beitrag wurde ursprünglich für die Plattform von Transnational Social Strike geschrieben und ist dort auf Englisch am 7. Juli 2022 erschienen: <https://www.transnational-strike.info>

Wir danken dem Autor für die Überlassung der deutschen Version.



geben worden, aber auch mit der Bundesstruktur abgestimmt waren. Dass die Letztgenannten das Ultimatum unterstützen, liegt auch daran, dass der ähnliche Ansatz des Arbeitskampfes in Berlin an den Häusern der Vivantes-Gruppe und der weltbekannten Charité nach langen Jahren endlich einen Durchbruch für die Beschäftigten gebracht hat.

Was unterscheidet nun diesen Arbeitskampf, der mit der Ankündigung im Januar dieses Jahres gestartet war, von vorangegangenen oder parallel stattfindenden Arbeitskämpfen? Warum ist dieser Arbeitskampf von besonderem Interesse?

1. Form und Perspektive des Arbeitskampfes nehmen jüngere Erfahrungen gewerkschaftlicher Organisierung, aber vor allem gewerkschaftlicher Aktivierung in sich auf.

Seit einigen Jahren werden von ver.di aktiv sogenannte »Erschließungsprojekte« gestartet. Mit unterschiedlicher Intensität wird in der Vorbereitung, aber auch in der heißen Phase des Arbeitskampfes auf die professionelle Unterstützung »externer« Organizer:innen (siehe dazu den Beitrag auf S. 14) zurückgegriffen. Daran ist auch ein bislang stetig wachsender Einfluss derjenigen Gewerkschaftsteile zu beobachten, die auf eine Erneuerung der Gewerkschaft, eine stärkere Basisorientierung und letztlich auch auf eine Demokratisierung der Gewerkschaften abzielen. Insbesondere linke Gewerkschafter:innen haben im Methodenköffer von Jane McAlevey und der Idee des »Deep Organi-

Medien, die Selbstermächtigung von Beschäftigten als Mediensubjekten nur einige Schlagworte. Von besonderer Bedeutung ist hierbei, dass mit dem Rückgriff auf linke Aktivist:innen als Organizer:innen konzeptuell eine organische Verbindung zwischen Gewerkschaft und Gesellschaft geschaffen wird.

2. Dem Arbeitskampf war von Beginn an eingeschrieben, die Grenze zwischen Betrieb und Gesellschaft zu überschreiten.

Von der ersten Minute an haben die Beschäftigten in den Kliniken Überlegungen angestellt, wie es gelingen kann, »Nicht-Beschäftigte« und Bürger:innen der Uniklinik-Städte zu integralen Subjekten der Auseinandersetzung zu machen. Das drückte sich in einer sehr offensiven und interessanten Bildsprache, aber vor allem in transparenten Angeboten zum Mitmachen aus. In einer sehr frühen Phase des Ultimatums wurde in öffentlichen Online-Veranstaltungen über die Situationen in den Kliniken der jeweiligen Städte berichtet. Etwas später wurde die Einladung auch in den physischen Raum verlagert. Die Zivilgesellschaften der Städte konnten sich aktiv an den Aktionen der Beschäftigten beteiligen.

Der Slogan »Mehr von uns ist besser für Alle« bringt auf den Punkt, dass es letztlich ein gemeinsames Interesse von Beschäftigten und (potenziellen) Patient:innen gibt.

Die social media-Kanäle waren für Interessierte geöffnet, so dass es möglich war, sich auch außerhalb der Kliniken auf dem Laufenden zu halten. Dieses Verhältnis von

aber auch die Notwendigkeit, sich als Parteien oder Kandidat:innen zu profilieren, haben die Beschäftigten in ihren Aktivitäten erfolgreich genutzt. Einige wichtige Politiker:innen der bisherigen Opposition haben sich mit der Forderung der Beschäftigten nach einem Tarifvertrag Entlastung solidarisiert. Es war gelungen (zumindest auf Plakaten), das Thema Pflege und Arbeitsbedingungen zu setzen und mit den eigenen Forderungen zu stützen.

Der so entstandene politische Druck hatte auch in Regierungskreisen Wirkung. So sah sich der amtierende NRW-Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann gezwungen, in Oberhausen vor Publikum ebenfalls die Petition für einen Tarifvertrag zu unterzeichnen (er nutzte hierfür sogar die Geste eines Kniefalls) und wenig später zu veröffentlichen, dass es einen Tarifvertrag Entlastung geben werde.

4. Sowohl die Dimension der Auseinandersetzung als auch die Lösung liegen nicht auf der betrieblichen, sondern auf der politischen Ebene.

Mit der Konzentration der Aktivitäten des Organizing auf Universitätskliniken des Landes zielten die Beschäftigten und die Gewerkschaftsführung des Landes und des Bundes auf den Umstand, dass diese Kliniken als Körperschaften des öffentlichen Rechts vom Land betrieben werden, auch wenn es Kapitalgesellschaften sind, die die formale Struktur bilden. Das heißt, eine Einigung zwischen Arbeitgeber:innen und Beschäftigten kommt nicht ohne direkte oder

Basis stärken – mit Euren Erfahrungen

OKG-Konferenz am 1./2. Oktober in Berlin

Am 1./2. Oktober 2022 findet im IG Metall Haus in Berlin die dritte Konferenz von OKG (Organisieren Kämpfen Gewinnen) statt.

OKG – Organisieren, Kämpfen, Gewinnen: das sagt sich leicht angesichts der Kampfansagen von Regierungen und Chefetagen. Sorge scheinen sie aber weniger mit uns, der organisierten Arbeiter:innenklasse, zu haben. So wie für manche aus unseren Reihen überwiegt die Sorge, dass rechte Querdenker:innen in der Krise einen neuen Aufschwung erleben. Scholz warnt gar vor sozialem Sprengstoff, die Wirtschaft überschlägt sich mit Forderungen und Drohungen. Wir wissen, dass dieses System sich an diesen Profitinteressen orientiert. Nur wenn es uns gelingt, dagegen anzustinken, werden unsere Interessen eine Rolle spielen. Wir hoffen auf einen heißen Herbst – ganz ohne Klimakatastrophe.

Aber solch ein Herbst wird kein Selbstläufer. Die Antworten seitens der Gewerkschaften sind bisher größtenteils enttäuschend – von der konzertierten Aktion bis zu gemäßigten Lohnforderungen. Gleichzeitig erleben wir dort, wo wir heute schon organisiert sind, eine Welle der Zuwendung zu gewerkschaftlichen Strukturen. In den letzten Jahren haben wir beeindruckende Kämpfe von Kolleg:innen erlebt: Die Streikstatistiken werden von den ehemals als unorganisierbar abgestempelten Bereichen angeführt – der Krankenhausbewegung, Amazon, der Streik der GdL, und nun die Hafnarbeiter:innen, die Kämpfe in der Lebensmittelindustrie für die längst überfällige Ost-West-Angleichung.

Gleichzeitig vermissen sie uns. Sie vermissen uns an vielen beschissenen Arbeitsplätzen. Noch während sie von einem Arbeitskräftemangel sprechen, drehen sie die Dauerschrauben weiter an und verdichten Arbeitsprozesse. Viele sind erschöpft von den Jahren dieser Pandemie, Strukturen wurden geschwächt, wir haben vieles gelernt, aber auch einiges verloren. Die Wut ist spürbar – Kampfperspektiven sind für viele schwer vorstellbar.

In den Betrieben erleben wir seit Jahren Umstrukturierungsprozesse auf unseren Rücken. Selbst vermeintliche Erfolge wenden sich in der Umsetzung oftmals gegen unsere Interessen. Unsere Bewegung, die Arbeiter:innenbewegung und ihre Organisationen werden, ob wir wollen oder nicht, Teil dieses Prozesses. Gewerkschaften strukturieren sich um und versuchen, sich anzupassen. Mehr Demokratie, mehr aktive Basis, mehr selbsttätige Arbeiter:innen – wer will das von uns

ren der Isolation, der Videokonferenzen und Spaziergänge wieder im großen Rahmen treffen und uns in die Augen sehen.

Der Faden riss ...

Mit der Konferenz von 2017 haben wir festgestellt, dass »der Faden gerissen« war. Ein Generationenbruch vollzog sich, hunderte aktiver, kämpferischer Gewerkschafter:innen



nicht? Und trotzdem sind diese Neuordnungen in den DGB-Gewerkschaften immer wieder Prozesse, die unsere Möglichkeiten im Betrieb einschränken, erschweren, eine dringend notwendige Demokratisierung unserer großen Kähne bleibt aus. Damit können wir uns nicht zufriedengeben. In den absehbaren Kämpfen brauchen wir Organisationsformen, die uns dienlich sind.

Die Grundidee der Konferenz

Wir wollen mit der Konferenz einen Beitrag dazu leisten. Wenn wir in diesen bewegten Zeiten hinnehmen, was uns vorgesetzt wird, dann erzeugt das viel Leid und Druck in unseren Familien. Wenn wir diese Situation nutzen, um zu beginnen, uns neu, der Situation angemessen aufzustellen, dann können wir gestärkt aus der Krise der Gesellschaft herausgehen. Gewerkschaften, Gewerkschafter:innen sind in dieser Situation herausgefordert – wir wollen Erfahrungen teilen, Wissen vermitteln und immer wieder Mut machen. Kämpfen lohnt sich, dem Kampf auszuweichen führt zu noch mehr Last, die uns aufgebürdet wird. Und ja: wir glauben, in solchen Situationen entsteht in den Köpfen und Herzen vieler eine Sehnsucht nach einer anderen Gesellschaft. Wir wollen uns nach zwei Jah-

einer Generation verließen die Betriebe – oft ohne dass an ihre Arbeit angeknüpft wurde, ohne Staffellübergabe. Das hat, so war damals unsere Einschätzung und wir sehen uns heute bestätigt, einiges grundsätzlich verändert. Wir wollten Teil davon sein, einen Prozess zu unterstützen, in dem sich neue Aktivenkerne in den Betrieben bilden. Dieser Prozess läuft bis heute, wir haben wiederum hunderte Kolleg:innen kennengelernt, die sich ihrer Verantwortung bewusst waren und sich dieser mühsamen Arbeit stellen. Die zweite Konferenz 2019 fand vor dem Hintergrund der damals entstandenen Jugendbewegung Fridays for Future statt, Fragen der Transformation standen während der gleichzeitigen ökonomischen Krise auf der Tagesordnung. Oft genug wird sie von Unternehmen als Argument für einen massiven Arbeitsplatzabbau und das Erzwingen bitterer Zugeständnisse genutzt. Mit Pandemie und Krieg verschränken sich zusätzliche Krisen und der Krisenmodus wird zum Dauerzustand. In diesem Herbst stehen wir ganz gewiss vor einer neuen Qualität der Entwicklung – die Krisen werden nicht einfach nur schärfer, schlimmer und bedrückender. Sie verändern das Denken und die Haltung zu dieser Gesellschaftsordnung grundsätzlich und nachhaltig. Wenn wir uns dieser Konstellation stellen, in all ihrer Kompliziertheit,

könnte ein neuer Aufschwung der Arbeiter:innenbewegung die kommenden Jahrzehnte prägen.

Dabei dienlich zu sein, darin sehen wir als OKG in der Vorbereitungsphase der Konferenz unsere Aufgabe. Die Entwicklung hat uns auch darin bestärkt, dass die Arbeit am Aufbau von OKG, überparteilich, unabhängig, an die Praxis im betrieblichen Alltag gekoppelt, mit ehrenamtlicher Arbeit, trotz aller Mühen und schlaflosen Nächte, richtig war. Wir wollen auf der Konferenz von den Besten lernen, spannenden Geschichten lauschen, Erfolge und Niederlagen teilen, uns stützen, ermutigen, bestärken, Raum für Vernetzung schaffen und die Reihen fester schließen. Wir freuen uns daher, dass bei über zwei Dutzend Workshops betrieblich Aktive von ihren Kämpfen erzählen. Von den ersten Schritten im Betrieb und dem Aufbau von Betriebsgruppen über die Auswertung von Tarifrunden etwa im Sozial- und Erziehungsdienst bis hin zum Stand bei den Leuchttürmen der Krankenhausbewe-

gung, den Ridern bei den Lieferdiensten oder bei Amazon, ist für jeden etwas dabei. Weitere Workshops behandeln, wie konkret im Betrieb mit gesellschaftlichen Entwicklungen umgegangen wird, z.B. der Digitalisierung, der Transformation, Schritten zur Entlastung in verschiedenen Branchen oder angesichts von Betriebsschließung, Ausgliederung und Verlagerung. Daneben gibt es Organizing-Module, um praktisches Wissen zu vermitteln. Auf zwei Podien werden betriebliche und gewerkschaftliche Ansatzpunkte angesichts der Preissteigerungen und des permanenten Krisenmodus behandelt. Das Programm wird gerade noch finalisiert. Wer also noch Erfahrungen teilen möchte, etwa zum Umgang mit Homeoffice, ist herzlich eingeladen, sich zu melden.

Also: Meldet euch an, bestellt Flyer und Plakate, bildet Reisegruppen nach Berlin, übernehmt eine finanzielle Patenschaft, um anderen die Fahrt zu ermöglichen, empfiehlt uns Kolleg:innen, empfiehlt euch selbst mit euren Erfahrungen. Wir sind sehr gespannt und voller Freude euch zu sehen!

Weitere Informationen:

organisieren-gewinnen.de
Anmeldeschluss ist der 1. September, aufgrund der Pandemiesituation gibt es eine Beschränkung der Teilnehmer:innenzahl.

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 gut sortierten Bahnhofsbuchhandlungen

Schwerpunkt 2/2022: Inlandsgeheimdienst „Verfassungsschutz“

info@rote-hilfe.de ★ www.rote-hilfe.de

Antipasti

Waterkant: Wir sind der Hafen!

Am 9. Juni 2022 gingen die Seehafenarbeiter in Hamburg, Bremen, Bremerhaven, Wilhelmshaven und Emden für 4,5 Stunden in den Streik. Dies war der erste längere Streik in den Häfen seit 1978. Da sich der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS) nicht bewegte, rief ver.di für den 14. Juli erneut zu Warnstreiks auf.

8.000 der 12.000 Seehafen-Beschäftigten beteiligten sich an dem 48-stündigen Warn-

streik am 14./15. Juli. Parallel fanden Prozesse vor den Arbeitsgerichten um diese Streiks statt, weil die Arbeitgeber einstweilige Verfügungen eingereicht hatten. Bis auf das Arbeitsgericht Hamburg lehnten alle Gerichte diese Verfügungen ab. Dieses allerdings sah formelle Mängel im Streikbeschluss von ver.di. In einem »schäbigen« (Arbeitsrechtsanwalt Martin Bechert) Vergleich wurde daher eine Friedenspflicht bis zum 26. August mit drei vorangehenden Verhandlungsrunden angeordnet.

Der laufende Warnstreik durfte allerdings am 15. Juli noch fortgeführt werden und es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Eskalation der Streikdemonstration unter dem Motto »Inflationsmonster stoppen!« in ur-

sächlichem Zusammenhang mit der einsamen Entscheidung des Hamburger Arbeitsgerichts stand. Aus der Demonstration heraus soll es laut Polizei zu Flaschenwürfen gekommen sein, diese wiederum hat Pfefferspray eingesetzt und soll auch geschlagen und getreten haben – Bilder, die für einen Streik in Deutschland recht ungewöhnlich sind.

ver.di fordert für die rund 12.000 Beschäftigten in den 58 tarifgebundenen Betrieben in Niedersachsen, Bremen und Hamburg eine Erhöhung der Entgelte um 1,20 Euro pro Stunde sowie einen tatsächlichen Inflationsausgleich in Höhe von 7,4 Prozent bei einer Laufzeit des Tarifvertrages von zwölf Monaten. Zudem fordert ver.di die Erhöhung der

Flaschenpost aus dem proletarischen 1968

›Klassenkampf‹ für selbstbestimmte Bildung am Speyer-Kolleg

Berlin, Frankfurt, Tübingen – mit diesen Orten wird die 1968er Bewegung verbunden. Kaum jemand wird ausgerechnet Speyer mit dem Aufbruch vor mehr als 50 Jahren in Verbindung bringen. Dabei hatte dieser auch dort Spuren hinterlassen, wie in dem kürzlich in der Buchmacherei erschienenen Buch »Das andere 1968« beschrieben wird. Der Untertitel »Von der Lehrlingsbewegung zu den Auseinandersetzungen am Speyer-Kolleg 1969-72« deutet an, dass Peter Birke mit seinen Interviewpartnern Wolfgang Hien und Herbert Oberland einen gleich in mehrfacher Hinsicht anderen Blick auf 1968 wirft. Nicht um Theoriedebatten in einer Universitätsstadt geht es dabei, sondern um den Kampf um Bildung auch für Kinder aus Arbeiter:innen-Familien in einer Stadt, die von der nahen Chemieindustrie geprägt war. Gleich am Anfang des Buches bringt Herbert Oberland diese Unterschiede prägnant auf den Punkt: »Das Besondere an dieser Geschichte ist, dass es dort innerhalb einer relativ kurzen Zeit zu einer sehr, sehr starken Politisierung in einer Erwachsenenbildungseinrichtung [dem Speyer-Kolleg, *Anm. d. Red.*] gekommen ist. Sie hat weit über die Einrichtung hinausgegriffen, und die ganze Stadtbevölkerung einer mittelgroßen Stadt – ich glaube, Speyer hatte damals 40.000 Einwohner – mit einbezogen« (S. 18).

Gegen das bürgerliche Bildungsprivileg

In dem Buch thematisieren Hien und Oberland einen wichtigen Inhalt der 1968-Bewegung, der heute oft zu kurz kommt: den Kampf gegen das bürgerliche Bildungsprivileg. Beide Autoren kommen aus Haushalten, in denen ein Abitur gesellschaftlich nicht vorgesehen war, sondern eher ein Leben in der Fabrik. Hien und Oberland aber verweigerten sich, wie viele aus ihrer Generation, diesem scheinbaren Schicksal. Dabei kam ihnen entgegen, dass der Kapitalismus mehr gut ausgebildete Beschäftigte brauchte. Mitte der 1960er Jahren warnten auch kapitalfreundliche Politiker vor der deutschen Bildungsmisere. Einrichtungen des zweiten Bildungswegs wie das Speyer-Kolleg sollten Abhilfe schaffen. Hien und Oberland beschreiben, wie sie sich dieser Zurichtung an die Erfordernisse des Kapitalismus in den ideologischen Staatsapparaten verweigerten und Bildung als Mittel der gesellschaftlichen Emanzipation begriffen. »Es kamen dort Leute zusammen, die hatten ja schon eine

Berufsausbildung, das war ja die Voraussetzung dafür, und in der Regel auch schon Arbeitserfahrung. Ich hatte beispielsweise ein dreiviertel Jahr in der BASF gearbeitet. [...] Und nun sollten wir uns wieder an Schultische setzen und die Hefte auspacken und mit einer Perspektive wie ein Vierzehnjähriger oder ein Fünfzehnjähriger auf das schauen, was um uns herum und vor allem, was ganz vorne geschieht, und was man von uns will. Das war schon provozierend«, beschreibt Oberland die Zustände, die ihn und viele

gonist:innen hatten einen linksgewerkschaftlichen Hintergrund, der sie motivierte, für eine Selbstverwaltung an den Arbeitsstellen und auch in den Bildungseinrichtungen. Mit der Zwischenüberschrift »Von der Kollegiaten-Mitverwaltung zur Studierendenvertretung« wird dieser Anspruch präzise ausgedrückt. Sie wollten auch darüber entscheiden, welche Lehrenden am Kolleg unterrichten und welche Referent:innen sie auf ihre Veranstaltungen einladen wollten. An dieser Frage eskalierte der Streit, als der



seiner Mitkollegiat:innen zu Protest und Widerstand trieben. Dabei mussten sie in Widerspruch zur Schulleitung und zu Politikern geraten, die Techniker:innen, aber keinesfalls Gesellschaftskritiker:innen ausbilden wollten. Die Geschichte des Konflikts am Speyer-Kolleg beschreiben Hien und Oberland plastisch und kurzweilig, dezent geleitet von Peter Birke. Es ist gerade der Vorzug des Buches, dass Birke als Interviewer kaum sichtbar ist, weil die beiden Protagonisten das Gespräch souverän führen und sich selten in zu kleinteilige Details verzetteln.

Sehr anschaulich berichten Hien und Oberland auch, wie sie sich bereits als Auszubildende bei der BASF politisierten. Sie waren Teil einer bundesweiten Lehrlingsbewegung, über die heute selten berichtet wird. Erinnert sei da an die bahnbrechende Studie »Lehrzeit – keine Leerzeit«, in der der Historiker David Templin die Lehrlingsbewegung in Hamburg in den Jahren 1968 – 1972 aufgearbeitet hat. Für die meisten anderen Regionen steht eine solche historische Auseinandersetzung noch aus. Hien und Oberland leisten im ersten Teil des Buches einen Beitrag zur Erforschung der Lehrlingsbewegung in Südwestdeutschland.

Von der Kollegiaten-Mitverwaltung zur Studierendenvertretung

Ihre dort gemachten Erfahrungen waren auch die Grundlage für die Reformbewegung am Speyer-Kolleg. Die meisten der Prota-

Schulleiter einem von der Studierendenvertretung eingeladenen Psychologen Hausverbot erteilte, das er und die Kollegiat:innen aber souverän ignorierten. Hier wird auch deutlich, wie ausgeprägt die Zivilcourage unter den Kollegiat:innen war, die nicht bereit waren, sich einem für sie unverständlichen Verbot zu beugen. Der Höhepunkt der Auseinandersetzung am Speyer-Kolleg war die Diffamierung der Selbstverwaltung als links-extremistische Unterwanderung – ein Tenor, an dem der damalige CDU-Vorsitzende von Rheinland-Pfalz Helmut Kohl sowie andere konservative Politiker:innen und Medien mitwirkten. »Es war praktisch nicht mehr die Rede von Kollegiaten, die eine Reform wollten, sondern der Haupttenor war: Es sind Unterkämpfer im Kolleg, die sich dort eingenistet haben. Auf Kosten der Steuerzahler« (S. 182), bringt Oberland die Kampagne auf den Punkt, mit der die Konservativen den gesellschaftlichen Aufbruch in Speyer in die Schranken weisen wollten. Doch die Bildungsreformer:innen bekamen auch Unterstützung aus Teilen der SPD und vor allem aus den Gewerkschaften. »Es gab Solidaritätserklärungen u.a. von den Jungsozialist:innen, der DGB-Jugend, den Vertrauensleuten der ehemaligen IG Druck, den Vertrauensleuten der IG-Metall bei VFW Fokker, dem DGB-Vorsitzenden« (S. 185), beschreibt Hien die betriebliche Unterstützung für den Kampf der Kolleg-Reformer:innen. Die Gewerkschafter hatten erkannt, dass es hier um den Kampf gegen das bürgerliche Bildungsprivileg und für die

Herbert Oberland, Wolfgang Hien, Peter Birke: »Das andere 1968. Von der Lehrlingsbewegung zu den Auseinandersetzungen am Speyer-Kolleg 1969-1972«, Verlag Die Buchmacherei, Berlin 2022. ISBN: 978-3-9823317-37, 252 Seiten, 15 Euro.

Demokratisierung der Betriebe, aber auch der Bildungseinrichtungen ging. Die Kooperation ist auch deshalb zustande gekommen, weil viele Kollegiat:innen bereits in ihrer Ausbildungszeit linke Betriebsarbeit gemacht haben. Ein Kapitel widmet sich dem von einer Sozialistischen Betriebsgruppe (SBG) herausgegebenen Betriebsreport (S. 103ff), der 1970 im Umfeld des Republikanischen Clubs Speyer entstanden war und für einige Jahre ein Sprachrohr für linke Betriebspolitik wurde. Dort wurde auch immer wieder über besonders krasse Ausbeutungsverhältnisse in den Betrieben informiert. So hatte der Betriebsreport aufgedeckt, dass die Beschäftigten auf einer Schiffswerft am Rhein keine Toiletten hatten. »Daraus habe ich dann einen vierseitigen Artikel gemacht, mit der Forderung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und auch Klos« (S. 108), erinnert sich Hien.

Für die Erforschung des proletarischen 1968

Auch wenn die Kämpfe um Reformen am Speyer-Kolleg von den Konservativen ausgebremst wurden und von einem Erfolg der Linken nicht die Rede sein kann, ziehen Hien und Oberland doch ein positives Fazit ihres Engagements. Obwohl sich ihre politischen und beruflichen Wege zwischenzeitlich auseinanderentwickelt haben, gaben beide ihr Engagement für eine Welt ohne Ausbeutung und Unterdrückung nicht auf. Die Kämpfe in der Lehrlingsbewegung und am Speyer-Kolleg waren für sie auch ein Lernprozess. Hien gehörte als Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler zu den Mitbegründer:innen einer Arbeiter:innen-Gesundheitsbewegung in Deutschland.

Das Buch gibt einen hervorragenden Überblick über eine Zeit, als über Gesellschaftsfragen nicht im Theater und Kulturbetrieb, sondern in den Fabriken und den Schulen gestritten wurde. Zudem erinnert es an Publikationen und Kämpfe von linken Arbeiter:innen, über die unbedingt weiter geforscht werden sollte, damit das proletarische 1968 nicht in Vergessenheit gerät.

* Peter Nowak lebt als freier Journalist in Berlin.

jährlichen Zulage für Beschäftigte in Vollcontainerbetrieben um 1.200 Euro.

Das Verhalten des Hamburger Arbeitsgerichts wie auch die Eskalation seitens der Staatsbüttel weist darauf hin, dass mit dem Streikrecht dann nicht viel anzufangen ist, wenn diese tatsächlichen ökonomischen Schäden anrichten könnten. Häfen sind bekanntlich nicht verlagerbare Nadelöhre in den globalen Lieferketten. In diesem Sinne ist auch die Forderung von Arbeitgeberpräsident Dulger nach einem streikbrechenden Notstand zu verstehen: Die Krankenhausstreiks hatten Herrn Dulger weniger gestört, aber bei Häfen hört der Spaß nun wirklich auf... Hafentarbeiter:innen haben unter tinyurl.com/Hafenstreik

streik eine Petition aufgesetzt, die den bezeichnenden Titel »Gegen jede Einschränkung des Streikrechts!« trägt.

(LabourNet, Homepage Rolf Geffken, Klasse gegen Klasse, Sozialistische Organisation Solidarität – SOL)

Dänemark: Erfolgreicher »wilder« Streik

»Zwei wichtige Lehren« zieht »chefduzen«, das »Forum der Ausgebeuteten«, aus dem »wilden« Streik von 500 migrantischen (osteuropäischen) Bauarbeitern beim Bau der Fehmarnbelt-Querung, einem Tunnel von der dänischen Insel Lolland nach Deutschland: »1. Kampfeswillen + Mut + Solidarität sind stär-

ker als die Streikgesetzgebung; 2. Migrant:innen sind eine treibende Kraft bei Klassenkämpfen in Europa«. Überwiegend polnische Bauarbeiter waren am 28. Juni in den Streik getreten, um die gleichen Löhne wie ihre dänischen Kollegen zu fordern. Einige dänische Kollegen schlossen sich an. Das zuständige Arbeitsgericht in Kopenhagen verurteilte die Streikenden am 30. Juni zu einer Geldstrafe von je ca. 500 Euro wegen Verletzung der Friedenspflicht. Der Streik ging, unterstützt von der dänischen Gewerkschaft 3F und in Polen begleitet von der IP, dennoch weiter. Am 2. Juli zeigte sich der Bauherr, das internationale Baukonsortium Femern Link Contractors (FLC), zu Verhandlungen bereit. Das Ergebnis

laut einem Streikteilnehmer: Die Arbeiter werden an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, der Lohn wird zukünftig alle 14 Tage gezahlt, die Arbeiten werden zu einem neuen Tarifvertrag mit angeglichenen Löhnen wieder aufgenommen, etwaige Lohnabzüge (für die Containerwohnungen) werden auf den Belegen vermerkt, es wird ein überparteilicher Ausschuss zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt und – niemand wird wegen der Teilnahme am Streik entlassen. Auch eine Betriebsratsgründung soll angestoßen werden.

(LabourNet, chefduzen)

Dringliches**Organizing in NGOs**

Das kennt man ja: Gerade dort, wo für eine bessere Welt und auch für bessere Arbeitsbedingungen gekämpft wird, steht es um eben diese nicht besonders gut. Mit dem Argument »Es geht ja um die Sache« werden leider immer wieder unbezahlte Überstunden und schlechte Löhne legitimiert. Bei der Veranstaltung: »Na herzlichen Glückwunsch! Vernetzungs- und Organizingtreffen zum Aufbau von Gegenmacht in NGOs«, soll es genau darum gehen. Das Treffen zielt auf einen Austausch über schlechte und unsichere Arbeitsbedingungen und möchte Menschen zusammenbringen, die versuchen, sich in ihren NGOs zu organisieren.

Zeit: Freitag, 7. Oktober, 18.00 Uhr bis Samstag, 8. Oktober, 19.00 Uhr

Ort: Frankfurt a.M.

Anmeldung: glueckwunsch@riseup.net (bis 1. August)

Weitere Informationen: www.twitter.com/NaGlueckwunsch; www.instagram.com/naglueckwunsch

Die Schildkröte feiert Geburtstag

Bereits in der letzten Ausgabe haben wir euch herzlich zu unserer Geburtstags-Tagung im Oktober eingeladen. Aber wie gesagt, wir wollen an diesem Tag nicht nur feiern, sondern uns auch an einem Generationendialog zum Thema Organizing versuchen. Dafür werden wir verschiedene Ansätze aus dem Gewerkschaftsbereich mit Organizing-Konzepten politischer Initiativen aus der Sozialen Arbeit und solidarischen Stadtteil-Gruppen, »alten« linken Konzepten wie militanten Befragungen und dem Arbeitsfeldansatz zusammen bringen. Aber keine Angst vor Frontalunterricht. Wir planen regen Streit und Diskussion. Anschließend wird genug Zeit sein, gemeinsam anzustoßen, denn das hat sich die alte Schildkröte sicherlich verdient. Also meldet euch an und kommt vorbei, wir freuen uns auf euch.

Es sprechen u.a.: Florian Wilde (Rosa-Luxemburg-Stiftung), Katja Barthold (Podcast Klassenfrage), Yanira Wolf (ver.di), Slave Cubela (IG Metall) sowie Mitglieder der Redaktion Widersprüche.

Wann: 8. Oktober, 10.30 bis 17.00 Uhr

Wo: Osthafenforum, medico Haus, Lindleystraße 15 (gegenüber Nr. 11), 60314 Frankfurt am Main (www.osthafenforum.de/anfahrt)

Veranstalter: AFP e.V., Redaktion express, Redaktion Widersprüche, Rosa Luxemburg Stiftung

Anmeldung: express-afp@online.de (bis 15. September 2022)

Zweite Strategiekonferenz der VKG

Vom 8.-9. Oktober findet in Frankfurt a.M. die zweite Strategiekonferenz der Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften (VKG) statt. Während in den letzten zwei Jahren die Profite der Unternehmen stiegen und die Reichen immer reicher wurden, haben Regierung und Kapital der lohnabhängigen Bevölkerung Reallohnverluste aufgenötigt. Dabei zeigt sich auch, dass die Gewerkschaftspolitik in eine tiefe Krise geraten ist. Viel zu oft reagieren die großen Gewerkschaften mit Zurückhaltung und versuchen größere Konflikte zu vermeiden. Nun stehen wir durch die massive Erhöhung der Lebenshaltungskosten vor einer Zeit, die für viele Menschen harte Einschränkungen bedeutet. Anstatt in Soziales, Gesundheit, Bildung, Klima und Bekämpfung der Armut zu investieren, gibt die Bundesregierung lieber Milliarden für das Militär aus. Bei der Konferenz soll gemeinsam diskutiert und beraten werden, wie die Gewerkschaften zu einem dringend nötigen Kurswechsel bewegt werden können, um einen weiteren Sozialkollaps zu verhindern.

Zeit: Samstag, 8. Oktober, 11.00 Uhr bis Sonntag, 9. Oktober, 13.30 Uhr

Ort: Haus Ronneburg/Saalbau, Gelnhäuser Str. 2, Frankfurt a.M.

Veranstalter: Vernetzung für Kämpferische Gewerkschaften

Anmeldung und Infos: <https://vernetzung.org>

Besiegelte Herrschaft

Søren Maus' »Stummer Zwang« stellt Marx auf den Prüfstand des 21. Jahrhunderts – von Daniel Weidmann*

Vorab: Das Buch von Søren Mau ist von der ersten bis zur letzten Seite lesenswert. Aber als besonders fruchtbar für die linksgewerkschaftliche Debatte erscheint die Dreiteilung, die er gleich zu Anfang seines Buches unternimmt: Bereits auf den ersten Seiten macht er deutlich, dass seine Untersuchung des »stummen Zwangs«, also der ökonomischen Macht, die das Kapital über die Menschen ausübt, weil sie keine anderen Möglichkeiten haben, ihr Überleben zu sichern, als die eigene Haut zu Marke zu tragen, nur eine von drei Formen ist, in denen im Kapitalismus Macht über Menschen ausgeübt wird. Diese stellt er in eine Reihe neben zwei andere Machtformen, die in der kritischen Theorie des 20. Jahrhunderts oft so sehr in den Fokus gerückt wurden, dass man den Eindruck bekommen konnte, es handelt sich dabei um die beiden einzigen

intensiver Auseinandersetzung mit verschiedensten Autor:innen des 20. Jahrhunderts zunächst eine eigene Theorie der Macht. Dabei untersucht er nicht nur ausdrücklich »marxistische« Theorien. Er setzt sich z.B. auch intensiv mit den Arbeiten von Michel Foucault auseinander, dessen »Feindseligkeit gegenüber dem Marxismus«, er überzeugend als (zutreffende) Kritik an den holzschnittartigen ML-Predigten der kommunistischen Organisationen der siebziger Jahre entschuldigt – allerdings nicht ohne seinem machtfokussierten Werk eine Leerstelle ausgerechnet für die Macht des Privateigentums zu attestieren. So arbeitet er sich auch an Michael Hardt und Antonio Negri und sogar an Giorgio Agamben ab – stets konstruktiv und fast immer wohlwollend (Ausnahme: Judith Butler, die er lediglich an einer Stelle kurz erwähnt und als Idealistin charakterisiert) und

Søren Mau: »Stummer Zwang. Eine marxistische Analyse der ökonomischen Macht im Kapitalismus«, Dietz: Berlin 2021, ISBN 978-3-320-02384-3, 360 Seiten, 29,90 Euro.

ebene bereits zum Tragen kommenden Hemmnisse, die die rechtlich bestehende Mobilität der einzelnen Arbeiter:innen faktisch zunichtemachen, weil sie ihre Arbeitgeber schlicht nicht (bzw. nur unter hohem Aufwand oder mit ungewissen Erfolgsaussichten) wechseln können – etwa ihres fortgeschrittenen Alters oder der Strukturschwäche ihrer Region wegen – und daher den Launen ihrer Vorgesetzten ausgeliefert sind. Der Qualität des Kapitels im Übrigen tut das allerdings keinen Abbruch.

Für die gewerkschaftspolitische Debatte birgt Maus' Unterscheidung von staatlicher, ideologischer und ökonomischer Macht trotz ihres denkbar hohen Abstraktionsniveaus durchaus einiges Potenzial. Denn schließlich glühen zwar unglaublich viele, längst aber nicht alle Beschäftigte vor Begeisterung für ihre Brötchengeber. Die Kategorie des stum-



Formen von Macht. Die Rede ist zum einen von der Gewalt (bzw. dem Zwang, der Repression usw.), wie sie heutzutage üblicherweise durch den Staat ausgeübt wird, und zum anderen von der Ideologie (dem Konsens, den Diskursen usw.), also all denjenigen Machttechnologien, die dafür sorgen, dass erwünschtes Verhalten verinnerlicht und ganz ohne Zwang ausgeführt wird.

Søren Mau vermeidet mit seinem Ansatz die in seinen Augen nur vermeintliche Gretchenfrage, welche dieser drei Machtformen sich als »die wichtigere«, als »die bestimmende« Form darstellt. Damit schafft er die Voraussetzungen dafür, dass sein Buch weitestgehend ohne den ermüdenden Schlagabtausch auskommen kann, der die Auseinandersetzungen zwischen wertformtheoretischen und hegemonietheoretischen Analysen in den vergangenen Jahrzehnten oft geprägt hat. Mau betont im Gegenteil, dass für ihn kein Zweifel daran bestehe, »dass der Kapitalismus ohne die ständige Präsenz ideologischer und repressiver Macht unmöglich wäre. Aber zur Macht des Kapitals gehört mehr als das. Sowohl Gewalt als auch Ideologie sind Formen der Macht, die sich direkt an das Subjekt wenden, entweder indem sie die Körper unmittelbar zu bestimmten Dingen zwingen oder indem sie die Art und Weise prägen, wie diese Körper denken. Ökonomische Macht hingegen spricht das Subjekt nur indirekt an, indem sie auf seine Umwelt einwirkt« (S. 17).

Dieser indirekten Macht, die er in Anlehnung an ein berühmtes Marxzitat am Ende des Kapital-Kapitels zur Ursprünglichen Akkumulation (MEW 23, S. 765) mal als »den stummen Zwang«, mal als »die ökonomische Macht« bezeichnet, geht er im Verlaufe des Buchs dann genauer nach und erarbeitet in

ohne das in linken Theoriebänden übliche Bedürfnis nach Abgrenzung durch Attacke.

Im Anschluss daran stellt er dar, warum die ökonomische Macht als eine eigene Machtform verstanden werden muss, die weder als Phänomen staatlicher Herrschaft, noch als ideologischer Effekt subsumiert werden kann. Dabei entwickelt er eine »soziale Ontologie der ökonomischen Macht«, in der er das Marx'sche Grundkonzept des im Doppelsinn freien Lohnarbeiters (MEW 23, S. 741) als Ergebnis der Trennung der Produzent:innen von ihren Produktionsmitteln konsequent zu Ende denkt und zu einer modernen Seinsbedingung des menschlichen Wesens macht, da »menschliche Individuen bereits auf der Ebene ihrer körperlichen Organisation in ein Geflecht sozialer Beziehungen eingebunden sind, die ihnen den Zugang zu den Bedingungen ihrer Reproduktion vermitteln« (S. 107). Wer diesen Zugang kontrolliert, kontrolliert die Existenzbedingungen all derjenigen Menschen, die keine andere Möglichkeit zur Sicherung ihres Überlebens haben. Das ist ökonomische Macht auf ihrer höchsten Abstraktionsebene.

Eine Stufe konkreter stellt Mau dann anhand des – wiederum Marx'schen – Begriffes der realen Subsumtion dar, wie diese Macht im Betrieb zur konkreten Despotie wird. Hier sitzt er allerdings einem kleinen Irrtum auf. Er lehnt es ab, diese Despotie als eine personelle Macht, also als eine konkrete Form von Machtausübung zwischen bestimmten Menschen zu begreifen, und verweist mit Marx darauf, dass sich der Arbeiter zwar an »das Kapital« verkaufen muss, »aber nicht an einen bestimmten Kapitalisten«. Diese Aussage ist zwar abstrakt zutreffend, erkennt aber die auf dieser Betrachtungs-

men Zwangs ermöglicht Antworten auf die Frage, warum auch Beschäftigte morgens pünktlich zur Arbeit erscheinen, die nicht nur ihre Arbeit, sondern auch ihre Vorgesetzten mit jeder Faser Ihres Körpers hassen. Und auch die Frage nach den Interdependenzen zwischen staatlichem Handeln (hier vor allem: Arbeitsgesetzgebung und -rechtsprechung), neoliberalen Zeitgeist und dem Bedürfnis der Beschäftigten nach Sicherung ihres Lebens(-standards) birgt viel Potenzial für die gewerkschaftliche Strategiedebatte.

Auf den ersten oberflächlichen Blick hin mögen Maus' Ausführungen als Kapital-Wiederholungskurs erscheinen. Bei genauem Hinsehen entpuppen sie sich jedoch als kreative Neuzusammenfügungen, mit denen Marx' Thesen erfolgreich auf den Prüfstand des 21. Jahrhunderts gestellt und mit der zeitgenössischen kritischen Gesellschaftstheorie versöhnt werden. Die Unterscheidung der drei Machtformen gestattet es Mau, das Marx'sche Werk kompatibel zu machen mit verschiedensten Ansätzen, staatliche oder ideologische Herrschaft zu deuten, ohne dabei leidige Vorrang-Fragen klären zu müssen. Dass er das in einem so klaren und leicht verständlichen Schreibstil tut, dass man das Buch auch noch mit Freuden liest (einige Grundkenntnisse vorausgesetzt), lädt zur Weiterempfehlung ein.

* Daniel Weidmann arbeitet als Rechtsanwalt in Berlin.

Anschauliche Sozialgeschichte

Fotogeschichten von Arbeitskämpfen im Hamburger Museum für Arbeit – von Ulrich Maaz

Im Museum der Arbeit in Hamburg wird noch bis zum 3. Oktober 2022 die Sonderausstellung »Streik! Fotogeschichten von Arbeitskämpfen« gezeigt. Sie entstand in Zusammenarbeit mit dem Ruhr-Museum in Essen.

Es handelt sich um Bildstrecken von zehn Arbeitskämpfen aus den Jahren 1966 bis 2021. Die Fotograf:innen waren nah an den Auseinandersetzungen dran, teilweise waren sie selbst daran beteiligt. Dadurch entstanden authentische Bilder, die Solidarität und Selbstbewusstsein, aber auch Wut, Verzweiflung und Ängste zeigen. Denn bei den dokumentierten Arbeitskämpfen handelt es sich nicht um »normale« Tarifauseinandersetzungen. So geht es bei vier der Bildstrecken um Arbeitsplatzabbau bzw. Betriebsschließungen, also um die materielle und soziale Existenz der Beschäftigten.

Am Anfang der Ausstellung wird das besonders deutlich:

Zwei Fotoserien handeln von dem fast einjährigen Streik der britischen Bergarbeiter 1984/85, der sich gegen die Schließung von Zechen und die Vernichtung von 20.000 Arbeitsplätzen richtete. Die damalige Premierministerin Margaret Thatcher wollte damit ein Exempel ihrer neoliberalen Politik statuieren. Auf den Fotos sind die militanten Auseinandersetzungen mit Streikbrechern und Polizei zu sehen, die zentrale Rolle der Bergarbeiterfrauen bei der Unterstützung des Streiks, aber auch das

Elend. Bilder, auf denen streikende Kumpels im Winter 1984/85 auf den Abraumhalden nach brauchbarer Kohle zum Heizen graben, können niemanden kalt lassen.

Korrespondierend lassen sich dazu die Fotografien über die Proteste gegen die Zechenstilllegungen im Ruhrgebiet ab 1966 »lesen«. Sie zeigen vor allem Demonstrationen, Protestversammlungen und den wehmütigen Abschied nach der letzten Schicht. Auch hier spielen die Frauen und Familien

der Kumpel eine unterstützende Rolle. Aber im Vergleich zum britischen Bergarbeiterstreik wirkt die Szenerie fast friedlich. Das mag an der Perspektive der Fotografen, an den unterschiedlichen Kampftraditionen oder an der Rolle der Politik liegen. Anders als in Großbritannien gab es beim »Zechensterben« im Ruhrgebiet nämlich Unterstützung aus der Politik – wohl auch ein Ergebnis der Massenproteste. So wurde der Arbeitsplatzabbau im Steinkohlebergbau ab 1968 durch die Gründung der Ruhrkohle AG und staatliche Hilfen zumindest abgefedert.

Zwei weitere Fotoserien beziehen sich auf Arbeitskämpfe im Zusammenhang mit der Stahl- bzw. Werftenkrise: bei Krupp Rheinhausen und HDW in Hamburg. Sie lassen die Betrachter:innen nahe am betrieblichen bzw. regionalen Geschehen teilhaben.

Das gilt auch für die zwei aufeinander bezogenen Bildstrecken der »wilden« Streiks bei Pierburg in Neuss und Ford in Köln 1973, die von Migrant:innen initiiert wurden. Das Besondere bei Pierburg wird sichtbar: Es streiken die ausländischen Frauen gegen die miese Bezahlung in den »Leichtlohngruppen« – und sie waren erfolgreich, weil sich auch andere deutsche Beschäftigte und der Betriebsrat mit ihnen solidarisierten. Bei Ford dagegen fand keine Solidarisierung statt und der Streik bzw. die Betriebsbesetzung von 8.000 Kollegen für mehr Urlaub wurde nach wenigen Tagen gewaltsam beendet. In der Ausstellung werden



Begleitveranstaltung

»Ihr Kampf ist unser Kampf«: Migrantische Streiks bei Pierburg und Ford 1973
 Filmscreening & Gespräch mit Zeitzeug*innen
 24. September 2022, 18 Uhr
 Vorher von 16:30 – 17:30 Uhr Führung durch die Ausstellung.
<https://shmh.de/de/filmscreening-ihr-kampf-ist-unser-kampf>

noch weitere Auseinandersetzungen fotografisch dokumentiert,

- die Proteste der »Sans-papiers« 1996 in Paris,
- der Streik von 3.000 Minenarbeitern der Platinmine Marikana in Südafrika 2012, der von der Polizei gewaltsam niedergeschlagen wurde,
- der Streik bei Neupack in Hamburg-Stellingen 2012 um einen Tarifvertrag, bei dem die Beschäftigten mit einer außerordentlich gewerkschaftsfeindlichen Geschäftsführung zu tun hatten. Dort gab es auch Konflikte zwischen Belegschaft und IG BCE über die richtige Arbeitskämpfstrategie.

Der jüngste präsentierte Arbeitskampf ist der der Riders in Berlin und Hamburg gegen die prekären Arbeitsbedingungen bei Gorillas und Konsorten.

Leider haben andere Streiks aus jüngerer Zeit keinen Eingang in die Ausstellung gefunden. So wäre z.B. eine Fotoserie über die Streiks von ver.di im Sozial- und Erziehungsdienst 2009 bzw. 2015 eine Bereicherung gewesen. Aber auch so ist »Streik! Fotogeschichten von Arbeitskämpfen« eine sehenswerte Ausstellung. Sie regt zum Erinnern, zum Nachdenken und zum Mitfühlen an – ein gutes Stück anschauliche Sozialgeschichte.

Weitere Informationen: <https://shmh.de/de/ausstellungen/ausstellung-streik>

Dringliches

BR-Mobbing-Konferenz in Mannheim

Am 15. Oktober findet in Mannheim die neunte Konferenz »Betriebsräte im Visier« statt. Auch diesmal soll die Konferenz ein Forum zum Erfahrungsaustausch bieten und die bundesweite Zusammenarbeit gegen BR-Mobbing stärken. Bei den diesjährigen BR-Wahlen kam es, wie immer, zu massiven Einschüchterungsversuchen durch Arbeitgeber:innen gegen Betriebs- und Personalräte. Mit der üblichen Palette von Bossing bis Mobbing wurden demokratisch gewählte Gremien delegitimiert und unter Druck gesetzt. Die Konsequenzen für die betroffenen Kolleg:innen sind verheerend und zielen auch immer darauf ab ganze Belegschaften einzuschüchtern. Eben dagegen braucht es eine starke gewerkschaftliche Gegenmacht. Meldet euch rechtzeitig an, denn die Zahl der Plätze ist begrenzt.
Zeit: Samstag, 15. Oktober, 13.00 bis 19.00 Uhr
Ort: Gewerkschaftshaus, Hans-Böckler-Str. 1, 68161 Mannheim
Veranstalter: Komitee »Solidarität gegen BR-Mobbing!« Mannheim u.a.
Anmeldung und Infos: <https://gegen-br-mobbing.de/konferenz-br-im-visier>

Lohn und Erde

Gewerkschaften stehen im Spannungsfeld zwischen Arbeit und Nachhaltigkeit: Ihre Aufgabe ist es, die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder zu erhalten und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Gleichzeitig sind viele dieser Arbeitsplätze Teil nicht-nachhaltiger Branchen. Die Umstrukturierung und Neuorientierung dieser Arbeitsplätze bietet eines der größten Nachhaltigkeitspotenziale unserer Gesellschaft. Um den Weg für eine ökologische Transformation zu bahnen, ist es zentral, die Ziel-

konflikte zu überwinden und Gewerkschaften als Partner:innen für die Umsetzung eines sozial-ökologischen Umbaus der Gesellschaft zu gewinnen. Dabei muss auch das gegenwärtige Konzept von Arbeit hinterfragt und kritisch reflektiert werden. Die Tagung »Lohn und Erde« des Next Economy Lab (NELA) und der Evangelischen Akademie Tutzing widmet sich im Dialog mit Umwelt- und Gewerkschaftsakteur:innen der Frage, wie Zielkonflikte von Gewerkschaften in der ökologischen Transformation aufgelöst werden können und wie Gewerkschaften und andere Akteur:innen zu einem aktiven Part der Transformation werden. Sie möchte Lösungswege für engagierte Arbeitnehmer:innen für brennende Konflikte entwickeln – sowohl auf inhaltlicher als auch auf kommunikativer und praktischer Ebene. Vorträge, Workshops und Reflexionsrunden vertiefen den gewerkschaftsübergreifenden Dialog zu Ökologie und sollen Netzwerke stärken und ausbauen.

Wann: Freitag, 30. September, 18.00 bis Sonntag, 2. Oktober, 12.30 Uhr

Wo: Evangelische Akademie Tutzing, Schlafstraße 2+4, 82327 Tutzing

Veranstalter: Evangelische Akademie Tutzing, Next Economy Lab (NELA)

Informationen & Anmeldung: <https://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/lohn-und-erde-ökologische-gewerkschaftspolitik/?vstgid=0062023>

Leserliches

emanzipation

Die Zeitschrift *emanzipation* erscheint wieder – aber in neuer Form. Wie früher erstellen die Kolleg:innen zwei Ausgaben im Jahr. Ab jetzt werden diese als Pdf im Zeitungsformat auf der Webseite zur Verfügung gestellt. Die wichtigste Neuerung besteht in einem wöchentlich aktualisierten Blog und einer automatisierten Zeitschriften-schau. Auch wenn das Format sich geändert haben

mag, am Anspruch von *emanzipation* wird nicht gerüttelt. Die Zeitschrift stellt eine wichtige Diskussionsplattform für gesellschaftliche und politische Strategien linker Bewegungen da und arbeitet weiter daran, revolutionäre, ökosozialistische Perspektiven zu entwickeln. Dabei gilt es, den Kapitalismus als Produktionsweise und Herrschaftssystem zu begreifen und seine sich ständig erneuernden Formen zu analysieren. Wir sind gespannt und freuen uns, dass es bei *emanzipation* weiter geht. <https://emanzipation.org/>

Gegen Rassismus im Betrieb

Von Rassismus Betroffenen wird auf allen gesellschaftlichen Ebenen Teilhabe verweigert oder erschwert. ver.di hat nun eine Handlungshilfe in Form einer Broschüre zusammengestellt, die dabei helfen soll, gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen. Diese beschreibt sowohl rechtliche Möglichkeiten von Personal- und Betriebsräten, Formen konkreter Unterstützung für Betroffene durch solidarische Kolleg:innen als auch Handlungsmöglichkeiten für Kolleg:innen, die von Rassismus betroffen sind. ver.di möchte so einen Beitrag leisten für ein gutes Betriebsklima, in dem sich alle sicher fühlen können. **Download und Bestellmöglichkeit:** <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik/handlungshilfe-gegen-rassismus>

Crowdfunding für den Unrast-Verlag

Auch wir haben es bereits deutlich gemerkt: Aufgrund von Entwicklungen auf dem Weltmarkt und dem Krieg in der Ukraine (Papierkrise, Energiepreise etc.) sind die Druckkosten für Zeitungen wie auch Bücher stark gestiegen. Gleichzeitig haben Leser:innen wegen der hohen Inflation weniger Geld über und der Umsatz ist eingebrochen. Deshalb hat der Unrast Verlag ein Crowdfunding zur Unterstützung bei den Druckkosten

seines Herbstprogramms gestartet. Er bittet alle Leser:innen und all jene, denen unabhängiges, kritisches und solidarisches Verlegen wichtig ist, um Hilfe.

Das Crowdfunding hat eine Laufzeit von mindestens sechs Wochen. Es werden signierte Bücher, Bücher-Pakete mit limitierten Dankeschöns, eine Vorbestellung der Novitäten zum Spendenpreis, Raritäten aus dem Verlagsleben, Produkte anderer solidarischer Kollektive u.v.m. angeboten.

Weitere Informationen: <https://unrast-verlag.de/index.php/crowdfunding>

Spenden: <https://www.startnext.com/unrast>

Klimaschützer in die Produktion!

Der labournet.tv-Film »Der laute Frühling« auf der Suche nach der Macht der Klimabewegung

»Als mir – sehr spät! – die katastrophalen Ausmaße des Klimawandels bewusst wurden, wollte ich versuchen, alles, was ich in meinem Leben als Medienaktivistin gelernt habe, der Klimabewegung zur Verfügung zu stellen.« – So leitet Filmemacherin und Medienaktivistin Johanna Schellhagen den aktuellen Film »Der laute Frühling« des Medienkollektivs labournet.tv ein. Das Statement spricht wohl allen, die sich der arbeitenden Klasse und ihren Kämpfen verbunden fühlen, aus den Herzen – zumindest dem Rezensenten geht es nicht anders. Damit steht die »Klassenlinke« aber nicht allein: Laut aktuellen Umfragen ist die Hauptsorge der Bevölkerung momentan die wirtschaftliche Situation, die Klimakrise spielt nur eine untergeordnete Rolle. Dabei sind die Zahlen mehr als alarmierend: Seit der ersten Klimakonferenz von Rio 1992 sind die CO₂-Ausstöße um 60 Prozent angestiegen. In den vergangenen 40 Jahren hat sich die Menge von Fischen, Säugetieren, Vögeln und Reptilien halbiert. Schon jetzt sind die Folgen des Klimawandels eine erhebliche Fluchtursache, 20 Millionen Menschen flohen im Jahr 2020 aus diesem Grund. Die Schweizer Wissenschaftlerin Julia Steinberger beschreibt in dem Film, dass die aktuelle Erwärmung uns bereits aus dem klimatischen Bereich des Holozäns, der Warmzeit der letzten 12.000 Jahre, herauskatapultiert – und damit aus der ökologischen Grundlage aller bisherigen menschlichen Zivilisationsgeschichte seit Beginn des Ackerbaus und der Sesshaftwerdung.

Die Zitate aus den verschiedenen Demonstrationen und Klimastreik-Aktionen, die der Film auch dokumentiert, machen eins klar: Die Klimabewegung hat längst verstanden, dass der Kapitalismus das Problem ist (siehe dazu auch *express* 12/2021, S. 8f.). Besonders deutlich wird das in dem Statement einer Demonstrantin, die eine Revolution einfordert, denn: die Herrschenden hätten rational längst die Ursachen und auch die akute Lage verstanden, seien aber dennoch nicht bereit zu handeln. Denn ein Handeln, dass dieser Krise gerecht werde, könne nur einen radikalen Bruch mit dem jetzigen Wirtschaftssystem bedeuten: Kapitalismus funktioniere nicht ohne Wachstum, Wachstum funktioniere nicht ohne den Raubbau an der Natur und am menschlichen Körper – ebenjene »Ressourcen« sind nun aber am Ende. Das für den Kapitalismus unumgängliche Wirtschaftswachstum und Kli-

maschutz (oder drastischer formuliert: das Überleben der Menschheit) sind letztlich einfach nicht kompatibel. Das ist keine linksradikale Position, das ist Ergebnis wissenschaftlicher Analyse.

Es gäbe, so Schellhagen als Off-Sprecherin etwa in der Mitte des Films, einen »blinden Fleck« in der Klimabewegung, denn: »Den Kapitalismus über den Haufen zu schmeißen, ist nichts, was man nach Feierabend mit seinen Freund:innen macht«. Schellhagen setzt dagegen die Erfahrungen der argentinischen Revolte 2001, des arabischen Frühlings 2011 und der globalen Aufstände der Jahre 2018/19 einschließlich der Mobilisierungen von Black Lives Matter und den Gilets Jaunes (die Riot-Theoretiker Joshua Clover ja auch als »frühen Klima-Riot« bezeichnet hatte). »Aber die interessante Frage zu einem Aufstand ist immer: Was kommt danach?« Gemeinsam mit Humangeograph Andreas Malm stellt sie fest, dass weder diese Aufstände noch die Institutionalisierung von Aufständen in Podemos, Syriza oder auch den US-amerikanischen Democratic Socialists, nachhaltige Veränderungen brachten.

Und hier beginnt die eigentliche Botschaft, die Johanna Schellhagen dem Filmpublikum vermitteln möchte: Bei Amazon tätige Aktivistinnen der polnischen Basisgewerkschaft Inicjatywa Pracownicza (IP) lenken unsere Aufmerksamkeit auf die Produktionsphäre als jener Sphäre, die erstens für die Aufrechterhaltung des Klimakillers Kapitalismus unumgänglich ist und in der sich zweitens jene für einen »System Change« unumgängliche Arbeitermacht bilden kann. Regierungen und Weltwirtschaft werden sich nicht durch gute Argumente von klimapolitischen Maßnahmen überzeugen lassen und auch nicht, das hat die Klimabewegung mitt-

lerweile schmerzlich erfahren müssen, von noch so eindrucksvollen Massendemonstrationen. Man muss sie zwingen, indem man wirtschaftlichen Schaden verursacht, kurz, aus den symbolischen Klimastreiks zu echten Streiks in der Produktion übergeht. »Die strukturelle Ohnmacht der Klimabewegung wird genauso lange anhalten, wie sie die strukturelle Macht der Arbeiter:innen ignoriert«, fasst Schellhagen zusammen.

Nach 40 Minuten kumuliert der Film in einer animierten konkreten Utopie: nichts weniger als der sozialen Revolution in Deutschland im Jahr 2024, die sie letztlich dann auch mit ihren realen Interviewpartner:innen rückkoppelt. Schellhagens kleiner utopistischer (Verzeihung!) Ausflug benennt dabei zwar auch die unausweichlich folgende Repression, bleibt aber (gewollt) zu optimistisch. Denn unterschätzt wird erstens das Widerstandspotential des »fossilen Faschismus« – repräsentiert etwa durch Donald Trump, Jair Bolsonaro und natürlich Vladimir Putin, aber auch der AfD – und zweitens das propagandistisch-einhegende Potential der »kalifornischen Ideologie«, respektive des »progressiven« Neoliberalismus – repräsentiert von Typen wie Elon Musk, Jeff Bezos und marktwirtschaftlichen »grünen« Parteien. Letztlich geht es dabei um einen herrschaftsinternen Konflikt zwischen dem alten, »fossilen« und einem neuen Akkumulationsregime des »grünen Kapitalismus«, wie der Jenaer Wirtschaftshistoriker Andreas Schmelzer im Film betont. Schmelzer betont auch, dass dieser »grüne Kapitalismus« nicht nur nicht Teil der Lösung ist, sondern das grundlegende Problem letztlich verschärft (wie uns etwa Elon Musk von Argentinien bis Brandenburg immer wieder verdeutlicht). Die »Klimaschutzlobby« möchte eben auch

eine auf Wachstum basierende »marktgerechte Ökologie« oder, in den Worten Schellhagens »ansonsten so weiter machen wie bisher«.

Drittens, und das scheint mir das wesentlichste Hemmnis für eine nahe Klimarevolution sowohl im Jahr 2024 als auch im Jahr 2034 oder zu einem beliebigen anderen Zeitpunkt: »Die Frage der demokratischen gesellschaftlichen Aushandlung von allgemeinen Bedürfnissen erfordert gesellschaftlich und kulturell ein relativ stabiles geistiges Umfeld«, wie Michael Buckmiller kürzlich in *Anschluss an Karl Korsch* formulierte (in *Luxemburg* 1/2022, S. 80). Johanna Schellhagens Vorschlag dazu ist, wenn ich so sagen darf, erfrischend altbacken – sie plädiert für eine Betriebsintervention durch die Klimalinke in strategisch relevanten Betrieben. Aber: Das dauert mehr als die zwei Jahre bis 2024 und ist auch längerfristig kein Erfolgsgarant.

Bekanntlich drängt aber die Zeit, während demokratische Prozesse genau diese aber brauchen. Es ist genau dieses, letztlich unauflösbare Dilemma, das Teile der Klimabewegung – dazu gehört der ausführlich zu Wort kommende schwedische Humanökologe Andreas Malm – auch zu autoritären Lösungen tendieren lässt.

Johanna Schellhagen thematisiert den springenden Punkt zum Ende ihres Films erneut mit ihren Gesprächspartner:innen von der polnischen IP und dem Westlondoner Angry Workers Kollektiv. Es geht letztlich darum, bereits im Hier und Jetzt nicht nur Feierabend- und Wochenend-Aktivist:innen zu mobilisieren, sondern sich mit den Arbeiter:innen an ihrem Arbeitsplatz zu organisieren, denn, so Kiran von den Angry Workers: »Wie sollen die Leute sich vorstellen können, eine soziale Revolution zu organisieren, wenn sie um Erlaubnis fragen müssen, wenn sie auf die Toilette gehen wollen?«

Torsten Bewernitz

labournet.tv: *Der laute Frühling. Gemeinsam aus der Klimakrise. Buch, Regie, Produktion: Johanna Schellhagen. Berlin 2022.*

Kommende Filmaufführungen unter <https://de.labournet.tv/der-laute-fruehling-terme>

express und AFP e.V. organisieren in den kommenden Monaten Aufführungen in Frankfurt a.M. (voraussichtlich 18. August 2022) und Mannheim (26. September 2022, 19.00 Uhr im SWK, Fritz-Salm-Straße 10). Ankündigung folgt auf genannter und unserer Homepage.



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 erworben.

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ

Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

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

Ich zahle

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

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.

Redaktionsanschrift: *express*-Redaktion Niddastraße 64, 60329 Frankfurt a.M., Tel. (069) 67 99 84, email: express-afp@online.de, www.express-afp.info, www.labournet.de/express

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr

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

Bankverbindung:

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

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

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

ISSN: 0343-5121

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

Layout/Satz: Birgit Letsch, Hanau

Druck: Berliner Zeitungsdruck GmbH, Berlin