

Die »Rücken« des Kapitalismus

Lars Hirsekorn* zu Auswirkungen von Inflation und Krise bei VW

Vor der Sommerpause hatte der *express* Kolleg:innen aus verschiedenen Betrieben gefragt, wie denn der innerbetriebliche Umgang mit Inflation und Krise in den Belegschaften aussieht. Eine ausführlichere Antwort hatten wir von Lars Hirsekorn erhalten (*express* 7-8/2022, S. 6). Der Betriebsrat und Vertrauensmann hatte da schon eine Fortsetzung angekündigt, denn natürlich gehen die Prozesse in den Betrieben, gerade in solchen Großbetrieben, weiter. Wir setzen also an dieser Stelle den Bericht über Volkswagen und die Volkswagen Service Group fort.

»Ich kaufe mir erst dann wieder einen Volkswagen, wenn VW ein »Group Service«-Modell herausbringt – ganzes Auto, halber Preis!¹

Nach wochenlangen Protesten vieler Menschen aus dem Bereich der Logistik kamen am 22. Juli extra Manager:innen der Volkswagen Group Service AG nach Braunschweig. Am letzten Tag vor den Werksferien nahmen noch einmal über zehn Kollegen auf einer Versammlung ihren Mut zusammen. Sie schilderten ihre wirtschaftliche und familiäre Situation, äußerten ihren Frust über den Unwillen von Volkswagen, »bessere Löhne« zu zahlen, und bekräftigten, dass sie eine Lohnerhöhung von fünf oder sechs Prozent im Dezember nicht akzeptabel finden.

Die Vertreter:innen der Unternehmensseite schilderten daraufhin noch einmal ihre Sicht der Dinge: Es bestehe ein Werkvertrag zwischen Volkswagen und der VG GS, da seien die Preise festgeschrieben und mehr sei halt nicht drin. Wer mehr Lohn wolle, könne sich auch gern auf andere Projekte der VW GS bewerben. So z.B. in die neu aufgebaute Achsmontage in Barsinghausen bei Hannover. Dort würden die Arbeiten überwiegend als Tätigkeit im Fertigungsbereich eingestuft und deshalb würden auch die Logistiker:innen nach dem Fertigungstarif bezahlt und nicht nach Logistikbranche. Wenn die VW GS ihnen hier den Fertigungstarif zahle, würden die Aufträge verlorren gehen und dann würden alle arbeitslos.

Dass bei solch einer Argumentation keine besonders gute Stimmung aufkommt, ist logisch. Die Kollegen erklärten nachdrücklich, dass die Tarifforderung der IG Metall zu niedrig ist und sie mehr erwarten, weil es sonst nicht reicht, um die Heizung zu zahlen. Thorsten Falk, als Geschäftsführer der VW GS, beendete die Veranstaltung mit der sehr unglücklichen Aussage, »wer mehr Lohn will, soll sich wegbewerben, in die weite Welt, da ist das Drehtor.«²

Dass das nicht besonders gut ankommt, hätte er sich auch vorher denken können. Quer durch alle Abteilungen ging der Schluss der Veranstaltung wie ein Lauffeuer



von Mund zu Mund, bzw. von Smartphone zu Smartphone. Zur Hebung der Stimmung hat die Veranstaltung wahrlich nicht beigetragen, da waren sich wohl alle Beteiligten einig. Mittlerweile rumort es auch in den Kantinen kräftig. Die Kolleg:innen sorgen – für etwas mehr als den Mindestlohn – in Dreierschicht und ständiger Wochenendarbeit nicht nur bei der VW Belegschaft, sondern auch in den VIP-Bereichen der regionalen Fußballclubs für das leibliche Wohl. Erfreulicherweise finden sich auch hier immer mehr Kolleg:innen, die laut für ihre Rechte eintreten.

Von allen Seiten wird jetzt propagiert, wenn wir den Lohn nicht heben können, müssen wir die Arbeitsbedingungen ändern, um die Stimmung in der Belegschaft zu verbessern.

Doch auch hier beißt sich die berühmte Katze in den Schwanz. Zwei Probleme stehen dabei einer Lösung im Wege. Erstens die völlige Unterbelegung an den einzelnen Arbeitsplätzen. In einigen Bereichen fehlt gut ein Drittel des ohnehin schon knapp berechneten Personals. Die Leute versuchen trotzdem, irgendwie den Laden am Laufen zu halten. Es wird von A nach B gehetzt, es wird ständig dahin gerannt, wo die Not gerade am größten ist. Immer öfter wird die Frage gestellt, wann die angesammelten Überstunden denn mal entnommen werden können. Der Stress steigt permanent. Damit einhergehend werden aber auch immer mehr Menschen krank. Magengeschwüre, Burnout, Erschöpfung, Depression. Der Krankenstand steigt, immer mehr Menschen suchen sich eine andere Arbeit und kündigen, die Personalnot wird immer größer. Mehrere Kolleg:innen haben schon Schreiben an die Geschäftsführung abgesetzt, die sinngemäß einer Überlastungsanzeige entsprechen. Ab-

ändern ließe sich diese Situation fast einzig und allein durch mehr Personal. Zwar sucht die VW GS händeringend nach mehr Personal, doch der Erfolg lässt zu wünschen übrig. Dazu wäre ein Lohn nötig, der sich deutlich von dem anderer Firmen abhebt. Den will das Unternehmen aber nicht zahlen.

Zum zweiten bräuchte es dringend bessere Arbeitsbedingungen in Bezug auf Ergonomie und Gesundheit. Doch hier wirkt der Kostendruck, der bei Volkswagen entweder durch die Ausgliederung in VW GS-Projekte erzeugt wird oder dadurch, dass sich die einzelnen VW-Kostenstellen immer wieder um die Nachfolgeprodukte bewerben müssen. Immer wenn eine neue Achse, neue Fahrwerkskomponenten oder Batterien benötigt werden, muss sich auch das Komponentenwerk Braunschweig um den Auftrag bewerben und ein Angebot abgeben. Durch immer wieder neue Ausschreibungen einzelner Arbeitsumfänge wird regelmäßig der bisherige Preis in Frage gestellt. Immer wieder wird geschaut, wo noch gespart werden kann, um ein neues, niedrigeres Angebot abgeben zu können. Am Ende wird dann regelmäßig ein Preis abgegeben, der Arbeitsschutzkosten nur im geringen Maße berücksichtigt. Da werden dann Paletten und Behälter mit Stückgut zum Umpacken einfach auf den Boden gestellt. Ein Scherentisch, mit dem sich die Palette so einstellen lässt, dass die Auswirkungen für den Rücken minimiert werden, ist »zu teuer«. Es dauert einfach länger, die jeweiligen Paletten auf die Tische aufzusetzen. So werden Angebote für einzelne Tätigkeiten abgegeben, die sehr knapp bemessen sind. Kommen dann die Beschäftigten und fordern entsprechende Hubvorrichtungen, so heißt es schnell wieder »zu teuer«. »Dann schreiben wir in dem Projekt/in der Kostenstelle ein Minus und verlieren den Auftrag.«

So finden sich auch innerhalb des »Weltkonzerns« Arbeitsplätze, bei denen schon nach kurzem Zuschauen klar wird, dass das ein Rücken nicht lange mitmacht. Das geht vielleicht ein paar Jahre gut, aber dann tritt recht schnell ein Verschleiß ein, der dafür sorgt, dass selbst junge Leute nicht mehr eingesetzt werden können. Das führt wiederum dazu, dass zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen immer weniger gewechselt werden kann. Das heißt aber auch, dass die körperlich härtesten Arbeitsplätze an immer weniger Kolleg:innen hängen bleiben und diese somit auch schneller »kaputt« sind.

Dieser Teufelskreis schlägt bei der VW GS durch den permanenten Personalmangel doppelt zu Buche. Wenn Volkswagen für den Haustariflohn Leute sucht, bewerben sich immer noch viele. Wenn die VW GS für die Gastronomie oder die Logistik Stellen ausschreibt, meldet sich aber kaum noch jemand. Es hat sich mittlerweile schon herumgesprochen, dass der Konzern, der 15 Milliarden Euro Gewinn ausweist, nicht bereit ist, die Menschen so zu entlohnen, dass sie Miete und Heizung zahlen können.

Die kommende Tarifrunde kann spannend werden, wenn sich innerhalb der IG Metall genügend Stimmen finden, die sich von der reinen Prozentforderung verabschieden. Denn nur wenn die unteren Lohngruppen überproportional angehoben werden, werden die Kolleg:innen ihren Lebensunterhalt auch zukünftig bestreiten können. Und nur dann wird die Gewerkschaft ihrem eigenen Vertretungsanspruch gerecht werden können.

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

Anmerkungen:

1 Ein Kollege aus der Logistik, Halle 20.

2 Sinngemäß, keine 100 Prozent wortgenaue Wiedergabe.

GEWERKSCHAFTEN INLAND

- Kristin Ideler, Yanira Wolf: »Streikwellen, die sich aufeinander zu bewegen« – Wie der 8. März 2022 feministische und gewerkschaftliche Streikstrategie weiterentwickelt hat 11
- Anton Kobel: »Aus den Wurzeln, nicht den Wipfeln« – Anregungen, Begegnungen, Erfahrungen mit und von Bodo Zeuner 14

BETRIEBSSPIEGEL

- Lars Hirsekorn: »Die ›Rücken‹ des Kapitalismus« – Auswirkungen der Inflation im Betrieb 1
- Thomas Zmrzly: »Die Bewegung in alle Kliniken tragen« – Die Krankenhausbewegung NRW und der Tarifabschluss Entlastung 4
- Jakob Stengel: »Oberschwester Hildegard, der Kampf geht weiter!« – Arbeitskämpfe an den Uni-Kliniken Frankfurt a.M. und Marburg/Gießen 5
- Christian Lelek: »Das Wombat's hatte in jeder Hinsicht ein Alleinstellungsmerkmal« – Ein Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Organisation in einem Berliner Hostel 6
- Gaston Kirsche: »Hungerstreik für Lohnzahlung« – Ein Beispiel aus der Bauwirtschaft Deutschlands 10

POLITIK & DEBATTE

- Harald Rein: »Keine Atempause...? Oder Zeit zum Luftholen!« – Sozialismus, Existenzgeld und Erwerbslosenbewegung 9

BEWEGUNG MIT RECHT

- René Kluge: »Klare Pflicht und wertvolles Potenzial« – Über die Betriebsversammlung 8

INTERNATIONALES

- »Für eine transnationale europäische Linke« – Ein kritischer Bericht vom Transnational-Social-Strike-Treffen in Sofia 12

RE-VISITED

- Herbert Marcuse: »Ich habe nie behauptet, dass der Kapitalismus krisenfest ist« – Interview aus *express international*, Nr. 95, April 1970 2

REZENSIONEN

- Andreas Bachmann: »Verbindlich und robust« – Broschüre »Für Solidarität und Gute Arbeit« bei ver.di erschienen 15
- Torsten Bewernitz: »Der erste Punk« – Die Overall Brigade singt die Lieder Joe Hills 16

KURZES

- Antipasti 13

Bildnachweise

»Normalerweise« sieht die Bildstrecke des *express* aus wie aus einem Guss, da sie »normalerweise« der Feder eines kreativen Geistes entspringt. Das ist dieses Mal anders, die Grafiken unterscheiden sich recht stark, da sie von verschiedenen Künstler:innen gestaltet sind.

Was sie jedoch zusammenhält, sind Texte, die den meisten *express*-Leser:innen nicht fremd sein dürften: Vor 50 Jahren, ziemlich genau zwei Monate, bevor der *express international* mit der *Sozialistischen Betriebskorrespondenz* fusionierte, erschien das erste Album von Ton Steine Scherben, »Keine Macht für niemand«.

Anlässlich dieses 50-jährigen Jubiläums hat der auch ansonsten in Sachen Comic und Musik beschlagene Ventil Verlag elf Comiczeichner:innen gebeten, sich mit jeweils einem der Songs dieses Albums zu beschäftigen und ihn danach zu befragen, ob er für die heutige politische Weltlage noch Relevanz besitzt. Entstanden sind elf eigenwillige Interpretationen, die die vielen Facetten des Albums einfangen, das Parolenhafte wie auch das Zarte, die Kritik aber auch die Utopie.

Eine illustre Auswahl aus diesen Comics präsentieren wir euch in dieser Ausgabe des *express*. Wir danken dem Verlag, insbesondere Jonas Engelmann, sowie den beteiligten Grafiker:innen – und natürlich den Scherben: Thank you for the music! Who could live without it?

Eure Avatare ☺

Gunther Buskies, Jonas Engelmann (Hg.): *Keine Macht für Niemand. Ein Ton Steine Scherben Songcomic*. Ventil Verlag, Mainz 2022. ISBN 978-3-95575-181-4. 18 Seiten, 25 Euro (erscheint am 10. Oktober!) www.ventil-verlag.de

»Ich habe nie behauptet, dass der Kapitalismus krisenfest ist«

Interview mit Herbert Marcuse – aus *express international* Nr. 95, April 1970

In unserer Reihe »re-visited« dokumentieren wir anlässlich unseres Jubiläumsjahrs Beiträge, die einerseits die Bandbreite der publizistischen Interventionen und politischen Positionierungen des *express* zum Ausdruck bringen, andererseits aber auch heute noch oder gerade wieder lesens- und bedenkenswert sind. Dies gilt auch und besonders für den folgenden Originalbeitrag aus dem *express* von 1970 – das Gespräch mit Herbert Marcuse führte Helmut Reinicke.

Herr Marcuse, in Ihrem letzten Buch, »Versuch über die Befreiung«,¹ haben Sie die Kräfte des Umsturzes der kapitalistischen Gesellschaftsordnung lokalisiert. Sie haben die Befreiungsbewegungen in der Dritten Welt, wie die Studentenrevolten in den Metropolen, als das revolutionäre Subjekt des Übergangs herausgestellt. Dabei sind Ihre Perspektiven trotz der niedergeschlagenen Mäirevolte sehr optimistisch. Nun hat sich damals gerade die Linke in den USA neu formiert und hat, gemäß ihrem Selbstverständnis als Revolutionäre Avantgarde, versucht, neue Formen der Organisation zu finden. Mittlerweile ist jedoch der amerikanische SDS gespalten; die Black Panthers sind den Mordaktionen der Polizei ausgesetzt. Würden Sie angesichts der ungeheuren Brutalität, mit der der korporative Kapitalismus die emanzipativen Kräfte zu unterdrücken vermag, noch an Ihrer optimistischen Perspektive des Jahres 1968/69 festhalten?

Marcuse: Wenn diese Beurteilung heute optimistischer erscheint als 1964/65, so liegt das daran, dass meiner Meinung nach die inneren Widersprüche des Kapitalismus sich seit 1964/65 wesentlich verschärft haben, und dass gleichzeitig die Opposition gegen den Kapitalismus sich aktiviert hat. Nicht nur, aber hauptsächlich unter dem Einfluss der radikalen Studentenbewegung hat die öffentliche Meinung in den Vereinigten Staaten sich geändert, und die Opposition gegen den Krieg in Vietnam ist auch heute noch unter der Nixon-Regierung eine sehr starke und sehr allgemeine, praktisch in allen Schichten der Bevölkerung. Dazu kommen die sich verschärfenden Schwierigkeiten, Inflation, internationale Valuta-Krisis, drohende Arbeitslosigkeit und der kontinuierliche Widerstand gegen den amerikanischen Imperialismus in der Dritten Welt. Diese Faktoren lassen mich glauben, dass die Bruchstellen im kapitalistischen System heute größer sind als sie vor fünf Jahren waren. Es ist nur logisch im Gesamtzusammenhang des Systems, dass gleichzeitig die Repression, die Unterdrückung, ungeheuer viel stärker geworden ist und ungeheuer viel intensiver. Der Hauptgegenstand dieser Repression sind die Schwarzen, die Braunen, die Studenten, die mit den langen Haaren und die mit den großen Bärten. Schon aus dieser Zusammenstellung sieht man, wie eng das System des amerikanischen Imperialismus sich dem faschistischen Modell annähert, man sucht nämlich als Opfer – und man beseitigt als Opfer – Minoritäten, die schon äußerlich als outsiders und outcasts und »Andere« kenntlich sind. Und ich glaube in der Tat, dass in diesem Lande

heute die Repression bereits das Stadium des Terrors erreicht hat, man muss nur einmal sehen, unter welchen ungeheuren Bedingungen die Kommunen und die Underground Press heute arbeiten. Dass kaum ein Tag und kaum eine Nacht vergeht, in der sie nicht überfallen werden, entweder von den Kräften von »Law and Order« oder von irgendwelchen anonym bleibenden Bürgern. Feuerbomben, die Zerstörung von Druckmaschinen und Todesdrohungen sind wirklich tägliche Erscheinungen für diese Jungen und Mädchen, die unter solchen Bedingungen einen heroischen Kampf führen.² – Der

partei auf nationalem Boden. Es gibt hier – und das ist eins der großen Versprechen für die Zukunft – so etwas wie eine spontane Solidarität, die weit über bestimmte Gruppen der neuen oder alten Linken hinausgeht und die effektiv und aktiv wirkt, z.B. an den Moratoriumstagen, wo gegen den Krieg in Vietnam protestiert wurde. Und diese national nur sehr dünn organisierte und koordinierte Solidarität hat immerhin dazu geführt, dass in Washington mehr als eine halbe Million Menschen in einer der größten Demonstrationen, die je stattgefunden haben, zusammenkamen.

Kann man in the long run auf die Massenpartei verzichten?

Marcuse: In the long run ist eine Revolution ohne Massenaktion und ohne Massenbewegung undenkbar. Aber wir sind heute eben nicht mit dem long run konfrontiert, sondern mit einer außerordentlich gefährlichen und vielleicht tödlichen Situation. Und in dieser Situation handelt es sich zunächst darum, die zukünftige Massenbewegung vorzubereiten, und nicht einfach Organisationsklischees der Vergangenheit wieder aufzunehmen. Ich habe natürlich niemals behauptet, dass

die Studentenbewegung oder selbst die Bewegung der Schwarzen an sich revolutionäre Bewegungen sind... Die Arbeiterklasse heute, in diesem Lande wenigstens, ist nicht mehr die Arbeiterklasse, die sie zur Zeit der Ausarbeitung der Marxistischen Theorie war. Dass die Arbeiterklasse die menschliche Basis einer jeden künftigen Revolution gegen den Kapitalismus bleibt, ist und war für mich nie ein Zweifel. Aber es ist eben nicht die alte Arbeiterklasse, sondern eine Arbeiterklasse, die erst im Werden ist, die wahrscheinlich –



Nazibegriff des Untermenschen kommt einem hierbei nur zu schnell in den Sinn, denn die Andersfarbigen, besonders diejenigen in Vietnam, werden einfach nicht mehr als richtige Menschen erfahren und erlebt, sondern als irgend etwas, das man, ohne sich große Gewissenskrupel machen zu brauchen, erledigt.

Der Linken ist es noch nicht gelungen, eine überregionale Organisationsform zu finden. Welche Formen des antikapitalistischen Kampfes scheinen Ihnen zur Zeit am angemessensten?

Marcuse: Zur Organisationsfrage glaube ich, dass die Bestrebung, jetzt eine neue Massenpartei zu gründen, verfehlt ist. Die Macht und Gewalt des kapitalistischen Systems in den fortgeschrittenen Industrieländern ist heute so, dass eine solche Massenpartei nicht die geringste Chance hat, wirklich ans Ziel zu gelangen, ganz abgesehen davon, dass es die Massen für eine solche Massenpartei noch nicht gibt. Die Repression arbeitet heute mit so perfekten technologischen Instrumenten und Verfahren, dass eine organisierte Massenpartei praktisch innerhalb einer Woche außer Gefecht gesetzt werden konnte, indem man einfach in jeder Region, in jeder Lokalität die Führer herausnimmt und ins Gefängnis wirft. Wir wissen ganz genau und sind uns sehr bewusst, dass es in diesem Lande wahrscheinlich nicht eine einzige linke Organisation gibt, ganz gleich wie radikal und wirkungsvoll sie arbeitet, die nicht von Agenten und Spitzeln durchsetzt ist. Also unter diesen Umständen an eine traditionelle Massenpartei zu denken, halte ich für ganz verfehlt. Die Organisationsformen, die sich anbieten, und die auch überall hier versucht werden, sind lokale Organisationen, konzentriert auf bestimmte Probleme, die in dieser Lokalität und national aufkommen, sehr flexibel; und ich glaube, dass diese Organisationsformen viel eher geeignet sind, der Unterdrückung sich entziehen zu können, viel eher als eine organisierte Massen-

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.



nicht wahrscheinlich, sondern sicher – zu einem großen Teil das einschließt, was man heute Intellektuelle nennt und Mittelstand.

In der landläufigen Kritik werden Ihre Ausführungen so hingestellt, als seien Sie davon überzeugt, dass der Kapitalismus krisenfest ist.

Marcuse: Ich habe nie, da ich ja schließlich Marxist bin, behauptet, dass der Kapitalismus krisenfest ist. Was ich behauptet habe, das ist, dass der Kapitalismus im Augenblick noch fähig ist, Krisen in irgend einer Weise zu managen und nicht einfach explodieren zu lassen.

Einige Ihrer ehemaligen Schüler sind im Aufbau einer revolutionären Bewegung gerade in Südkalifornien wesentlich beteiligt. Sie unterstützen diese Gruppen in praktischer Solidarität. Mit diesem politischen Engagement sind Sie der einzige Mitbegründer der Frankfurter Schule, der die praktisch-kritische Seite des dialektischen Materialismus noch beim Wort nimmt und nicht in bloßer Ideologiekritik steckenbleibt oder gar, wie Horkheimer, zum konservativen Kulturkritiker wird. Vielleicht können Sie kurz Ihr Verhältnis zur Frankfurter Schule beschreiben.

Marcuse: Ich werde nie leugnen und nie vergessen, dass die Zeit meiner Zusammenarbeit mit Horkheimer, Pollock, Adorno, Neumann und Löwenthal in den dreißiger Jahren für mich eine unentbehrliche theoretische Schulung darstellte. Ich muss aber ebenso ehrlich zugeben, dass ich mich mit der Haltung Horkheimers und Adornos nach ihrer Rückkehr nach Deutschland nicht identifiziere. Ich erinnere mich, dass ich noch in einem meiner letzten Briefe an Adorno geschrieben habe, dass ich genauso wie er weiß, dass eine unmittelbare Umsetzung der Theorie in Praxis unmöglich ist. Dass ich aber auch glaube, dass die allzu starke Insistenz auf »Vermittlungen« auch zur Ausrede

Vielleicht noch eine Frage zur kritischen Theorie und deren Marx-Interpretation. Namentlich bei Habermas findet man eine Kritik an Marx, von der man vermuten würde, sie sei an die Adresse Kautskys gerichtet.³ Die Marxsche Rationalität wird als instrumentalistische verstanden, d.h. dem Marxschen Denken unterläge ein Begriff von Vernunft, der sich noch in der ungebrochenen Tradition der Newtonschen,



auf Naturbeherrschung gerichteten Vernunft befinde.⁴ Legt man dem Marxschen Denken diese instrumentelle Vernunft zugrunde, die sich an naturwissenschaftlichen Denkschemata, an Produktionswissen im Sinne Schellers greifen [Satz i.O. unvollständig bzw. falsch, Anm. d. Red.]. Oder Marx wird, da er den Objektivismus der Naturwissenschaften unreflektiert übernommen habe, zum Positivisten erklärt.⁵ Jetzt – und das wäre mein Punkt – haben gerade Sie, wie ja auch Ernst Bloch, immer wieder die befreiende Rationalität, wenn man so will, des Marxschen Denkens betont. Lässt das Marxsche Werk die Interpretation eines »instrumentalistischen« Marx überhaupt zu?

Marcuse: Ich glaube, dass die sogenannte instrumentelle Vernunft bei Marx nur einen Teil des Werkes ausmacht und dass dieser Teil in der Tat berechtigt ist. Aus folgendem Grunde: ich kann mir eine sozialistische Gesellschaft als freie Gesellschaft ohne die bestmögliche Ausnutzung und Anwendung der Wissenschaft und Technologie nicht vorstellen. Denn schließlich ist ja die Reduktion

werden kann. Außerdem habe ich in der amerikanischen Politik seit dem Zweiten Weltkrieg niemals in irgendeiner Weise die Verteidigung der Freiheit und Kultur sehen können.

physischer Energie im Arbeitsprozess, d.h. die Automatisierung gesellschaftlich notwendiger Arbeit, eine der Grundvoraussetzungen einer freien sozialistischen Gesellschaft. Also in diesem Sinne muss in der Tat auch die sozialistische Vernunft, auch die revolutionäre Vernunft, instrumentell sein. Das ist aber nur die Grundlage oder Vorstufe. Und auf dieser instrumentellen Vernunft oder vielmehr als Basis und Ziel dieser instrumentellen Vernunft gibt es bei Marx genau das Gegenteil, wie es besonders in den Jugendschriften und in den Grundrissen deutlich wird, nämlich die Idee einer befreiten Natur, einer Einigung, Einheit von Mensch und Natur, einer menschlichen Appropriation der Natur, die genau die bestimmte Negation des Herrschaftswissens ist. Marx' Begriff der Gesetzmäßigkeit und der ehernen Notwendigkeit des Übergangs vom Kapitalismus zum Sozialismus beruht auf einer schweigenden oder nicht ganz schweigenden Voraussetzung, dass nämlich die Menschen wirklich wollen, als freie Menschen zu leben. Das

heißt, das Element der Freiheit und der Wahl ist in dieser Notwendigkeit schon aufgehoben. Marx hat ja schließlich auch noch, schon lange vor Rosa Luxemburg, die Alternative von Sozialismus oder Barbarei gekannt.

Sie haben die Notwendigkeit theoretischer Anstrengung zum Selbstverständnis der

Kommunen hervorgehoben. Meist sind ja in den USA gerade diese politisch arbeitenden Gruppen durch die Offensivität ihrer Umgebung zum Aktionismus gezwungen.

Marcuse: Leider muss ich sagen, dass ich irgendwie ein tiefes Verständnis habe für das Argument, das behauptet, dass alles Reden und alles Schreiben heute eigentlich unerlaubt ist. Dass man im Angesicht dessen, was heute in der Welt vor sich geht, eben nur noch handeln muss, und wenn man nicht handeln kann, dass dann nur die Verzweiflung übrigbleibt. Es gibt ein Gedicht von Brecht, wo er sagt, was ist das für eine Zeit, in der wir leben, wo ein Gespräch über einen Baum schon als Verbrechen erscheint. Das ist der wahre Kern des Aktionis-

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

ak

analyse & kritik
Zeitung für linke Debatte und Praxis

mus heute. Aber gleichzeitig kann ich eben nicht darüber hinwegsehen, dass ein solcher Aktionismus, wenn er sich nicht selbst der Anstrengung des Begriffs unterwirft, früher oder später ein Opfer des Bestehenden wird, entweder unterdrückt oder einfach absorbiert. Nur eine begriffliche Analyse dessen, was heute vor sich geht, eine Analyse, die die Ansatzpunkte zeigt, wo das System verwundbar ist, und die Möglichkeiten, die innerhalb des Systems sich ergeben, es zu verändern – ohne eine solche Analyse bleibt eben nun wirklich jeder Aktionismus blind.

Anmerkungen:

- 1 Herbert Marcuse: *Versuch über die Befreiung*, Frankfurt a.M. 1969.
- 2 Eine dieser Kommunen, auf die Marcuse sich hier speziell bezieht, ist die *People's Commune in San Diego*.
- 3 Jürgen Habermas, *Erkenntnis und Interesse*, Frankfurt a.M. 1968, S. 60ff. S. 86.
- 4 Vgl. Oskar Negt in *Kritik der politischen Ökonomie heute*, Frankfurt a.M. 1968, S. 44f.
- 5 Vgl. die Marx-Abhandlung von Albrecht Wellmer: *Kritische Gesellschaftstheorie und Positivismus*, Frankfurt a.M. 1969.



Geneigte Leserinnen und Leser,

klimatechnisch gesehen haben wir nach dem heißen Sommer eigentlich gar keine Lust auf einen heißen Herbst, wie er vielerorts angekündigt wurde. Andererseits spart das – auch im Büro des express – Heiz- und Energiekosten...

Aber wird der Herbst denn tatsächlich heiß? Die warnenden Stimmen malen einen mehr oder minder rechtsextremen Mob an die Wand, inspiriert durch un-soziale Bewegungen wie Pegida und zuletzt die Querdenker (oder Teile davon). Als Vergleichsfolie werden hier auch die französischen Gilets Jaunes herangezogen, die in den Medien des Mainstreams ja gerne als »irgendwie rechts« dargestellt wurden, weil sie gegen »an sich« vernünftige Öko-Steuern protestiert hätten.

Prophylaktisch hat die eine oder andere linke Organisation, vor allem die arg geschüttelte

Partei gleichen Namens, schon mal mit Kundgebungen und Demonstrationen begonnen – sei es, um dem vermeintlich kommenden rechten Protest den Wind aus den Segeln zu nehmen, sei es, um endlich wieder einen Fuß auf den Boden sozialer Bewegungen zu bekommen. Zumindest international hat ein heißer Herbst in jedem Fall schon begonnen: In Russland wird wieder in größerem Stil gegen die Putinsche Mobilmachung demonstriert und im Iran eskalieren die Sozialproteste, während wir dem express den letzten Schliff verpassen.

Krisentheoretiker:innen wie Streikstatistiker:innen gehen oft und gerne davon aus, dass sozio-ökonomische Verwerfungen zu sozialen Protesten und Bewegungen führen. Wie sozial diese im Einzelfall sind und ob es sich um eine »wirkliche Bewegung« handelt, ist letztlich noch eine andere Frage. Doch gedeiht der soziale Widerstand besser, wenn er besonders nötig oder aber, wenn er besonders möglich ist?

Der express versucht sich deswegen nicht in Kaffeesatzleserei, sondern wir konzentrieren uns – gerade erst aus der wohlverdienten Sommerfrische zurückgekehrt – auf das, was bisher geschah, denn das Jahr 2022 war so arm an sozialen Bewegungen nicht: Weiterhin beschäftigen uns die Streikbewegungen in Soziales und Erziehung (S. 11) und in den Krankenhäusern (S. 4) sowie eine »wilde«, migrantisch geprägte Streikaktion in Hamburg (S. 10). Die Bewegung im Hostel Wombat's (S. 6) ist zwar schon etwas länger her, aber gerade für alle anregend, die das Potential von Betriebsräten (dazu auch S. 8) in solchen Hipster-Unternehmen ausloten wollen.

Denkanstöße für die »wirkliche Bewegung« der Zukunft finden sich in Harald Reins Nachdenken über Erwerbslosenbewegung und Existenzgeld (S. 9), in dem Bericht über das Treffen des Transnational Social Strike-Netzwerks in Sofia (S. 12) und in dem Interview mit Herbert Mar-

cuse in unserer Reihe »re-visited«, das 52 Jahre danach nichts an Aktualität verloren hat.

Nicht zuletzt ist – auch das ist ja für die kommenden heißen Herbstes von Belang – die Frage des Organizing's Thema. Mit Anton Kobels Reflexionen über Gewerkschaft als soziale Bewegung erinnern wir auch an unseren liebenswerten Kollegen und Gesprächspartner Bodo Zeuner (S. 14). Wir erwähnen das Thema Organizing an dieser Stelle noch einmal ganz explizit, weil wir ja genau an diesem Punkt bereits in zwei Wochen, am 8. Oktober, live und vor Ort mit euch darüber diskutieren wollen – auf dem nun endlich stattfindenden Geburtstagskongress des express.

Bis dahin und darüber hinaus wünschen wir eine angenehme und entspannte Lektüre – aber nicht zu weit im Lesesessel zurücklehnen!

Denn nur wer aufsteht, kann sich auch wi(e)der setzen.

Die Bewegung in alle Kliniken tragen

Thomas Zmrzly* über die Krankenhausbewegung NRW und den Tarifabschluss Entlastung

In der letzten Ausgabe hatten wir mit den Artikeln von Leo Beving, Alix Arnold und Sebastian Reeck drei Beiträge zur Tarifaueinandersetzung um Personalbemessung an den Unikliniken in NRW – alle mit einem Schwerpunkt auf den Zuständen in den Krankenhäusern und der Streikbewegung, die diese Zustände ändern wollte, und alle mit dem Fazit, wie wichtig und wegweisend diese Auseinandersetzung war. Einer differenzierten Beurteilung des Ergebnisses selbst widmet sich das folgende Gespräch.

Stefan Schoppengerd: Du arbeitest als OP-Pfleger im Düsseldorfer Uniklinikum. Wie sieht dort der Arbeitsalltag aus, nachdem die Pandemie ihren Schrecken verloren zu haben scheint und Euer Streik nun auch schon einige Wochen zurückliegt? Ist so etwas wie Normalität eingelebt?

Thomas Zmrzly: Ja, wir fahren, wo es möglich ist, das volle Programm wieder, als wenn es den Streik nicht gegeben hätte. Es wird versucht, eine maximale Belegung der Betten und eine maximale Anzahl an OP-Sälen zu fahren. Da fragen mich die Kolleg:innen eher enttäuscht, warum es anderthalb Jahre dauert, bis der Tarifvertrag umgesetzt wird. Dieser ist ja gerade in den Redaktionsverhandlungen und soll möglichst bis zum 1. November unterschriftsreif formuliert sein, so dass er dann ab dem 1. Januar nächsten Jahres umgesetzt werden kann.

Aktuell seid ihr also zurück in einer Situation chronischer Unterbesetzung?

TZ: Exakt. Der Arbeitgeber in Düsseldorf hat zwar eine Anzeige geschaltet, die ziemlich teuer gewesen sein dürfte, und behauptet, man könne nun in der gesamten Bundesrepublik keine besseren Arbeitsverhältnisse finden als bei uns am Uniklinikum. Das ist völlig absurd, weil sich real noch nichts geändert hat. Wenn man jetzt neue Kolleg:innen einwirbt mit dieser Kampagne, dann werden die sich ziemlich wundern, weil es nicht anders ist als in der Klinik, in der sie früher gearbeitet haben.

Dass sich die Personalbesetzung mittelfristig ändert, ist das zentrale Ergebnis der Tarifrunde Entlastung. Ihr habt darin aufgegriffen, was an anderen Unikliniken vorgemacht wurde, und verbindliche Personalschlüssel und Sanktionen durchgesetzt. Allerdings wurde eine solche Auseinandersetzung erstmals in der Fläche geführt, mit allen sechs Unikliniken in Nordrhein-Westfalen gemeinsam. Vor welche Schwierigkeiten hat euch das gestellt, und was waren die Bedingungen dafür, dass ihr schließlich erfolgreich wart?

TZ: Erstmal ist das ein echter Erfolg, dass wir das jetzt als Flächentarifvertrag durchgesetzt haben! Als wir mit dem Streik begonnen haben, habe ich sehr viele Kolleg:innen erlebt, die gesagt haben: Das ist gut, dass wir das machen, aber wenn wir da nichts erreichen, dann weiß ich nicht, wie meine Perspektive ist. So viele desillusionierte, frustrierte Kolleg:innen, die gesagt haben, entweder wir kriegen das jetzt hin und es ändert sich was, oder ich muss gucken, ob ich mir was anderes suche. Ältere Kolleg:innen, die fürchten, nicht mehr bis zur Rente durchzuhalten. Die Frustration hat sich im Streik bei vielen in Hoffnung verkehrt.

Unser Vorbild war die Entlastungsrunde in Berlin, bei Charité und Vivantes – auch in

der Form, wie wir den Kampf organisiert haben. Wir hatten einen gut organisierten Stab an Organizer:innen an allen sechs Kliniken, und sie waren auch Teil der Verhandlungen in Köln. Wir haben, wie in Berlin, gesagt: Wir wollen die Kolleg:innen als Expert:innen von der Forderungsfindung bis zur Durchsetzung organisiert haben. Das haben wir in Form einer gemeinsamen Tarifkommission aller sechs Häuser gemacht, die am Ende insgesamt 75 Mitglieder hatte. Zusätzlich gab es einen Delegiertenrat mit etwa 200 Kolleg:innen, die ebenfalls meist parallel zu den Verhandlungen in Köln waren, um die Forderungen direkt zu präsentieren und zu erfahren, wie die Arbeitgeber damit umgehen.

Wenn man so eine lange Auseinandersetzung führen will, glaube ich, dass man sich in Zukunft an dieser Form der umfassenden Demokratisierung orientieren muss. Das bringt aber auch große Schwierigkeiten mit sich. Alleine die Logistik an Verhandlungstagen: Jeweils 60 Leute der Tarifkommission dabei zu haben oder sogar 200 Kolleg:innen aus allen Häusern, das muss man natürlich organisieren können, das ist in der Fläche von Aachen bis Münster eine Herausforderung. Wir werden noch darüber diskutieren müssen, wie wir das konkret gemacht haben. Ich bin aber davon überzeugt, dass das der einzige richtige Weg war. Der 77-tägige Streik hat aufgrund dieser inhaltlichen und demokratischen Basis zu seiner Stärke gefunden.

Es gab auch NRW-spezifische Schwierigkeiten: Wir haben ja 2018 in den beiden Unikliniken in Essen und Düsseldorf eine schuldrechtliche Vereinbarung erstreikt. Wir hatten daher zwei kampfbereite Belegschaften, und wir haben es in den letzten Jahren geschafft, zumindest Köln mit Hilfe von Organizing in den TdL-Tarifkunden besser zu organisieren. In Münster kam die Besonderheit hinzu, dass es dort vor zwei Jahren die Auseinandersetzung um die Kündigung eines Kollegen gab, der über die miserablen Arbeitsverhältnisse auf der Intensivstation berichtet hatte. Daraus hat sich am Klinikum und in der Stadt Münster eine Bewegung entwickelt, die uns jetzt geholfen hat. Erst kurz vor der Entscheidung, in den Streik zu gehen, haben wir noch Bonn und Aachen mit ins Boot geholt. Das hat dazu geführt, dass es im Streik deutliche Unterschiede in der Streikbeteiligung gegeben hat, auch wenn sie sich in Bonn und Aachen gut entwickelt hat. In Bonn ist der Klinikvorstand damit gescheitert, den Streik gerichtlich unterbinden zu lassen, was auch dazu geführt hat, dass mehr Leute mitgemacht haben, aber trotzdem waren die Entwicklungen, die Erfahrungen und die Erwartungen sehr unterschiedlich. So richtig die Entscheidung war, mit allen sechs Kliniken in den Streik zu gehen, um den nötigen öffentlichen Druck zu erzeugen, so würde ich heute sagen, sollte man so eine Streikbewegung und die innerbetrieblichen Strukturen möglichst längerfristig vorbereiten. Jetzt mussten wir im Laufen Lernen.

Wie zufrieden bist Du mit dem Ergebnis?

TZ: Grundsätzlich ist es ein Erfolg, zumal als erster Flächentarifvertrag dieser Art. Die

Einschränkung ist, dass wir von Anfang an gesagt haben: Ein Krankenhaus ist ein Team. Das ist kein Pflegestreik, sondern das betrifft alle Bereiche, pflegerische wie nicht-pflegerische, medizinische wie nicht-medizinische, also die IT genauso wie die Küche, die Pflege, die Stationen, die Ambulanzen usw. Alle Bereiche müssen mitziehen, weil die Konsequenz aus 30 Jahren Neoliberalismus im Gesundheitswesen ist, dass in sämtlichen Abteilungen der Personalmangel eklatant ist und überall die gleichen Probleme herrschen. Wenn es Nadelöhre gibt, in denen sich die Situation nicht ändert, dann wird sich an der Qualität der Patientenversorgung auch



grundsätzlich nichts ändern. Eine Kollegin aus dem Transport hat das gut geschildert: Sie kommt zum Beispiel im Nachtdienst in die Lage, dass gleichzeitig ein Patiententransport und der Transport von Sauerstoff zur Unterstützung eines frischen Patienten angefordert wird. Sie kann gar nicht entscheiden, was wichtiger ist, weil sie medizinisch nicht dazu qualifiziert ist, muss das aber notgedrungen machen.

Aus diesem Ansatz »Ein Haus, ein Team« ergibt sich der wichtigste Kritikpunkt am Ergebnis. Es ist recht differenziert. Wir haben einmal die Pflege am Bett. Hier war klar, dass nur darüber verhandelt werden wird, wie viel wir vereinbaren, weil die Pflege am Bett ja seit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz aus Berlin gezahlt wird und nicht aus dem laufenden Betrieb. Schwieriger waren die anderen Bereiche, bei denen die Krankenhäuser und auch die Unikliniken gezwungen sind, sie aus dem Tagesgeschäft zu finanzieren, also aus den Einnahmen über Fallpauschalen. Hier haben wir Gruppen unterbringen können, die so zum Beispiel in Berlin nicht im Tarifvertrag Entlastung stehen: Therapeut:innen, Service- und Versorgungsassistent:innen, KITAS, die Radiologie. Nichtsdestotrotz sind ganz viele rausgefallen. Die waren aber zum Teil sehr stark an den Streiks beteiligt und sind nun zurecht unzufrieden, weil sie mit ein paar neuen Stellen abgefunden wurden. Hinzu kommt erneut die Unterschiedlichkeit der beteiligten Häuser: In Düsseldorf ist es so, dass wir ein vielfaches an Kolleg:innen in diesen anderen Bereichen organisiert haben im Vergleich zu anderen Unikliniken. Es wird nun aber für alle sechs Unikliniken die gleiche Anzahl von 30 neuen Stellen vergeben. Wie diese sich auf die einzelnen Bereiche verteilen, ist dann jeweils standortspezifisch. In Aachen zum Beispiel werden die 30 auf nur zwei Bereiche verteilt: Ambulanzen und Zentrallabor. In Düsseldorf sind es Ambulanz, Transport, IT, Küche, Kantine, Technik, Hausdienst, Logistik, Zentrallager, Pforte und Labor. Das macht natürlich einen fundamentalen Unterschied.

Warum sind es in Aachen nur zwei Abteilungen?

TZ: In Aachen gibt es die anderen Dienste natürlich auch, aber wie viele dieser Bereiche sind tatsächlich noch in der Uniklinik und nicht ausgelagert? In Köln gibt es zum Beispiel 15 ausgelagerte Tochterfirmen. Diese Kolleg:innen waren nicht Teil des Streiks und werden auch nicht Teil des Tarifvertrages sein. Ein zweiter Punkt ist die Frage, in welcher Abteilung die Organisation gelungen ist. Wir haben nicht gesagt: alle kriegen das gleiche, sondern wir wollten ausdrücklich, dass diejenigen, die sich am Streik be-

teiligen, auch vom Ergebnis profitieren. Schließlich sind sie diejenigen, die den Streik erfolgreich machen.

Aus diesen Unterschieden erklärt sich auch die Abstimmung über das Verhandlungsergebnis. Wir haben eine Abstimmung in den Streikzelten gemacht und später eine Urabstimmung. Bei beiden war Düsseldorf die einzige Klinik, an der die Mehrheit gegen das

Ergebnis gestimmt hat. Das liegt insbesondere daran, dass die dort gut organisierten nicht-pflegerischen Bereiche sehr schlecht weggekommen sind.

Kommen wir nochmal auf die demokratische Form der Streikführung. Was ist aus euren Erfahrungen zu lernen?

TZ: Wir haben den Streik länger angebahnt. Wir haben ein Ultimatum formuliert und in dieser Zeit waren an allen sechs Unikliniken Organizer:innen, die mit den Ehrenamtlichen abgestimmt haben, in welche Bereiche sie gehen, wen sie ansprechen, wie sie die Diskussion um die Forderungen in die Abteilung kriegen. Wir haben in Teams eine Mehrheitspetition durchgeführt und dafür gesorgt, dass eine Mehrheit aus den Abteilungen sich zu den Forderungen und zur Streikbereitschaft bekennt. Wir hatten einen großen Termin im Stadion in Oberhausen mit 600 bis 800 Leuten, wo wir das öffentlich kundgetan haben. Die Delegierten wurden dann regelmäßig zu Besprechungen zusammgebracht bis hin zum Punkt: Das Ultimatum ist abgelaufen, wie organisieren wir jetzt den Streik?

Unsere Stärke war die breite Überzeugung, dass unsere Forderungen richtig sind. Dafür sind wir in die Abteilungen gegangen und haben diskutiert: Was muss sich ändern in der Personalbesetzung, für eine vernünftige Patientenversorgung oder für eine vernünftige Arbeit, ohne abends völlig im Eimer zu sein oder ein schlechtes Gewissen zu haben, weil ich nicht weiß, ob ich meine Versorgungsaufgaben wirklich gut erledigt habe. Diese Form der Organisation hat zumindest in Düsseldorf dazu geführt, dass wir so viele Kolleg:innen wie noch nie im Pflegebereich organisiert haben. Wir haben insgesamt zum Beispiel 50 Prozent aller Betten geschlossen – natürlich mit rechtzeitiger Ankündigung an die Klinikleitung.

Es gab an den Standorten tägliche Streikversammlungen und den schon erwähnten Delegiertenrat. Wir haben ja über die Urlaubszeit gestreikt und es gab auch Corona-bedingte Ausfälle, doch trotz dieser Schwierigkeiten

rigkeiten sind wir relativ stabil über die 77 Tage gekommen. Details müssen wir natürlich diskutieren. Wir haben zum Beispiel schnell gemerkt, dass man die Struktur aus Berlin nicht eins zu eins auf ein Flächenland übertragen kann. Bei uns konnten die Delegierten nicht einfach im Hörsaal neben dem Verhandlungsraum warten, sondern sie mussten jedesmal alle nach Köln fahren. Dann gab es aber oft die Situation, dass von der Gegenseite nichts gekommen ist, die Kolleg:innen aber den halben Tag in Köln verbracht hatten. Da muss man nochmal genauer nachdenken, wie man das künftig organisiert.

Katharina Wesenick hat ja in einem Interview in der Luxemburg¹ aus Sicht der Verhandlungsführung gesagt, dass es insbesondere gegen Ende der Verhandlungen sehr schwierig war, dieses Niveau an Partizipation zu halten. Kannst Du das nachvollziehen?

TZ: Ja, klar. Wir hatten es ja mit sechs Vorständen zu tun, die unterschiedlich aufgestellt waren. Der Bonner und der Aachener haben das alles nur widerwillig aufgrund des Streikdrucks und des politischen Drucks gemacht. Die Verhandlungsführung der Gegenseite kam aus Köln, und es hat sich zum Ende des Streiks gezeigt, dass sie Schwierigkeiten hatte, die sechs Vorstände zusammenzuhalten und gemeinschaftlich zu verhandeln. Auch wäre ihnen wohl lieber gewesen, wie in Berlin Haustarifverträge abzuschließen. Das erklärt auch, warum es am Ende so lange gedauert hat. Aus unserer Sicht musst Du natürlich verstehen, wie die Gegenseite läuft und wie sich das nutzen lässt. Diese Schwierigkeit beschreibt Katharina dort, und unsere Verhandlungsführung hat das gut verstanden.

In einer zugespitzten Situation, in der du bestimmte Ergebnisse gerne festhalten willst, weil sie vielleicht morgen schon wieder vom Tisch sind, versuchst du natürlich Dinge

festzunageln. Da war die Schwierigkeit, diese Rückversicherung mit den Kolleg:innen einzuholen, extrem groß. Das gab Reibungsverlust. Da unterlaufen dir auch auf der eigenen Seite Fehler. Das müssen wir nochmal diskutieren, in welcher Struktur man das sichern kann.

und fahr mit seinem Mercedes weg



Gib ihm doch endlich seinen Lohn,

Ich war nicht in der Verhandlungskommission, aber ich bleibe bei der Kritik, dass da am Ende Dinge vereinbart worden sind, mit denen ich nicht zufrieden bin. Ich sehe aber, dass es in dieser Situation seitens der Verhandlungsführung eine Einschätzung geben muss. War es am Ende richtig, den Deckel draufzumachen, weil alles wieder infrage gestellt worden wäre, wenn man es länger gezogen hätte, ja oder nein? Hätte man mit einem längeren Streik noch mehr erreichen können? Meine Position ist, dass wir es hätten riskieren sollen, dass es in die Schlichtung geht. Dagegen steht die Position, dass wir den Streik nicht mehr unendlich hätten weiterführen können. Und 77 Tage sind ja wirklich kein Pappentier.

Personalschlüssel per Tarifvertrag zu regeln wurde auch von ver.di in der Vergangenheit als

zweitbeste Lösung dargestellt – besser sei ein entsprechendes Gesetz auf Bundesebene. Seit Anfang August kursiert nun der Referentenentwurf des Bundesgesundheitsministeriums für eine gesetzliche Regelung der Krankenhaus-Personalbemessung. Ist das ein indirekter Erfolg der Entlastungsbewegungen? Und werden damit Tarifbewegungen für Personalbemessung bald überflüssig?

TZ: Der Bundesfachbereichsvorstand und Sylvia Bühler haben gerade heute eine Stellungnahme dazu vorgelegt, die klar sagt: Das ist nicht das, was wir gefordert haben. Es gibt als Instrument die sogenannte Pflegepersonalregelung 2.0, die von ver.di, dem Deutschen

Deutschen Krankenhausgesellschaft und der Deutschen Krankenhausgesellschaft schon für das Gesundheitsministerium unter Jens Spahn erarbeitet wurde. Sie wird aber offensichtlich auch in dieser Legislatur und mit diesem Gesundheitsminister nicht realisiert. Es gibt eine Erwähnung der PPR (Pflegepersonalregelung) 2.0, aber das war's dann auch. Wer erwartet hat, dass das mit dieser Regierung kommt, hat leider aufs falsche Pferd gesetzt.

Dass die Einführung der PPR 2.0 im Koalitionsvertrag versprochen worden ist, ist ausschließlich Ergebnis der Auseinandersetzungen der letzten Jahre, insbesondere der Streikbewegungen zum Thema Entlastung. Im jetzigen Referentenentwurf ist ja jetzt sogar der Finanzminister-Vorbehalt drin, das heißt, man will nur noch Personalbemessung nach Kassenlage machen. Für eine ernsthafte Regelung wären mehrere Milliarden fällig.

Dazu ist diese Regierung nicht bereit. Wer einen Finanzvorbehalt in den Referentenentwurf schreibt, der möchte keine Personalbemessung.

Es geht also weiter mit der Kombination aus Tarifbewegungen und politischem Druck auf Bund und Länder?

TZ: Ja. Es gilt verschiedene Dinge anzugehen. Auch nicht umgesetzt wird die Ankündigung, Pädiatrie, Geburtshilfe und Notaufnahmen aus den Fallpauschalen rauszunehmen. Der Druck wird immens wachsen, insbesondere in den östlichen Ländern, wo es einen großen Teil privater Kliniken gibt, die Kinderkliniken und Geburtshilfe aus Kostengründen schließen werden. Zweitens spitzt sich die Situation in den Notaufnahmen zu. Vorhaltekosten für die Notaufnahme müssten anders finanziert werden.

Ganz akut sehe ich nichts anderes als Tarifverträge für Entlastung. Für ver.di ist es dringend notwendig, diese Tarifbewegungen in alle Formen von Kliniken zu tragen, auch in freigemeinnützige und private. Diese Diskussion müssen wir jetzt starten. Wir haben nach dem Abschluss des Tarifvertrags sehr viel Feedback gekriegt von Kolleg:innen aus dem ganzen Bundesland, die fragten: Wann kriegen wir auch einen Entlastungstarifvertrag? Denen mussten wir leider erklären, dass sie das selbst in die Hand nehmen müssen. Wir müssten darüber diskutieren, in welchen Kliniken wir jetzt die nächsten Auseinandersetzungen führen. Das muss unbedingt von politischen Kampagnen begleitet sein, die gut erklären, warum wir diesen Kampf führen – dabei können wir gut mit den Solidaritätsbündnissen wie dem Düsseldorfer Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus zusammenarbeiten, in dem ich auch mitmache.

** Thomas Zmrzly ist Krankenpfleger an der Uniklinik Düsseldorf, Mitglied der dortigen Streikleitung und der Tarifkommission. Das Interview führte Stefan Schoppengerd.*

Anmerkung:
1 <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/ermaechtigung/>

Oberschwester Hildegard, der Kampf geht weiter!

Arbeitskämpfe an den Uni-Kliniken Frankfurt a.M. und Marburg/Gießen – von Jakob Stengel

Nach dem erfolgreichen Arbeitskampf für einen TV-Entlastung an den Universitäts-Kliniken in NRW (siehe Interview oben), hat sich nun auch die Belegschaft der Frankfurter Uni-Klinik auf den Weg gemacht, um für Entlastung im Krankenhaus zu kämpfen. Seit Ende Juni laufen die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite. Unterstützt werden die Kolleg:innen durch ein zivilgesellschaftliches Bündnis, bestehend aus verschiedenen Vertreter:innen der Parteien, Gewerkschafter:innen sowie antikapitalistischen und feministischen Gruppen. Gemeinsam mit ver.di hatte dieses Bündnis bereits am 24. Juni 2022 zu einer Demonstration von der Uni-Klinik »dribbdebach« zum Gewerkschaftshaus »hibbdebach« aufgerufen. In den Verhandlungen setzte der Vorstand des Klinikums von Anfang an auf eine Umräumungstaktik à la »Wir wollen doch alle das gleiche«. Dabei ging er allerdings in keinsten Weise auf die Forderungen der Beschäftigten ein und blieb stets vage, was mögliche Zugeständnisse angeht.

Stattdessen verkündete er den Beschäftigten per E-Mail, völlig an der Realität vorbei und ohne Absprache mit dem Personalrat oder ver.di, dass man kurz vor einer Einigung stünde. Anstatt sich ernsthaft mit den Forderungen aus dem Betrieb zu beschäftigen, verschenkte der Vorstand lieber Karten für ein Konzert von Schlagerbarde Giovanni Zarella. Dieser wolle »die Menschen er-

freuen, die in den vergangenen Jahren im medizinischen Bereich besonders herausgefordert waren«. Solche Euphemismen verdeutlichen, dass die Vorstandsetage der Frankfurter Uni-Klinik nach wie vor nicht verstanden hat, unter welchen katastrophalen Bedingungen die Kolleg:innen in allen Bereichen des Krankenhauses arbeiten.

Auch die ersten Warnstreiks am 25. und 26. August scheinen an dieser Position noch nichts geändert zu haben. Die Zusagen der Arbeitgeberseite bleiben nach wie vor höchst unbestimmt und beziehen sich höchstens auf das, was die Klinik sowieso machen muss, wenn die neue gesetzliche Pflegepersonalregelung (PPR 2.0) kommt. Eine nachhaltige Entlastung, gerade auch für die Kolleg:innen außerhalb der Pflege, kann so nicht zu Stande kommen. Momentan macht die Arbeitgeberseite Druck in den Verhandlungen und möchte möglichst schnell zu einem Abschluss kommen, substantielle Angebote fehlen allerdings nach wie vor. Es scheint also so, dass die Kolleg:innen im Betrieb noch einiges an Hartnäckigkeit und Geduld aufbringen müssen, um einen TV-Entlastung durchzusetzen, der seinen Namen verdient hat. Besonders schwierig wird es dabei sein, sich nicht in die unterschiedlichen Arbeitsbereiche im Krankenhaus spalten zu lassen.

Zugeständnisse für die Pflege am Bett werden deutlich einfacher durchzusetzen sein als beispielsweise für die Kolleg:innen im

Service oder im Krankentransport. Der Erfolg eines solchen Arbeitskampfes wird sich aber eben daran messen lassen müssen, ob für alle Bereiche etwas Substantielles erkämpft werden kann. Für die nächsten Wochen sind weitere Warnstreiks angekündigt.

Während in Frankfurt also schon für Entlastung gestreikt und gekämpft wird, haben die Kolleg:innen am privatisierten Uniklinikum Marburg/Gießen leider andere Sorgen (siehe *express* 2-3/2022, S. 9). Dort rief ver.di bereits vom 13. bis 14. Juli, vom 20. bis 21. Juli und am 20. September zu Warnstreiks auf. Dabei fordern die Kolleg:innen eine Beschäftigungssicherung und eine garantierte Übernahme von Azubis. Hintergrund ist ein Konflikt zwischen den Anteilseignern Rhön-Klinikum AG und Asklepios AG mit dem Land Hessen. Dabei geht es um einen »Letter of Intend«, in dem Investitionszusagen der öffentlichen Hand an das privatisierte Klinikum festgehalten sind. Die Landesregierung hat bereits eine halbe Milliarde an Investitionen über die nächsten zehn Jahre versprochen, möchte nun aber Garantien, dass diese Zusage nicht zu einem Argument für einen höheren Preis bei einem möglichen Weiterverkauf der Uni-Klinik wird. Rhön-Klinikum AG und Asklepios AG argumentieren wiederum, dass sie keine Zusagen zur Beschäftigungssicherung geben könnten, falls die Investitionen des Landes

Hessen ausbleiben. Die bisherige Regelung läuft am 1. Januar 2023 aus. Sollte keine Fortsetzung zu Stande kommen, könnte eine Entlassungswelle an der Uni-Klinik anstehen. Dass diese zu einer weiteren Verschärfung der Arbeitsbedingungen und somit natürlich auch zu einer Verschlechterung bei der Versorgung von Patient:innen führt, ist offensichtlich. Das Land Hessen, maßgeblich die damalige, durch Roland Koch geführte CDU-Regierung kam auf die »hervorragende« Idee eines privat geführten Universitätsklinikums und scheint sich nun zu wundern, dass es mit Rhön-Klinikum AG und Asklepios AG Akteure vor sich hat, denen es eben nicht um die Versorgung der Region Marburg/Gießen oder gute Arbeitsbedingungen geht, sondern einzig und allein um ihre Gewinne.

Für die Beschäftigten muss nun aber schnell eine Einigung her. Die Arbeitsbedingungen sind auch ohne das Damoklesschwert der Entlassung schon katastrophal genug. Die Streikbereitschaft scheint allerdings hoch zu sein am Uni-Klinikum Marburg/Gießen. Es bleibt also zu hoffen, dass die Kolleg:innen sich erfolgreich durchsetzen werden, um vielleicht in einem nächsten Schritt nicht mehr den Status Quo verteidigen zu müssen, sondern für mehr Personal und echte Entlastung in den Arbeitskampf gehen zu können.

»Das Wombat's hatte in jeder Hinsicht ein Alleinstellungsmerkmal«

Ein Gespräch über Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Organisation in einem Berliner Hostel

»Das Wombat's hatte in jeder Hinsicht ein Alleinstellungsmerkmal.« So fasst Sebastian Riesner das viereinhalb Jahre dauernde Ringen um das Berliner Hostel heute zusammen. Riesner betreute seinerzeit als Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) den Arbeitskampf am Wombat's Hostel. Die Belegschaft hatte in der Zeit von 2015-2019 eigeninitiativ gewerkschaftliches Neuland betreten. Zwar gelang es der Geschäftsführung, der Organisation am Ende einen Riegel vorzuschieben, allerdings nur durch das schärfste aller Mittel: die Betriebsschließung. Die bis dahin erzielten Erfolge der Wombat's-Arbeiter:innen wiegen bis heute schwerer. In einer als unorganisierbar geltenden Branche setzten sie selbstorganisiert die Einrichtung eines Betriebsrats samt seiner Wiederwahl durch. Zudem erkämpften sie die Anbindung an den Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes. Bis heute konnte nichts davon in einem anderen Hostel erreicht werden. Was lässt sich in der Rückschau für die eigene Gewerkschaftspraxis mitnehmen? Darüber sprach Christian Lelek (CL) mit zwei der drei damals führenden Gewerkschaftsaktivist:innen, Ruth Kreuzer und Raphael Kamps*.

Das Wombat's und seine Belegschaft

CL: Zunächst einmal zur Einordnung: Wie kann die Wombat's-Kette im Hinblick auf Größe und Qualität eingeordnet werden?

Raphael: Wombat's ist im Vergleich zu anderen Hostels auf jeden Fall höherklassig. Das Unternehmen wurde regelmäßig und sicher nicht ohne Grund mit Preisen bei den HOSCARS in der Kategorie große Hostels ausgezeichnet. Das ist eine Verleihung von hostelworld.com, einer Buchungsplattform und ein bisschen das booking.com für Hostels. Andere Ketten, zum Beispiel Meininger und A&O Hostels, sind im Vergleich riesig groß. Dort wird aber verstärkt auf Gruppenreisen und Schulklassen gesetzt. Dem gegenüber hat Wombat's schon immer versucht, ein gutes Produkt mit ansprechender Atmosphäre auch für Einzeltourist:innen anzubieten.

1999 schon wurde das erste Hostel der späteren Kette von Marcus Prashingner und Sascha Dimitriewicz – zwei Leuten, die sich von einer Gastronomie- oder Hotellerie-schule kannten – gegründet. Die sind schon Pioniere gewesen. In Wien haben die das Hostel-Business überhaupt erst einmal etabliert.

CL: Wie kann ich mir die Zusammensetzung der Belegschaft vorstellen? Wer hat im Wombat's miteinander gearbeitet?

Raphael: Wir waren ungefähr 50 Beschäftigte, die in den verschiedenen Abteilungen gearbeitet haben: Reinigung, Rezeption, Bar, Frühstück und Haustechnik. Und dann gab es die Hausleitung, die vor Ort hinter der Rezeption ihr Büro hatte.

Es gab unterschiedliche Gruppen. Die Bar war sehr homogen. Das waren vor allem junge Leute aus dem englischsprachigen

Ausland. Die Rezeption war durchmisch. Da gab es mehr Studierende und einige Leute, die das gelernt hatten oder in die Richtung Hotellerie gehen wollten. In der Reinigung waren vor allem ältere Frauen mit Ostbiografie und junge, migrantische Leute, die kein Deutsch konnten, angestellt.

Ruth: Ganz viele haben während des Studiums im Hostel gearbeitet. Die hatten Teilzeitverträge. Es gab nur wenige Vollzeitkräfte.

Wir hatten am Anfang über lange Zeit unbefristete Verträge. Das hat sich mit der Betriebsratsgründung 2015 geändert. Alle Neuverträge wurden ab dann für ein Jahr sachgrundlos befristet und danach nochmal für ein weiteres Jahr. Wenn die neuen Kolleg:innen sich dann nach den zwei Jahren immer noch nicht gewerkschaftlich engagiert hatten, dann bekamen sie entfristete Arbeitsverträge. Das hat uns natürlich in unserem Engagement gehemmt.

Was uns alle verbunden hat war, dass wir chronisch pleite waren. Mit der Betriebsratsgründung hatte die Geschäftsführung für Neueinstellungen an der Rezeption die Befristung und die Absenkung des Lohns auf Mindestlohniveau eingeführt. Das war total unfair, aber ab dann hatten wir etwas Greifbares. Wir entschieden uns dazu, den Weg über die Gewerkschaft und Streik zum Tarifvertrag zu versuchen, um so eine bessere Bezahlung – 11,60 Euro – für alle zu erreichen.

CL: Ihr habt gesagt, die Belegschaft bestand aus ungefähr 50 Kolleg:innen. Mich interessiert der Organisationsgrad. Wie viele Kolleg:innen waren auf eurer Seite? Wie viele waren selbst aktiv? Wie viele haben mit eurem Engagement sympathisiert oder haben Interesse gezeigt?

Ruth: Zu Hochzeiten, also zur Zeit des Streiks für den Tarifvertrag 2018, waren wir an der Rezeption 100 Prozent Gewerkschaftsmitglieder und am gesamten Berliner Standort gute 90 Prozent. Ein Viertel der Belegschaft hätte ich zur Kerngruppe gezählt. Natürlich waren wir drei noch aktiver, weil wir auch die Betriebsratsarbeit gemacht hatten.

Raphael: Mit dem Organisationsgrad stieg die Stimmung dahingehend, dass Leute Lust hatten, ihr gewerkschaftliches Engagement zu zeigen. Die Leute fühlten sich empowert. Ich erinnere mich an eine Situation, als die Geschäftsführung nach Berlin kam. Ich weiß gar nicht mehr, zu welchem Anlass. Auf jeden Fall trafen sie auf viele Arbeiter:innen, die Gewerkschafts-T-Shirts trugen. Das ganze Reinigungsteam stand in NGG-T-Shirts mit der Geschäftsführung im Aufzug.

CL: Wie kann ich mir die Kommunikation innerhalb der Belegschaft vorstellen, unter aktiven Kolleg:innen, aber auch zwischen euch Aktivist:innen und denen, die ihr auf eurer Seite ziehen wolltet?

Raphael: Wir waren wirklich eine kleine Belegschaft. Als Kolleg:innen kannten wir uns einfach. Das heißt, vor allem tagsüber konnten wir mit vielen Leuten direkt ins Gespräch kommen. Über den Flurfunk bekamen wir auch viel mit. Und wir hatten ab einem relativ frühen Zeitpunkt für ein Betriebsratsbüro gestritten. Da sind viele Leute zu uns gekommen und so gab es viel Austausch.

Ruth: Als Betriebsrat hat man ja Mitspracherecht beim Dienstplan. Meistens hatte unser Management den Plan nicht so hingekriegt, dass alle Ruhezeiten eingehalten wurden. So ergaben sich für uns Möglichkeiten umzuschichten. Wir wussten, wer am besten mit wem zusammen arbeiten sollte, um nochmal ein Gespräch zu führen. Das war schon ein Herzstück für die Organisation, das wir die Leute bis zu einem gewissen Grad selber einteilen konnten.

Raphael: Wir waren ein ziemlich aktiver und konfrontativer Betriebsrat. Über die von uns bearbeiteten Themen sprachen die Leute. Wir hatten beispielsweise eine betriebliche Debatte über den Einsatz von Leiharbeit losgetreten, indem wir als Betriebsrat bei dem Thema regelmäßig über die Stränge schlugen.

Wie organisieren?

CL: Wenn ich es richtig verstehe, waren die normalen sozialen Beziehungen zwischen den Kolleg:innen das Grundgerüst eures Organisierungserfolgs. Kann man sagen, dass ihr viel auf dieses soziale System gesetzt und euch darin eher intuitiv bewegt habt, statt euch an schematischen Schablonen zu orientieren?

Ruth: Ja, und ich glaube, das ist auch der große Schwachpunkt der Professionalisierung der Organisierung als Organizing. Weil externe und einzig dafür eingesetzte Organizer:innen einfach nicht die Ängste und Nöte der Menschen im Betrieb kennen.

Dieses Verständnis von Organizing setzt darauf, dass Organizer:innen in einen Betrieb gehen und neue Gewerkschaftsmitglieder – meist zu einem Streik hin – mobilisieren. Das Gefühl im Betrieb ist dann schon: »Wir sind alle in der Gewerkschaft und streiken jetzt.« Meine Erfahrung sagt mir aber, dass die richtige Repression meist erst losgeht, wenn etwas erreicht wurde. Die professionellen Organizer:innen sind dann weg. Und das kann nicht funktionieren.

CL: Was gab euch die Sicherheit, dass ihr im Interesse der restlichen Belegschaft unterwegs wart?

Raphael: Die Aggressionen waren offensichtlich. Schließlich hatte das Management ja Teile des Teams gekündigt oder nicht verlängert. Das Feindbild war klar, und da wir eigentlich alle wussten wo die Linie verläuft, hat sich das recht organisch entwickelt.

Außerdem lief wirklich sehr viel über Sympathie. Die Kolleg:innen müssen sich vertrauen, dass sie schon das Richtige machen und dass es mit Blick auf Betriebsräte gut ist, eine Vertretung zu haben. Die wirken wie ein Sicherheitsnetz dahingehend, dass sich die Beschäftigten nicht selber mit allen Problemen beschäftigen müssen. Wir haben den Kolleg:innen viele Informationen zum Arbeitsrecht gegeben und auch wegen individueller Probleme sind Leute zu uns gekommen. So hat sich dann über die Zeit eine Beziehung von Sympathie entwickelt. So war der Tenor bei den meisten: »Ja, ist doch ganz gut, dass es einen Betriebsrat gibt.« Das stän-

dige Einsetzen für einzelne Leute wird wahrgenommen und bleibt im kollektiven Gedächtnis.

CL: Betriebsrat und Gewerkschaft sind ja erst einmal recht formale Organisationen. Könnt ihr nochmal aufdröseln, wie die sich im Organisationsgefüge des Wombat's Hostels platziert haben? Geht das in so einem relativ kleinen Betrieb, wie es der eure war, nicht eher durcheinander?

Ruth: Wir hatten die Gewerkschaft schon früh, noch bevor wir den Betriebsrat gegründet haben, kontaktiert. Wir hatten gemerkt, dass wir Unterstützung brauchen, dass wir keine Ahnung haben. Die haben uns bei der Gründung unterstützt. Wir hatten zur NGG gesagt, »Uns geht es um den Lohn. Was müssen wir dafür machen?« Der Gewerkschaftssekretär, Sebastian Riesner, hatte uns ziemlich bald gesagt, dass 50 Prozent der Beleg-



schaft in der Gewerkschaft Mitglied sein müssten und dann ginge es los zum Tarifvertrag. Und dann dachten wir »Okay, machen wir unsere Hausaufgaben!« Nach einer Zeit hatten wir dann die 50 Prozent zusammen und riefen die Gewerkschaft an. Wir sagten: »Wir haben unseren Teil erfüllt, was machen wir jetzt?« Für die NGG war es ein Leuchtturmprojekt. Schließlich gab es noch kein Hostel mit Tarifbindung. In dem Bereich waren sie selbst unerfahren. Dadurch waren sie unseren Ideen gegenüber sehr offen.

Die Proteste haben wir immer selbst organisiert. Als wir dann irgendwann den Tarifvertrag hatten und das Outsourcing angehen wollten, offenbarte uns unser Gewerkschaftssekretär, dass ein Streik gegen Outsourcing die Grenze der Gewerkschaft überschreite. Auch die späte Forderung nach Betriebsübernahme konnten sie nicht mitgetragen.

CL: Es ist eine Sache, sich in einem Betrieb für seine Kolleg:innen aufzuopfern und die Arbeit hin zu gewerkschaftlichen Strukturen durchzuziehen. Eine andere Sache ist es, damit auch erfolgreich zu sein. Warum ist das in eurem Fall aufgegangen?

Raphael: Ich komme immer wieder zu dem Punkt: Es war entscheidend, dass wir unsere Kolleg:innen wirklich kannten. Außerdem haben wir den Mikrokosmos, in dem wir uns bewegten, einfach ernst genommen. Und auch in die Betriebsratsarbeit haben wir uns voll rein gehängt. Dafür haben wir einen hohen Preis mit vielen schlaflosen Nächten gezahlt.

Ruth: Das möchte ich unterstützen. Es war elementar, dass wir drei uns hatten. Wir haben uns in dem viereinhalb-jährigen Kampf natürlich auch viel gestritten. Trotzdem wussten wir, dass wir drei uns aufeinander verlassen konnten. Außerdem war klar: Wenn eine:r von uns geht, dann gehen die anderen auch.

Raphael: Für manche Kolleg:innen war es sicher auch schön mitzukriegen, dass es mit uns eine Gruppe gab, zu der man einfach dazugehören konnte. Es gab ja keine Teilnahmeveroraussetzungen. Es war egal, ob die Leute Gewerkschaftsmitglied waren. Man konnte sich uns zuwenden und wurde aufgenommen. So konnten die Kolleg:innen

etriebsratsmitgliedern ausgegangen. Wir waren vor Ort verankert. Leute hatten Vertrauen zu uns. Ich wüsste nicht, wie das ohne Betriebsrat hätte funktionieren können. Vielleicht funktioniert das in einem Betrieb, in dem alle Leute hehre Vorstellungen von Gewerkschaftsarbeit haben und schon politisiert sind. Wir hingegen sind weitestgehend ohne Vorstellung in diese Arbeit rein gegangen. Unsere Belegschaft hat sich erst im Arbeitskampf politisiert.

Ruth: Wichtig ist zudem, dass nicht nur eine oder zwei Personen sagen ›OK, wir wollen jetzt was starten‹, sondern mindestens eine kleine Gruppe von Kolleg:innen existiert, auf die man sich verlassen kann. Es geht also vor dem Start darum, ein paar Gleichgesinnte zu finden und es dann gemeinsam anzugehen.

CL: Welche Erfahrungen habt ihr gemacht, was der Betriebsrat tun kann, um möglichst in Einheit mit der Belegschaft zu handeln?

Raphael: Als Betriebsrat verfährt man sich schnell in diesen Eins-zu-Eins-Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern. Wir haben festgestellt, dass die ganzen Klagen und gerichtlichen Auseinandersetzungen die Belegschaft nicht interessieren. Die Wahrnehmung diesbezüglich war eher: ›Okay,

da ist so ein vergiftetes Umfeld, da gibt es so zwei Parteien, die streiten sich die ganze Zeit über unseren Köpfen. Für uns ist das total unklar und eigentlich wird nur die Arbeitsatmosphäre schlechter. Davon habe ich keine Vorteile.‹ Wenn man verdeutlichen will, was die Themen sind, entlang derer man mit diesem Instrument Betriebsrat Gutes bewirken kann, sollte dieser Teil der Betriebsratsarbeit so gut es geht von den Kolleg:innen ferngehalten werden. Im Betrieb geht es stattdessen darum, eine Basis zu schaffen, Dinge zu erkämpfen und selbstverständlich werden zu lassen.

Ruth: Es ist wirklich ein Fehler von vielen Betriebsräten, dass sie nur auf die Geschäftsführung reagieren. Wir haben versucht, eigene Themen, Themen aus der Belegschaft zu setzen. So konnte uns die Geschäftsführung nicht vor sich her treiben. Umgekehrt haben wir sie vor uns hergetrieben.

Spaltung und Solidarität

CL: Neben den Auseinandersetzungen um die beiden Betriebsratswahlen und den Tarifvertrag war ein bedeutendes Kampffeld die Ausgliederung der Reinigungsabteilung. Was ist eure heutige Perspektive auf den 2019 gescheiterten Versuch, das Outsourcing abzuwenden?

Ruth: Viele von denen waren sehr auf den Job angewiesen. Viele sind in der DDR sozialisiert worden, waren Mitte 50 und wollten eigentlich noch bis zur Rente im Wombat's arbeiten. Die hatten durchaus Angst, ihre Arbeit zu verlieren. Das war ein großer Unterschied zu uns Studis, der nochmal extra verunsichert hat. Uns war klar, dass wir nicht bis zur Rente bleiben würden.

Wenn du allein das Ergebnis dieser Auseinandersetzung betrachtest, würde ich dir Recht geben. Aber uns wurde bereits im März 2018 mitgeteilt, dass die Reinigungsabteilung zum 1. April oder 1. Mai 2018 ausgegliedert werden sollte. Das heißt, der Kampf darum begann schon 2018. Aus dieser Perspektive haben wir das Outsourcing immerhin über ein Jahr hinausgezögert.

Raphael: Genau. Du musst das in einem direkten Zusammenhang sehen: die Aufnahme der Tarifverhandlungen und das Outsourcing. Das ist eine sehr verbreitete Reaktion von Arbeitgeberseite. Das sind Punkte, wo man leider auch sehr wenig machen kann, als Betriebsrat schon gar nicht. Mittels Verhandlungen kann man den Vollzug ein bisschen in die Länge ziehen, was wir im Wombat's auch recht erfolgreich getan haben. Unterm Strich gibt es aber nur wenige erfolgreiche Arbeitskämpfe dagegen.

CL: Angenommen, ich hätte mit eurem Kampf sympathisiert, euch aber nicht gekannt: Was wäre eine gute Form von Solidarität gewesen? Wie hätte ich euren Arbeitskampf konkret unterstützen können?

Raphael: Ich glaube, man hätte uns schon viel Arbeit auch abnehmen können seinerzeit. Du hättest vorbeikommen können, um dich zu informieren und auszutauschen. Häufig gibt es in Arbeitskämpfen kleine, begleitende Aktionsgruppen von externen Leuten, in die man sich einbringen kann. Die Öffentlichkeitsarbeit ist zu einem großen Teil an uns hängen geblieben. Das hat sehr viele Ressourcen gebunden.

Dass dieser ganze Kampf vom Wombat's gedeckelt werden konnte, hat in meinen Augen auch damit zu tun, dass wir es nicht geschafft haben, dementsprechende öffentliche Entrüstung herzustellen. Wenn nicht 150, sondern 1.500 Leute vor dem Hostel gestanden hätten und das als gesellschaftlicher Kampf verstanden worden wäre, in dem es nicht um die 50 Leute ging, sondern auch um die Verteidigung von Organisierungsmöglichkeiten, Koalitionsfreiheit usw., dann wäre wesentlich mehr gegangen. Dahingehend hätten uns Leute unterstützen können, beim gemeinsamen Überlegen, wie man das weiter fasst, wie man mehr Leute erreicht.

CL: Mein Gefühl dazu wäre ja eher umgekehrt, dass der Kampf ums Wombat's eigentlich ein schönes Beispiel ist, um zu signalisieren, für wirksamen Arbeitskampf brauchst du eigentlich nicht so viel von außen. Wenn wir uns für einen Arbeitskampf entscheiden, haben wir viel selbst in der Hand.

Raphael: Ja, das würde ich so stehenlassen.

Ruth: Ich glaube auch, dass es gut war, dass wir viel selbst gemacht haben. Im Verlauf kamen verschiedene Gruppen, die uns sagen wollten, wie wir vorzugehen hätten. Da fand ich es gut, dass wir für uns selbst überlegt hatten, wie wir inhaltlich vorgehen wollen. Aber das, was uns immer motiviert hat, war tatsächlich, wenn viele Leute zu unseren Protesten kamen. Denn diese Proteste vorzubereiten und Leute einzuladen, war wirklich kräftezehrend. Es war eine Botschaft an die Arbeitgeberseite und auch an uns: ›Guck, das sind jetzt nicht nur wir Verrückten, die etwas Utopisches fordern, sondern wir haben die Unterstützung von all den Leuten, die da draußen stehen.‹

Übernehmen statt schließen!

CL: Was wäre, wenn nicht Corona gewesen wäre und das Hostel nicht geschlossen hätte? Angenommen, das Wombat's Hostel Berlin würde es heute noch geben: Wärt ihr noch dabei?

Ruth: (lacht) Hoffentlich nicht. Wir waren dabei, Leute von uns anzulernen. Die hatten Lust. Somit gab es das Potential, dass andere das Projekt weitergeführt hätten. Aber mit der nochmal gesteigerten Eskalation des neuen Managements hat das nicht mehr funktioniert.

Raphael: Es stand auch die Frage im Raum, was wir noch im Wombat's wollten. Wir haben eigentlich alles gemacht, was ein Betriebsrat machen konnte. Wir haben alle Betriebsvereinbarungen abgeschlossen und wir hatten unseren Tarifvertrag. Nach einer Übergabe hätten unsere Nachfolger das Amt ja nach ihren Vorstellungen ausfüllen können. Das ist ja ein demokratisches Amt. Außerdem waren wir auch körperlich am Ende.

CL: Zum Schluss habt ihr kurzfristig vor der Schließung den Gedanken nach einer Übernahme des Hostels durch die Belegschaft ins Spiel gebracht. War das eine realistische Option, als Belegschaft das Wombat's zu übernehmen?

Raphael: Ja. Im Rahmen der Sozialplanverhandlungen haben wir gesagt ›Wir möchten das Hostel gerne als Belegschaft weiterführen.‹ Das hat die Geschäftsführung erwidert mit ›Haha, mit euch Chaoten werde ich sicherlich nicht verhandeln oder gar an euch übergeben.‹ An der Stelle hätte sich jemand anderes einschalten müssen: die Politik oder der DGB oder wer auch immer. Hätte in dem Moment jemand gesagt: ›Das ist ein Leuchtturmprojekt, das ist uns wichtig und da müssen wir jetzt eingreifen und entsprechend öffentlich Druck aufbauen, glaube ich nicht, dass die Übernahme total unrealistisch gewesen wäre.‹

Ruth: Ich glaube auch, dass viele Beteiligte Lust darauf gehabt hätten. Wir wussten, wie dieses Hostel funktioniert. Wir haben immer gesagt, wir würden das selbst eigentlich besser hinkriegen. Wir haben ja schon die Dienstpläne selbst erstellt – eigentlich alles haben wir vorher schon gemacht.

Raphael: Ich glaube, wir hätten dann auch weitergemacht. Es wäre spannend gewesen, hätten wir die Möglichkeit gehabt, das Hostel ohne Bosse und mit der im Arbeitskampf zusammengewachsenen, teilweise auch befreundeten Belegschaft weiter zu betreiben. Wir hatten ja schon eine Vision und auch einen Plan, was man mit dem Raum hätte machen können. Manchmal, wenn wir beim Bier zusammensaßen, hatten wir die Phantasie, dass es schön gewesen wäre, wenn wir das Wombat's mit dem Charakter eines Veranstaltungshauses mit politischen Veranstaltungen weitergeführt hätten.

* Ruth Kreuzer arbeitete 2012 bis 2013 zunächst in Wien an der Rezeption des dortigen Wombat's und von 2013 bis 2019 in Berlin ebenfalls an der Rezeption (Teilzeitjob neben dem Studium); Raphael Kamps war von 2008 bis 2019 an der Rezeption des Berliner Wombat's beschäftigt (Teilzeitjob neben dem Studium).

Christian Lelek ist aktives Mitglied der FAU Berlin. Er arbeitet zur Zeit nicht für Lohn.



Solidarität erfahren. Das waren wichtige Momente, vor allem im Streik für den Tarifvertrag. Es gab große Unterschiede zwischen den Kolleg:innen. Die Hintergründe der Personen waren sehr verschieden. Aber im gewerkschaftlichen Kampf wurde sichtbar, dass wir trotz aller Unterschiede gemeinsame Erfahrungen hatten, dass allen das Geld nicht reichte und wir deshalb zusammen vor dem Betrieb standen. Das hat ein Gefühl von Miteinander und Verbundenheit erzeugt. Diese gemeinsame Erfahrung wurde immer weiter fortgeschrieben. Wenn eine Kolleg:in blöde angemacht wurde, Repression erfahren hatte, dann haben wir Formen des zivilen Ungehorsams gefunden: kollektive Krankmeldungen, verlangsames Arbeiten, andere Formen der Arbeitsverweigerung, usw. Es gab sehr schöne Erfahrungen von Solidarität.

CL: Würdet ihr Menschen, die gerade am Anfang einer Organisation im Betrieb stehen, Lektionen mitgeben können? In welche Fettnäpfchen sollte man nicht treten oder womit sollte man auf jeden Fall anfangen?

Raphael: Ich würde einen Betriebsrat gründen und zusehen, dass der sich nicht zu sehr mit sich selbst beschäftigt. Stattdessen sollte man darauf achten, die Kolleg:innen gut einzubinden. Einen Betriebsrat gründen nicht eine, zwei oder drei Personen. In der Regel gibt es im Betrieb ein Momentum, eine Unzufriedenheit in der Belegschaft. Die entscheidende Frage ist: Wie schafft es der Betriebsrat, die Leute mitzunehmen? Dazu muss der Betriebsrat als ein gemeinsames Instrument begriffen werden. In den Betriebsversammlungen wollten wir unseren Kolleg:innen Betriebsratsthemen und die Möglichkeiten, die ein Betriebsrat eröffnet, nahebringen, und deutlich machen, dass wir den Betriebsrat gemeinsam als Instrument nutzen können. Eine Betriebsversammlung kann Beschlüsse fassen. Auch wenn nicht unbedingt rechtsverbindlich, können so Aufträge an den Betriebsrat vergeben werden. Zu solch einem Verständnis und zu solch einer Betriebsratspraxis zu kommen – das sollte das Ziel sein.

Gleichzeitig ist der gesamte Tarifkampf von den gewerkschaftlich organisierten Be-

„Was die so mit uns machen, ist der reine Hohn. Erst wollen se von uns immer höhere Steuern. Und was se dann versieben, kostet unseren Lohn.“



Bewegung mit Recht, Folge 22

Klare Pflicht und wertvolles Potenzial

René Kluge* über das »kostbare« Instrument Betriebsversammlung

Wahrscheinlich haben in Deutschland noch nie so wenige Betriebsversammlungen stattgefunden wie in den letzten zweieinhalb Jahren.

Im ersten Halbjahr 2020 herrschte große Verunsicherung. Viele Betriebsräte haben ihre Betriebsversammlungen abgesagt oder verschoben. Niemand wollte seine Kolleg:innen der Gefahr einer Infektion mit dem neuen Coronavirus aussetzen. Im Mai 2020 ermöglichte die Bundesregierung mit § 129 Abs. 1 BetrVG dann erstmals die Durchführung der Betriebsversammlung »mittels audiovisueller Einrichtungen« – also per Videokonferenz. Zahlreiche Betriebsräte nutzten dieses neue Instrument. Allerdings erlebten viele Gremien – und vor allem viele Belegschaften – virtuelle Betriebsversammlungen als ungeeignete Form des Austauschs. Technische Probleme und die Sorge vor ungeschützten Verbindungen erschwerten die Nutzung. Im Sommer 2021 lief § 129 BetrVG aus. Auch das währenddessen in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz enthielt keine Nachfolgeregelung. Virtuelle BR-Sitzungen sind mittlerweile unbefristet möglich, virtuelle Betriebsversammlungen

werden aber ein reines Pandemie-Phänomen bleiben. Seit dem 17. September 2022 sind sie nun wieder möglich.¹

Keine Zeit, keine Lust, keine Idee? – Warum Betriebsversammlungen ausfallen

Zwar liegen ein maßnahmenfreier Frühling und Sommer hinter uns, aber die letzten Monate waren für die meisten Betriebsräte geprägt von Wahlen und dem Aufbau des neuen Gremiums. Nicht selten musste auch deswegen die eine oder andere Betriebsversammlung ausfallen.

Sind es also vor allem äußere Gründe, die Betriebsräte davon abhalten, Betriebsversammlungen durchzuführen? Natürlich gibt es Betriebsräte, die Betriebsversammlungen sehr ernst nehmen und schon lange die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen haben, um in jedem Quartal eine Versammlung zu realisieren – so wie es § 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zwingend vorsieht. Doch für viele Betriebsräte sind Betriebsversammlungen eher ein notwendiges Übel. Neben allen anderen Aufgaben auch noch vier Mal im Jahr ein großes Treffen für alle Kolleg:innen zu organisieren, halten sie für zeitlich nicht machbar. Hinzu kommen weitere Hürden: Vor der versammelten Belegschaft zu stehen und einen Tätigkeitsbericht zu halten, ist nicht wenigen unangenehm. Die Kolleg:innen wissen die Arbeit der Betriebsräte nicht immer zu schätzen. Laute Kritik auf der Betriebsversammlung kann einen ganz schön mitnehmen. Vielleicht noch schlimmer ist es, wenn ein großer Teil der Kolleg:innen gar nicht erst zur Betriebsversammlung erscheint. Und dann ist da ja auch noch der Arbeitgeber, der Betriebsräten bei der Organisation der Versammlung gerne mal Steine in den Weg legt: Kosten nicht tragen will, Räume nicht stellt, Freistellungen erschwert etc. Bei all dem kann man es vielleicht verstehen, dass aus den vorgesehenen mindestens vier Betriebsversammlungen pro Jahr in einigen Betrieben auch mal drei, zwei oder nur eine wird.

Achtung: Betriebsversammlungen sind gesetzliche Pflicht

Auch wenn die Gründe verständlich sind – das Ausbleiben von Betriebsversammlungen ist keine Option! Pro Quartal eine Betriebsversammlung zu organisieren, gehört zu den zentralen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten jedes Betriebsrates. Kommt er dem nicht nach, so kann dies eine Auflösung des Betriebsrates nach § 23 Abs. 1 BetrVG nach sich ziehen. In der Vergangenheit haben Arbeitgeber vermehrt solche Anträge bei den Arbeitsgerichten gestellt.

In jedem Handbuch wird man zudem den Hinweis finden, dass Betriebsversammlungen ein wichtiges Instrument der Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates sind. Das stimmt, aber Betriebsversammlungen sind weit mehr als das: Sie sind die Voraussetzung dafür, dass betriebliche Mitbestimmung als demokratische Institution im Betrieb überhaupt funktioniert. Im Unterschied zu den historischen Vorbildern der Betriebsräte, den Arbeiterräten aus der Novemberrevolution, haben Betriebsräte kein imperatives Mandat. Das bedeutet: Mit der Betriebsratswahl übertragen die Arbeitnehmer:innen einmalig ihre Mitbestimmungsrechte auf das Gremium

und müssen die kommenden vier Jahre darauf vertrauen, dass der Betriebsrat ihre Rechte pflichtbewusst und in ihrem Interesse wahrnimmt. Die Belegschaft ist rechtlich kaum in der Lage, zwingend auf den Betriebsrat einzuwirken. Um dieses repräsentative Defizit auszugleichen, ist es das Mindeste, dass der Betriebsrat in regelmäßigen Abständen die Belegschaft über sein Handeln informiert, Rechenschaft vor seinen Wähler:innen ablegt und sich anhört, welche Forderungen, Ideen und Probleme die Kolleg:innen ihm mit auf den Weg geben wollen. Betriebsratsarbeit ohne oder mit zu wenig Austausch mit der Belegschaft endet unweigerlich in undemokratischem Verhalten.

Die Betriebsversammlung als zentraler Bestandteil der BR-Arbeit

Betriebsräte sollten Betriebsversammlungen nicht als Beiwerk, sondern als Zentrum ihrer betrieblichen Arbeit verstehen. Belegschaften und einzelne Arbeitnehmer:innen dürfen sie an diese Pflicht erinnern. Nach § 43 Abs. 4 BetrVG haben die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften das Recht, beim Betriebsrat eine Betriebsversammlung zu beantragen, sofern im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung durchge-



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

Aktivitäten aus der Belegschaft zeigen vor allem auch dem Arbeitgeber, dass ein großes Interesse an Betriebsversammlungen besteht. In der Folge wird es für den Betriebsrat umso leichter, Betriebsversammlungen mit allem, was dazugehört, gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

Frei in der Form, seid kreativ!

Betriebsversammlungen müssen nicht in Form einer frontalen Vortragsveranstaltung stattfinden. Der Betriebsrat ist frei darin, ein Veranstaltungskonzept zu wählen, das ihm und seiner Belegschaft am ehesten liegt. Wichtig sind gute Möglichkeiten des Aus-



führt worden ist. Ebenso kann ein Viertel der Belegschaft beim Betriebsrat eine zusätzliche Betriebsversammlung beantragen – eine solche Versammlung gilt dann allerdings nicht als Arbeitszeit (vgl. § 44 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

Weitgehend unbekannt ist auch die Regelung in § 86a BetrVG, wonach jede:r einzelne Arbeitnehmer:in das Recht hat, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wenn fünf Prozent der Belegschaft den Vorschlag unterstützen, muss der Betriebsrat ihn auf einer seiner Sitzungen beraten. Das kann alles Mögliche sein, unter anderem auch die Einberufung und Planung der nächsten Betriebsversammlung.

Falls im aktuellen Jahr noch keine drei Betriebsversammlungen im eigenen Betrieb stattgefunden haben, reicht das schon aus, um den Betriebsrat in die Pflicht zu nehmen. Es braucht aber nicht nur Druck, sondern auch solidarische Unterstützung. Belegschaften können und sollten hier gezielt Verantwortung übernehmen und dem Betriebsrat dabei helfen, eine Betriebsversammlung zu planen und durchzuführen. Die Belegschaft kann dem Gremium Themen für die Tagesordnung vorschlagen, eigene Beiträge einbringen und vorbereiten oder Werbung für die Betriebsversammlung machen und dafür sorgen, dass viele Kolleg:innen teilnehmen.

tausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft sowie der Kolleg:innen untereinander. Dazu gehören unbedingt auch partizipative Elemente: Abfragen mit Karten, Punkten oder Bällen, das Erarbeiten von Ideen und Vorschlägen in Gruppen oder auch einfach nur das bewusste Einplanen von Pausen, um den Kolleg:innen die Gelegenheit zu geben, das Gehörte untereinander zu beraten.

Betriebsräte und Belegschaften sollten sich bewusst machen, wie kostbar Betriebsversammlungen sind. Im Kontext kapitalistischer Betriebe, in denen alles Handeln der Verwertungslogik unterliegt, haben Betriebsräte die Möglichkeit, einen Raum zu schaffen, in dem es nur darum geht, sich frei mit allen Kolleg:innen über (betriebs)politische Themen auszutauschen und Pläne zu entwerfen – und das alles in der bezahlten Arbeitszeit. Diese Räume müssen unbedingt gepflegt, konstruktiv gestaltet und bestmöglich genutzt werden.

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

Anmerkung:

¹ In den vergangenen Jahren und auch jetzt steht es Betriebsräten aber jederzeit offen, Betriebsversammlungen trotzdem in Präsenz abzuhalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mögliche Extrakosten durch größere Räume und andere Infektionsschutzmaßnahmen zu tragen.

PROKLA
ZEITSCHRIFT FÜR **Seit 1971**
KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT

Einzelheft: ca. 176 S., € 15,-

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

Schwerpunkthemen

- Nr. 202: Green New Deal!? (1/2021)
- Nr. 203: Die USA vor, mit und nach Trump (2/2021)
- Nr. 204: Vergessenes Land? (3/2021)
- Nr. 205: Gesundheit mit System (4/2021)
- Nr. 206: Corona und die Folgen (1/2022)
- Nr. 207: Gesellschaftskritik und sozialistische Strategie (2/2022)
- Nr. 208: StaatsKapitalismus (3/2022)

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

contrast
zeitung für selbstorganisation

457 39. JAHRGANG OKTOBER 2022 4,50 EUR
PROJEKTE GENOSSENSCHAFTEN BIOTONNE KUNST & KULTUR



SCHWERPUNKT
Selbstorganisation
von Geflüchteten
www.contraste.org

Keine Atempause...? Oder Zeit zum Luftholen!

Sozialismus, Existenzgeld und Erwerbslosenbewegung – von Harald Rein*

Einleitend sei die Behauptung gestattet, dass sich zwischen der Alltagspolitik einer linken Gruppe im Stadtteil und ihren Vorsätzen, etwas an der kapitalistischen Realität grundlegend zu verändern oder sie doch zumindest anzukratzen, oft riesige Lücken auftun. Egal, ob es gegen Klimabelastung, Mietendruck, Erwerbslosigkeit, Rassismus oder andere Verwerfungen des Kapitalismus geht, fehlt es nicht selten an Zeit, Kraft und Muße, über den eigenen politischen Tellerand zu blicken. Die Probleme im Stadtteil, immer neue Aktionen mit einer geringen Anzahl an Aktiven lassen kaum Zeit, die eigenen Erfolge oder Misserfolge politisch einzuordnen und daraus mögliche Konsequenzen zu ziehen. Es gibt immer etwas anderes zu tun: hier ein Flugblatt, dort eine Kundgebung, wer meldet die Demo an, wer beteiligt sich an einer Sprühaktion usw. Getreu dem alten Motto der Band Fehlfarben »Keine Atempause – Geschichte wird gemacht«. Aber wird wirklich Geschichte gemacht? Oder werden wir nicht unwissentlich selbst Teil kapitalistischer Vereinnahmungen, die unseren Protest und unsere Hinweise auf Ungerechtigkeiten aufnehmen, verwerten und da, wo es nicht möglich ist, unterdrücken? Welche Bedeutung hat denn eine Erwerbslosenbewegung, die sich nur auf ihren Kontext beschränkt, sich gegen die Anmaßungen von Politik und Jobcenter wehrt? Im besten Fall können für Einzelne über Widerspruchverfahren oder Aktionen im Jobcenter z.B. Kürzungen des Regelsatzes und Sanktionen verhindert oder für manche überhaupt erst der Zugang zum Jobcenter erreicht werden. Der kollektive Gedanke wird dadurch gestärkt, was gut für das jeweilige Bewusstsein und für künftigen Widerstand ist, aber letztendlich wird nur das gültige bürgerliche Recht durchgesetzt oder bei begründetem Zweifel an das Bundesverfassungsgericht weitergeleitet. Der Kapitalismus reguliert seine Regime selbst!

Anhand der Entwicklung der Erwerbslosenbewegung lassen sich Probleme und Widersprüche identifizieren, die auch heute

noch in Gruppen mit anderen politischen Schwerpunkten ähnlich verlaufen.

Als sich 1982 die Erwerbslosenbewegung formierte, herrschte eine große Euphorie unter den beteiligten Gruppen und Einzelpersonen. Die Beratungstätigkeit war damals nur eine von vielen Aktivitäten. Für die meisten Initiativen war Armut, Erwerbslosigkeit und die eigene finanzielle Misere ursächlich mit der kapitalistischen Art des Produzierens verbunden. Auch wenn die Basis des politischen Kampfes in der eigenen Stadt lag, war es Konsens, dass dem Kampf gegen sozialstaatliche Angriffe auch eine gesamtgesellschaftliche Perspektive beigegeben werden muss. Diese Einstellung entwickelte sich aus der Debatte, ob eine der zentralen Forderungen das Recht auf Arbeit oder das Recht auf Einkommen umfassen soll. Insbesondere Frauen aus den damaligen Sozialhilfeinitiativen und Aktivist:innen der unabhängigen Erwerbslosengruppen und prekär Beschäftigte (damals sogenannte Jobber:innen) setzten inhaltliche Impulse für eine egalitär inspirierte, systemumwälzende Forderung nach Existenzgeld. Ähnlich wie ein bedingungsloses Grundeinkommen (BGE) ist es uneingeschränkt zu gewähren, ohne Bedürftigkeitsprüfung auszusuchen, an keinen Zwang zur Arbeit oder zu ähnlichem gebunden und muss sowohl die Existenz sichern als auch gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Im Unterschied zu vielen anderen BGE-Ansätzen lag und liegt dem Existenzgeld die grundsätzliche Einschätzung zu Grunde, dass der Kapitalismus keine ökonomische und politische Basis für die Alternative einer besseren Gesellschaftsordnung bietet.

Mittlerweile hat sich, nach der Niederlage im Kampf zur Verhinderung der Einführung des Hartz IV-Regimes, der politische Charakter der Erwerbslosenbewegung stark verändert. Reformbestrebungen für einen erhöhten Regelsatz und der Kampf gegen ausufernde sozialstaatliche Restriktionen stehen im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen, die meist in den Beratungsstellen und vor Gericht ausgetragen werden. Einzig der

paritätische Wohlfahrtsverband ist gern gesellener Interviewpartner oder Talkshowgast, wenn es um das Thema Arbeitslosigkeit und Armut geht. Der eingegengte Blick auf die Beratungstätigkeit, verbunden mit dem scheinbar geringen Organisations- und Demonstrationswillen armer Leute, hat zu einem politischen Stillstand einer vormals recht agilen Erwerbslosenbewegung geführt, der durch den kapitalistischen Umbau der



Arbeitswelt in den letzten beiden Jahrzehnten noch verstärkt wird. Aber auch die Debatte über Existenzgeld als Alternativkonzept zu einer autoritären Sozialstaatspolitik tritt auf der Stelle. Nicht gelungen ist es, den verbindenden Charakter der Forderung nach einem Existenzgeld zu transportieren, sie in eine antikapitalistische Agenda einzubetten und weiterzuentwickeln, damit sie überhaupt Wirkung entfalten kann. Auch deshalb sehen große Teile innerhalb der BGE-Community diese nur noch als Realpolitik. Öffentliche Bekundungen zum BGE sind dominiert von Positionen, die davon ausgehen, mit einem Geldbetrag allein könnte ein gutes Leben im Kapitalismus möglich sein, sei es über regelmäßige Verlosungen oder über Petitionen bzw. Volksbegehren. Herrschaftsverhältnisse, Ausbeutungsstrukturen und überhaupt Kapitalismuskritik spielen keine Rolle mehr. Gleichzeitig ist das Existenzgeld als revoluti-

onäre Zielbestimmung innerhalb der Erwerbslosenbewegung und auch in anderen Bewegungen über die Alltagsroutine hinaus kaum noch bekannt und hat fast keine Anknüpfungen an andere politische Initiativen, obwohl sie sich gegenseitig benötigen.

Es soll hier nicht behauptet werden, dass mit einer genaueren strategischen Perspektive fortschrittlicher Politik automatisch die linke Tristesse beendet werden kann.

Aber ohne eine breite Debatte darüber, was linke Gruppen sich (über das »gegen« hinaus) vorstellen, werden wir noch weiter ins Abseits rutschen. Wie könnte eine andere Gesellschaft aussehen? Gibt es für deren Gestaltung emanzipatorische Prinzipien? Können wir uns überhaupt auf gemeinsam zu erkämpfende Alternativen einigen? Und wie wollen wir den weiteren Weg gestalten? Auf diese Fragen müssen wir Antworten finden. Innerhalb der linken Bewegung mangelt es an überzeugenden Alternativerzählungen, was auch im Zusammenhang mit negativen Erfahrungen realsozialistischer Praktiken steht, aber auch mit vielen Erkenntnissen über revolutionäre Erhebungen, die nicht selten in Diktatur oder ähnlichen undemokratischen Verhältnissen endeten. Hoffnungsvoll stimmt, dass es in den vergangenen Jahren wieder Versuche gegeben hat, eine Debatte über Wege zu und Umrissen für eine andere Gesellschaftsformation zu initiieren.

Hierbei handelt es sich um aktuelle Ansätze unter Labeln wie Sozialismus oder Ökosozialismus, die eine systemische Alternative gegen diffuse emanzipative Orientierungen aufbieten wollen. Dabei müssen diese Vorstellungen nicht nur historische Irrungen berücksichtigen, sondern sind auch mit Positionierungen eines demokratischen Sozialismus etwa in den USA, der auffallende Ähnlichkeit mit älteren sozialdemokratischen Versprechen aufweist, konfrontiert – um nur einige der drängenden Fragen an sie zu nennen. Dennoch erscheint die begonnene Sozialismus-Debatte substantiell wichtig und könnte Teil einer neuen linken Perspektivbestimmung sein.

Es wäre an der Zeit, diese Überlegungen und Konzepte mit der Alltagspraxis sozialer Bewegungen in Bezug zu setzen und zusammen auf ihre Plausibilität zu hinterfragen. Herauskommen könnten nicht nur spannende Diskussionen, sondern auch positive Auswirkungen auf Theoriefindung wie Praxisentwicklung.

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

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Wir gratulieren zum Jubiläum!



Heide Gerstenberger / Ulrich Welke
Auf den Wogen von Meeren und Mächten
2022 – 308 Seiten – 30,00 €
ISBN 978-3-89691-071-4



Michael Heinrich
Die Wissenschaft vom Wert
Die Marxsche Kritik der politischen Ökonomie zwischen wissenschaftlicher Revolution und klassischer Tradition
2022 – 422 Seiten – 35,00 €
ISBN 978-3-89691-454-5



Christin Jänicke / Benjamin Paul-Siewert (Hrsg.)
30 Jahre Antifa in Ostdeutschland
Perspektiven auf eine eigenständige Bewegung
Mit einem Vorwort von Manja Präkels
5., erweiterte und korrigierte Auflage
2022 – 218 Seiten – 20,00 €
ISBN 978-3-89691-102-5



Kai Lindemann
Die Politik der Rackets
Zur Praxis der herrschenden Klassen
2022 – 155 Seiten – 16,00 €
ISBN 978-3-89691-067-7



Hungerstreik für Lohnzahlung

Ein Beispiel aus der boomenden Bauwirtschaft Deutschlands – Von Gaston Kirsche*

»Hungerstreik« stand gesprüht auf zwei Bettlaken, gehalten von einer Gruppe von 13 Bauarbeitern, die auf dem Dach einer früheren Lagerhalle der Brauerei Holsten standen. Ohne Schutzkleidung, in persönlichen Klamotten, aber immerhin alle mit Bauhelmen. Gut zu sehen aus den oberen Stockwerken des angrenzenden Neubaugebietes »Neue Mitte Altona«. Eine Anwohnerin, die anonym bleiben will, machte am 23. Juli morgens um sieben Uhr früh Fotos und benachrichtigte die Polizei: Denn während sich die Gruppe auf dem Dach aufhielt, setzte eine andere Baukolonne unten am Haus die Abrissarbeiten fort. »Über den Umweg über die Initiative Prellbock Altona hat uns das Foto mittags erreicht«, schildert Theo Bruns von der Holsten-Areal-Initiative »knallt am dollsten« dem Autor, was passierte: »Wir sind dann gleich auf das Gelände gegangen, wurden dort aber von der Security verscheucht. Von der Dachbesetzung und Hungerstreikaktion war nichts mehr zu sehen. Kontakt zu den Arbeitern haben wir nicht herstellen können.«

Das Holsten-Areal ist 8,6 Hektar groß. Bis 2019 war hier der Produktionsbetrieb der Holstenbrauerei. Morgens roch es im Viertel ringsherum nach Maische, das Betriebsgelände war riesig. Die Bierproduktion wurde nach Hausbruch an den südlichen Stadtrand von Hamburg verlagert, das Gelände für 150 Millionen Euro gewinnbringend an die Gerchgroup verkauft – die Stadt Hamburg hatte 2016 auf ihr Vorkaufrecht verzichtet, der private Verkauf führte dazu, dass die Brauerei die Produktion nicht wie angekündigt nach Niedersachsen verlagerte, sondern mit den Verkaufserlösen ein neues Grundstück in Hamburg erwarb. 186.900 neue Quadratmeter Geschossfläche sollen nun auf dem Holsten-Areal entstehen und 6.300 Quadratmeter Geschossfläche in alten Industriegebäuden saniert werden – für mehr als 1.200 Wohnungen Kitas, Geschäfte, Büros und einen Handwerkerhof.

Durch den vierfachen Verkauf des Geländes an wechselnde Investoren, die auf die Erzielung einer maximalen Rendite ausgerichtet sind, ist der Grundstückspreis mittlerweile von 150 auf 360 Millionen Euro in die Höhe geschossen. In der Folge sind bei den zwei Dritteln nicht geförderter Wohnungen exorbitante Mieten von 20 Euro netto kalt pro Quadratmeter und mehr zu erwarten, kalkulierte die Holsten-Areal-Initiative »knallt am dollsten« bereits 2021 in einer Veranstaltungseinladung. Beim Bauinvestor klingt das viel blumiger:

»Die Quartiersentwicklung Holsten Quartier ist Bestandteil eines der wichtigsten zukunftsweisenden städtebaulichen Projekte der Stadt Hamburg«, so die Adler Group in einer Präsentation des Vorhabens: »Im Herzen von Altona entwickelt die Adler Group ein neues Quartier, das Wohnen, Arbeiten und Leben unter dem Fokus der Nachhaltigkeit miteinander vereint«. Da ist die Rede von der Nutzung »regenerativer Energiequellen wie z.B. Photovoltaikanlagen und Geothermie«. Passgenau zur Bewerbung der kaufkräftigen urbanen Mittelschicht werden »fortschrittliche Mobilitätskonzepte wie E-Mobilität, Carsharing, Lastenfahräder und Elektroladestellen« verschprochen im »innovativen ganzheitliche Konzept des Quartiers«: »Über 100.000 m² neue Wohnflächen war-

ten auf Altona« – aber zuerst muss abgerissen und neu gebaut werden. Jahrelang passierte aber erstmal nichts auf dem Gelände. Derzeit läuft immer noch der Abriss.

Die Holsten-Areal-Initiative »knallt am dollsten« begleitet die Bauaktivitäten kritisch und fordert die Kommunalisierung des Geländes, damit dort sozial verträglich und klimagerecht gebaut werden kann statt gewinnorientiert. Schon beim Abriss wird offensichtlich nicht nur an den Löhnen, sondern auch an der Umweltverträglichkeit gespart: »Wir wissen außerdem, dass der Abriss nicht wie ursprünglich geplant vonstatten geht, so wurde der Bauschutt nicht wie angekündigt in den Hallen zwischengelagert, Staubfahnen ziehen über das gesamte Gelände und beeinträchtigen Anwohner:innen und die angrenzende Theodor-Haubach-Schule«, berichtet Theo Bruns im Gespräch: »Ob Schadstoffe wie Asbest regelkonform



entsorgt wurden, wissen die Götter, und darüber, wie es um Arbeitsbedingungen und pünktliche Entlohnung konkret aussieht, können wir derzeit nur spekulieren.«

Aber die Initiative ging zum Baugelände, fragte nach – und erfuhr zumindest etwas Genaueres zur Dachbesetzung: Der zuständige Bauleiter des Abrissunternehmens Freimuth, Torsten Klein, bestätigte der Initiative gegenüber telefonisch, dass die Dachbesetzung und der Hungerstreik der Arbeiter aufgrund nicht bezahlter Löhne stattgefunden hat. »Dies gehört im Geschäftsmodell des Investors Adler bundesweit zum System, wie zuletzt die ARD-Story »Der Immobilienpoker« eindrucksvoll belegt hat«, so Theo Bruns: »Das dreckige Geschäft dabei Subunternehmen von Subunternehmen überlassen bleibt, deren Arbeitende für gewöhnlich zu den Schutzlosesten gehören, ist ebenfalls Teil der Perfidie.«

Infolge der Meldungen der Initiative auf Twitter kam heraus, dass es zeitgleich eine parallele Aktion in Düsseldorf in der Mathildenstraße gab, auf einer Baustelle eines anderen Immobilienunternehmens. Da das dortige Transparent genau so aussah wie das auf dem Holsten-Areal, schien es eine koordinierte Aktion gewesen zu sein. Und, Überraschung: Auf dem Dach ist auch der Schriftzug der Firma SAR-Industrieservice zu sehen, so Bruns im Gespräch mit dem Autor: »Bei dieser Firma soll es sich um das Subunternehmen handeln, welches die Löhne nicht gezahlt hat«, so Bruns, der dort telefonisch nachfragte: »Ich habe angemerkt, dass es ja auch im Interesse von SAR liegen müsse, die Meldung richtig zu stellen, wenn sie nicht stimmen sollte. Mir wurde ein Rückruf in Aussicht gestellt, der aber unterblieben ist.«

Der Hintergrund der Protestaktion der Bauarbeiter auf verschiedenen Baustellen in

Hamburg und NRW scheint geklärt: Es handelt sich um rumänische Bauarbeiter, die bei einem Subunternehmen von SAR-Industrieservice angestellt sind. »Dieses konnte die Löhne nicht mehr zahlen, weil es seinerseits von SAR nicht bezahlt wurde«, so Theo Bruns: »Das System ist also, das Subunternehmen des Subunternehmens zahlt nicht und den Letzten in der Kette beißen die Hunde, während die Konzerne an der Spitze der Kette sich als Unbeteiligte darstellen«. Das System der Subunternehmen ist eigentlich für die Auslagerung einzelner Gewerke an spezialisierte Unternehmen gedacht, wird aber oft für Lohndumping genutzt: Wie in diesem Fall durch die mehrfache Herabstufung bis runter ins Sub-Sub-Subunternehmen: »Die Kette beginnt mit der Adler Group und ihrer Tochtergesellschaft Consus Real Estate, der formellen Eigentümerin des Holsten-Areals, über das Abrissunternehmen



Freimuth, das Subunternehmen SAR Industrieservice, bis hin zum rumänischen Sub-Sub-Unternehmen GM Industrieservice SRL«. Firmensitz der GM Industrieservice SRL ist die westrumänische Stadt Timișoara, Temeswar. Der Chef von GM Industrieservice SRL hatte rund 70 Bauarbeiter aus Rumänien angestellt. Er wartete bis zum Hungerstreik seiner Angestellten vergeblich auf rund eine Million Euro von SAR-Industrieservice aus Essen. »Der Hungerstreik wurde denn auch vom Sub-Sub-Arbeitgeber inszeniert«, so Tanja Chawla zum Autor. Die Hamburger DGB-Vorsitzende hat »versucht, mehr über die Hintergründe zu erfahren und in Kontakt zu kommen, was nicht so einfach war«. Zuvorderst hat sich Tanja Chawla per Twitter mit den Kollegen solidarisiert. »Der IG BAU ist es in Düsseldorf gut gelungen, Kontakt aufzunehmen«, erklärte Chawla dem Autor: »Dabei wurde auch deutlich, dass die rumänischen Kolleg:innen ihr Geld inzwischen teilweise bekommen, aber einige durch die Aktion ihren Job verloren hatten«. Während die Kolleg:innen zurück nach Rumänien fahren mussten, akquiriert ihr Chef neue Aufträge – ab jetzt vermutlich nicht mehr von SAR-Industrieservice aus Essen.

Stefan Lührs, Geschäftsführer des Abrissunternehmens Freimuth, wird vom Hamburger *Elbe Wochenblatt* am 6. August mit der Aussage zitiert, die Zahlungsverpflichtungen eingehalten und pünktlich bezahlt zu haben: »Wir haben die Zusammenarbeit mit dem Subunternehmen eingestellt, bis sich der Sachverhalt vollständig aufgeklärt hat.«

Die auf dem Bau übliche Weitergabe von Arbeiten an Subunternehmer kann auch reguliert ablaufen, erklärt Katrin Brandt dem Autor: »Es gibt grundsätzlich die Pflicht des Auftraggebers, zu prüfen, ob der Auftragnehmer Lohnsteuer abführt«, so die Geschäfts-

führerin des alternativen Bauträgers Statbau Hamburg Stadtentwicklungsgesellschaft mbH: »Dafür gibt es eine Freistellungsbescheinigung, die vom Auftragnehmer angefordert werden kann und die bestätigt, dass Lohnsteuer abgeführt wird, das verlangen wir auch immer.«

Wo aber bei Statbau soziale Verantwortung zählt, kann es auch um Lohndumping und Umgehung des Arbeitsschutzes gehen: »Das ist ein grundsätzliches Problem, das nicht nur bei Adler auftritt«, so Katrin Brandt: »Es ist durchaus üblich, dass ein Bauvorhaben an einen Generalunternehmer gegeben wird und der dann Subunternehmen für etwa Malerarbeiten oder Putz oder Trockenbau beauftragt«. Grundsätzlich werde es dann für den Bauherrn schwieriger nachzuprüfen, ob die Arbeitsverhältnisse auch bei den Subs okay sind. »Wir schreiben deshalb in jeden Vertrag rein, dass Subunternehmen benannt werden müssen und diese auch bestimmte Unterlagen genau wie der Hauptauftragnehmer beibringen müssen«, so Katrin Brandt.

Auf dem Holsten-Areal geht es nicht um nicht-gewinnorientierte Wohnprojekte, sondern um maximale Rendite. Und das auch noch seitens eines Bauinvestors, der mit massiven Vorwürfen der Bilanzmanipulation im Stile des Wirecard-Konzerns und konstant sinkenden Aktienkursen zu kämpfen hat – der Markt regelt mal wieder nichts: »Der jetzige Vorfall bestätigt die desaströsen Zustände auf dem Holsten-Areal, das aktuell noch dem finanziell angeschlagenen Investor Adler Group und seinem Projektentwickler Consus Real Estate gehört«, so die DGB-Vorsitzende Chawla gegenüber dem Autor: »Das ganze Bauprojekt auf dem Areal, auf dem eigentlich 1.300 neue Wohnungen entstehen sollten, stockt seit Jahren«. Der Hamburger Senat hatte deswegen schon vor dem Vorfall Interesse bekundet, das Holsten-Areal zurückzukaufen. »Der DGB Hamburg begrüßt dies«, betont Tanja Chawla: »Die Stadt braucht dringend mehr Wohnungen, auch in niedrigeren und mittleren Einkommenssegmenten – Baugrund, insbesondere in so guter Lage, sollte nicht zum Spekulationsobjekt verkommen.«

Von staatlicher Seite gibt es aber auch auf privaten Baustellen Kontrollmöglichkeiten: »Natürlich können auch die Arbeitsverhältnisse vor Ort geprüft werden – etwa durch den Zoll, ob die Arbeitnehmer angemeldet sind«, betont Katrin Brandt: »Die Berufsgenossenschaft kann die Baustelle besichtigen und überprüfen, ob Arbeitsschutz beachtet wird, da gibt es Handlungsmöglichkeiten«. Die Bauwirtschaft boomt. Aber während der Corona-Pandemie wurden die Kontrollen sogar noch runtergefahren. Dem hält die Hamburger DGB-Vorsitzende mit Blick auf das Holsten-Areal entgegen: »Die Stadt muss sicherstellen, dass auf den Baustellen in Hamburg Arbeitnehmer:innenrechte eingehalten werden, dazu braucht es konsequente Kontrollen«. Auf dem Holsten-Areal wurde offensichtlich zu wenig kontrolliert – kein Einzelfall, aber diesmal durch die Aktivitäten der engagierten Holsten-Areal-Initiative »knallt am dollsten« publik geworden.

* Gaston Kirsche, so sein Pseudonym, trat 1984 in die IG Druck & Papier ein, arbeitete bis 1990 als Drucker, danach als Verlagsmitarbeiter bei der Zeitschrift Konkret und später der taz, seit 2019 als Verwaltungsangestellter. Gewerkschaftlich ist er bei ver.di aktiv und in der außerparlamentarischen Linken, außerdem ist er als freier Journalist tätig und lebt mit Frau und zwei Töchtern in einer selbstverwalteten Wohngenossenschaft.

Streikwelten, die sich aufeinander zu bewegen

Wie der 8. März 2022 feministische und gewerkschaftliche Streikstrategie weiterentwickelt hat

Am 8. März 2022 wurde erfolgreich ein ernstzunehmendes Experiment für die deutsche Streikgeschichte durchgeführt: In der Tarifausinandersetzung der Sozial- und Erziehungsberufe (SuE) hat ver.di den internationalen Frauentag als zentralen Streiktag gewählt und zum feministischen Streiken aufgerufen. Über 22.000 Streikende sind bundesweit dem Aufruf im Rahmen ihres Tarifikampfes an diesem historischen Tag gefolgt. Hervorzuheben ist, dass mit ihnen zusammen noch mal ebenso viele Aktivist:innen – über 27.000 – der bundesweiten Vernetzung feministischer Streikgruppen auf der Straße waren und die Beschäftigten mit solidarischen oder sogar gemeinsam organisierten Aktionen unterstützt haben. Dies erzeugte die notwendige gesellschaftliche Aufmerksamkeit und stärkte die Verhandlungsposition von ver.di nachhaltig. Es ermöglichte aber vor allem die Begegnung und den produktiven Austausch zwischen kulturell unterschiedlichen Streikwelten, auf dem es nun weiter aufzubauen gilt.

Fleißarbeit Kooperationsversuche

Spontan war am gemeinsamen feministischen Streiktag wenig, denn möglich waren diese Schritte hin zu einer gemeinsamen Streikpraxis nur durch die beharrliche bundesweite wie regionale Vernetzungs- und Vermittlungsarbeit von Akteur:innen, die in beiden Welten »zu Hause« waren, im Vorfeld. Sie arbeiteten sich nicht an den Schwierigkeiten einer solchen Kooperation ab, sondern suchten lösungsorientiert durch Fragen in zwei Richtungen das zum damaligen Zeitpunkt Machbare zu erreichen: Wie können feministische Themen in der Gewerkschaftswelt als solche explizit benannt werden – und: Wie kann die diskursive und bewegungsorientierte Kraft feministischer Netzwerke sich konkreter an sozialen und gewerkschaftlichen Kämpfen beteiligen?

Um rechtliche wie kulturelle Vorbehalte abzubauen, war es ebenso zentral, den Begriff *feministisch streiken* im Gewerkschaftsalltag zu etablieren sowie den Fokus auf eine gemeinsame Streikplanung zum 8. März im Rahmen einer Tarifrunde zu legen. Erfolgreich wurde dies jedoch nur durch den selbstorganisierten Austausch zwischen den verschiedenen Akteur:innen. Durch die Etablierung offener, regelmäßig stattfindender digitaler Treffen konnte darüber hinaus nicht nur die Kampagnenplanung besprochen werden, sondern es konnten insbesondere Kooperationschwierigkeiten kollektiv angegangen werden. In einer bundesweiten Auseinandersetzung mit sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen ist dies nicht zu unterschätzen, denn es bedeutete, auch lokale Gruppen mitnehmen zu können, bei denen die Vernetzung erst zu einem späteren Zeitpunkt anzog oder völlig schleppend blieb.

Zentrale Ansatzpunkte von ver.di: Streikstrategie und Öffentlichkeitskampagne

Seitens ver.di ist mit dem gemeinsamen Streiktag der Versuch unternommen worden, sich eine feministische Analyse anzueignen und sich einer kreativen und politischen Streikstrategie jenseits der traditionellen Tarifrundenlogik im öffentlichen Dienst anzunähern (siehe auch den Beitrag von Julia Dück im *neuen deutschland* vom 4. März 2022). Das ist im Rückblick auf die letzten

SuE-Tarifrunden 2009 und 2015 nur folgerichtig. Denn der ökonomische Druck lief bekanntlich ins Leere und insbesondere die Solidarität der Eltern ließ schneller nach als erwartet. So war in der Tarifrunde 2022 bereits eine begleitende Öffentlichkeitskampagne angelegt, die die breite gesellschaftliche Unterstützung aufzeigen und politische Entscheidungsträger:innen adressieren sollte. Dies bot gute Ansatzpunkte für weitergehende feministische Unterstützung vor Ort: Über das bloße Einsammeln von Solidaritäts-Erklärungen hinaus sollte es doch möglich sein, diejenigen Gruppen und Akteure lokal miteinander zu vernetzen, die traditionell den 8. März öffentlichkeitswirksam begehen wollten – quasi eine gegenseitig verstärkende Kraft für Streikveranstaltungen und Kundgebungen gleichermaßen.

Dass diese Rechnung aufging, lässt sich insbesondere an der Berichterstattung in der Tagesschau feststellen: In den Anfängen des Ukraine-Kriegs wäre ein normaler Arbeitskämpftag in der Berichterstattung untergegangen. Da es aber mittlerweile zum guten Ton gehört, etwas zum 8. März zu berichten, sicherte man sich hierdurch Aufmerksamkeit: »Laut ver.di sind von der Tarifausinandersetzung vor allem Frauen betroffen, es geht deswegen auch um Gleichberechtigung. Dass sie gerade heute am Weltfrauentag auf die Straße gehen, ist kein Zufall. Denn mehr als 90 Prozent der Beschäftigten in diesen Berufen sind Frauen.« (tagesschau vom 8. März 2022)

Selbst als die Verhandlungstermine aufgrund der Corona-Pandemie nach hinten verlegt wurden, hielt ver.di am 8. März als zentralem Aktionstag fest. Damit wurde gleich zu Beginn einer sonst sehr traditionsreichen wie trägen Tarifrunde frischer Wind zugefügt: Der Streiktag war nach dem erklärten Scheitern der ersten Verhandlung offiziell elf Tage vorher bekannt – und begann nicht betriebsnah, sondern direkt in aller Öffentlichkeit. Ein Schema, das auch für die späteren Mai-Streiktage beibehalten wurde – hier wurden die Streiktage bereits im April verkündet. Eine sinnvolle Streikstrategie, denn so konnten sich Eltern wie Beschäftigte auf einen Streik einstellen, der sich weniger um Streikbrecher:innen sorgen muss als um die öffentliche Meinung. Zentrale Frage zur Vorbereitung dieser Kämpfe sollte daher sein, wie man diese gesellschaftliche Unterstützung aufbaut und absichert. Das geht einher mit der Streikbereitschaft der Beschäftigten: Diese steigt, wenn ihr Care-Ethos in der Streikorganisation ernst genommen wird, d.h. wenn sie deutlich machen können, dass sie streiken, weil es nicht mehr anders geht, sie sich dabei aber weiter dem Wohl ihrer Klient:innen verpflichtet fühlen.

Feministische Bündnisse: Bewegtes Lernen

Die bundesweite Vernetzung der feministischen Streikgruppen hat gezeigt, dass dieses Netzwerk eine ernstzunehmende Bündnis-

partnerin sein kann. Nicht nur hat es seine internen Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ausgebaut, es hat ebenso viele Menschen wie ver.di am 8. März auf die Straßen gebracht. Interessant ist die Mobilisierungssynergie auch dahingehend, dass in Großstädten die feministischen Gruppen mehr Menschen erreichen und in Kleinstädten Kolleg:innen von ver.di präsenter waren. Den vielfältigen Bemühungen der Aktivist:innen ist es zu verdanken, dass die konkreten tarifpolitischen Forderungen nach Entlastung und finanzieller Aufwertung eines feminisierten Berufsfeldes mit einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive von geschlechtlicher Arbeitsteilung und der Care-Krise in Verbindung gebracht wurden. Sie hat mehr Kolleg:innen für eine Beteiligung gewonnen,

leg:innen knüpften gerne an ihre eigene feministische Zeit an. Schön zu erleben war insbesondere, wie Aktivist:innen, die selbst in SuE-Bereichen beschäftigt waren, aber bisher wenig Interesse an gewerkschaftlichem Engagement hatten, beide Fäden aufnahmen und als wichtiges Bindeglied hervortraten.

Das Resultat ist, dass die hohe Streikbeteiligung und Sichtbarkeit in den Aktionsformen dort gegeben war, wo die Streikwelten von Beschäftigten und Aktivist:innen der feministischen Streikbündnisse frühzeitig vor Beginn der Tarifrunde im Austausch waren, um gemeinsame Planungsprozesse anzustoßen. Hier konnten lokale Arbeitszusammenhänge vor Ort aufgebaut werden und betriebliche Streikleitungen, Gewerkschaftssekretär:innen und Aktivist:innen gemeinsam etwas Neues erproben, sich auf das Hinterfragen der eigenen Streikkultur einlassen und gemeinsam neue praktische Erfahrung sammeln. Wesentlich hierfür war das Aufbauen von gegenseitigem Vertrauen und Verständnis, einer gemeinsamen Analyse, warum gestreikt wird, und von über den unmittelbaren Streik hinausgehenden Forderungen und Zielen.

Es gibt einiges, was aus diesem Beispiel der Streikgeschichte zu lernen ist. Denn in beiden Welten waren die angestoßenen Strategieebenen im Vorfeld keine Selbstverständlichkeit – das Interesse hieran war jedoch Voraussetzung für den Erfolg. Weggebrochen ist diese Bereitschaft zur zusätzlichen Zeitinvestition nach dem 8. März, sodass im Nachgang keine gemeinsame Kultur der Auswertung etabliert werden konnte. Ein systematischer Überblick über die Bewegung und auch eine weitere gemeinsame Planung fällt daher derzeit schwer.

Ein offensichtlich ungenutztes Potenzial betrifft weiterhin die Forderungsentwicklung. Hier hätte zusammen eine kollektive Entlastungsperspektive für Sozial- und Erziehungsberufe entwickelt werden können, die über die reine Arbeitgeberebene hinausgeht und politisch auch die unbezahlte Care-Arbeit mit einbezieht. Damit könnten, in die Zukunft gedacht, weitere Perspektiven für neue Verbündete in weiteren Kämpfen geschaffen werden.

Im praktischen Verlauf der Tarifrunde hat es auch nicht immer gut funktioniert, Entlastung für die ohnehin belasteten Beschäftigten im Streik zu realisieren, die Bedürfnisse von Alleinerziehenden im Streikablauf zu berücksichtigen und Kinderbetreuung anders zu kollektivieren, damit sie die Arbeitgeber und Kommunen gleichzeitig politisch unter Druck setzt und auch Entlastung für Corona-bebeutelte Eltern bedeutet.

Insgesamt muss festgehalten werden, dass der SuE-Abschluss¹ nur einen Einstieg in die Entlastung über freie Tage ermöglicht hat, wenn auch eher individuell und nicht kollektiv. Zudem gibt es nicht nur eine finanzielle Aufwertung über spezielle Zulagen, sondern es wurden auch Nachteile gegenüber anderen Berufsgruppen (längere Aufstiegszeiten) beseitigt. Positiv ist auch, dass Berufsgruppen, die bei bisherigen Abschlüssen weniger profitiert haben, z.B. Sozialarbeitende, berücksichtigt wurden und auch Ausbilder:innen erstmals gesondert profitieren (siehe *Sozialismus* 9/2022, S. 39 – 42). Es ist aber klar, dass der Abschluss hinter dem Anspruch einer umfassenden Aufwertung des feminisier-

ICH HAB KRAFT DENN ICH LIEBE DICH!



denn sie zeigte auf, wo ungenutzte (intersektionale) Streikpotenziale liegen, wie Aktionsformen kreativ zugespitzt und anschlussfähig radikalisiert werden können.

Innerhalb der feministischen Vernetzung ist höchstwahrscheinlich die Erfahrung sehr wichtig, mit welchen Forderungen und welcher Herangehensweise sich politische Forderungen und Streikprozesse wirkungsvoll in die gesellschaftliche Breite tragen lassen. Lehrreich war hierbei, konkret mitzuerleben, wie schwerfällig es doch ist, ganze Belegschaften zum Streiken zu mobilisieren, selbst wenn sie rechtlich völlig abgesichert sind.

Gemeinsam Schlüsse ziehen

Uns erscheint wesentlich, dass die unterschiedlichen Rollen und hieraus resultierenden Handlungslogiken wie -möglichkeiten von Hauptamtlichen, Aktivist:innen und Ehrenamtlichen/Beschäftigten besprechbar gemacht werden müssen. Hiervon sind u.a. (politische) Einschätzungen, Vorerfahrungen und (zeitliche) Dynamiken betroffen. Vielerorts fungierten Hauptamtliche als Türöffner gegenüber Belegschaften, die zunächst wenig mit dem politischen Überschuss anfangen konnten. Gleichwohl entwickelten sich hier Personen nach dem Erleben von feministischen Streikmomenten zu unentbehrlichen Multiplikator:innen – gerade ältere Kol-

ten Berufsfeldes zurückbleibt und durch die relativ lange Laufzeit die Gefahr birgt, die Motivation der Beschäftigten und gesellschaftliche Anknüpfungsfähigkeit für weitere Kämpfe zu verlieren.

Wie könnte es weitergehen?

Für 2023 steht die allgemeine Tarifrunde im öffentlichen Dienst von Kommunen und Bund an. Auch hier sind die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes beteiligt – sowie alle anderen Beschäftigten der öffentlichen Daseinsvorsorge. Der 8. März 2023 könnte – gerade nach einem kräftezehrenden Winter – erneut als zentraler, feministisch gerahmter Streiktag fungieren, an dem die gesellschaftliche Unterstützung für die Daseinsvorsorge als zentraler Pfeiler reproduktiver Arbeit deutlich gemacht wird (vgl. den Artikel »Sorgende Städte« von Barbara Fried und Alex Wischnewski auf www.rosalux.de vom 29. April 2022).

Wesentlich ist hierbei, dass bei der gesellschaftspolitischen Rahmung der Tarifrunde nicht alleine auf die Verbesserung der eigenen Arbeits- und Einkommensverhältnisse fokussiert wird, sondern die Auswirkungen fehlender öffentlicher Care-Dienstleistungen auf die Gesellschaft deutlich gemacht werden. Hierdurch kann auf die notwendige Solidarität aus der Bevölkerung aufgebaut werden und es können Anknüpfungspunkte für die Zivilgesellschaft – insbesondere für soziale Bewegungen – geschaffen werden, die eigenen Sozialproteste gemeinsam auf die Straße zu bringen. Beispiele hierfür wären u.a.: Schwimmbäder, in den Kindern kein Schwimmen beigebracht wird und Rehasport ausfällt, Feuerwehren, die auch jenseits der Waldbrandsaison permanent am Limit sind, Grünpfleger:innen, die mit immer weniger Kapazitäten das Stadtgrün klimaresistent machen sollen, Bürgerämter, deren Öffnungszeiten und Kapazitäten der Nachfrage nicht gerecht werden, soziale Sicherung, die nicht gewährleistet wird. Sozialarbeiter:innen und andere öD-Beschäftigte könnten als Krisenberichter:innen auftreten, die im Rahmen ihrer Tarifrunde anhand von Testimonials über die Formen von Armut in Deutschland berichten und auch den Betroffenen damit ein Forum anbieten.

Das Phänomen feministischer Vernetzung als Triebkraft in Sozialprotesten findet sich aktuell in vielen Ländern. Die Traditionslinien solcher gemeinsamer Kämpfe und Frauen*streiks gehen quer durch die Geschichte, in denen die »Brot und Butter«-Rufe der Frauen von Herrschenden zu Recht gefürchtet wurden.² So gab es in den USA in diesem Jahr bereits feministische Massenproteste aufgrund der abgeschafften Abtreibungsrechte (siehe *analyse und kritik*, Nr. 684). In der Schweiz laufen bereits die ersten Vorbereitungen an, den 14. Juni 2023 zu einem großen feministischen Streiktag zu machen, und in Chile stellt sich die drängende Frage, wie die feministische Bewegung mit der Abwahl des progressiven Verfassungsvorschlages umgehen wird. Daher sollte auch aus der internationalen Vernetzung neue Kraft und Inspiration für einen feministischen Streiktag 2023 am 8. März gezogen werden, die gleichzeitig die diesjährigen positiven Erfahrungen konkreter Lohnarbeitskämpfe an diesem Tag fortführt und erweitert.

Kristin Ideler und Yanira Wolf

* Die Autorinnen sind Teil der bundesweiten AG feministische Lohnarbeitskämpfe der feministischen Streikbündnisse und waren in der SuE-Tarifrunde als ver.di Gewerkschaftssekretär:innen beteiligt. Sie engagieren sich kontinuierlich für einen bundesweiten feministischen Streik seit dem Auftaktjahr 2018.

Anmerkungen:

1 <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/+++co++4954b22a-29e0-11ed-92eb-001a4a16012a>

2 https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf

Für eine transnationale europäische Linke

Ein kritischer Bericht vom Transnational-Social-Strike-Treffen in Sofia

Vom 9. bis 11. September 2022 fand erneut ein Transnational-Social-Strike-Treffen (TSS-Treffen) statt, diesmal in Sofia. Die Zusammenkünfte gibt es seit 2015, wobei das erste Treffen am Rande von Blockupy abgehalten wurde. Das Treffen in Sofia war das erste seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie in Europa. Auf den Treffen kommen kapitalismuskritische Initiativen aus ganz Europa zusammen, von Basisgewerkschaften wie Solidaires aus Frankreich über linksradikale Bündnisse wie die Interventionistische Linke oder Plan C bis hin zu Gruppen wie Angry Workers of the World aus Großbritannien. Es nahmen darüber hinaus auch viele Einzelpersonen teil. Die feministische Gruppe LevFem¹ aus Bulgarien organisierte das Treffen und leistete auch währenddessen enorm viel Reproduktionsarbeit, inklusive einer sehr spannenden Stadtführung durch das »realsozialistische« Sofia. Hierfür möchte ich mich an dieser Stelle bedanken! Ich selbst bin im Streiksolibündnis für Amazon in Leipzig organisiert und nahm mit einer kleinen Delegation mit weiteren Genoss:innen aus Leipzig und Berlin an dem Treffen teil, nach 2015 und 2016 nun zum dritten Mal.

Die Genoss:innen auf dem Treffen teilen die grundlegende Ansicht, dass in der heutigen polit-ökonomischen Situation die Linke ihre Kampfarena über die Grenzen des Nationalstaats hinaus erweitern muss, wenn sie die Interessen der Unterdrückten erfolgreich durchsetzen will. Bis es eines Tages so weit ist, dass sie diese Interessen durchsetzen kann, ist es allerdings noch ein langer Weg.

Wichtiges Thema des Treffens war zum einen der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine im Zuge einer neuen globalen Blockbildung zwischen den imperialistischen Großmächten. Wichtig waren den Teilnehmenden vor allem die politökonomischen Folgen für die Bevölkerungen der europäischen Staaten wie Inflation und die Kriegskosten, für die nun die europäische Arbeiter:innenklasse aufkommen soll. Ein weiterer Schwerpunkt war die Lage von Frauen und LGBTQ+ (patriarchale Gewalt im Zuge des Krieges) sowie Migrant:innen im Krieg. Zum anderen fanden Diskussionen zu der sich immer weiter zuspitzenden Klimakrise statt, wobei auch die negative Auswirkung des Krieges für das Weltklima hervorgehoben wurde. Für uns war insbesondere der Austausch mit Genoss:innen aus osteuropäischen Ländern zu diesen Fragen wichtig, die etwa zum russischen und EU-Imperialismus ein anderes Verhältnis haben als wir Bewohner:innen des europäischen Hegemon Deutschlands. Im Folgenden werde ich zunächst auf die Situation der Linken in Bulgarien eingehen, da ich glaube, dass die dortige Situation in Deutschland weitgehend unbekannt ist, und zugleich Bezüge zu den De-

batten auf dem TSS-Meeting herstellen. In einem zweiten Teil werde ich mich einer Kritik des Treffens widmen.

Zu den Kampfbedingungen der bulgarischen Linken

Bei der Darstellung der politischen Situation in Bulgarien beziehe ich mich nur auf die Erfahrungen, die Genoss:innen der feministischen Gruppe LevFem und der arbeitskampforientierten Gruppe Konflikt mit uns geteilt haben. Bulgarien war seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs Teil des imperialen Blocks der Sowjetunion gewesen. Die Vertreter:innen des realsozialistischen Regimes leiteten im Zuge der Massenproteste im Ostblock 1990 Wahlen ein, wobei die Proteste in Bulgarien kleiner waren als in anderen Staaten. Wie in den meisten anderen Ostblock-Staaten ging die postsozialistische Transformation Bulgariens mit einer enormen Deindustrialisierung und dem Verlust von Arbeitsplätzen einher. Die Reformen, die im Zuge des EU-Beitritts Bulgariens 2007 stattfanden, sorgten für weitere Privatisierungen öffentlicher Infrastrukturen. Mehrere Genoss:innen aus ehemaligen Ostblock- und Sowjet-Staaten beschrieben die Erfahrungen der Einführung des Kapitalismus als sehr schmerzhaft. Hierbei wurde sowohl von Genoss:innen aus Mitgliedsstaaten als auch aus Beitrittskandidaten-Ländern massive Kritik an der EU und ihren Anforderungen an die Staaten gestellt. Konkret kritisierten Genoss:innen aus Georgien vom Solidarity Network Georgia etwa die Freihandelspolitik der EU. Ein Genosse aus Bel-

Istanbuler Konvention gegen Gewalt gegen Frauen aufgrund der enthaltenen »Gender-Ideologie« auf sich aufmerksam. Auch die außerparlamentarische Linke Bulgariens ist schwach aufgestellt. Antikommunismus und die Stärke der Rechten stehen ihrer Ausbreitung entgegen. Die linken Gruppen haben nur wenige Mitglieder und viele migrieren. Die einzelnen Aktivist:innen sind daher stark überlastet. Solche Probleme konnten viele Genoss:innen aus osteuropäischen Ländern nur bestätigen.

Insgesamt arbeiten heute 2,5 Millionen Bulgar:innen im Ausland und 2,2 Millionen in Bulgarien selbst. Der Druck, zu migrieren und Gelder zurückzuüberweisen, wurde auch von Genoss:innen aus Georgien als ein großes Problem osteuropäischer Staaten thematisiert. Die Migration gilt als Folge neoliberaler Reformprogramme, die mit Jobverlusten und Deindustrialisierung einhergingen. Eine Genossin meinte zugespitzt, dass die Staaten des Ostblocks heute nichts mehr produzieren außer billigen Arbeitskräften. Das Problem ist, dass mit ihr eine Krise der sozialen Reproduktion der Herkunftsländer einhergeht, weil die Care-Arbeiter:innen in den Privathaushalten sowie in den öffentlichen und privaten Care-Einrichtungen fehlen. Des Weiteren wurde die Ungerechtigkeit thematisiert, dass die Staaten Westeuropas sich nicht an den Ausbildungskosten für die Care-Arbeiter:innen beteiligen.

Generell finden in den Betrieben in Bulgarien wenige Kämpfe statt. Hingegen gab es Protestbewegungen auf der Straße. Bulgarien ist laut den Genoss:innen das Land mit den wenigsten Streiks in der EU, wobei der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei 20

Prozent – also so hoch wie in Deutschland – liegt. Allerdings sind die meisten Mitglieder im öffentlichen Sektor zu finden. Seit 2014 versucht die Gruppe Konflikt und ihre Vorgängerorganisation, Arbeitskämpfe zu fördern.² Eine bedeutende Klassenauseinandersetzung in jüngster Zeit waren die Kämpfe von Krankenhauspersonal. Diese fanden vor allem auf der Straße statt, aber es gründete sich mittlerweile eine unabhängige Gewerkschaft des Krankenhauspersonals (SMBS), die für diesen Herbst und Winter Streiks in bulgarischen Krankenhäusern angekündigt hat. Die Streiks sollen sowohl an öffentlichen als auch privaten Krankenhäusern stattfinden.³ Allerdings ist

schwer vorherzusagen, wie groß die Beteiligung sein wird.

Darüber hinaus berichteten die Genoss:innen von einem Wildcat-Streik beim deutsch-schweizerischen Maschinenbauer Liebherr, der vor dem Hintergrund der Inflationsrate, die in Bulgarien derzeit 18 Prozent beträgt, zu sehen ist. Sonst sind Arbeitskämpfe im Privatsektor eher die Ausnahme.

Das Treffen lebte von diesem Austausch mit Genoss:innen. Es wurden zahlreiche Kontaktadressen ausgetauscht und gemeinsame politische Projekte entwickelt, von denen wir vermutlich leider nur einen überschaubaren Teil werden umsetzen können. Insofern führen wir mit einer leichten Euphorie nach Hause.

Neben diesen schönen Erfahrungen möchte ich aber zwei Aspekte herausarbei-



grad bezeichnete Serbien vor dem Hintergrund der noch geforderten Reformen als einen Kindergarten Europas.

Bulgarien befindet sich seit mehreren Jahren in einer politischen Krise, die sich in ständigen Neuwahlen äußert. Das politische Klima in dem Land ist rechts. Auftrieb erhält die Rechte in jüngster Zeit, weil sie die sogenannte Flüchtlingskrise politisch nutzen kann. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Bulgarien ein Nachbarland der Türkei ist. Aus Sicht der Genoss:innen gibt es in Bulgarien keine linke parlamentarische Kraft. Die Bulgarische Sozialistische Partei (BSP), die Nachfolgeorganisation der kommunistischen Partei, war seit den 1990ern eine treibende Kraft hinter den neoliberalen Reformen und machte in den 2010ern mit einer erfolgreichen Kampagne gegen die Ratifizierung der



ten, die meiner Meinung nach bei künftigen Treffen besser laufen sollten.

Zwei kritische Anmerkungen zu dem Treffen

Auf den Plena des Treffens kam es nur selten zu Diskussionen über politische Analysen oder, was noch wichtiger ist, zu einer gemeinsamen Strategie. Man muss etwa nicht dem gesamten *Manifesto for a Transnational Politics of Peace* von TSS zustimmen,⁴ wenn man den grundsätzlichen Perspektivwechsel teilt, der darin vorgenommen wird. Anstatt dass wir uns als Linke auf die Seite einer der beiden Kriegsparteien stellen, stellen wir uns gegen diese weltpolitische Konstellation, die mit ihren zerstörerischen Konsequenzen und nicht zuletzt der anhaltenden Inflation auf dem Rücken der proletarischen Bevölkerungen ausgetragen wird. Leider fand aber weder eine Diskussion über die Analyse noch die Strategie statt, wie wir für unsere Position im öffentlichen Raum streiten wollen. Viel eher wurden Statements vorgetragen, in denen wir uns unserer politischen Einigkeit versicherten. Vielleicht müsste es bei kommenden TSS-Treffen mehr Kleingruppen geben, in denen ausgearbeitete Strategieentwürfe gemeinsam diskutiert werden. Andernfalls fahren die Genoss:innen, gerade aus kleineren Gruppen, ratlos nach Hause oder es führt dazu, dass wir uns auf lokale und nationale

politische Strategien zurückziehen und die transnationale Sphäre wieder verlassen.

In ihrem Statement in der Abschlussrunde beklagten die Angry Workers, dass sie gerne mehr kämpfende Belegschaften auf dem Treffen gesehen hätten – wie etwa die Hafnarbeiter:innen in Genua, die das

Verladen von Waffenlieferungen auf das Territorium der Ukraine verhinderten, oder Vertreter:innen von Belegschaften, die für einen ökologischen Umbau ihrer Produktionsmittel kämpfen, oder Kollektive von migrantischen Arbeiter:innen. Das Problem daran wurde im Panel zur ökologischen Krise deutlich. Dort wurde die strukturelle Macht der Logistikarbeiter:innen, die für die Kämpfe der Klimabewegung nützlich wären, genannt – allerdings ohne, dass Logistikarbeiter:innen vor Ort gewesen wären. Das Treffen erhält auf diese Weise den Charakter, den wir in vielen linken Bündnissen in Deutschland im letzten Jahrzehnt erlebt haben. Studierende, Arbeiter:innen im akademischen Betrieb, in Gewerkschaften oder aus dem NGO-Sektor diskutieren gemeinsam eine politische Agenda, aber die Beschäftigten, die die Kämpfe am Ende führen sollen, sind aus den Diskussionen ausgeschlossen. Das kann politisch nicht gut gehen. Ich will nicht behaupten, dass keine Arbeiter:innen aus kämpfenden Belegschaften dort waren, aber eben viel zu wenige bzw. sie waren wenig sichtbar. Sie ergriffen in den Diskussionen selten das Mikrofon. Hierbei war eine Ausnahme ein Workshop von europäischen Arbeiter:innen aus dem Care-Sektor, wo sich über Erfahrungen ausgetauscht wurde.

Eine Aktivistin meinte in der Diskussion, dass die Treffen für basisaktive Arbeiter:innen nicht geeignet sind und diese anderes

zu tun hätten. Hiermit könnte sie Recht haben. Mir selbst fällt es schwer, Arbeiter:innen zu motivieren, zu einem Treffen mit so einem geringen politischen Output zu gehen. Zugleich muss erwähnt werden, dass dies früher anders war. Auf den Treffen 2015 in Poznan und 2016 in Paris etwa kamen jeweils auch Logistikarbeiter:innen und Beschäftigte anderer Sektoren zustanden. Auch die Entstehung von Amazon Workers International als transnationalem Netzwerk von Amazon-Arbeiter:innen konnte in seinen Anfangszeiten von den Treffen stark profitieren.

Die Abwesenheit kämpfender Belegschaften ist dabei nicht den Organisator:innen anzulasten. Dies müssen die im TSS-Netzwerk assoziierten Gruppen leisten und dabei gemeinsam Übersetzung und Fahrtkostenzuschüsse organisieren. Dieser Kosten- und Ressourcenaufwand kann nicht bei einzelnen Gruppen hängen bleiben.

Diese beiden Punkte sind als Anregung für die Organisator:innen der künftigen TSS-Treffen gedacht, an denen wir bestimmt wieder teilnehmen werden. Denn es ist es wert, eine europäische Linke aufzubauen, die politisch über den Nationalstaat als Terrain unserer Kämpfe hinausgeht. Hierfür ist der Austausch von Genoss:innen aus West- und Osteuropa auf solchen Treffen unerlässlich.

Von einem Mitglied des Streiksolidbündnisses Leipzig

Anmerkungen:

- 1 Auf der Webseite der Gruppe finden sich auch englischsprachige Texte, die einen Einblick in feministische Kämpfe in Bulgarien und Osteuropa geben: <https://leufem.org/blog/category/english/>
- 2 Einen lesenswerten Bericht über den Aufbau von Basisgewerkschaften vor dem Hintergrund der Besonderheiten des bulgarischen Kapitalismus findet sich auf der englischsprachigen Homepage der Gruppe Konflikt: <https://konflikt.org/en/analysis/basic-syndicalism-at-the-end-of-nowhere/>
- 3 Einen Einblick in die Ausgangslage von Kämpfen im osteuropäischen Krankenhausesektor findet sich im folgenden Text von Konflikt: <https://konflikt.org/en/analysis/workplace-organisation-or-spectacular-actions-nurses-struggles-in-eastern-europe/> Ein interessantes Detail bei den Kämpfen im bulgarischen Krankenhausesektor ist, dass das dortige Krankenkassensystem aus Deutschland übernommen wurde.
- 4 Eine deutsche Übersetzung findet sich hier: <https://www.transnational-strike.info/2022/07/18/manifest-fur-eine-transnationale-friedenspolitik/>

Zeitschrift Marxistische Erneuerung
 Vierteljahrszeitschrift 33. Jg
 Nr. 131, Sept. 2022, 224 Seiten

Öffentlichkeit – Medien – Krieg
 Zander – Habermas: *Inklusion statt Revolution* / Hautsch – *Medienkapital* / Nehring – *Neue Medien und linke Gegenöffentlichkeit* / Goeßmann – *Klimakrise = Medienkrise* / Kebir – *Informationsslage Ukraine-Krieg* / Wiegel – *Geschichtspolitische Frontbeogradigung* / Rebel – *Jenseits der Kreml-Propaganda* / Salomon – *Ästhetisierung des Krieges*

Gewerkschaftliche Kämpfe
 Müller – *Lohn-Preis-Spirale* / Liegl / Kilroy – *Streikmonitor 2021* / Dörre – *Menschenrechtsverletzungen und transnationale Unternehmen*

Marx-Engels-Forschung:
 Wolf – *Massiver Eingriff in Marx' Werttheorie*

Und: Wahl – Frankreich nach den Wahlen / Reusch – LINKE: Aufschub, kein Aufbruch / Hirschfeld – Alltagsverständnis und bürgerschaftliches Engagement / Becker – Richard Sorge im Bergischen Land / Benser – Ulbricht-Ara

Sowie: Kommentare: Zeitschriftenschau; Buchbesprechungen

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

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

iz3w

Sommer, Sonne, Sperrgebiet – Dark Tourism

Außerdem: Krieg im Jemen | Filmische Utopien aus Afrika | Autoritarismus in Tunesien

52 Seiten, € 6,-

www.iz3w.org

iz3w ▶ Zeitschrift zwischen Nord und Süd

Antipasti

Auseinander: »Einigung« im Hafen

Am 23. August haben sich ver.di und der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS) in der zehnten Verhandlungsrunde der laufenden Tarifausschließung auf ein Verhandlungsergebnis geeinigt. Ver.di spricht in einer ersten Pressemitteilung von einem Ergebnis, »das deutliche Entgelterhöhungen vorsieht und die Preissteigerungsrate ausgleicht«. Auch die Verhandlungsführerin des ZDS, Ulrike Riedel, begrüßte das Ergebnis. In einer gemeinsamen Kraftanstrengung auf Arbeitgeberseite sei es »auch mit Hilfe neuer Instrumente« gelungen, einen Kompromiss zu finden. 12.000 Beschäftigte sind vom Tarifvertrag betroffen.

So positiv, wie ver.di und der ZDS es bewerten, sieht das Ergebnis jedoch höchstens für einen kleinen Teil der Belegschaften aus. Während die Löhne in den Vollcontainerbetrieben rückwirkend zum 1. Juli diesen Jahres um 9,4 Prozent steigen sollen, sind es in den konventionellen und Stückgutbetrieben schon nur noch 7,9 Prozent. In beiden Fällen sind Sonderzahlungen bereits eingerechnet.

Über die Beschäftigten in den Betrieben der Kategorie C, also jenen, für die ein Beschäftigungssicherungsvertrag gilt, schwieg die erste Ankündigung von ver.di komplett. Inzwischen ist bekannt, dass sie im ersten Jahr lediglich 3,5 Prozent mehr Entgelt bekommen sollen. Im zweiten Jahr sollen es sogar nur 2,5 Prozent sein.

Das Verhandlungsergebnis vergrößert das bereits bestehende Lohngefälle und damit droht auch die weitere Spaltung der Kolleg:innen der verschiedenen Betriebe. Sie hatten jedoch immer wieder

betont, wie wichtig es ihnen sei, dass während des Arbeitskampfes eine Einheit der Beschäftigten entstanden ist. Die Lohnerhöhungen für die unteren Lohngruppen und die C-Betriebe waren eine zentrale Forderung vieler Beschäftigter gewesen. Gerade diese jedoch hat die Verhandlungsführung nun links liegen gelassen.

Mit einer Laufzeit von insgesamt 24 Monaten sichert ver.di den Arbeitgebern eine lange Phase der Ruhe zu. Eben diese lange Laufzeit war eine der zentralen Forderungen des ZDS gewesen. Die wenigstens zum Teil nominell hohen Lohnsteigerungen sollen die Kolleg:innen darüber hinwegtrösten, dass sie auf diese Weise für absehbare Zeit kaum effektiv für Verbesserungen kämpfen können.

Quelle: <https://www.klassegegenklasse.org/tarifstreit-am-hafen-keine-einigung-ohne-urabstimmung/>

Unterirdisch: Abmahnung von Silvia Habekost durch Vivantes

Sieben Wochen haben die Beschäftigten von Vivantes gestreikt, um sachgerechte Personalbemessungsregeln zur Entlastung chronisch überlasteter Beschäftigtengruppen und um gleichen Lohn für gleiche Arbeit bei den Tochtergesellschaften. Höchst widerwillig hat Vivantes den Tarifvertrag Entlastung vor neun Monaten unterschrieben, um jetzt an allen Ecken und Enden die Umsetzung der Vereinbarung zu unterlaufen, zu verzögern, zu mauern. Bei den Lohndumping-Töchtern hat Vivantes nur für 800 von 2.100 Beschäftigten eine finanziell bessere Eingruppierung angeboten.

Vivantes hat den Arbeitskampf verloren, musste nachgeben und versucht jetzt die Umsetzung zu blockieren, wo es nur geht. Das Signal an die Beschäftigten ist klar: Die Mühen des Arbeitskamps sollen am Ende fruchtlos bleiben, die Krankenhausbeschäftigten entmutigt werden, damit sie sich

zukünftig von solidarischem gewerkschaftlichen Handeln abwenden.

Einen Höhepunkt erreicht diese feindselige Strategie der Vivantes-Leitung jetzt mit einer Abmahnung der bekannten Aktivistin der Berliner Krankenhausbewegung und langjährigen ver.di-Aktiven im Bündnis »Krankenhaus statt Fabrik«, Silvia Habekost, für deren klare Worte in einem Interview in der taz. Wir sind überzeugt: Diese Abmahnung wird juristisch so wenig Bestand haben wie der frühere Versuch, den Streik gerichtlich verbieten zu lassen. Vivantes stellt sich damit selbst an den Pranger. Wir fordern Vivantes auf, diese Abmahnung sofort zurückzuziehen!

Hätte die Vivantes-Führung etwas mehr strategischen Verstand, wäre sie ihren Beschäftigten sogar dankbar für die Entlastungsbewegung. Vivantes wirbt mittlerweile auf dem Arbeitsmarkt mit den vereinbarten Entlastungen. Und tatsächlich zeichnet sich seit Abschluss des Entlastungs-Tarifvertrages laut dem Sprecher von Vivantes ein »deutlich höherer Stellenzuwachs« ab.

»Krankenhaus statt Fabrik« stellt fest: Es ist an der Zeit für einen Strategiewechsel der Klinikleitungen! Anstatt die Bewegung der Beschäftigten für Entlastung der Dauerüberlasteten zu bekämpfen, sollten sie endlich anfangen, Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Quelle: <https://www.krankenhaus-statt-fabrik.de/53198>

Erstmals: Lieferando-Arbeiter:innen wählen BR

Am 8. August 2022 haben die Arbeiter:innen von der Takeaway Express GmbH Berlin (»Lieferando«) ihren ersten Betriebsrat gewählt. Nach einer siebentägigen Wahl (2. bis 8. August 2022) fand am Montagabend die Auszählung der Stimmen statt. Zur Wahl standen zwei Listen: Liste 1: »Lieferando

Workers Collective (LWC)«, eine Liste unabhängiger Arbeiter:innen und Liste 2: »Drivers and Riders Unite!«, die Liste der Gewerkschaft NGG.

Wählen konnten alle Kurier:innen. Es wählten 200 der knapp 1.400 Arbeiter:innen. 199 Stimmen waren gültig, 131 Stimmen gingen an die Liste des Lieferando Workers Collective, 68 Stimmen an die NGG-Liste. Der zu konstituierende Betriebsrat wird 17 Mitglieder haben, elf der Plätze gehen an die Liste 1 (LWC), sechs Plätze an die Liste 2 (NGG).

Lieferando hatte zuvor erfolglos versucht die Betriebsratswahl zu stören: Sie versuchten zum Einen gerichtlich zu erzwingen, dass 24 Office-Mitarbeiter:innen, einige von ihnen in führenden Positionen, in die Wähler:innenliste aufgenommen werden müssen. Zum Anderen reichte das Management auch eine Klage auf Abbruch der Betriebsratswahl ein, welche ebenfalls abgewiesen wurde.

Der Berliner Wahlvorstand wurde in seiner Arbeit wiederholt durch den Arbeitgeber behindert: zum Beispiel durch unzureichende Büroräume, Bereitstellung von fehlerhaften Mitarbeiter:innenlisten und Druck auf Mitglieder des Wahlvorstands unter anderem durch fehlendes Gehalt (Lohnklau) oder ausbleibende Rückzahlungen von Wahlkosten und vieles mehr. Auch war es dem Wahlvorstand monatelang nicht einmal möglich, die Arbeiter:innen zu kontaktieren, da Lieferando keine Kommunikationsmittel zur Verfügung stellte. Diese Zeit nutzte der Arbeitgeber, um seinerseits E-Mails über die bevorstehende Wahl zu versenden und interessierte Arbeiter:innen aufzufordern, sich beim Arbeitgeber zu melden, statt den Wahlvorstand zu kontaktieren.

Quelle: Pressemitteilung des Lieferando-Wahlvorstands, 11. August 2022

Aus den Wurzeln, nicht aus den Wipfeln

Anregungen, Begegnungen, Erfahrungen mit und von Bodo Zeuner – von Anton Kobel

Am 26. August dieses Jahres wäre der im vergangenen Jahr verstorbene Bodo Zeuner, dem die Redaktion des *express* und das SB in vieler Hinsicht verbunden ist, 80 Jahre alt geworden. Dies war Anlass für eine Gedenkveranstaltung in Berlin unter dem Motto »Gewerkschaftliche Solidarität – Eines jener einfachen Dinge, die schwer zu machen sind.« Wir dokumentieren den Redebeitrag von Anton Kobel auf der Veranstaltung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Freundinnen und Freunde, liebe Verwandte von Bodo Zeuner!

*Geht der Mensch im dunkeln Drang
Einen dunkeln Weg entlang,
sieht er trüb und dunkel nur
Gottes liebliche Natur.
Hieraus merkt wohl jedes Kind,
wie bewährt Laternen sind.*

Als ob Erich Mühsam Bodo Zeuner gehnt hätte, als er mein Lieblingsgedicht verfasst hat. Bodo Zeuner war eine dieser Laternen. Insbesondere für uns linke, konfliktbereite, gesellschafts- und Apparat-kritische Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter seit den 1970er Jahren.

Ich äußere mich heute wie erbeten zu »Überlebensfragen der Gewerkschaften«. Dieser Titel erfordert ziemlich seherische Fähigkeiten. Deshalb gleich vorab von mir: Ich gehe davon aus, dass es immer Gewerkschaften geben wird, solange es Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme gibt, in denen Menschen als Unterdrückte und Beleidigte arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Eine entscheidende Frage wird sein, ob diese arbeitenden Menschen sich für ihre Würde einsetzen und bereit sind, sich dafür zu organisieren und zu engagieren. Und wie sie dieses tun, wird die Form ihrer Gewerkschaft mitgestalten/prägen. Gewerkschaften, d.h. sich solche nennenden, können inhaltlich auch auf Stellvertreterpolitik, avantgardistische Führungsstärke, intern auf oben/unten-Beziehungen setzen, vor allem wenn es die aktiveren Mitglieder so wollen und unterstützen. Und ggf. das Kapital nicht nur als Vertrags- und Verhandlungspartner betrachten, sondern sich ihm anbieten oder gar unterwerfen. Solche, im schlimmsten Fall gelbe, im »harmonischen« Sinne sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Gewerkschaften sind hier wohl nicht gemeint. Es geht um »Überlebensfragen« von konfliktbereiten und konfliktfähigen Organisationen. Konfliktfähigkeit hat selbst das eher kapitalfreundliche, meist konservativ entscheidende Bundesverfassungsgericht als existenzielle Bedingung für das Vorhandensein bzw. das Etikett »Gewerkschaft« postuliert. Kurz: eine Gewerkschaft muss bei Bedarf kämpfen können.

Nach dieser Vorbemerkung möchte ich mich mit zwei Themenkomplexen beschäftigen bzw. darauf beschränken, die mir nach 50 Jahren gewerkschaftlichen Erfahrungen, darunter 25 Jahre als Gewerkschaftssekretär, 21 bei HBV (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen) von 1979 bis 2001 und 2001 bis 2004 bei ver.di, in Übereinstimmung mit Bodo als für konfliktbereite Gewerkschaften wahrscheinlich existenziell bedeutsam erscheinen: Internationalismus und Gewerkschaft als soziale Bewegung (*social movement unionism*).

Damit möchte ich andere, ziemlich sicher ebenfalls bedeutsame Themen wie Rechtsradikalismus und Nationalismus in den Gewerkschaften, Genossenschaften, Formen

praktizierter Solidarität, Ökologie, Konversion und Transformation in eine friedvollere (Um-)Welt – alles Themen, mit denen Bodo sich mit Äußerungen und Interventionen an den innergewerkschaftlichen und politischen Debatten beteiligt und uns Interessierte bereichert hat – nicht klein reden. Die vorgegebenen 15 Minuten fordern aber ihren Tribut. Daher lieber zwei Themen ein wenig intensiver als mehr Themen nur plakativ.

Zum Internationalismus der Gewerkschaften

»Wacht auf, Verdammte dieser Erde (nicht dieses Landes oder gar unseres Unternehmens) ...«, Gedenktage wie 1. Mai, Anti-Kriegstag am 1. September, Internationaler Frauentag am 8. März gehören schon lange und noch immer irgendwie zum gewerkschaftlichen Repertoire und erlauben/erfordern/ermöglichen damit Nachdenken und auch Handeln. Im und in Reden ist der Begriff »internationale Solidarität« oft nur noch eher ein Zungenbrecher als Ausdruck von praktiziertem Handeln. Obwohl und weil viele Kolleginnen und Kollegen in ihren Aktivitäten und Kämpfen internationale Zusammenhänge ahnen und spüren.

Ein Beispiel als Hinweis: die Arbeitskämpfe der Kolleginnen und Kollegen bei Amazon in Deutschland. Zahlreiche Tagesstreiks von Amazon-Belegschaften brachten bisher nicht die erhoffte Wirkung, Amazon



zu einem Tarifvertrag für die in Deutschland Beschäftigten zu bewegen. Das von den Streikenden erfahrene Ausweichen von Amazon auf nicht bestreikte Betriebe, auch in anderen Ländern, trieb die Diskussionen nach international organisiertem Vorgehen voran. Da ver.di als Gewerkschaft dabei ihre internationalen Verbindungen – aus welchen Gründen auch immer – nicht nutzte, um internationale Solidarität zu ermöglichen, entstand – im wahrsten Sinne notgedrungen – ein beachtenswerter »Basis- Internationalismus«. Trotz aller Schwierigkeiten wie Sprachkenntnissen, Kosten, großen räumlichen Entfernungen, anderen gewerkschaftlichen Strukturen hat die Basis es geschafft, sich international zu vernetzen. Genutzt wurden dabei auch Kontakte von gewerkschaftlich orientierten NGOs wie tie, labournet und deren Beziehungen nach u.a. Polen, Spanien, Slowakei oder Frankreich. Ziemlich jede und jeder kann sich vorstellen, dass ein Erfolg gegen Amazon ohne internationale Solidarität kaum möglich erscheint. Ein solch kapitalstarker, global agierender Konzern kann es sich wirtschaftlich – dann si-

cherlich widerwillig – auch erlauben, seine Betriebe in einem Land zu schließen und das investierte Kapital steuersparend abzuschreiben, um einen gewerkschaftlichen Erfolg zu verhindern.

Ein anderes Beispiel, in dem Bodo selbst aktiv beteiligt war: Das »Forum Arbeitswelten China – Deutschland«. Einer der Ausgangspunkte war vor über zehn Jahren eine dreiwöchige Studienreise durch China – organisiert von Peter Franke. Als Teilnehmer konnte ich da Bodos Interesse und Empathie leibhaftig erleben. Und Schlussfolgerungen wie die dann erfolgte Organisation von praktischer Solidarität für Kolleginnen und Kollegen, die sich in dieser als harmonisch propagierten, chinesischen (Wirtschafts-)Gesellschaft für die Interessen und die Würde der arbeitenden Menschen einsetzen. Z.B. durch dieses Forum Arbeitswelten China – Deutschland. Und Bodo aktiv dabei.

Ein schöner Nebeneffekt dieser Bildungsreise waren für mich mehrere kleinere oder auch längere Gespräche mit Bodo über Gewerkschaft als soziale Bewegung. Natürlich hat mir gut getan, wie sehr sich Bodo für die von uns in der HBV Mannheim/Heidelberg organisierte Kampagne gegen die Drogerie-Kette Schlecker interessierte (siehe *express* 6/2022, S. 7, *Anm. d. Red.*). Und wie er diese neue Form gewerkschaftlicher Aktivität propagierte. Dazu später etwas mehr.

Immer wieder wies Bodo darauf hin, wie wichtig und notwendig eine Globalisierung der Gewerkschaften auch als Antwort auf die Globalisierung der Kapitalien ist. Bestandteil dieser Antworten müssen auch neue Arbeitskämpfformen sein. Sinnvollerweise unter Einbeziehung und Partizipation von Teilen der Zivilgesellschaften. Die alte soziale Bewegung Gewerkschaft sollte sich zu einer Gewerkschaft als soziale Bewegung neu weiter entwickeln, »als Teil einer internationalen Gegenmacht und Regulierung im Interesse von Menschenwürde und guter Arbeit«, so Bodo 2004. Dem möchte ich hinzufügen: Das Treffen von haupt- und ehrenamtlichen Spitzenfunktionären in Tagungstempeln irgendwo in der Ersten bis sog. Dritten Welt kann hilfreich sein für den Aufbau internationaler Solidarität, sie auch überhaupt erleichtern. Es ist allerdings noch nicht die im globalen Kapitalismus notwendige supranationale Solidarität. Auch hier gilt: Die Kraft kommt aus den Wurzeln und weniger aus den Wipfeln. Ausnahmen bestätigen diese Erfahrungen.

Gewerkschaft als soziale Bewegung, neue Formen des Arbeitskampfes: Kampagnen und Boykott

Bodo setzte sich nachdrücklich für eine solche Erneuerung der deutschen Gewerkschaften ein. Lobend erwähnte er mehrfach den ersten ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske, einen seiner ehemaligen Studenten, die in den Gewerkschaften einflussreiche Positionen innehatten, für dessen Rede auf dem Gründungskongress von ver.di. Dieser hatte die Erfahrungen aus der Schlecker-Kampagne als neue Form zukünftiger Gewerkschaftsarbeit bezeichnet. Dazu Bodo in einem seiner Sze-

Bodo Zeuner: Kritik und Hoffnung. Politische und politikwissenschaftliche Texte aus 50 Jahren. Verlag Die Buchmacherei, Berlin 2020, ISBN 3-9819243-8-1. 708 S., 24 Euro.

narien zur Zukunft der Gewerkschaften: »Sie (die Gewerkschaften) machen das »Modell Schlecker«, also die Verbindung von Kampf im Betrieb und Drohung mit Verbraucherboykott, wirklich zu einem Handlungsmodell, wie es der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske [...] versprochen hat.«

Bodo hatte bei unseren Treffen immer wieder Fragen zur Schlecker-Kampagne. Beispiele: Wie und warum seid ihr zu dieser Form eines Arbeitskampfes gekommen; warum konntet ihr solch unterschiedliche Teile der Zivilgesellschaft wie Frauen- und kirchliche Gruppen, Politiker:innen gegensätzlicher



Parteien, die drei Landtage von Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz, die Oberbürgermeister von Mannheim und Heidelberg, Repräsentanten der katholischen und evangelischen Arbeitnehmergruppen wie KAB (= katholische Arbeitnehmerbewegung) und KDA/EAN (= kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt/evangelische Arbeitnehmerschaft), außerparlamentarische, linke politische (Klein-)Gruppierungen sowie Teile der Gewerkschaften als Unterstützer:innen gewinnen? Wie seid Ihr an die internen Unterlagen des als extrem verschwiegene Schleckerimperiums gelangt?

Unsere, meine Antworten: Weil es immer wieder und immer noch Menschen gibt, für die Ungerechtigkeiten und Beleidigungen, Betrug und Bespitzelungen, maßlose Abmahnungen und Kündigungen nicht akzeptabel sind. Wir haben betont, dass es uns um eine »Resozialisierung« von Schlecker geht, d.h. Resozialisierung in dem Sinne, dass er sich an die errungenen Rechte der abhängig Beschäftigten sowie an die Regelungen des Recht- und Sozialstaates halten muss. Dadurch, dass wir die großen und kleinen Gemeinheiten der Schlecker-Führungskräfte öffentlich beweisen konnten und dies auch taten, ermunterten wir offensichtlich »Geheimnistäger«, d.h. Führungskräfte aus dem Mittelbau des Imperiums, uns Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dazu gehörte z.B. ein gedrucktes Handbuch, wie missliebige Beschäftigte bis zur (Selbst-)Kündigung drangsaliert werden sollten. Diese von uns vorgelegten Dokumente waren zusätzlich zu den Berichten ehemaliger Schlecker-Beschäftigter Anlass für eine Welle für das Unternehmen existenzgefährdender Presseberichte

in der bundesweiten Presse- und Fernsehlandschaft.

So konnten wir neben den »üblichen Verdächtigten« bekannte Persönlichkeiten zur Unterstützung der Beschäftigten und unserer Gewerkschaft HBV gewinnen. Und hilfreich waren natürlich unübliche Aktionen wie die eines Jesuitenpaters, der Schlecker 24 Stunden Zeit gab, um die skandalöse Kündigung einer Kollegin zurück zu nehmen, die sich für den Wahlvorstand bei Betriebsratswahlen zur Verfügung gestellt hatte. Wenn die Rücknahme der Kündigung nicht umgehend erfolge, werde er sich vor der Schleckerfiliale, in der diese Kollegin als Filialeleiterin arbeitete, anketten und in den Hungerstreik treten – unter reger Pressebeobachtung. Die Drohung hatte Erfolg. Und der Erfolg bestärkte alle Aktiven.

Die Schlecker-Kampagne dauerte vom 1. November 1994 bis 8. März 1995. Zu diesem internationalen Frauentag hatte die HBV bundesweit Aktionen der Frauenbewegungen vor den Schleckerfilialen angekündigt (siehe dazu auch den Bericht von Mia Lindemann in der RLS-Broschüre »Streikpraxis«, hrsg. Von Yanira Wolf, *Anm. d. Red.*). Diese fanden dann nicht mehr statt, da Schlecker die von uns geforderten Tarifverträge zur Wahl von Betriebsräten, Einrichtung von Telefonanschlüssen in den Filialen sowie Ausstattung der Filialen mit Sicherheitsvorkehrungen für die Verkäufer:innen kurz vorher vereinbart hatte. Die Schleckerfilialen waren in den Jahren davor zu den bei Ganoven beliebtesten Überfallobjekten geworden.

Bodo interessierte sich auch intensiv dafür, warum wir nicht den üblichen gewerkschaftlichen Druck durch Streik angewandt haben. Die Antwort war einfach: weil wir nicht konnten. Schlecker hatte 1993 bundesweit 3.500 Filialen. In jeder einzelnen arbeiteten ca. fünf bis acht Frauen; zwei in Vollzeit, die anderen in Teilzeit. Gleichzeitig waren normalerweise höchstens zwei Verkäufer:innen in einer Filiale anwesend. Eine klassische Belegschaft der ca. 25.000 Beschäftigten mit z.B. gemeinsamen Pausenräumen, also auch mit gemeinsamen Arbeits- und Pausenzeiten, einen für alle zuständigen Betriebsrat, der zu Betriebsversammlungen einlud, gab es nicht. Einen klassischen Arbeitskampf mit einer sich nicht kennenden Belegschaft auf bzw. vor einem nicht vorhandenen Betriebsgelände zu führen, war unmöglich. Auch war der gewerkschaftliche Organisationsgrad damals gering und steigerte sich erst richtig im Verlauf der Kampagne und danach. Wenn unsere Gewerkschaft etwas ändern wollte, musste uns was Neues einfallen.

Wie so oft machte die Not erfinderisch. Dabei konnten wir Aktiven auf unsere Erfahrungen in unterschiedlichen sozialen Bewegungen und auf die uns kennenden Menschen in diesen Milieus zurückgreifen. Ohne die vielfältige Solidarität aus Teilen der Zivilgesellschaft, vor allem deren kritischen Teilen, wäre dieser Arbeitskampf nicht erfolgreich gewesen. Unsere Gewerkschaft wäre zu schwach gewesen. Aus strukturellen und menschlichen Gründen. Solidarität tat not. Und die war zu suchen und zu finden.

Bodo bedauerte mehrfach, dass dieser Ansatz neuer Gewerkschaftsarbeit nur bedingt realisiert wurde. Zu seinen Fragen nach dem »Warum« konnte es meist nur geahnte Antworten geben. Nur zur Frage des Boykotts äußerten sich die für eine Verallgemeinerung von Aktivitäten in der Gewerkschaft Zuständigen in der Vorstandsetage. »Zu Boykotts aufrufen – das können wir in Deutschland nach dem von den Nazis organisierten Boykott der Juden nicht«, war die mich nicht überzeugende Antwort, die ich von unserer damaligen Vorsitzenden erhielt. Ein Gespräch, gar Auseinandersetzung darüber kam nie zu Stande.

Meiner Meinung nach geht es bei der Skepsis, auch Abneigung gegen solche neuen Arbeitskämpfformen einer Gewerkschaftspitze eher um etwas anderes: um die dadurch fehlende Kontrolle und »Führung« durch den Vorstand, die sogenannten Führungskräfte. Streikende kann ein Vorstand durch Einschränkung oder gar Verweigerung von Streikgeldern beeinflussen; einen solchen Einfluss gibt es auf boykottierende oder demonstrierende oder flash-mobbende Kund:innen nicht. Schon gar nicht, wenn sich diese zum eher antiautoritären Teil unserer Gesellschaft zählen.

Zum Schluss: Kritik und Hoffnung

Diesen schönen und vor allem passenden Titel trägt ein 2019 im Verlag Die Buchmacherei erschienenes, von Bodo als Vorlass bezeichnetes, umfangreiches Buch mit vielen Beiträgen aus den letzten 40 bis 50 Jahren.

Oh ja, Bodo war ein großartiger Kritiker. Großartig auch die Formen seiner Kritik. Deutlich, auch hart, wenn es angebracht schien, aber nicht verletzend. Eher verständnisvoll für den bzw. die Beteiligten. Oft war er Strenggläubigen nicht streng genug; den Leichtgläubigen zu ungläubig. So habe ich ihn bei einigen Tagungen, auch bei uns im Zukunftsforum Gewerkschaften Rhein-Neckar in Mannheim und im Naturfreundehaus Elmstein im Pfälzer Wald, erlebt. Unpräzise als Referent. Ohne Honorar, nur Fahrtkosten, einfache Pfälzer Kost und einen gut trinkbaren, einfachen Wein – mehr war nicht notwendig. 30 bis 40 Teilnehmende und heiße Diskussionen in einer guten Stimmung waren notwendiger, d.h. ihm wichtiger.

Für uns als gewerkschaftlich, auch als hauptamtlich Aktive war Bodo wichtig. Sein Interesse an den Problemen in den »Maschinenräumen« der alten und neuen sozialen Bewegung Gewerkschaft und seine praktizierte Solidarität, als Referent, als Unterstüt-

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOT

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

Widersprüche 165
46. Jahrgang - September 2022

Bewegungen und Aktivismen in, neben und gegen Soziale Arbeit

Thomas Hüter
... und weiter für all' die vielfältigen Beziehungen zwischen sozialen Bewegungen und Sozialer Arbeit ... oder wie »sozialistisch« und eigentlich möglich ist ...

Ulrike Schöner, Julia Franz, Barbara Schmalz & Sandra Simmler
Merkmal der Sozialen Arbeit: Die Rolle der Sozialen Arbeit in der Sozialen Arbeit - Schritte der Selbstorganisation

Markus W. & Sabine Schmalz
Zum Verhältnis von politischer, sozialer Konformierung und Gegenbewegung

Marlene Bess
Zwischen Migration und Arbeit: Die Organisierung von Frauen in 12 europäischen Werksbetrieben und die »Wieder-Entdeckung« weiblicher Machtverhältnisse

Thomas Hüter
Sozialer, Selbstorganisierte und politische Mobilisierung von »sozialer Arbeit«

Kathrin Agnew & Andrea Cramer
»Wohin, so kann man die auch sehen?« - oder die Perspektive der Arbeitslosen und »Hauptberuflichen Sozialer Arbeit«

Wolfgang
Fragen

Dominik Anagnost
Soziale Arbeit und Bildung - Soziale Arbeit als Struktur einer kritischen Bildung in Zeiten des autoritären Bildungsregimes

Bodo W. (Hrsg.)
Zum Gedenken an Bodo W. (1949-2022)

Heft 165
Bewegungen und Aktivismen in, neben und gegen Soziale Arbeit
2022 - 140 Seiten - 15,00 €
ISBN 978-3-98634-005-6

WWW.DAMPFBOT-VERLAG.DE

zer mit seiner Unterschrift und gelegentlichen Interventionen bei ehemaligen Studenten in den höheren Gewerkschaftsetagen ist nur schwer zu ersetzen.

Und seine Kritiken waren gepaart mit Hoffnung. Und die war nicht nur materialistisch oder gar zynisch begründet, etwa wie: »im Kapitalismus wird es Gewerkschaften geben müssen.« Mir erschien er da eher als Anhänger von Ernst Blochs »Man muss ins Gelingen verliebt sein, nicht ins Scheitern«. Das Gelingen konnte, besser sollte, auch durch Probieren, sich Wehren, Kämpfen erreicht werden können.

Nicht zufällig wies er seine Enkel auf das noch nicht »Abgegoldene« hin. Das klang und klingt nicht resignativ oder gar depressiv, sondern realistisch. »Die Enkel fechtens besser aus!« Allerdings galt für ihn nicht der Satz davor, der in den Bauernkriegen geschlagenen Bauern: »Geschlagen ziehen wir nach Haus.«

Er verbreitete das Wissen, dass sich in und mit der alten sozialen Bewegung Gewerkschaft bewegen nicht einfach und nicht widerspruchsfrei ist, aber dennoch alternativlos bleibt.

Bodo und all Ihr, d.h. wir Enkel, unser Kampf geht weiter! Mit viel Kritik und noch mehr Hoffnung!



Verbindlich und robust

Broschüre »Für Solidarität und Gute Arbeit« bei ver.di erschienen

Verantwortlicher Redakteur dieser Handlungshilfe bei Diskriminierung und rassistischem Mobbing für Mitglieder von Betriebs- und Personalräten und für gewerkschaftliche AktivistInnen ist der Kollege Romin Khan, Referent für Migrationspolitik in der ver.di-Bundesverwaltung.

Einleitend gibt die Broschüre eine rechtliche Einordnung und Begriffsbestimmung zu rassistischer Diskriminierung. Die juristische Perspektive ist konsequent, wenn es darum geht, verbindliche und robuste Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierungen in Betrieben und Verwaltungen durchzusetzen.

Vorangestellt ist dem Ganzen aber eine Ausmessung des Umfangs rassistischer Diskriminierung. Das Leiden an rassistischer Diskriminierung ist insbesondere bei schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen

Menschen in Deutschland groß: Acht von zehn Befragten des Afrozensus beklagen 2020 rassistische Diskriminierung im Arbeitsleben, jede dritte Person sogar »sehr häufig« (S. 6).

Es folgen kurze Beiträge und Interviews zu den betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten antirassistischer Politik, die bis zu (freiwilligen) Betriebsvereinbarungen reichen, sowie unterschiedliche Praxisbeispiele von rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz und erfolgreichen Sanktionen und Initiativen gegen Rassismus. Für eine Handlungshilfe für Betriebspolitiker:innen ist es didaktisch richtig, in einer best practice-Perspektive erfolgreiche Initiativen nachzuzeichnen. Hilfreich sind auch die niedrigschwelligen, lebensweltlich orientierten Ratgeber für Kolleg:innen, die unterstützen wollen oder die selbst von rassistischer Diskriminierung betroffen sind.

Noch unterhalb der Schwelle von Kritik an dieser Broschüre, eher als Hinweis, an welchen Stellen bei einer Neuauflage ausführlicher argumentiert werden sollte, zwei Anmerkungen:

An einer Stelle (S. 9) wird ein traditioneller Blick auf Rassismus nur sehr kurz kritisch gestreift: »Rassismus wird in dieser Logik auf seine Funktion reduziert, Spaltungen zu erzeugen und aufrechtzuerhalten. Als gesellschaftliches Macht- und Ordnungssystem verstanden, macht Rassismus jedoch nicht einfach einen Bogen um die Betriebe und Dienststellen, die (noch) nicht von prekärer Arbeit geprägt sind.«

An dieser Stelle müssen und können wir Gewerkschafter:innen mehr politische Auseinandersetzung über die Allgegenwärtigkeit von Rassismus abverlangen.

Und: Die jüngere Entwicklung des Antirassismus-Diskurses, der die Falle des Ras-

**Für Solidarität und Gute Arbeit:
Was tun bei Diskriminierung und rassistischem Mobbing im Betrieb?
ver.di Handlungshilfe für Aktive im Betrieb. Berlin, Nr. 3/2020. Download und Bestellmöglichkeit unter <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik/handlungshilfe-gegen-rassismus>**

senbegriffs hinter sich gelassen hat, muss nachvollziehbar gemacht werden. Es gibt »natürlich« keine Menschenrassen, aber es gibt rassistisch konstruierte Ideologien von Ungleichwertigkeit. Die rechtspolitische Diskussion, die den Bezug auf »Rasse« auch im Recht der Antidiskriminierung durch einen Bezug auf »rassistische Motive« ersetzt, muss etwas ausführlicher erklärt werden. Das ist schon deswegen nötig, weil zum Beispiel das geltende Antidiskriminierungsrecht in Deutschland im AGG § 1 von Benachteiligungen auch »aus Gründen der Rasse« spricht. Wie solche Rechtssätze zu lesen und zu verstehen sind, solange sie noch nicht angepasst sind, das muss intensiver erklärt werden.

Andreas Bachmann

Der erste Punk

Die Overall Brigade singt die Lieder Joe Hills erstmals deutschsprachig

Der gebürtige Schwede Joe Hill wird wie kaum ein zweiter mit der Geschichte des US-amerikanischen Arbeiterradikalismus verbunden: Er war Revolutionär (in der mexikanischen Revolution) und Gewerkschaftsorganizer (»Don't mourn, organize!« waren seine letzten Worte, als er vom Staat gelyncht wurde).

Vor allem aber war Joe Hill Mitbegründer einer ganzen Musiktradition: Ohne Joe Hill kein Woody Guthrie, ohne Guthrie kein Bob Dylan, Johnny Cash, Bruce Springsteen oder Pete Seeger – aber ohne Hill vermutlich auch keine Rage Against the Machine.

Am 100. Geburtstag des Wobbly-Barden richtete die IG Metall Mannheim 2015 im dortigen Landesmuseum für Technik und Arbeit einen Gedenkabend für den Syndikalist aus. Neben einem Vortrag zu Leben und Wirkung Joe Hills standen im Mittelpunkt Konzerte des kleinen Weltorchesters ewo² und des Alstom-Chors sowie der damals noch rein Kölner (aus der dortigen IWW-Ortsgruppe entstandenen) Overall Brigade.

Letztere hat sich vor allem das Erbe Joe Hills wie auch der US-amerikanischen Wanderarbeiter im frühen 20. Jahrhundert im Allgemeinen auf die musikalische Fahne geschrieben. Das Joe Hill-Gedächtniskonzert der Overall Brigade in Mannheim findet sich gegen eine kleine Spende auf der bandcamp-Homepage der Band. Zu recht: Denn sie rockten das sonst doch recht biedere Mu-

**The Overall Brigade:
Freibier und Pastete. August 2022.
Download (4,50 Euro) oder USB-Stick
(9 Euro) unter [https://theoverallbrigade.
bandcamp.com/](https://theoverallbrigade.bandcamp.com/)**

seum. Das Geheimnis ist einfach und wird von der Band beschrieben als Folkpunk-Interpretation der Wobbly- und Hobo-Songs, die den Pogues-Interpretationen der traditionellen irischen Musik gleichen.

Ein Vergleich, der es trifft und die sich automatisch einstellende Party-Stimmung zur Genüge erklärt. Und eine Erneuerung in der Tradition der Arbeiterlieder, die man in Deutschland unter den Akustikgitarrenschwingenden Liedermachern ganz gut brauchen kann – und die offenbar auch ankommt: in St. Imier, dem Gründungsort der Antiautoritären Internationale 1972, leitete die Band einen Chor-Workshop »Singing IWW-Songs«.

Im August dieses Jahres veröffentlichte die Overall Brigade nach dem Live-Mitschnitt aus Mannheim ihr erstes »echtes« Album – nun ja, wie das heute so geht: wahlweise als Download oder aber per USB-Stick. Auch wenn man dafür etwas tiefer in die Tasche greifen muss (satte 9 Euro statt 4,50 Euro) rate ich zum materiellen Kauf, denn der USB-Stick kommt dann per Post in einem hübsch beklebten Pizzakarton mit einer schön gestalteten US-Landkarte, deren

Rückseite die Songtexte enthält. Die Gestaltung verweist auf die zweite Quelle der Inspiration: den Punk bzw. hier vor allem die DIY (Do it yourself)-Tradition desselben.

Auf vorliegendem Album findet sich dieser Einfluss noch an einer anderen Stelle, nämlich mit dem zeitgenössisch angepassten »Urlaub in Afghanistan«, einer Interpretation des Dead Kennedys-Klassikers »Holiday in Cambodia«. Und damit ist die nächste Besonderheit dieser digitalen Platte angesprochen: die Texte – neben der Dead Kennedys-Reminiszenz Texte von Joe Hill und T-Bone Slim und ihrer IWW-Agitprop-Gruppe (eben) »The Overall Brigade« – wurden frei ins Deutsche übersetzt.

Aus Hills »Pie in the Sky« wird (im Himmel gibt's) »Freibier und Pastete«, aus »Tramp, Tramp, Tramp, the Boys are Marching« wird »Landstreicher und Vagabunden« (Arbeiterlieder-Hit-Potential!) und aus T-Bone Slims »The Popular Wobbly« »Sie sind verrückt, total verrückt nach mir«. Das funktioniert erstaunlich gut.

Auch musikalisch funktioniert das gut, weil die Kölner Overall Brigade im Gegensatz zum US-Original mit gemischtgeschlechtlichem Gesang aufwarten kann. Duette geben Liedinterpretationen immer noch einen Löffel Sahne auf den »Pie in the Sky«. Und, auch das ist ein Kaufargument, im Vergleich zu der Mannheimer Live-Aufnahme, die die reale Stimmung im Landesmuseum nicht so wirklich wiedergeben kann, bestechen die neuen Aufnahmen durch eine klare und gute Produktion.

Auch musikalisch funktioniert das gut, weil die Kölner Overall Brigade im Gegensatz zum US-Original mit gemischtgeschlechtlichem Gesang aufwarten kann. Duette geben Liedinterpretationen immer noch einen Löffel Sahne auf den »Pie in the Sky«. Und, auch das ist ein Kaufargument, im Vergleich zu der Mannheimer Live-Aufnahme, die die reale Stimmung im Landesmuseum nicht so wirklich wiedergeben kann, bestechen die neuen Aufnahmen durch eine klare und gute Produktion.

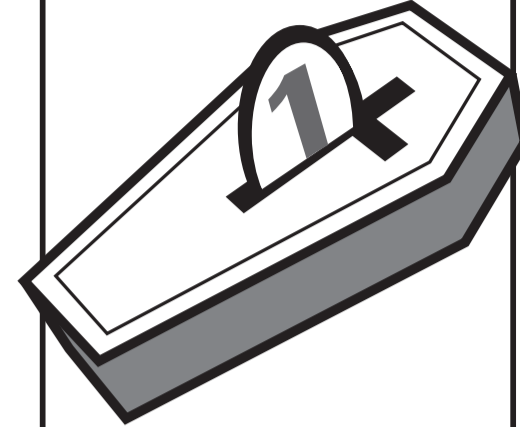
Also: »Hobo-Hillbilly-Folk-Punk« (Eigenbeschreibung) vom feinsten, der (wie eben auch die Pogues) geeignet ist, auf langatmigen Demonstrationen oder Streikposten wie abendlichen Soli-Partys Generationen und Musikgeschmäcker zu vereinen. Punk ist es irgendwie trotzdem, denn so bezeichnete sich Joe Hill bereits selber in einer Selbst-Karikatur am Piano. Diese musikalische Tradition wieder aufleben zu lassen, ist letztlich auch eine schöne Art, »Wilder Westen« (Cowboys sind in der Regel ausgebeutete migrantische Landarbeiter) spielen zu können, ohne dass sich jemand »gegrigert« fühlt... uff!

Torsten Bewernitz



**graswurzel
revolution**

GWR 472
Oktober 2022



**Keinen Menschen und
keinen Cent für eure Kriege!**

Probeexemplar kostenlos:

www.graswurzel.net

twitter: @graswurzelrevo1

insta: @graswurzelrevolution

SoZ Sozialistische
Zeitung

monatlich mit 24 Seiten Berichten und Analysen zum alltäglichen kapitalistischen Irrsinn und den Perspektiven linker Opposition

In der Ausgabe Oktober '22 u. a.:

Schulen und Unis besetzen!
Fridays for Future in Portugal halten Radikalisierung für nötig

Odervergiftung
Polnische Umweltschützer beklagen jahrelange illegale Einleitungen und überzentralisiertes Wassermanagement

Krankenhausbewegung in NRW
Wie der Erfolg errungen wurde – Lernprozesse einer Gewerkschaftsbewegung

Großbritannien
Größte Streikwelle seit 40 Jahren

Liberaler Antirassismus
Eine Kritik

Probeausgabe kostenlos
Probeabo (3 Ausgaben) gegen 10-Euro-Schein

SoZ-Verlag
Regentenstr. 57-59 · D-51063 Köln
Fon (0221) 9231196
redaktion@soz-verlag.de · www.sozonline.de

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