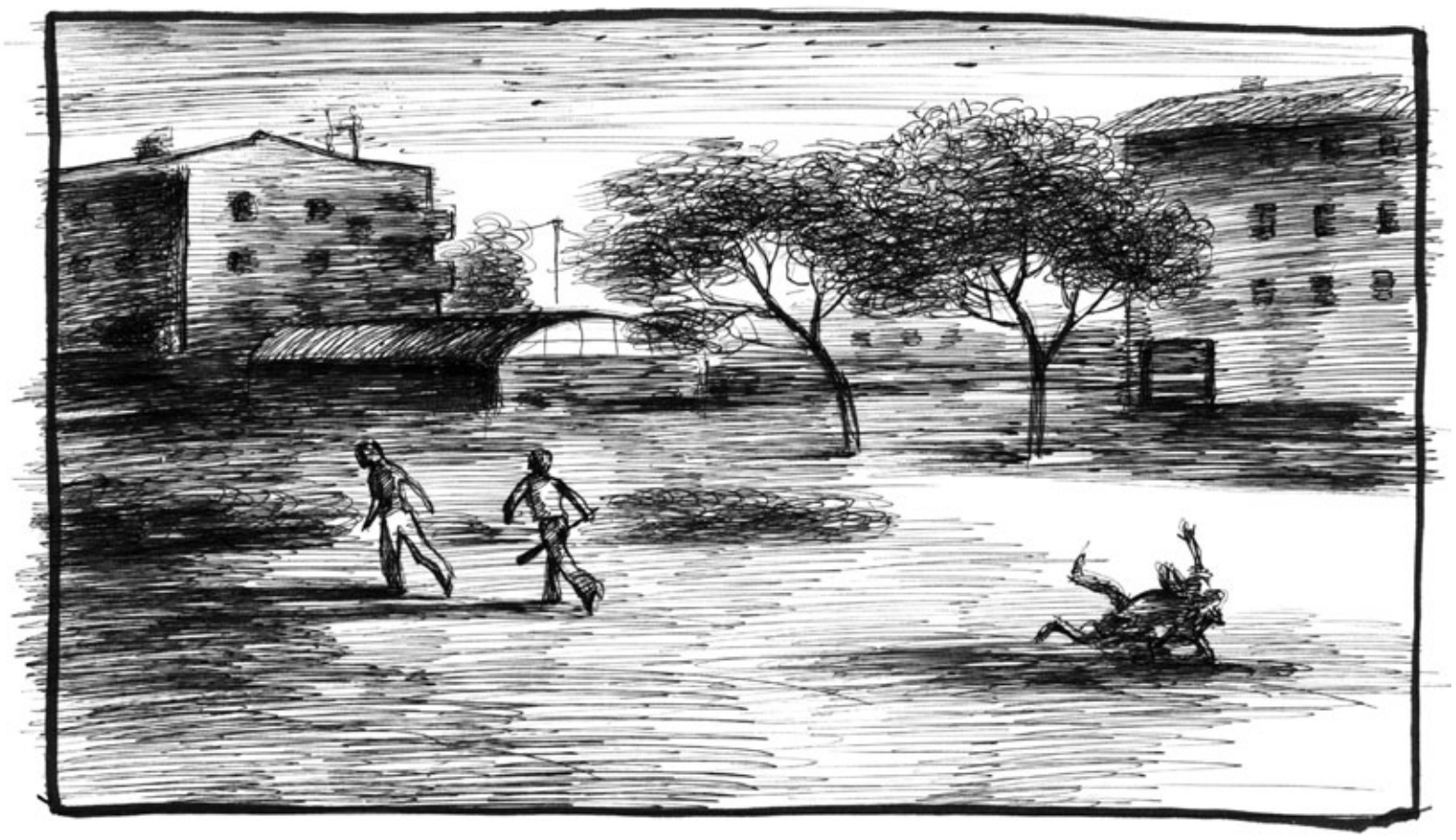
express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Nr. 12/2022, 60. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

Kaufhof und Karstadt vorm Ende – Wo ist ver.di-Handel?

Galeria Kaufhof/Karstadt erneut in Insolvenz: Zukunftskonzepte gefragt – Von wem, für wen? – von Anton Kobel*



Der letzte deutsche Warenhaus-Konzern Galeria Karstadt Kaufhof GmbH hat Anfang Oktober 2022 erneut Insolvenz beantragt, wieder in einem Schutzschirmverfahren. Offensichtlich waren Management und der Immobilienhändler Benko als Eigentümer mit den Erfahrungen des ersten Insolvenzverfahrens, eingeleitet im April 2020, zufrieden. Streichen konnte der Konzern dadurch über zwei Milliarden Euro Schulden. Der Kollateralschaden – oder besser Nutzen fürs Kapital? – bestand in der Schließung von 40 Filialen und dem »Abbau« von ca. 4.000 Arbeitsplätzen. Vom Staat gab es indessen 680 Millionen Euro, um das im Insolvenzplan vorgelegte neue Unternehmenskonzept, nämlich »eine Neupositionierung der Kaufhäuser in den Innenstädten als vernetzter Marktplatz der Zukunft« und als »Anker-Einzelhändler und gesellschaftliche Anlaufstelle in jeder relevanten deutschen Innenstadt« sowie den Erhalt der übrigen Arbeitsplätze zu ermöglichen.

Mit ver.di war bereits im Dezember 2019 ein »Sanierungstarifvertrag« abgeschlossen worden. In dessen Folge gab es für die Beschäftigten zugunsten der ungekürzten Monatsgehälter Einschnitte beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Ver.di verkündete, damit »für die nächsten fünf Jahre eine umfassende Standort- und Beschäftigungssicherung sowie die verbindliche und vollständige Rückkehr in die Flächentarifverträge des Einzelhandels ab Januar 2025« vereinbart zu haben. Dieser »Erfolg« war fünf Monate später, im April 2020, kaum noch das Papier wert. Im Bewusstsein berechtigter Kritik und bisher unbeachteter Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten und Betriebsräten konnte ver.di im Tarifvertrag eine »Mitsprache bei der künftigen Ausgestaltung des Warenhauses« vereinbaren. Der damalige Bundesfachgruppenleiter Einzelhandel Orhan Akman nannte dies als einer der Verhandlungsführer einen »Riesenerfolg«. Jetzt, 30 Monate später, ist davon nichts zu bemerken. ver.di-Handel hat es (bewusst?) versäumt, die vereinbarten Mitsprachemöglichkeiten zu nutzen. Weder auf Bundes- noch auf Landesebene wurden diesbezügliche Diskussionen organisiert und gefördert, von wenigen Bezirken abgesehen. Solche Diskussionen wären auch ein »Gegengift« gegen die Unken- bzw. Nachrufe in der Presse, wonach die Kaufhäuser sich überlebt und folglich keine Zukunft hätten. Verbunden sind diese Rufe oft mit der Forderung, keine weiteren Steuergelder einzusetzen.

Und nun hat das Kaufhof/Karstadt-Management im Oktober 2022 eine weitere Schließung von Filialen angekündigt, nämlich mindestens ein Drittel von derzeit noch 131 Filialen. Zeitgleich hat es die mit ver.di geschlossenen Tarifverträge gekündigt. Begründung des zentralen Geschäftsführers Miguel Müllenbach in seinem Schreiben am 7. Oktober 2022 an die »Liebe[n] Kolleginnen und Kollegen: […] Heute geht es um ein Thema von existentieller Bedeutung […], da wir mit Galeria 2.0 eine Strategie haben, die sowohl nach mehrfacher externer Begutachtung als auch anhand der internen Entwicklungen erwiesenermaßen zukunftsfähig ist […] Seit Februar dieses Jahres ist jedoch – ausgelöst durch den Krieg in der Ukraine – eine Situation eingetreten, in der das Konsumklima in Deutschland auf ein historisches Rekordtief eingebrochen, die Energiepreise dramatisch explodiert und die Inflation auf ein Rekordhoch gestiegen sind […] Galeria muss beispielweise in den kommenden zwei Jahren über 150 Mio. Euro mehr aufwenden als bislang geplant […] Wir werden unseren Weg nur erfolgreich fortsetzen können, wenn es uns gelingt, die Finanzierung von Galeria neu zu strukturieren und dem Unternehmen neues, frisches Kapital zuzuführen.« Folglich habe das Unternehmen den sog. »Integrationstarifvertrag« kündigen müssen, »um unser Unternehmen wieder insgesamt nachhaltig zu stabilisieren […] Die Folge dieser Kündigung ist zum einen das ›Einfrieren‹ der Vergütung auf dem aktuellen Lohnniveau und zum anderen die Verpflichtung, mit Verdi zu verhandeln, um den Tarifweg nunmehr an die neue Situation anzupassen«. Und weiter: »Ich bitte Sie/Euch deshalb nicht nur um Verständnis, sondern auch um den großartigen Zusammenhalt und das außergewöhnliche Engagement, die uns keine äußeren Zwänge nehmen können.«

Wut und Angst um Arbeitsplatz und Einkommen dominieren die Gespräche der Beschäftigten in der Vorweihnachtszeit. Viele Beschäftigte sprechen angesichts der in den letzten Jahren ziemlich regelmäßig verschlechterten Arbeitsbedingungen nicht mehr von Galeria Kaufhof/Karstadt, sondern von »Galeeria«.

In dieser Situation berät die ver.di-Bundestarifkommission Kaufhof/Karstadt über mögliche Forderungen. Bisher, Stand 23. November 2022, sind dies u.a.:

- Tarifbindung des Unternehmens zugunsten der Beschäftigten.
- »Es muss ein innovatives und tragfähiges Zukunftskonzept […] unter Beteiligung und Mitwirkung der Arbeitnehmer:innen und externem Sachverstand entwickelt werden. […] Der Eigentümer verpflichtet sich zu konkreten Investitionssummen. Auch das Management muss einen festgelegten Betrag zur Sanierung leisten.«

Letzteres spiegelt die Skepsis von ver.di-Aktiven wider gegenüber einem ›Irgendwie-weiter-So‹, vor allem mit neuem Geld, erneut

Dokumentiert

ver.di-Linke NRW fordert Rücknahme der Kündigung von Orhan Akman durch ver.di

Am 13. November [2022] war Orhan Akman, bisheriger Bundesfachgruppenleiter Einzelhandel, zu Gast bei der ver.di Linken NRW. Dabei hatte er die Möglichkeit, seine Sicht auf die eskalierende Auseinandersetzung um seine Kandidatur und inhaltliche Vorstellungen für die Entwicklung in ver.di vorzustellen.

Inzwischen wird von vielen Mitgliedern und Gremien in ver.di die Rücknahme der Kündigung gefordert. Wir sind der Auffassung, eine konkurrierende Kandidatur zum Bundesvorstand oder für eine Fachbereichsleitung ist Bestandteil einer demokratischen Entscheidungsfindung und darf nicht durch eine Kündigung verunmöglicht werden.

Orhan Akman muss die Möglichkeit haben, seine Kandidatur weiter aufrecht zu erhalten und für seine Positionen zu werben. Ob er damit Erfolg hat, muss in einer demokratischen Willensbildung entschieden werden.

Der Koordinierungskreis der ver.di-Linken NRW

ERST EINS …
Werkbesetzung für's Klima 9

… DANN ZWEI …
… Kaufhausketten pleite 1

… DANN DREI …
… Logistikfirmen in Leipzig 6

… DANN VIER …
… dann steht das Christkind vor der Tür.

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Tobias Seitz: »Nur dem Interesse des Staats« – Warum die Finanzkontrolle Schwarzarbeit keine Beschützerin für migrantische Beschäftigte ist 8

Marian Swerdlow: »Keine Demokratisierung durch Abkürzung« – Kritik an Jane McAleveys Konzept der »organic leaders« im Organizing 12

BETRIEBSSPIEGEL

Anton Kobel: »Kaufhof und Karstadt vorm Ende – Wo ist ver.di-Handel?« – Galeria Kaufhof/Karstadt erneut in Insolvenz: Zukunftskonzepte gefragt 1

Hans-Christian Stephan: »Leipziger Allerlei« – Die Machtressourcen der Leipziger Logistikarbeiter:innen 6

POLITIK & DEBATTE

Wolfgang Völker: »Die Faulenzer sind zurück! « – Über Bürger und Geld 4

INTERNATIONALES

Katharina Keil: »Fabrikbesetzung for Future« – Die Belegschaft eines Automobilzulieferers verteidigt ihr Werk und schlägt Brücken zwischen Arbeit und Umwelt 9

Alex N. Press: »Automatisierung auf den Kaianlagen« – Weniger Arbeitsplätze und häufig keine Verbesserung der Produktivität. Ein Interview mit Rebecca Schlarb 10

RE-VISITED

Ena Bonar: »Vorwärts und oft vergessen – die Solidarität!« – Zu den Bündnissen gegen Hartz IV und andere Sozialkürzungen – aus *express* 8/2004 2

REZENSIONEN

Wolfgang Völker: »Neue Prüfungsordnung« – Reflexion der Bewegung der Gelbwesten mit Pierre Rosanvallon 14

Wolfgang Hien: »Fehlende Worte« – Über Slave Cubelas Geschichte der »Industriellen Leidarbeit« 15

Ulrich Maaz: » Widerstand gegen die Ausbeutung von Mensch und Natur « – Zum Sammelband »Ist das System Tönnies passé?« 16

KURZES

Antipasti 5

Bildnachweis

Die Bildstrecke der vorliegenden Ausgabe stammt diesmal aus der Graphic Novel »Dreimal Spucken« von Davide Reviati, übersetzt von Myriam Alfano, erschienen im avant-verlag. Auf 562 schwarz-weißen Seiten, keine davon überflüssig, erzählt und zeichnet Davide Reviati die Geschichte dreier Berufsschüler und ihres von Langeweile und Trostlosigkeit geprägten Aufwachsens in der italienischen Provinz. In ihrer Nachbarschaft lebt eine Roma-Familie. Insbesondere zu Loretta, der Tochter der Familie, fühlen sich die drei Jungs hingezogen, zugleich aber auch von ihr abgestoßen. So vermischen sich in der mal nüchternen, mal traumhaften Darstellung Alltagsrassismus, Gewalt und Anziehungskraft, mal als psychische Übertragung, mal physisch ausgelegt und -gelebt. Der Antiziganismus der drei Protagonisten und der anderen Dorfbewohner:innen wird dabei immer wieder auf eindrückliche Weise durch historische Verweise auf den Völkermord an Sinti und Roma kontextualisiert, die Einheitskonstruktion des »Gadje«-Blicks auf »die Zigeuner« dabei zugleich durchbrochen durch die Geschichte und Geschichten der Familie Lorettas.

Eine gelungene Montage und Einladung, es nicht mit den Dorfbewohnern zu halten: »Die machen Feuer im Haus. Und geben mit ihren Karossen an wie die Fürsten. Mehr weiß ich auch nicht. Und das ist schon zu viel. (...) Zigeuner eben. Was braucht man da zu wissen?«

Wir danken Verlag, Autor, Übersetzerin sowie Filip Kolek, unserem Inspirator und stets zuverlässigen Vermittler in Sachen Graphic Novel!

Davide Reviati: Dreimal Spucken, avant-verlag, Berlin 2020. 562 Seiten, ISBN: 978-3-96445-042-5, 34 Euro.

Vorwärts und oft vergessen –

Ein Zwischenruf von Ena Bonar zu den Bündnissen gegen Hartz IV und

Der Aufruf zur Herbstkampagne und die Auseinandersetzungen um »die Linie« für den geplanten Protestherbst 2004 wurden von einem heißen Sommer überrollt. Und das weitgehend ohne die »organisierte Linke« und zaudernde Gewerkschaftsvorstände. Die Menschen – speziell in den neuen Bundesländern – wollten offenbar nicht länger warten, um ihrem Zorn Luft zu machen. Von Wilhelmshaven bis Saarbrücken und von Rostock bis nach Suhl sind seit Mitte Juli jeden Montag zehntausende wütende Menschen auf der Straße: Die einen wollen nicht zu »Sozialhilfeempfängern« werden und damit zu den »faulen Säcken« gehören. Andere protestieren wegen der anhaltenden Perspektivlosigkeit, vor allem in den neuen Bundesländern. Wieder andere demonstrieren, weil ihre Sozial- bzw. Arbeitslosenhilfe nun noch weniger wird – oder ganz schlicht »gegen die da oben«. So unterschiedlich die Motive sind und so unklar bislang ist, welche politischen Perspektiven sich daraus entwickeln: Viele aufgebrachte Menschen gründen selbst Gruppen und Initiativen, um sich zu organisieren bzw. zur Wehr zu setzen. Das mag Wahlalternative, MLPDler, PDSler, attacis, SPD-Retter oder sonstwie um ihre Orientierungs- und Führungsansprüche besorgte Organisationsanhänger beunruhigen. Doch auch in und zwischen diesen Gruppen war und ist die Auseinandersetzung um die politischen Begründungen und Perspektiven für die Protestkampagne kontrovers, wie Ena Bonar im Folgenden rekapituliert.

Schier unübersichtlich ist das Gewimmel und Getümmel von »Sozial«- und »Wahl«-Bündnissen, Initiativen gegen »Hartz«, Agenda 2010 oder »Sozialkahlschlag«, das mittlerweile bundesweit existiert: der Vorbereitungskreis der Demo vom letzten November [2003, Anm. d. Red.] und der Aktionskonferenz im Januar d.J., die Schmitthenner-Runde mit ihrer »Initiative für einen Politikwechsel«, der Trägerkreis des »Perspektivenkongresses«, die Initiative für ein deutsches Sozialforum, div. Gruppen aus dem Spektrum der Aneignungs- und Umsonst-Kampagnen etc. Ein Termin löst den nächsten ab – mitunter liegen gar zwei an einem Tag. Was ist passiert?

Bereits die Erbschaft der Demo am 1. November 2003 beanspruchten alle möglichen Organisationen, Vereine und Bündnisse, allen voran die Gewerkschaften. Auch die Demo vom 3. April 2004 hatte zwei Haupt-Erben: die Gewerkschaften und attac. Deren Sprecher Peter Wahl bezeichnete das Zustandekommen des Europäischen Aktionstages gegen Sozialabbau gar als den größten Erfolg der Organisation attac.

Nach der Demo im April setzte dann ein reger Sozialbündnistourismus ein in die heimliche Hauptstadt der Linken – Frankfurt am schönen Main. Andere Städte inmitten der BRD haben offensichtlich weder Tagungshäuser noch Bahnhöfe. (Oder gibt es dort etwa nicht so liebevolle private QuartiergeberInnen, die mit ihrem guten Humor oft zermürbende Bündnistreffen vergessen lassen?)

Aber was folgte? Obwohl mit der Demo am 3. April offensichtlich auch die Erwartungshaltung vieler BürgerInnen in Richtung deutlicher Proteste bedient wurde, war dann erst mal Schluss mit weiteren Massendemonstrationen. Spitzengewerkschafter erklärten definitiv, dass in diesem Jahr keine zentrale Massendemo mehr geplant sei. Von dieser Seite schien ein kalter Herbst anzubrechen.

Arbeitnehmerbegehren statt Großdemonstration

Unterdessen versuchte sich die IG Metall mit ihrem »Arbeitnehmerbegehren« an die Spitze der »Bewegung« zu stellen – und wurde dabei auch von anderen Gewerkschaften unterstützt. Das Arbeitnehmerbegehren ist ein indirekter Affront gegen den »Frankfurter Appell« der Aktionskonferenz vom 17./18. Januar 2004, den damals auch noch die IG Metall unterstützt hatte. Die IG Metall will nun nur noch Unterschriften sammeln – und das für ein Drittel der Forderungen, die auf der Aktionskonferenz entwickelt wurden. Sie ist hin- und hergerissen zwischen der Unterstützung der Bundesregierung und dem wachsenden Protest gegen die Sozialkürzungen. Zwecks Rettung der morbiden Dame SPD verfolgt die Gewerkschaft eine Politik des Teile und Herrsche. Große Teile der IG Metall unterstützen die Wettbewerbspolitik von Schröder, die Politik des Gürtel-enger-Schnallens, und sie sind auch für das Teilen innerhalb der Klasse: Die »Faulen« sollen nichts kriegen. Insofern verschmilzt die IG Metall eher mit der SPD-Regierungspolitik, als sich mit ihrer Protestoption im Arbeitnehmerbegehren zu identifizieren. Neue Wege zu gehen, scheint der IG Metall-Spitze ein Graus zu sein. Zugleich stehen die Gewerkschaften auch noch vor einem anderen Problem: Die tariflichen Standards werden durch Erpressungsmanöver maßgeblicher Unternehmen wie Siemens, Daimler-Chrysler, GM, VW etc. auf betrieblicher Ebene immer mehr unterhöhlt. Aber hier wie dort gilt: Weniger zu fordern, um weniger zu kriegen, ist keine erfolgversprechende Strategie. Vorsicht ist nicht immer die Mutter der Porzellankiste, sondern mitunter auch Feigheit vor dem Gegner.

Soziales Bündnis der Giganten

Seit Dezember 2003 wurde von ver.di, attac, IG BAU, IG Metall, WissenschaftlerInnen, dem Runden Tisch der Erwerbslosen- und Sozialhilfeorganisationen, einer Vielzahl von bekannten Organisationen wie der SDAJ, den Falken, der BAG Soziale Arbeit, dem Sozialverband, unterschiedlichen Wohlfahrtsverbänden sowie Einzelpersonen der sozialdemokratischen und grünen bundestagsfraktionellen Untergrundbewegung der »Perspektivenkongress« vorbereitet. Der ursprüngliche Anspruch, 4.000 Menschen zu einer inhaltlich ergiebigen Alternativen- und Perspektivdiskussion zusammen zu trommeln, endete (zunächst) in einem winzigen Ergebnis: einer Presseerklärung von IGM, ver.di und attac. Die Größenordnung der

---

Fortsetzung von »Kaufhof und Karstadt ...«

auch von den Beschäftigten durch Verzicht auf Gehaltserhöhungen in Zeiten von Inflationsraten von zehn Prozent. Dem Management trauen die wenigsten die Fähigkeiten für ein »Kaufhaus der Zukunft« zu. Endlich soll das seit Jahren immer wieder betonte Erfahrungswissen der Beschäftigten genutzt werden, so aktive Kaufhof/Karstadt-Betriebsräte. Welches Sortiment vor Ort und in der Region nachgefragt wird, können »die in der Zentrale nachgewiesenermaßen nicht wissen und planen«. Es sei nicht nur die Konkurrenz durch den Online-Handel, sondern auch die Auswahl und Qualität der Waren und die durch den permanenten Personalabbau reduzierte Beratung. Immer mehr wird nach den Erfahrungen der letzten drei Jahrzehnte mit wechselnden, im Einzelhandel unerfahrenen Eigentümern auch die Eigentümerfrage diskutiert. Das offensichtliche Scheitern des Kunsthändlers Berggruen und des Immobilienhändlers Benko als Eigentümer sowie von deren Managern beflügeln zunehmend solche Überlegungen. Staatliche Kredite und andauernde Gehaltsverzichte der Kaufhof/Karstadt-Beschäftigten ermutigen zu bisher ungewöhnlichen Überlegungen. Wie wird ver.di-Handel damit umgehen? Ohne Ideen und Druck von Mitgliedern und Aktiven wird es wahrscheinlich auch kaum Veränderungen in der bisherigen Haltung von ver.di geben. Und die ist seit Jahren bekannt und ziemlich ideen- und erfolglos: Wir nutzen die Rechte der Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte sowie die tarifvertraglichen Möglichkeiten von ver.di u.a. zu Sanierungs-, d.h. Verzichtsverträgen, und dann hoffen wir, dass es gut wird. Oder neoliberal: Der Markt wird es richten. Die Risiken für alle Beteiligten sind bekannt.

**Anton Kobel ist seit 1973 gewerkschaftlich haupt- und ehrenamtlich tätig im Bereich Handel.*

die Solidarität!

andere Sozialkürzungen – aus *express* 8/2004

Veranstaltungsplanung war wohl weniger auf eine realistische Einschätzung für einen solchen Perspektivenkongress zurückzuführen als auf Anflüge organisatorischen Größenwahns von attac: Die GlobalisierungsgegnerInnen versuchten bereits eine Probe auf's Exempel zu machen für das Treffen der 10.000 beim deutschen Sozialforum im Sommer 2005. Dennoch wurden auf dem Perspektivenkongress inhaltlich interessante Debatten geführt. Der weitere Gang der Dinge zeigte aber leider, dass die politische Klärung auf der einen und die Organisationspolitik auf der anderen Seite zu Widersprüchen führen.

Zwar war klar, dass sich der Trägerkreis des Kongresses zu einem »ganz breiten« sozialpolitischen Bündnis zusammenschließen wollte. Beim Vernetzungstreffen der 130 Unentwegten nach dem Perspektivenkongress wurde dann aber auch klar, dass die politischen Interessen in einem solchen Bündnis ganz unterschiedlich sind. Nicht allen ging es etwa darum, sich solidarisch in Kampagnen mit den von der Agenda 2010 bedrohten Bevölkerungsgruppen gegen die herrschende Politik zu organisieren und Aktionstage gegen die Einführung von Hartz IV vorzubereiten. Die Auseinandersetzungen um »Hartz IV« erschienen vielmehr schon bei den Trägerkreistreffen zur Vorbereitung des Kongresses zunächst als etwas vollkommen Außerirdisches – ebenso wie die Erwerbslosen, wenn sie trotzig gleichberechtigte Teilnahme an Podien fordern. Für die um die SPD besorgten VollblutgewerkschafterInnen und die grünen WissenschaftlerInnen der Moderne sind sie offenbar Geistergestalten außerhalb der Gesellschaft.

Aus solchen Gründen wird dann aber auch über wesentliche Anliegen hinweg mobilisiert, und es werden hehre, aber ferne Ziele angesteuert, die Rot-Grün nicht in Zugzwang bringen. So könnte das geplante Riesensozialforum 2005 gegen Schwarz-Gelb die Reste von Rot-Grün entlasten.

Der kleine Rest vom großen Fest

Geblieben ist der bundesweite Arbeitsausschuss, der sich aus den Vorbereitungskreisen der Novemberdemonstration und der Aktionskonferenz vom Januar 2004 gebildet hatte, und dessen »Herbstkampagne«. So mühten sich bereits am 22. Mai 2004 VertreterInnen verschiedener Bündnisse, Gruppierungen und Parteien darum, die Reste der Protestmotivation auf- und die Aktivitäten der sozialen Bündnisse wieder einzufangen. Diese KollegInnen setzen hoffnungsvoll auf die Aktivitäten der regionalen und lokalen Bündnisse, während es eine einhellige Kritik an der zwiespältigen Politik des ehemaligen Vorstandsmitglieds der IGM, Horst Schmitthenner, gibt, der einerseits als offizielle Verbindungsstelle zwischen IG Metall und sozialen Bewegungen fungiert, zum anderen jedoch als eigene soziale Bewegung in Selbstinszenierung auftritt. Ob nun der Ansatz des bundesweiten Arbeitsausschusses Erfolg hat, die Reste der sozialen Bewegung »von unten« nach dem dampfwalzenartigen »Aprilfestival« wieder zusammenzukitten, bleibt dahingestellt. Auf einem Treffen am 3. Juli 2004 hat der bundesweite Arbeitsausschuss eine Aktionskonferenz für den 18./19. September 2004 in Frankfurt am Main vorbereitet, die die Bündnisarbeit bilanzieren und die Anliegen der »Herbstkampagne« präzisieren soll. Dabei handelt es sich um Forderungen wie: »Reichtum besteuern«, »Weg mit Hartz IV«, »Weg mit Zuzahlungen und Praxisgebühren«, »keine Rentenminderung«, »Schluss mit der Privatisierung«, »gegen Arbeitszeitverlängerung«. Außerdem soll die Gestaltung der Proteste vom Herbst 2004 bis zum Sommer 2005 geplant werden.

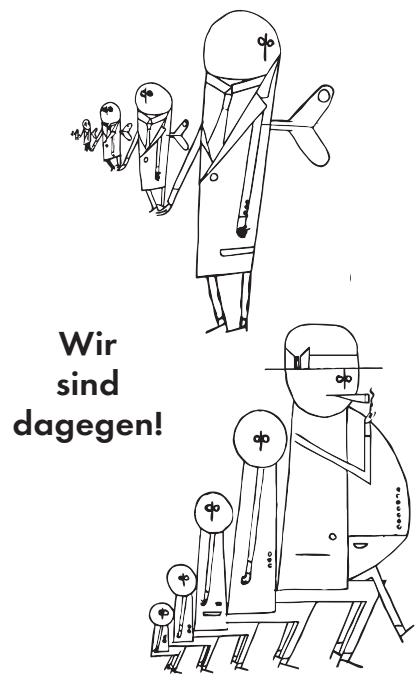
Aktionsplan für den heißen Herbst

Sowohl bei der Organisation und der inhaltlichen Schwerpunktsetzung von Protesten in den kommenden Monaten zeichnen sich inzwischen deutliche Differenzen ab. Da sind einerseits die von Gewerkschaften und von attac dominierten Aktivitäten. Sie orientieren auf einen dezentralen bundesweiten Aktionstag gegen Arbeitszeitverlängerung am 17. November 2004, der als Sprungbrett für Frühjahrsaktivitäten und das deutsche Sozialforum im Jahr 2005 in Erfurt genutzt werden soll.

Die Erwerbslosenbewegung und die Sozialbündnisse auf Städte- und Länderebene sehen den Protestbedarf und die Schwerpunkte anders. Am 19. Juli 2004 wurde ein bundesweites Flugblatt anlässlich der Verschickung der Fragebögen zum Arbeitslosengeld II durch die Bundesarbeitsagentur verteilt, und es wurden Aktionen und Informationsstände vor den Arbeitsämtern durchgeführt. Pünktlich zum 1. August 2005, anlässlich der von der Bundesregierung vorgezogenen Speicherung der Erwerbslosendaten, begann die Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen ihre Informationskampagne zu Hartz IV mit zehn zielgruppenspezifischen Flugblättern und »fliegenden Hartz IV-Seminaren«. Am 18. September wird auf landesweite Proteste gesetzt, wie z.B. in Hessen und Nordrhein-Westfalen, denen sich hoffentlich andere Bundesländer anschließen. Im Mittelpunkt steht dabei die Devise: Regierungspolitik heißt Massenverarmungspolitik. Hartz IV bedeutet Entrechtung, Enteignung, Arbeitsdienste und Armutslöhne für alle.

Weitere Proteste gegen Verarmung sind für Anfang Oktober geplant. Dann soll es z.B. Bettelmärsche, große öffentliche Tafeln (nach dem Vorbild der Obdachlosenspeisungen) und Versteigerungen und Wertermittlungen alter Sachen (die ja Antiquitäten sein könnten) vor den Arbeitsagenturen geben. Ein weiterer Meilenstein der Anti-Hartz-Proteste, der allerdings wie sämtliche Termine der Herbstkampagne noch vor Entstehen der »Montagsdemos« geplant worden war, soll am 30. Oktober 2004 der Weltspartag-Tag der Erwerbslosen sein. Da Sparen »in« ist, speziell bei öffentlicher Infrastruktur, bietet sich dieser dezentrale Aktionstag zur Verzahnung mit Anti-Privatisierungsaktivitäten und RentnerInnenprotesten, aber auch mit dem Widerstand gegen Lohnkürzungen sowie Arbeitszeitverlängerung an. Am 6. November 2004 ist als Höhepunkt der Anti-Hartz-Aktivitäten eine bundesweite Demonstration in Nürnberg vor der Bundesagentur für Arbeit vorgesehen, die von einem breiten Bündnis von Initiativen getragen wird. Auch ein Vorschlag des Dortmunder Kongresses »Die Kosten rebellieren« findet bislang gute Resonanz: Am 3. Januar 2004 wollen Erwerbslose symbolisch die Arbeitsagenturen besetzen, um einen »Agenturschluss« herbeizuführen.

Trotz aller Differenzen zwischen den Organisationen: Die Zusammenarbeit von LohnarbeiterInnen und Erwerbslosen ist mehr denn je gefragt, denn es geht um Sozialdumping in jeglicher Form – ob Hartz IV, Arbeitszeitverlängerung oder direkte Lohnsenkung. Also wird es doch heißen müssen: Vorwärts und nicht vergessen – die Solidarität!



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.

Geneigte Leserinnen und Leser,

es ist schon fast traditionell in der Vorweihnachtszeit: Offenbar haben unsere Autor:innen deutlich mehr Zeit zum Lesen und in den Frankfurter Räumen gehen vermehrt Rezensionen ein. Das mag natürlich auch daran liegen, dass sich die Verlage bemühen, rechtzeitig zu Weihnachten entsprechend zu publizieren. Im Fall von Wolfgang Hiens Rezension zu Slave Cubelas im Januar 2023 erscheinender Publikation über »Arbeitsleid« (S. 15) ist das nicht so. Wolfgang Hiens Rezension des Manuskripts liegt uns schon seit geraumer Zeit vor, aber der Lektor des Buchs ist nicht in die Pötte gekommen. Auch Wolfgang Völkers Rezension zu »Die Prüfungen des Lebens« (S. 14) passt nicht in diese Kategorie, denn sie ist eher als Auseinandersetzung mit den Thesen Pierre Rosanvallons zu den zurückliegenden Protesten der Gilets Jaunes zu lesen.

Es gab Jahre, da ging das mit den Rezensionen so weit, dass der Dezember-*express* fast nur aus Buchbesprechungen bestand. Davon sind wir in diesem Jahr weit entfernt, im Gegenteil präsentieren wir ein poppig-postmodernes Potpourri aus Internationalem zu einer klima(bewegungs-)freundlichen Besetzung eines Autozulieferbetriebs in Italien (S. 9), der gar nicht so produktiven Automatisierung in der US-Hafenarbeit (S. 10) und dem gar nicht so demokratischen Organizing der »Organic Leaders« bei Jane McAleveys (S. 12). Und wir beschäftigen uns –der Vorweihnachtszeit angemessen – betrieblich mit den – ebenfalls arbeitsleidgeprüften – Beschäftigten bei Amazon bzw. anderen Warenlogistikern (S. 6f.) und bei Karstadt/Kaufhof (S. 1).

Da immer weniger Menschen zu letzteren gehen, um ihre Weihnachtsgeschenke zu besorgen, bringen die Geschenke oftmals nicht weiß-rot gekleidete Weihnachtsmenschen, sondern blau-gelbe (oder auch andere) Post- und Paketbot:innen. Ver.di hat zumindest für die Blau-Gelben die sympathische Lohnerhöhungsforderung von 15 Prozent gestellt (S. 5). Mal schauen, ob die Kolleg:innen postalisch abgehen – »Going postal« hat sich im US-amerikanischen Slang als Begriff eingebürgert, der Riots und Amokläufe beschreibt. Ein kleiner Hinweis auf die nicht gerade idealen Arbeitsbedingungen in der Branche (wir empfehlen, sich noch mal Jan Böhmermanns schönes Arbeiterlied von den »Versandsoldaten« anzuhören und -schauen).

Wir wissen natürlich nicht, wo ihr, geneigte Leserinnen und Leser, eure Weihnachtsgeschenke kauft. Aber gebt nicht alles aus, sondern lasst vielleicht auch für uns noch den einen oder anderen Euro übrig. Das läuft, so viel können wir verraten, schon ganz gut, dennoch haben wir auch der letzten Ausgabe unseres Jubiläumsjahrs nochmal einen Spendenaufruf beigelegt.

Der Dezember gilt als besinnlich, auch wenn die Innenstädte (Online-Versand hin oder her) nicht gerade Besinnlichkeit, sondern Stress assoziieren lassen. Das gilt auch für's *express*-Büro im grundsätzlich eher besinnungslosen Bahnhofsviertel: Vor Jahresablauf rechnen wir noch mal fleißig, treffen uns vereinsorganisatorisch und redaktionell, planen Aktivitäten für das kommende Jahr und produzieren die nun vorliegende Ausgabe sehr frühzeitig und somit auch mit höherem zeitlichen Druck– um ebendiesen aus der Druckerei zu nehmen und möglichst sicher zu stellen, dass das Blättchen auch rechtzeitig unterm Weihnachtsbaum liegt.

Wir hoffen, das hat auch dieses Jahr geklappt, und wünschen eine – dann aber wirklich – besinnliche Lektüre und Zeit! Damit das im neuen Jahr auch klappt mit dem ›Froh-und-munter-Sein‹.

Die Faulenzer sind zurück!

Wolfgang Völker* über Bürger und Geld

Als die jetzige Chefin der Bundesagentur für Arbeit noch Arbeits- und Sozialministerin einer großen Koalition und Chefin der SPD war, veröffentlichte sie im November 2018 in der *FAZ* in groben Zügen das Programm zur Überwindung von Hartz IV. Motiviert war Andrea Nahles dazu nicht nur durch die im Lauf der Jahre seit Gerhard Schröders (SPD) Kanzlerschaft deutlich werdende Kritik an den sogenannten Hartz-Reformen, die von Erwerbsloseninitiativen, später auch Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaften, gelegentlich sogar durch Jobcenter-Personalräte oder die Sozialgerichtsbarkeit geäußert wurde. Diese Kritik war mit Erfahrungen aus dem Alltag der Leistungsberechtigten und der Jobcenter gesättigt. Getrieben wurde Nahles vor allem, weil der SPD die Wähler:innen aus ihrem klassischen Milieu davongelaufen waren. Warum auch sollten diese »einfachen Leute« eine Partei wählen, die aus dem von ihr früher hochgehaltenen Sozialstaat ein Trampolin in den Arbeitsmarkt machen wollte? Arbeit um jeden Preis bei Strafe des Entzugs des Existenzminimums war zum »Markenkern« der neu geforderten Beziehung zwischen Bürger:innen und Staat gemacht worden.

Die These, dass Hartz IV überwunden werden müsse, wurde seit Nahles Ankündigung in steter Regelmäßigkeit von Spitzenpolitiker:innen der SPD und auch der Grünen, die ja die Agenda 2010 mitgetragen hatten, wiederholt und in entsprechenden Parteitagsbeschlüssen bestätigt. Auch das Bundesverfassungsgericht zeigte mehrfach der herrschenden Politik Grenzen auf, was die im Slogan vom Fördern und Fordern verborgene schwarze Pädagogik und die in Euro und Cent nachzählbare Willkür bei der Festsetzung der Höhe der Regelsätze anging.

Nun haben wir die Pandemiejahre (scheinbar) hinter uns, in denen zutage trat, woran die Existenzsicherung im real existierenden Kapitalismus krankt. Wir erleben beängstigende inflationäre Entwicklungen nicht zuletzt bei den Preisen für Lebensmittel und Haushaltsenergie. Gleichzeitig haben wir eine zunehmende, auch von bürgerlichen Ökonom:innen nicht bestrittene und in amtlichen Statistiken dokumentierte Zunahme von privatem Reichtum und eine sich ausweitende Armut, nicht zu vergessen die Unternehmen, die an der multiplen Krise dieser Gesellschaft verdienen. Exorbitant wachsende soziale Ungleichheit gehört wesentlich zu diesen Krisen, mehr noch: Soziale Ungleichheit und Klassenverhältnisse sind gleichzeitig permanenter Normalzustand dieser Gesellschaft. Jetzt haben wir seit Längerem eine Regierungskoalition auf Bundesebene, die sich einerseits programmatisch dem Respekt vor dem Leben der »einfachen Leute« verschrieben hat, andererseits aber auch nicht bereit ist, privat angeeigneten Reichtum über Steuern umzuverteilen oder »Entlastungspakete« entlang sozialer Ungleichheitslagen zu schnüren. Zum vertraglichen Konsens dieser Koalition gehörte auch, Hartz IV mit einem »Bürgergeld« zu überwinden. Der zu Beginn der Regierungszeit dieser Koalition oftmals geäußerte Plan, die armen Kinder und ihre Familien vor dem Stigma und dem Alltag von Hartz IV durch eine Kindergrundsicherung zu retten, ist inzwischen ad acta gelegt worden. Die Überwindung von Hartz IV in Form eines Bürgergeldes jedoch nicht.

Die Nutzung des Begriffs »Bürger« im Zusammenhang mit der schlichten Existenzsicherung ist sicher der Erfahrung geschuldet, dass Sozialpolitik gemäß »Hartz IV« Menschen in wirtschaftlichen und sozialen Notlagen aus elitärer Perspektive als gescheiterte Existenzen der Arbeitsunwilligkeit Verdächtige und am eigenen Elend selbst schuldige Versager:innen stigmatisiert und arm gehalten hat. Viele Leistungsberechtigte fühlten sich als Bürger:innen zweiter Klasse behandelt, deren Rechtsanspruch auf ein soziokulturelles Existenzminimum nur um den Preis der Unterwerfung des eigenen Lebens unter die Regie der Jobcenter überhaupt formuliert werden konnte. Der neue Begriff soll wohl die Botschaft verbreiten, dass künftig etwas respektvoller mit den Leistungsberechtigten umzugehen sei. Der Begriff »Bürger« muss eigentlich als »deutsche Staatsbürger« gelesen werden, denn EU-Bürger:innen sind trotz Freizügigkeit der Ware Arbeitskraft von der Koalition, in der Andrea Nahles Arbeits- und Sozialministerin war, zumeist vom direkten Zugang zu diesen Sozialleistungen ausgeschlossen worden – es sei denn, sie können einen vergangenen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt nachweisen oder sind sorgeberechtigte Elternteile von Kindern, die hier zur Schule gehen.

Die Nutzung des Begriffs »Bürger« in diesem Zusammenhang könnte uns aber auch daran erinnern, was das Problem der bürgerlichen Gesellschaft bei der Existenzsicherung ist. Nämlich dass wir zwar – sofern wir Staatsbürger:innen sind – gleiche Rechte in politischer und ziviler Hinsicht haben, aber eben nicht alle über ein Eigentum verfügen, das unsere Existenz sichert. Wessen Eigentum wesentlich aus der Arbeitskraft besteht, die zu Markte getragen werden muss, ist – nicht nur dann, wenn sie nicht mehr gekauft wird – zur Existenzsicherung auf kollektiv verbürgte Sicherheiten angewiesen, die auch als »Sozialeigentum« einer Gesellschaft bezeichnet werden können. Wie dieses Sozialeigentum und der Zugang zu ihm gestaltet ist, ist Ergebnis sozialer und politischer Kämpfe. Ein garantiertes, repressionsfreies Existenzminimum muss Bestandteil dieses Sozialeigentums sein.

Aber zurück zur Realpolitik. Sozusagen als kleines Dankeschön an ein potenzielles Wählerklientel der immer wieder angerufenen hart arbeitenden Leute sollten im Bürgergeldgesetz die Regelungen, die die Koalitionsregierung von CDU-CSU-SPD in der Pandemie als Nothilfe eingeführt hatte (Anerkennung der tatsächlichen Wohnkosten, keine Vermögensprüfung, sofern dieses nicht als unmäßig betrachtet wird, phasenweiser Verzicht auf die Anwendung von Sanktionen) beibehalten werden. Sie sollten aber *nur* für alle, die aufgrund von Erwerbslosigkeit oder mangelndem Einkommen *neu* auf die Grundsicherung/das Bürgergeld angewiesen sind, für zwei Jahre eine widerrufbare Sicherheit bieten und sie nicht sofort vom bisherigen Lebensstandard hinabstoßen. Der Regelsatz soll etwas erhöht werden, der absolute Vorrang der Vermittlung in Arbeit soll revidiert werden zugunsten von Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Verhältnis zwischen Jobcenter und Leistungsberechtigten soll kooperativer werden – so das Programm. Wie das im Jobcenteralltag aussehen wird, bleibt abzuwarten. Denn mitreden können die Antragsteller:innen nicht wirklich. Sie haben kein Wahlrecht, kein Veto-Recht oder Entscheidungsrecht darüber, wie die Unterstützung durch das Jobcenter aussehen soll. Nur mit solchen Rechten wären Leistungsberechtigte tatsächlich mit Macht ausgestattet und hätten Autonomie in schwierigen Verhältnissen gegenüber den Jobcentern.Die Kritik an diesem Gesetz von Seiten der Erwerbsloseninitiativen, Wohlfahrts-, Sozial- und Gewerkschaftsverbände ist deutlich und lautet in den wesentlichen Punkten zusammengefasst so: Der Regelsatz ist viel zu niedrig. Seine Berechnungsweise wird nicht grundsätzlich geändert. Nur die vom Verfassungsgericht geforderte beschleunigte Berücksichtigung konjunktureller oder inflationärer Preissteigerungen bei Gütern des alltäglichen Bedarfs wird eingeführt. Die Sanktionen werden nicht vollständig abgeschafft, sondern auf maximal 30 Prozent der Regelleistung beschränkt. Stromkosten werden nicht aus dem Regelsatz herausgenommen und als Kosten der Unterkunft berücksichtigt. Schonfristen für Vermögen und tatsächliche Unterkunftskosten gelten nicht für alle, sondern nur für Haushalte, die Neuanträge stellen. Einmalige Leistungen für »weiße Ware« in ökologischen Standards oder für Brillen sind nicht vorgesehen. Materielle Existenzsicherung und Unterstützung bei der Arbeitssuche oder bei der Neu- oder Weiterqualifizierung werden nicht institutionell voneinander getrennt. Eine Infrastruktur unabhängiger sozialer und rechtlicher Beratungsstellen wird nicht finanziert. Selbstorganisation von Erwerbslosen und Armen wird nicht gefördert.

Auf der Abschlusskundgebung der Demonstration »Solidarisch aus der Krise – Ein bezahlbares Leben für alle statt Profite für wenige« am 29. November in Hamburg fasste die Vertreterin der Initiative »hamburgtrautsichwas« es so zusammen:

»Durch das neue Bürgergeld der Ampel wird sich all das bis auf einige systemimmanente kleine Verbesserungen nicht grundlegend verändern. Entgegen der vollmundigen Ankündigung seitens der SPD und der Grünen, Hartz IV zu überwinden, bleiben der repressive Geist und die Instrumente des Gesetzes doch die alten. Die Sanktionen werden nicht abgeschafft. Auf den Zwang als Mittel gegen Erwerbslose will man nicht verzichten. Trotz Energiekrise und einer zehnprozentigen Inflation in Deutschland hat die Ampel eine Erhöhung des Regelsatzes für nächstes Jahr um lächerliche 50 Euro beschlossen, nur 50 Euro mehr ausgerechnet für die Ärmsten der Gesellschaft, während auch Gutverdienende finanziell entlastet werden und Reiche mit ihrem Vermögen unangetastet bleiben. Dies ist eine Verhöhnung der Leistungsberechtigten. Das Recht auf ein soziokulturelles Existenzminimum, das heißt ein gutes Leben für alle, wird politisch weiterhin ignoriert und verweigert von einer Koalition, die sich angeblich den sozialen Respekt auf die Fahnen geschrieben hat. […] Wir brauchen eine existenzsichernde Grundsicherung, die uns vor schlechten Lebens- und Arbeitsbedingungen schützt. Gesellschaftliche Teilhabe ist ein soziales Grundrecht. Genug zum Leben für alle!« Gefordert werden daher die Anhebung der Regelsätze im SGB II und XII auf mindestens 700 Euro, die Abschaffung von Sanktionen in der Grundsicherung, die Abschaffung des Asylbewerberleistungsgesetzes als rassistisches Sondergesetz zur Schlechterstellung von Geflüchteten sowie Gratis-ÖPNV für Sozialleistungsbezieher:innen.

Mit diesen Sätzen könnte dieser Text eigentlich gut enden. Aber wir erlebten in jüngster Zeit eine von CDU, CSU, AfD und Unternehmerlobby betriebene Hetzkampagne gegen die Menschen, die auf das Bürgergeld zur Sicherung ihrer Existenz angewiesen sind, weil sie erwerbslos sind und deshalb zu wenig Geld haben, den Lebensunterhalt zu bestreiten oder weil sie trotz Arbeit zu wenig verdienen, um ihr Leben ohne sozialstaatliche Hilfen zu bewältigen. Im Januar 2022 waren von den ca. fünf Millionen Leistungsberechtigten im SGB II lediglich ca. 1,5 Millionen überhaupt arbeitslos.

Merz, Söder u.a. wiederholen die Kampagne, die Anfang der 2000er Jahre die Durchsetzung der Agenda 2010 begleitete, indem sie potenziell Leistungsberechtigte als Faulenzer:innen diffamieren. Sie, die immer gegen einen gesetzlichen Mindestlohn waren und die sich wohl nie Sorgen um das Wachstum ihrer Einkommen und Vermögen machen müssen, wollen mit verlogenen Rechnungen ihre Solidarität mit hart arbeitenden Menschen belegen, die angeblich nicht mehr Geld hätten als die Bezieher:innen von Bürgergeld. Die Rede ist nicht davon, dass eine Erhöhung des Bürgergeldes auch mehr Haushalte von Menschen, die zu Niedriglöhnen arbeiten, zu Anspruchsberechtigten machen würde. Aber genau darum geht es ja in solchen Kampagnen: Die Inanspruchnahme von sozialen Rechten wird als moralisch illegitim diffamiert, damit Menschen auf sie verzichten! Die AfD fordert in einem Antrag im Bundestag, dass alle erwerbslosen Leistungsberechtigten nach sechs Monaten zu einer Bürgerarbeit mit 15 Wochenstunden zwangsverpflichtet werden sollen und wer sich dem verweigert, soll statt Geld nur noch eine »Sachleistungs-Debitkarte« bekommen.

Das perfide politische Spiel, das hier betrieben wird, ist so alt wie bekannt. Alt ist die Unterscheidung von würdigen und unwürdigen Armen. Letztere sind die im Prinzip Arbeitsfähigen. Bekannt ist auch den an dieser Kampagne beteiligten Politiker:innen, dass die Statuskonkurrenz in der Hierarchie sozialer Ungleichheit immer dort am schärfsten ist, wo die sozialen Positionen nahe beieinander liegen. Diese Konkurrenz wird hier als Förderung des Ressentiments politisch weiter verschärft. Arme, die – ob mit oder

ohne Lohnarbeit -- Ansprüche auf Grundsicherungsleistungen haben, werden zu Sündenböcken der sozialen Ungerechtigkeit gemacht, nicht etwa diejenigen, denen aufgrund der sozialen Position ihrer Vorfahren der Reichtum quasi in den Schoß fällt. Mit ihrer Kampagne gegen die unwürdigen Armen sind CDU, CSU und AfD in guter Gesellschaft bei denen, die nun das Bürgergeld wollen. Gerne vertreten hierzulande auch Sozialdemokrat:innen, Grüne und Gewerkschafter:innen, dass das Allheilmittel gegen die Armut die Lohnarbeit sei. Die Anschlussfähigkeit dieser Argumentation nach rechts, auch im internationalen Zusammenhang, sollte hier Aufmerksamkeit erregen. Die neue italienische Regierung will das alles andere als repressionsfreie »reditto di cittadinanza« (abgekürzt: rdc, das sich gut als »Staatsbürgereinkommen« übersetzen lässt und erstmalig in Italien eine staatliche Sozialleistung auf unterstem Niveau darstellt in Ablösung der ansonsten für zuständig erklärten Familie) für arbeitsfähige Menschen gleich wieder abschaffen. Denn, so »La Presidente« Meloni, das rdc sei das Methadon des Staates. Arbeit habe auch einen erzieherischen Wert, das rdc hingegen sei verbildend und schlecht. Wer arbeitsfähig sei und auf das rdc Anspruch erhebe, habe nicht genug getan, nicht für Italien, nicht für seine Familie, nicht für sich.

Was sich hier auftut, ist das Kontinuum einer Verachtung der Armen, eines Kampfes gegen Menschen mit wenig Geld, sicher mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und politischer Tonlage. Aber immer wird das Mantra der Lohnarbeit – »Geh doch arbeiten!« – als Mittel gegen Armut gesungen. Und immer wird die soziale Verunsicherung der Menschen als notwendige Voraussetzung für ihre Integration in Lohnarbeit propagiert.

Das Bürgergeldgesetz war nun auf Druck von CDU und CSU im Vermittlungsausschuss des Bundesrats. Die Kompromisse, die sich dort ergeben haben, zeigen, dass es mit dem Respekt vor der Lebensleistung der hart Arbeitenden nicht weit her ist, von der Ignoranz gegenüber einer menschenwürdigen Existenzsicherung auch ohne Lohnarbeit ganz zu schweigen. Statt einer sechsmonatigen »Vertrauenszeit« können Sanktionen von Anfang an genutzt werden. Die »Karenzzeit« beim Vermögen und bei der Übernahme der tatsächlichen Wohnkosten wird von zwei Jahren auf ein Jahr gekürzt und das Schonvermögen abgesenkt. Alle Neuantragsteller:innen werden so politisch und ökonomisch mehr unter Druck gesetzt. Alle, die jetzt und künftig auf dieses Bürgergeld angewiesen sind, werden sich weiter durch ihren harten Alltag durchschlagen müssen.

Nachtrag 1:

Im 1985 von Stephan Leibfried und Florian Tennstedt herausgegeben Buch »Politik der Armut und Spaltung des Sozialstaats« findet man auf Seite 140 einen Satz, der zur aktuellen Kampagne gegen die Leistungsberechtigten im SGB II/Bürgergeld passt. Damals war gerade das Statistikmodell als Mittel zur Bedarfsbemessung eingeführt worden und hatte das Warenkorbmodell abgelöst. Leibfried/Hansen/Heisig bewerten diesen Wechsel: »[...] dann muss im Statistikstandard ein gesetzwidriger Paradigmenwechsel von der bedarfsadäquaten Sockelung zur bedarfsinadäquaten Flexibilisierung gesehen werden. Sockelung heißt, dieser Gesellschaft vom Verfassungsgrundsatz des sozialen Rechtsstaats aus, von ihrem sozial-kulturellen Niveau her gesehen, einen festen kontrakonjunkturellen Boden einzuziehen, der potenziell jeden Bürger bedingungslos eine aus-

kömmliche Lebensmöglichkeit schafft, ein *Recht zu leben*. Hingegen ist unter dem Gesichtspunkt der Effektivierung der Regulierung von Armut, eben eines flexiblen Umgehens mit der ausgegrenzten Bevölkerung und ihrer Reproduktionsmöglichkeiten, also einer Flexibilisierung der Armutsgrenze, der Statistikstandard oder direkt der Lohnabstand in Betracht zu ziehen. Flexibilisierung heißt, einen solchen festen Boden, eine Sockelung, nicht zuzulassen, sondern den Standard immer von der ›Abstandsfunktion‹ etwa gegenüber den unteren Lohngruppen her zu bestimmen, was allenfalls ein *Recht auf Überleben* zulässt.«

Nachtrag 2:

Ist es nicht verrückt, dass unser Bundespräsident, der nicht nur eine Doktorarbeit über die Möglichkeiten des Staates geschrieben hat, gegen Wohnungslosigkeit zu intervenieren, sondern auch als Kanzleramtschef in der ersten SPD-Grünen Regierung die Agenda 2010 kräftig mit gefördert hat, ausgerechnet jetzt mit seinem Vorschlag für ein soziales Pflichtjahr an die Öffentlichkeit geht? Solche Dienste sind letztlich beliebte Gratisarbeit in strukturell unterfinanzierten gesellschaftlichen Bereichen. Mögen solche Vorschläge noch so verbrämt sein mit Hinweisen auf Begegnungen zwischen Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen, die ohne diese Pflicht nicht stattfinden würden: Der dabei bemühte »Zusammenhalt« der Gesellschaft wäre vielmehr durch die Garantie solidarischer kollektiver Sicherheiten herzustellen in einer Gesellschaft, die ihre Mitglieder – geordnet nach Klassenzugehörigkeit – Lebensrisiken aussetzt, gegen die auch dienstverpflichtete junge Leute nicht helfen können.

** Wolfgang Völker ist Rentner, lebt in Hamburg und ist dort aktiv im Rahmen der Kampagne »hamburtrautsichwas«, die von der AG Soziales der Soziapolitischen Opposition Hamburg und dem Hamburger Netzwerk SGB II Menschen-Würde-Rechte initiiert worden ist.*

Weitere Informationen:

Stellungnahme der nationalen Armutskonferenz: https://www.nationale-armutskonferenz.de/wp-content/uploads/2022/11/22-11-3-nak-StN-Buergergeld.pdf

Stellungnahmen und Flugblätter zum Bürgergeld von Erwerbsloseninitiativen: https://www.erwerbslos.de/

Offener Brief an Merz und Söder von hamburgtrautsichwas: https://hamburgtrautsichwas.de/?p=767

Aufklärung falscher Behauptungen auf dem Portal Sozialpolitik: http://www.portal-sozialpolitik.de/index.php?page=narrativ_nicht_lohnende_arbeit

Antipasti

Atempause vor Ultimatum: Zukunftsvertrag für das Uni-Klinikum Marburg-Gießen

Das Land Hessen und die Rhön-Kliniken-AG haben sich auf einen Zukunftsvertrag für das weitgehend privatisierte Uni-Klinikum Marburg-Gießen (UKGM) geeinigt. Für die Beschäftigten sind das erfreuliche Nachrichten, da somit bis auf Weiteres keine Kündigungen mehr im Raum stehen. Beide Seiten haben sich verpflichtet, in den nächsten zehn Jahren insgesamt 800 Millionen Euro zu investieren. Das Land Hessen behält außerdem ein Vorkaufsrecht und das UKGM hat sich verpflichtet, auf Ausgliederungen von Betriebsteilen zu verzichten. Mit Blick auf die nächsten Landtagswahlen im Herbst 2023 ist davon auszugehen, dass die Landesregierung unbedingt verhindern wollte, den Konflikt mit ins nächste Jahr zu nehmen. Doch auch für die Rhön-Kliniken-AG hat der Vertrag Vorteile, da sie die nun vereinbarte Investitionssumme bei einem Verkauf auf den Preis draufschlagen kann. Ver.di zeigt sich vorsichtig optimistisch über die Einigung, man warte den endgültigen Vertragstext ab, der Ende Januar vorliegen soll. Das heißt aber nicht, dass die Beschäftigten und ver.di bis dahin die Hände in den Schoß legen. Unabhängig vom Zukunftsvertrag steht es um die Arbeitsbedingungen am UKGM ähnlich schlecht wie an anderen Kliniken. Am 14. Dezember beginnt, mit einer Kundgebung in Marburg, der Arbeitskampf für einen Tarifvertrag-Entlastung. Dann werden die Beschäftigten ihre Forderungen der Klinikleitung übergeben und ihr ein Ultimatum von 100 Tagen stellen, um auf diese einzugehen. NRW is calling…

Quellen: https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/region-und-hessen/verdi-reagiert-verhalten-auf-zukunftsvertrag-des-ukgm-18513939.html

https://mittelhessen.verdi.de/branchen-und-berufe/gesundheit-soziales-bildung/++co++864fcd4a-76ed-11ed-b088-001a4a160100

Riesa-Nudeln: Teig gegangen, Kampf gewonnen

Bei Teigwaren Riesa wurde ein Tarifabschluss erzielt. Alle Streikenden freuen sich sehr. Sie haben in sieben Wochen Dauerstreik Unglaubliches erlebt, wurden getragen von großer Solidarität und haben völlig zu Recht ihre Forderung von zwei Euro mehr durchsetzen können (siehe *express* 11/2022, S. 14).

Am Mittwoch, dem 23. November 2022, entschied die Streikversammlung, die von den Moderatoren vorgeschlagene Empfehlung anzunehmen. Dort brach es auch aus einer Kollegin heraus und vor Presse und Politik sagte sie: »Wir wollen hier im Osten nicht länger Arbeiter zweiter Klasse sein, wir gehören auch dazu.« Wie recht sie hat. Die Kolleg:innen haben nicht nur ihren Kampf um zwei Euro gewonnen, sondern auch auf die andauernde und unerträgliche Lohnsituation in Ostdeutschland bundesweit aufmerksam gemacht. Sie waren im Bundestag, sie waren in Baden-Württemberg beim Stammbetrieb Alb-Gold und sie sind vor das Brandenburger Tor gezogen, um endlich ein Stück vom Mindestlohn wegzukommen. Es gab bei den Streikenden Tränen, Verzweiflung und die permanente Angst vor dem Ungewissen.

Die Beschäftigten sagen ein großes Dankeschön an alle Beteiligten, ohne die dieser Erfolg so nicht möglich gewesen wäre. Das gilt für die zahlreichen Unterstützerinnen und Unterstützer aus der NGG, von anderen Gewerkschaften, der Politik und vieler Einzelner. Sie sagen Danke für die zahlreichen Grußbotschaften, ermutigenden Worte, Besuche vor Ort und auch für die finanzielle Unterstützung des Solifonds für die Streikenden. Erste Hilfen wurden bereits in den zurückliegenden Wochen geleistet. Nun wird der Solifonds komplett auf die Streikenden verteilt.

Quelle: Pressemitteilung der NGG Landesbezirk Ost

Hashtag #Betriebsrat gegen Twitter-Spacekeks und Cormoran-Kündigungen

Am 30. November hat in der ver.di-Zentrale in Berlin die Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl bei Twitter stattgefunden, ein Wahlvorstand ist gewählt, nur eingeleitet werden konnte die Betriebsratswahl nicht, weil Twitter Germany die Frist zur Überreichung der Wähler:innen-Liste verstreichen lassen hat. Der neu gewählte Wahlvorstand hat Twitter nun mit Unterstützung von ver.di eine neue Frist bis zum 7. Dezember 2022 gesetzt. Ob Twitter Germany diese zweite Chance genutzt hat, ist zum Redaktionsschluss (8. Dezember) leider noch nicht bekannt.

Bekanntlich hat der liberale Extremist Elon Musk weltweit nahezu 50 Prozent der 7.500 Twitter-Beschäftigten per E-Mail gekündigt. Unter den rund 30 Beschäftigten der Twitter Germany GmbH in Deutschland wurden die Kündigungen am 4. November 2022 per Mail angekündigt. Eben das hat aber einige der Kolleg:innen motiviert, ver.di beizutreten, Kündigungsschutzklage einzureichen und die Betriebsratsgründung anzustoßen.

Die Twitter Germany GmbH hat die Postanschrift ›Am Zirkus 2‹ in Berlin. Unter dieser Postanschrift findet man die Firma Cormoran GmbH, die Anbieter von Anschriften für Briefkastenfirmen ist. Als solche wurde Twitter Germany gegründet, um die Kündigungen überhaupt aussprechen zu können.

Eine schöne Gelegenheit übrigens, finden wir, für intergewerkschaftliche Zusammenarbeit zwischen ver.di und IG Metall in Sachen Twitter und Tesla auf der Grünheide in Brandenburg…

Quelle: kurzelinks.de/xdut (wird ständig aktualisiert)

Mitgliederbefragung zu Tarifforderungen: 15 Prozent bei Post gefordert

ver.di fordert für die rund 160.000 Tarifbeschäftigten bei der Deutschen Post AG eine Tarifsteigerung von 15 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Die Ausbildungsvergütungen sowie die Entgelte der Studierenden sollen in jedem Ausbildungsjahr monatlich um 200 Euro erhöht werden. Das hat die zuständige ver.di-Tarifkommission am 21. November 2022 in Berlin beschlossen.

Von Mitte Oktober bis Mitte November hatte ver.di ihre Mitglieder in den Betrieben der Deutschen Post AG zu ihren Erwartungen und Forderungen befragt. Beteiligt haben sich bundesweit 43.139 Mitglieder. Das Ergebnis hat eindeutig gezeigt, dass die Beschäftigten den Inflationsausgleich und darüber hinaus die Teilhabe am Unternehmenserfolg erwarten.

Die Deutsche Post AG hatte vor Kurzem erneut erklärt, ihr Rekordergebnis des vergangenen Jahres nochmals zu steigern. Auf der Basis der Umfrageergebnisse hatte die ver.di-Tarifkommission dann ihre Forderung aufgestellt.

Zudem soll für die rund 22.000 Beamt:innen des Unternehmens die so genannte Postzulage fortgeschrieben werden. Sie ist eine postspezifische Form der Sonderzulage für Bundesbeamt:innen. Ver.di hat die Entgelttabellen zum 31. Dezember 2022 gekündigt. Damit endet an diesem Datum auch die Friedenspflicht. Die Tarifverhandlungen sollen am 6. Januar 2023 aufgenommen werden.

Quelle und weitere Infos: Pressemitteilung von ver.di, psl.verdi.de/tarifrunde2023

Leipziger Allerlei

Die Machtressourcen der Leipziger Logistikarbeiter:innen – von Hans-Christian Stephan*

Nach Dekaden des ökonomischen Niedergangs der Region Leipzig in Folge der polit-ökonomischen Transformation nach 1990 sieht man hier seit den 2010ern eine ökonomische Erholung. Dabei spielt der wachsende Logistiksektor eine wichtige Rolle. Diverse Unternehmen, deren Geschäftsmodelle – Expresslogistiker, E-Commerce-Unternehmen und Kontraktlogistiker auf dem Werksgelände von BMW und Porsche, die in Leipzig Autofabriken betreiben – im Kontext der ›logistischen Revolution‹ stehen, haben sich in den letzten Jahren hier angesiedelt. Unter logistischer Revolution verstehe ich eine Reihe von Kapitalstrategien, um Kosten bei Güter- und Warentransport zwischen den Kapitalien sowie Kapital und Privatkonsumt:innen zu senken, die sich im weltweiten Ausbau von logistischen Infrastrukturen und dem Wachsen der transportierten Mengen äußert. So ist laut der Bundeszentrale für politische Bildung zwischen 1986 und 2014 das Gewicht der grenzüberschreitenden Luftfracht weltweit von 5,1 Millionen Tonnen auf 32,8 Millionen Tonnen gewachsen. Die logistische Revolution stellt dabei eine Reaktion auf die Profitabilitätskrise des Kapitals seit den 1970ern dar.

Heute arbeiten knapp 40.000 Menschen sozialversicherungspflichtig im Logistiksektor, was ungefähr zehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung Leipzigs entspricht. Derartige Logistik-Cluster, d.h. lokale Agglomerationen von Warenlagern, entstehen auf der ganzen Welt an Schnittstellen von logistischen Routen. Im Falle von Leipzig sind dies vor allem die Autobahnen A 9 und A 14 sowie der Flughafen (LEJ),Deutschlands zweitgrößter Frachtflughafen. Für den US-amerikanischen Gewerkschaftspublizisten Kim Moody stellen diese Agglomerationen von Warenlagern, wo viele Arbeiter:innen auf engem Raum zusammenkommen und Klassenerfahrungen teilen, Orte der Wiederherstellung einer kämpferischen und klassenbewussten Arbeiterklasse dar. Der seit 2013 andauernde Konflikt am Amazon Fullfillment Center Leipzig wäre hierfür ein Indiz. Wenn den Warenlagern der Logistik bei der Produktion von Klassenbewusstsein in der Gegenwart eine so zentrale Rolle zukommt, sollten wir in der Diskussion um ein emanzipatorisches Projekt in der Gegenwart einen Blick auf diese Orte werfen.

Im Folgenden werde ich, dem Jenaer Machtressourcenansatz folgend, die Machtressourcen der Leipziger Logistikarbeiter:innen diskutieren. Dabei interessieren mich nicht nur die gegenwärtigen Machtressourcen, sondern ich werde diese mit den Machtressourcen in den 1990ern vergleichen, wobei ich zeigen werde, dass sich die Machtressourcen in den letzten drei Jahrzehnten zugunsten der Arbeiter:innen und Gewerkschaften verschoben haben.

Der Verlust von Arbeiter:innenmacht in der postsozialistischen Transformation

Die Jahre der postsozialistischen Transformation und die Folgejahrzehnte bedeuteten für die Region einen grundlegenden polit-ökonomischen Wandel, der sich negativ auf die lokale Arbeitermacht auswirkte. Vor 1990 war Leipzig wirtschaftlich vor allem durch den Maschinen- und Bergbau geprägt. Im Zuge der postsozialistischen Transformation gingen im industriellen Sektor binnen weniger Jahre 95.000 Arbeitsplätze verloren. Die Gründe für das enorme Tempo der Deindustrialisierung liegen in der fehlenden Konkurrenzfähigkeit der Leipziger Betriebe auf dem Weltmarkt aufgrund der veralteten Produktionsmittel, was wiederum aus dem Kapitalmangel der DDR resultierte. Gerade im Bergbau wurde noch in den späten 1980er mit Technologien aus den 1930er Jahren gearbeitet, als im Zuge der NS-Autarkiepolitik ein erster Kohleboom in der Region einsetzte. Auch im Maschinenbau mangelte es an staatlichen Investitionen. Zusätzlich wurden die Leipziger Betriebe durch die Einführung der D-Mark, den Verlust von Märkten im ehemaligen Ostblock und dem Profitstreben der westdeutschen Neueigentümer:innen unter Druck gesetzt. Das realsozialistische Wirtschaftssystem mit seinem großen Anteil an menschlicher Arbeitskraft, die die technologische Rückständigkeit gegenüber den westlichen Industrienationen kompensieren sollte, musste unter diesen Voraussetzungen zusammenbrechen.

Der Verlust struktureller Macht im Zuge der Betriebsschließungen

In zweierlei Hinsicht wirkte sich der Verlust von Tausenden industrieller Arbeitsplätze auf der strukturellen Ebene zuungunsten der Arbeiter:innen aus. Zum einen fehlten die Orte, an denen Produktionsmacht hätte ausgespielt werden können. Durch die Schließungen der großen Betriebe konnte nicht mehr, etwa durch das Stoppen von Produktionsketten, Macht zur Interessensdurchsetzung eingesetzt werden. Zum anderen führte das Ansteigen der Erwerbslosigkeit zu einem Überangebot von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt. Noch bis in die 2000er hatte die Region sehr hohe Erwerbslosenzahlen. Die Erwerbslosenquote lag 2005 bei 19,2 Prozent.

Der Verlust von Organisationsmacht im Zuge gewerkschaftlicher Niederlagen

Aufgrund des Rationalisierungsdrucks auf die ehemaligen DDR-Betriebe konnten die Gewerkschaften und Betriebsräte gerade in der Transformationsphase die Interessen der Beschäftigten trotz verschiedener Kämpfe nur schlecht durchsetzen, was auch langfristig einen demobilisierenden Effekt für die Gewerkschaften hatte. Die Niederlagen hingen auch damit zusammen, dass die organisierten Arbeiter:innen noch nicht mit den Kampfformen des deutschen Modells vertraut waren. In der DDR hatte es nach dem Juni-Aufstand 1953 kaum noch Streiks gegeben. Die Arbeiter:innen hatten zwischen dem Ende der DDR und dem Beginn der Privatisierungen zu wenig Zeit, um die Kampfformen zu erlernen. Viele Gewerkschaftsneumitglieder in den frühen 1990ern [oft nur als Karteidaten von den westdeutschen Gewerkschaften übernommen, Anm. d. Red.] traten im Zuge der Niederlagen wieder aus den Gewerkschaften aus. Aufgrund der hohen lokalen Arbeitslosigkeit waren viele Arbeiter:innen zufrieden, wenn sie in den 1990ern nach Phasen der Erwerbslosigkeit eine Anstellung gefunden hatten. Die ostdeutschen »Arbeitsspartaner« hatten keinen Drang danach, sich gewerkschaftlich zu organisieren und sich für die eigenen Interessen am Arbeitsplatz einzusetzen. Hinzu kam ein breites Misstrauen vieler DDR-sozialisierter Arbeiter:innen gegenüber Massenorganisationen, das sich auch auf die Gewerkschaften auswirkte.

Keine Herstellung institutioneller Macht vor dem Hintergrund der Transformationskrise

Auch hinsichtlich der Formen der betrieblichen Interessenvertretung fehlte es den in der DDR sozialisierten Betriebsräten an Erfahrung mit den sozialpartnerschaftlichen Institutionen. In der DDR waren die Aushandlungen zwischen den in Brigaden organisierten Belegschaften und dem Management kaum institutionalisiert. Gewichtiger war aber, dass der ökonomische Druck auf die Betriebsräte in den 1990ern groß war. Zwar konnten sie, wo es sie gab, Sozialpläne für die Entlassenen aushandeln, allerdings mussten sie in dieser Phase große Zugeständnisse an die Arbeitgeber machen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen akzeptieren, um Wettbewerbsfähigkeit herzustellen und um weitere Kündigungen zu verhindern. Dabei spielten Haustarifverträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften eine wichtige Rolle. In diesen wurden oft schlechtere Arbeitsbedingungen für die ostdeutschen Belegschaften im Vergleich zu den westdeutschen Kolleg:innen festgeschrieben. Regionale Beispiele hierfür wäre etwa der Haustarifvertrag am Leipziger Quelle-Standort ab 1995, der unter den Löhnen am Quelle-Standort in Fürth lag.

Abnehmende gesellschaftliche Macht nach dem Ende des »Arbeiter- und Bauernstaates«

Mit dem Ende des »Arbeiter- und Bauernstaates« der DDR verschwand ein wichtiger argumentativer Bezugspunkt der Arbeiter:innen. Auch wenn sie in der DDR wenig formalisierte politische Mitbestimmungsrechte hatten, versuchte der Staat gerade die Arbeiter:innen im industriellen Sektor nicht nur ideologisch, sondern auch materiell einzubinden. Die Regierung stand unter Druck, da sie Arbeiter-Erhebungen wie im Juni 1953 oder in Polen in den 1980er verhindern wollte. An den Montagsdemonstrationen in Leipzig (aber auch anderen Städten) 1991 gegen die Politik der Kohl-Regierung und der Treuhand unter Führung der DGB-Gewerkschaften zeigte sich ein Potenzial für breitere gesellschaftliche Bündnisse. Am 25. März 1991 waren in Leipzig bis zu 80.000 Teilnehmende unter Slogans wie »Treuhand – die größte Mafiabande seit Al Capone« auf der Straße. Aber die Legitimität, die diese Proteste in Teilen der Bevölkerung offensichtlich hatten, konnte von den Gewerkschaften nicht für die Bildung eines gegenhegemonialen Projektes genutzt werden. Die Demonstrationen wurden schließlich vor dem Hintergrund sinkender Teilnehmerzahlen und politischen Drucks beendet.

Der Aufbau des Logistik-Clusters Leipzig und die Stärkung der Arbeitermacht

Beim Aufbau des Logistiksektors in der Region Leipzig hatten der Staat und die Unternehmen unterschiedliche Interessen. Der Politik ging es darum, Arbeitsplätze insbesondere für die »Geringqualifizierten« zu schaffen. Im Zuge der Deindustrialisierung gab es eine große Zahl von Arbeiter:innen, deren Qualifikationen nicht mehr nachgefragt wurden. Viele verließen Leipzig in den 1990ern, sodass die Bevölkerung auf 420.000 Einwohner:innen gesunken war. Andere fanden Jobs in den Warenlagern. Die Arbeiterinnen, die am Leipziger Quelle-Standort ab 1995 anfingen, hatten zuvor in den unterschiedlichsten Betrieben oder in Institutionen des DDR-Staates wie Kitas oder der Verwaltung gearbeitet.

Das Logistik-Kapital, das diese Arbeitskraft nachfragt, will Einlagerung, Umschlag und Transport von Waren möglichst kapitaleffizient organisieren. Der Staat muss dafür infrastrukturelle Rahmenbedingungen schaffen, um das Logistik-Kapital anzuziehen. Dabei stehen Logistikstandorte weltweit im Wettbewerb zueinander. In den 1990ern und 2000ern investierten Bund, Land und Stadt Hunderte Millionen Euro in den Aufbau von Infrastrukturen wie neue Autobahnen oder den Flughafen. Die großzügige Nachtflugerlaubnis stellt einen weiteren Standortvorteil für die Region dar. Zusätzlich zu den Investitionen in die Infrastruktur wurden Logistikunternehmen auch mit direkten Subventionen in die Region gelockt. Der Versandhändler Quelle erhielt von der Stadt Leipzig Subventionen in Höhe von 100 Millionen D-Mark. Subventionen flossen aber nicht nur in die Logistik, sondern auch in den Automobilsektor wie im Fall der BMW-Fabrik. Der Automobilsektor ist zusammengenommen mit rund 20.000 Beschäftigten der zweitgrößte regionale Arbeitgeber. BMW und Porsche haben insbesondere Logistiktätigkeiten an Dienstleister ausgelagert, die auf dem Werksgelände tätig sind. In den Autofabriken kreuzen sich so Stammbeschäftigte, Beschäftigte der Servicedienstleister und die jeweiligen Leiharbeiter:innen.

Die Arbeitsregime in der Logistik stehen hauptsächlich in der Kritik, weil es auf niedrigen Löhnen, hohen Flexibilitätsanforderungen – was sich an Leiharbeit und hohen Überstunden zeigt – sowie viel Stress aufgrund des hohen Zeitdrucks basiert, der an die Lagerarbeiter:innen weitergegeben wird. Gegen dieses Arbeitsregime regt sich aber in den Warenlagern Widerstand. Bekannt ist dabei der Kampf der Amazon-Arbeiter:innen um einen Tarifvertrag seit 2013. Doch es gab und gibt weitere Organizingprojekte und Streiks, auf die ich folgend eingehen werde.

Neue neuralgische Punkte durch den Logistik-Boom

Beverly Silver schätzt in »Forces of Labour« die Produktionsmacht der Arbeiter:innen im

Transportgewerbe sehr hoch ein. Streiks an logistischen Knotenpunkten wie Häfen oder im Eisenbahngüterverkehr würden sich massiv auf das Funktionieren globaler Wertschöpfungsketten auswirken. Ein derartiger Knotenpunkt ist mit dem Aufbau des Flughafens LEJ in der Region entstanden. Dieser beherbergt einen von drei interkontinentalen Logistik-Hubs von DHL Express. Die anderen befinden sich in Hong Kong und Cincinnati. An dem Leipziger Standort fand 2014 ein mehrstündiger Warnstreik statt, der erhebliche Auswirkungen auf die Transportketten von DHL Express hatte. Noch über Wochen merkte man nach Berichten von Arbeiter:innen in den Lagerhallen den Rückstau. Dies führte dazu, dass DHL Express Probleme hatte, das Kundenversprechen einer Expresslieferung innerhalb eines Tages einzuhalten, was zu Strafen und zum Verlust von Kund:innen führen kann. Seitdem gab es zwar keine Streiks mehr am Standort, aber der Streik als Mittel hängt noch als Schwert an der Wand.

Auch die Arbeiter:innen bei den Kontraktlogistikern demonstrierten zuletzt bei Warnstreiks diesen Sommer ihre Produktionsmacht. In den eng getakteten Produktionsnetzwerken konnten Warnstreiks bei den Automobilproduzenten die Bänder zum Stillstand bringen. Hierbei wurden die Streiks von den IG-Metall-Aktiven so koordiniert, dass die Arbeiter:innen der einzelnen Logistikdienstleister zeitversetzt rausgingen, aber niemals länger als zwei Stunden. Bei den dortigen Streiks geht es um die Durchsetzung eines tariflichen Ordnungsrahmens für die knapp 3.200 Beschäftigten in den diversen Automobillogistikunternehmen.

Allerdings lässt sich diese logistische Macht nicht für alle Logistikstandorte in der Region verallgemeinern. Die Streiks am Amazon Fulfillment Center entfalten eine deutlich geringere Wirkung, weil Amazon im Falle von Streiks die Volumina einfach zu anderen Standorten in Deutschland oder Polen verschiebt. Mit den Standorten in Gera und in Sülzetal bei Magdeburg entstehen derzeit neue Warenlager in der Nähe von Leipzig. Des Weiteren muss Amazon keine Strafen an Kund:innen zahlen, wenn die Pakete verzögert bei ihnen ankommen.

Steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in den Warenlagern

Mehrere Tausend Jobs sollen in den kommenden Jahren am Flughafen entstehen. Damit DHL Express und Amazon Air ein größeres Warenvolumen bearbeiten können, wird der Flughafen in den nächsten Jahren ausgebaut. Allerdings bestehen Zweifel, wo die Unternehmen in der Region noch Arbeitskräfte finden sollen. So sank in Leipzig die Arbeitslosenquote seit 2005 von 19,2 Prozent auf aktuell 6,8 Prozent (2022). DHL Express oder die Kontraktlogistiker setzen vermehrt auf Arbeitskräfte aus dem südlichen und östlichen EU-Ausland. Die steigende Nachfrage macht sich auch jetzt schon in den steigenden Löhnen bemerkbar. So sind beispielsweise bei DHL Express die Ausbildungsvergütungen seit 2005 bis heute von 680 Euro auf 1.050 Euro im dritten Ausbildungsjahr gestiegen.

Auch hier lässt sich der Trend nur bedingt auf das Amazon Fulfillment Center übertragen. Im zweit ältesten Fulfillment Center in Deutschland findet seit Jahren ein schleichender Stellenabbau am Standort statt. Amazon setzt darauf, in Deutschland mehrere kleinere Warenlager zu betreiben statt weniger großer. Von einst ca. 2.500 Arbeiter:innen ist die Belegschaft auf unter 1.500 heute geschrumpft.

Gemächlich anwachsende Organisationsmacht

»Das kann man vergleichen, wie wenn man (…) in die SED eintreten musste. (...) So haben das viele da auch noch gesehen und haben gesagt: Also lass mich bloß mit so einem Scheiß in Ruhe… Ich denke, dass ist jetzt dann schon auch anders. Denn am Anfang waren das ja bei Amazon, glaube ich, über 1.000 Leute, die da zum Streik gegangen sind. Auf einen Standort, ne? Wir waren da vielleicht 50 Mann oder, wenn überhaupt«, so äußert sich eine ehemalige Quelle-Betriebsrätin zur Lage der Gewerkschaften bei Quelle in den 1990er Jahren im Interview. Heute hat sich in den Warenlagern der Organisationsgrad konsolidiert und teilweise sind aktive ver.di-Vertrauensleutestrukturen entstanden wie am Amazon-Standort, wo eine Vertrauensleute-Gruppe seit 2013 auf regelmäßigen Treffen erfolgreich die Betriebspolitik und die Streiks plant. Weiterhin hat der ver.di-Fachbereich Transport und Logistik Erschließungssekretär:innen für den Leipziger Flughafen eingestellt, um die wachsende Zahl an Betrieben zu organisieren. Beim Pizza-Lieferdienst Dominos in Leipzig gibt es eine Betriebsgruppe der FAU. Allerdings sind die Gewerkschaftsmitglieder in all diesen Betrieben in der Minderheit. Bei den Streiks am Amazon-Standort nimmt in der Regel nur ein Fünftel der Belegschaft von 1.500 Arbeiter:innen an den Streikaktivitäten teil. Ob sich der Trend einer Streikbeteiligung von über 50 Prozent fortsetzt, den wir bei den Streiks im Herbst 2022 vor dem Hintergrund der Inflationskrise bei Amazon sahen, wird sich zeigen.

Allerdings lässt sich die Tendenz einer steigenden Bereitschaft von ostdeutschen Arbeiter:innen, sich gewerkschaftlich zu organisieren deutlicher bei den Leipziger Kontraktlogistikern feststellen. In Folge eines Organizing-Projektes, das dort in den 2010ern startete, gibt es an verschiedenen Standorten Organisationsgrade, die bei über zwei Dritteln der Beschäftigten liegen.

Betriebsräte, aber keine Flächentarifverträge

Sowohl bei DHL Express als auch in den Betrieben der Kontraktlogistik finden sich heute Haustarifverträge. Die Arbeiter:innen in den meisten E-Commerce-Warenlagern werden jedoch nicht nach Tarif bezahlt. Die Anerkennung des Tarifvertrages Einzelhandel ist bei ver.di die Perspektive in der Streikauseinandersetzung bei Amazon sowie bei anderen E-Commerce-Warenlagern.

Amazon lehnt die Gewerkschaft als Verhandlungspartnerin auf der Betriebsratsebene ab. Am Leipziger Standort existiert eine starke ver.di-Fraktion im Betriebsrat, die noch sieben von 15 Sitzen hält, bei der Wahlrunde 2022 jedoch die Mehrheit verloren hat. In den vier Jahren zuvor hatte ver.di die Mehrheit und war ständigen Schikanen durch das Management ausgesetzt. So musste die Betriebsratswahl 2018 dreimal wiederholt werden, wobei die ver.di-Liste jedes Mal gewann. Das konflikthafte Verhältnis zur lokalen Geschäftsführung schwächt damit die institutionellen Machtpotenziale des Betriebsrates.

Bei DHL Express existiert ein Betriebsrat seit der Standorteröffnung 2007. Ver.di hatte sich auch im Zuge der staatlichen Subventionen dafür eingesetzt, dass diese an die Akzeptanz des dualen Systems der Interessenvertretung gekoppelt werden. Ähnliches konnte auch bei Quelle beobachtet werden, wo es von Anfang an die Institutionen des dualen Systems mit einem Haustarifvertrag (damals mit der HBV) und einem Betriebsrat gab. Im Zuge der Dauerkrise bei Quelle seit den späten 1990ern waren die Gewerkschaftsaktiven in ihren Handlungsoptionen eingeschränkt und arbeiteten eng mit dem Management zusammen, um den Niedergang des Unternehmens sozial abzufedern.

Es zeigen sich also zwei Modelle industrieller Beziehungen in den Leipziger Logistikbetrieben. Einerseits setzen Unternehmen wie Amazon auf der institutionellen Ebene eher auf eine Bekämpfung der Gewerkschaft, während andererseits Geschäftsführungen wie bei Quelle oder DHL Express auf Kooperation setzen und mit der Gewerkschaft Haustarifverträge aushandeln.

In Betrieben der Essenslieferlogistik (und bestimmt auch in vielen kleineren Logistik-Betrieben) existieren derzeit keine Institutionen der deutschen Sozialpartnerschaft. Dies führte im Falle der Schließung des Standortes von Durstexpress im Rahmen der Übernahme durch Flaschenpost dazu, dass die Arbeiter:innen keinen Einfluss auf die Konditionen der Betriebsschließung nehmen konnten. Die Initiative zur Gründung eines Betriebsrates durch die NGG kam in diesem Fall zu spät.

Zunahme der gesellschaftlichen Macht durch kritische Zivilgesellschaft

In der öffentlichen Wahrnehmung stehen die Arbeitsbedingungen in der Logistik in der Kritik. Insbesondere Amazon wurde durch diverse Medienberichte in den letzten Jahren zu einem Synonym für schlechte Arbeitsbedingungen. Aber auch über die Arbeitsbedingungen in der Essenslieferlogistik finden sich kritische Medienberichte, die die Arbeitskämpfe legitimieren. Es ist schwer abzuwägen, inwieweit diese kritische Deutung von Arbeitsbedingungen in der Region hegemonial ist. Gerade Amazon versucht durch mediale Gegenstrategien seinem schlechten Image entgegenzuwirken.

Die Vertrauensleute bei Amazon konnten während des nunmehr achtjährigen Tarifkonflikts immer wieder auf öffentliche Unterstützung bei Protestaktionen zählen. Von Beginn an wurde der Streik von einem studentischen Streiksolidaritätsbündnis unterstützt. Auch die Gewerkschaft FAU mobilisierte bei ihren Arbeitskämpfen im Zuge der Schließung des Standortes von Flaschenpost und vor allem in den Konflikten bei Domino's Mitglieder aus anderen Branchen sowie Menschen aus der Zivilgesellschaft. Sowohl bei den Unterstützungsaktionen bei Amazon als auch bei den Protesten der FAU nahmen insbesondere Menschen aus dem wachsenden links-alternativen Milieu der »Hypezigs« (ein Wortspiel, das auf die Attraktion Leipzigs für Zuwanderer:innen anspielt) an den Protestaktionen teil, das zu einem großen Teil in der letzten Dekade in die Stadt gezogen ist.

Die ökologischen Folgen der logistischen Geschäftsmodelle werden öffentlich kritisiert. So bildet sich in Leipzig mit Transform. LEJ eine Protestinitiative gegen den Ausbau des Frachtflughafens, den steigenden CO_2-Ausstoß und den Fluglärm. Das Bündnis zwischen studentischen Klimaaktivist:innen und Anwohner:innen des Flughafens machte mit Protesten wie einer Blockade der LKW-Zufahrt des DHL Hubs im Juli 2021 auf sich aufmerksam. Allerdings kam es hier bisher nicht zu einem Bündnis mit DHL-Arbeiter:innen oder ver.di. Arbeiter:innen bei DHL Express fürchten, dass ein Stopp des Ausbaus die Verlagerung des Standortes zur Folge haben könnte. Es ist allerdings gleichzeitig wahrscheinlich, dass eine Erhöhung der Frachtkapazitäten am Standort den Stress auf die Beschäftigten stark erhöhen wird. Das könnte ein Ausgangspunkt für ein Zusammenkommen von Klimaaktivist:innen, Anwohner:innen und Gewerkschaft sein. Bisher hat ver.di allerdings keinerlei Interesse an einem Dialog mit den anderen Gruppen gezeigt und Anfragen unbeantwortet gelassen.

Wachsende Machtressourcen müssen genutzt werden

Im Logistik-Cluster Leipzig kann eine Zunahme der gewerkschaftlichen Machtressourcen beobachtet werden. Warenlager für Expressfracht am Flughafen und Logistikstandorte in den Lieferketten der Automobilproduktion stellen neuralgische Punkte in den internationalen Logistikketten dar. Hier liegt Produktionsmacht. Inwieweit die sinkenden Erwerbslosenzahlen die Macht der Arbeiter:innen auch jenseits des prosperierenden Flughafens steigern werden, ist noch offen. Aber die Bereitschaft, bei Amazon, Flaschenpost, Domino's oder Momox zu arbeiten, könnte abnehmen, wenn am für Pendler:innen relativ gut angebundenen Flughafen die Löhne weiter steigen.

Die wachsende Streikbereitschaft der Amazon-Beschäftigten könnte vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten ein Trend in dem Sektor werden. Bei DHL Express läuft der Haustarifvertrag am Leipzig Hub Ende April aus. Bei den bundesweiten Tarifverhandlungen des Post-Konzerns im Januar 2023 wird eine Lohnforderung von 15 Prozent ausgegeben. An dem Verhandlungsergebnis wird sich die Leipziger Tarifkommission orientieren. Es ist wahrscheinlich, dass in künftigen Auseinandersetzungen im Logistiksektor auch wieder gesellschaftliche Unterstützung mobilisiert werden könnte.

Die Macht der Arbeiter:innen in der Region Leipzig nimmt nach den Niederlagen in der Transformationszeit vor allem in der letzten Dekade wieder zu. Durch die Neuausrichtung der Region auf die Logistik kommt aber nicht nur Kapital her, sondern es entstehen auch neue Quellen von Arbeitermacht. Es wird sich zeigen, ob die Arbeiter:innen und ihre Unterstützer:innen in den kommenden Jahren die Machtressourcen nutzen können, um ihre Interessen im Logistik-Cluster gegen die des Logistik-Kapitals durchzusetzen.

** Hans-Christian Stephan promoviert derzeit an der TU Chemnitz zu Gewerkschaftsarbeit im Logistiksektor. Außerdem ist er aktiv im Streiksolibündnis für Amazon, das im Text erwähnt wurde.*

Nur dem Interesse des Staats

Warum die Finanzkontrolle Schwarzarbeit keine Beschützerin für migrantische Beschäftigte ist – von Tobias Seitz*

»Zollkontrolle!«, mit dieser Ansage rumpelt Peter Kockelmann mit seinen Kolleg:innen vom Hauptzollamt Saarbrücken in ein Nagelstudio. Die Zöllner:innen gehören zur Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Mit dabei haben sie ein Fernsehteam von *stern TV*, das den Einsatz filmt.[1] »Unterwegs mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit« – ein beliebtes Format unter Journalist:innen. Online findet man zahlreiche solcher Dokus, Radiobeiträge oder Zeitungsartikel, unter anderem vom DGB-Magazin für Beamtinnen und Beamte.[2] Das Interesse an der Arbeit der FKS ist nicht nur unter Journalist:innen, sondern auch unter Gewerkschafter:innen und linken Politiker:innen groß. Vor allem wenn es um Mindestlohnbetrug und die Ausbeutung von Migrant:innen geht, mehren sich die Rufe nach FKS-Kontrollen. »Wir brauchen dringend schärfere Kontrollen beim Mindestlohn und eine Stärkung der Beschäftigtenrechte!«, forderte der Linken-Abgeordnete Victor Perli zum Ende der diesjährigen Spargelsaison.[3] Im Juni 2021 haben der DGB und die Beratungsstellen für migrantische Beschäftigte eine Kooperationsvereinbarung mit der FKS unterschrieben, die den Zweck hat, »Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft sowie in diesem Zusammenhang rechtswidrige Arbeitsbedingungen zu bekämpfen«. Das sind große Ziele, die den Eindruck erwecken, die FKS sei eine Beschützerin der entrechteten, migrantischen Arbeiter:innen. Doch ist das wirklich so?

Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Vollzugsbehörden erfuhr in der Vergangenheit auch deutliche Kritik. Vor ca. 20 Jahren wurde in der IG BAU heftig über die Kampagne »Ohne Regeln geht es nicht!« gestritten. Die Gewerkschaft hatte eine Hotline eingerichtet, bei der man »Illegale« und »Schwarzarbeiter« auf Baustellen bei den Behörden melden konnte. Gegen diese Ausgrenzung von migrantischen Kolleg:innen schrieben engagierte Mitglieder den Brandbrief »Unsere Regeln taugen nichts!«[4] Damit stießen sie eine wichtige Debatte an, die zu einem Paradigmenwechsel und einer stärkeren Solidarität mit Arbeitsmigrant:innen in der IG BAU führte.[5] Norbert Cyrus hatte wenige Jahre zuvor vorgeschlagen, statt des repressiven Ansatzes lieber einen unterstützenden Ansatz zu verfolgen. Dieser sollte migrantische Arbeiter:innen mit Hilfe von Beratungsstellen befähigen, selbst ihre Arbeitsrechte durchzusetzen (siehe *express* 10/2002, S. 2f.). Der unterstützende Ansatz hat sich heute in Form der drei Beratungsnetzwerke »Faire Mobilität«, »Faire Integration« und »Beratungsnetzwerk Gute Arbeit« etabliert. Zwar fordert heute kaum noch jemand offen, die FKS solle »Billiglöhner« aufspüren, doch der repressive Ansatz ist nicht verschwunden.

In den letzten Jahren hat die FKS mehr Verantwortlichkeiten bzw. Personal in den Bereichen Arbeitnehmerrechte und Opferschutz erhalten. Dazu zählen zum Beispiel der Mindestlohn, das GSA[6] Fleisch, die Zuständigkeit für Menschenhandels- und Zwangsarbeitsdelikte und neue Opferschutzbeauftragte. Auch hat sich die FKS stärker auf komplexe Ermittlungen und den Kampf gegen organisierte Kriminalität fokussiert, was gerade in der Baubranche wichtig ist. Aber in mehreren Interviews während meiner Forschung berichteten mir sowohl Berater:innen als auch Beamt:innen, dass Migrant:innen die Behörde dennoch meiden würden.

Als Grund hierfür nannten Berater:innen immer wieder, dass Beschäftigte schlicht keinen Nutzen von der FKS hätten. »Die FKS dient nur dem Interesse des Staats«, ist ein Satz, den ich häufig gehört habe – auch von Beamt:innen. Man kann ihn an einem Beispiel veranschaulichen: Eine moldawische Reinigungskraft ist für 40 Stunden pro Woche zum Branchenmindestlohn angestellt. Sie arbeitet aber tatsächlich 50 Stunden und bekommt real viel weniger als den Mindestlohn. Wenn die FKS diesen Lohnbetrug feststellt, fordert sie zwar Steuern und Sozialabgaben vom Arbeitgeber zurück und verhängt ein Bußgeld wegen Verletzung des Mindestlohns. Doch die Reinigungskraft bleibt sich selbst überlassen. Paradoxerweise muss sie durch ihre Zeug:innen-Aussage dem Staat helfen, entfallene Steuern und Bußgelder einzutreiben. Umgekehrt hilft ihr der Staat aber nicht, ihren geklauten Lohn wiederzubekommen. Dafür bliebe ihr nur der mühselige Gang vors Arbeitsgericht, der nur selten beschritten wird (siehe *express* 6/2022, S. 4). Selbst ein FKS-Beamter wunderte sich im Gespräch, weshalb Ermittlungsergebnisse der FKS nicht direkt den Beschäftigten oder dem Arbeitsgericht zur Verfügung gestellt würden. Berater:innen berichteten mir wiederholt vom Unverständnis der Arbeiter:innen, wenn sie ihnen erklären mussten, dass eine Anzeige bei den Behörden nutzlos wäre, um ihren Lohn wieder zu bekommen.

Den Kontakt zur FKS zu suchen kann stattdessen eine erhebliche Gefahr bedeuten. Arbeiter:innen hätten Angst vor Vergeltung ihrer Arbeitgeber:innen, wenn sie mit den Behörden kooperierten. Außerdem befinden sich migrantische Beschäftigte in einem starken Abhängigkeitsverhältnis. Von ihrem Arbeitsplatz hängen nicht nur das Einkommen, sondern oft auch die Unterkunft oder ihr Aufenthaltstitel ab. Wenn die FKS ihr Unternehmen kontrolliert und die Verantwortlichen in seltenen Fällen festnimmt, könnten sie ohne Löhne, ohne Job und ohne Unterkunft auf der Straße landen. Die Behörde bietet in solchen Fällen keine Unterstützung. So ist es im Juni 2022 in Frankfurt/Main geschehen, als die FKS bei der Großrazzia »Medusa« mehrere Subunternehmer festnahm und über 100 rumänische Bauarbeiter in eine Notlage brachte.[7] Nur durch das Engagement von Berater:innen und der IG BAU konnte die Obdachlosigkeit von vielen verhindert werden.

Noch gravierender ist die Situation, wenn Arbeiter:innen nicht aus der EU kommen. Denn für sie kann eine FKS-Kontrolle schnell zu einer Gefahr für ihren Aufenthalt werden. Die oben genannte moldawische Reinigungskraft wird bei einer FKS-Kontrolle nämlich gründlich auf die Richtigkeit ihres Aufenthaltstitels und ihrer Arbeitserlaubnis geprüft. Damit wird eine Forderung nach mehr Mindestlohnkontrollen immer auch zu einer nach mehr Grenzschutz auf dem Arbeitsmarkt. Das Verschmelzen von Migrationskontrolle mit anderen gesellschaftlichen Aufgaben nennen Migrationswissenschaftler:innen auch *bordering*. Das Ausmaß wird in der Antwort auf eine kleine Anfrage der Fraktion Die Linke im Bundestag deutlich: Die FKS hat 2021 rund 6.800 Strafverfahren gegen Arbeiter:innen wegen illegalen Aufenthalts (§95 Abs. 1 Nr 1 und 2 AufenthG) – sogenannte »95er-Verfahren« im FKS-Jargon – eingeleitet.[8] Damit war die FKS für jedes zwölfte dieser 95er-Verfahren verantwortlich, die in der Polizeilichen Kriminalstatistik 2021 aufgeführt werden.[9] Dazu kommen nach Aussage der Pressestelle des Zolls noch rund 9.000 Ordnungswidrigkeitsverfahren wegen aufenthaltsrechtlicher Verstöße.

Diese Verfolgung von Migrant:innen durch die FKS wird heute nur selten erwähnt. Sie scheint in Kauf genommen zu werden im Kampf gegen Mindestlohnbetrug und Ausbeutung. Doch betrachtet man im gleichen Zeitraum die Verfahren wegen Verstößen gegen (Branchen-)Mindestlöhne, so hat die FKS nur rund 3.200 Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen Arbeitgeber:innen eröffnet.[10] Laut der Pressestelle des Zolls bilde diese Zahl aber nur Täter:innen ab. Die Anzahl an betroffenen Arbeiter:innen, die um ihren Lohn geprellt wurden, sei nicht bekannt. Auch die Verfahren gegen Arbeitgeber:innen wegen Menschenhandels, Zwangsarbeit oder Ausbeutung waren gering. Sie beliefen sich 2021 gerade einmal auf 43. NGOs, die sich gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit einsetzen, betonen immer wieder, dass Betroffenen dieser Delikte nicht sofort die Ausweisung drohe, sondern ihnen eine Schonfrist und ggf. ein Aufenthaltstitel zustehe. Aber zum 31. Dezember 2021 lebten gerade einmal 79 Personen mit einem solchen Aufenthaltstitel in Deutschland.[11]

Der Grund, weshalb die FKS so viele Verfahren gegen Beschäftigte und so wenige gegen Arbeitgeber:innen eröffnet, liegt in dem, was ein Beamter als »Minimalprinzip« bezeichnete. Demnach verfolge die FKS zuerst jene Delikte, die mit einem minimalen Aufwand nachzuweisen seien. Das erhöhe die Effektivität und liefere die gewünschten Zahlen für die Statistik. Solche »einfachen« Delikte sind überwiegend Arbeitnehmer:innen-Delikte. Von den insgesamt 120.000 eröffneten Strafverfahren im Jahr 2021 waren alleine 97.000 gegen Arbeiter:innen wegen Sozialleistungsbetrugs und rund 7.000 Aufenthaltsdelikte. Die rechtlichen Hürden und der Aufwand, um gegen Arbeitgeber:innen wegen Mindestlohnverstößen, Lohnwucher, Einschleusen von Ausländer:innen oder Ausbeutung zu ermitteln, seien schlicht zu groß.

Angesichts dieser Zahlen und der kritischen Haltung vieler Berater:innen sind die lauten Forderungen nach mehr FKS-Kontrollen überraschend. Dass gerade die Situation migrantischer Beschäftigter benutzt wird, um einen immer weiteren Ausbau der FKS zu fordern, ist paradox. Sind sie doch diejenigen, die oft harte Repression und Nachteile durch die FKS erfahren. Insbesondere das Argument, »illegale Beschäftigung« bekämpfen zu wollen, ist eine Nebelkerze in der Diskussion. Denn im Gesetz gelten als »illegale Beschäftigung« nicht nur ausbeuterische Arbeitsbedingungen, sondern ebenso Verstöße gegen das Aufenthaltsrecht: Die eingangs beschriebene Razzia im Nagelstudio in Saarbrücken endet auch damit, dass Peter Kockelmann und seine Kolleg:innen zwei Arbeiter:innen festnehmen und wegen des Verdachts auf illegalen Aufenthalt, Schwarzarbeit und eines gefälschten Passes der Polizei übergeben. Beiden drohe die Abschiebung.

Wie sollte man also mit der FKS umgehen? In vielen Branchen, in denen Migrant:innen arbeiten, ist die Organisationsmacht der Gewerkschaften zu gering, um Mindestlöhne und Arbeitsstandards selbst durchzusetzen. Dadurch erscheint der staatliche Vollzug als das einzige Mittel, um Arbeiter:innen vor dem Kapital und Kriminellen zu schützen. Doch diese Annahme erfüllt sich bisher nicht. Die FKS sei kein »Arbeiterprotektionstrupp«, sagte ein Beamter zu mir. Das bestätigen auch die Statistiken, die Reportagen, die Pressemitteilungen des Zolls und die Fallbeispiele von Berater:innen.

Die Vollzugspraktiken der Behörde haben für EU-Migrant:innen oft negative Konsequenzen und Dritt-Staatler:innen erfahren Repression. Den Ausbau dieser Behörde zu fordern, ist eine Fortsetzung des repressiven Ansatzes. Laut Studien gibt es in Belgien und den Niederlanden Ansätze der Arbeitsinspektionen, irreguläre Arbeitsmigrant:innen weder zu melden, noch zu verfolgen, und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte direkt zu unterstützen.[12] Das wäre auch hier eine sinnvolle Forderung.

** Tobias Seitz hat Agrarwissenschaften und Migrationswissenschaften studiert und arbeitet zur Zeit als Bildungsreferent in Berlin. In seiner Master-Arbeit »Between Guardian and Punisher – The Role of the German Inspectorate Finanzkontrolle Schwarzarbeit for Migrant Workers« hat er sich mit der Rolle der FKS für migrantische Beschäftigte auseinandergesetzt.*
Sie ist unter folgendem Link abrufbar: http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-189651

Anmerkungen:
1 *https://www.youtube.com/watch?v=y8442vb79Is*
2 *https://www.dgb.de/themen/++co++07e75eae-17d0-11e8-9a39-52540088cada*
3 *https://perli.de/2022/06/14/alle-350-jahre-eine-mindestlohnkontrolle/*
4 *http://archiv.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/kombilohn/adblockwart1.pdf*
5 *Der Paradigmenwechsel wurde eindrücklich nachgezeichnet in: Schröder, Berit (2015): Gewerkschaften und Wanderarbeit. Von Saisonarbeit, Werkverträgen und migrantischer Organisierung in der Baubranche und im Grünen Bereich. Münster.*
6 *»Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft«*
7 *https://www.fr.de/rhein-main/auf-dem-bau-ausgebeutet-91696740.html*
8 *https://dserver.bundestag.de/btd/20/012/2001223.pdf*
9 *Tabelle 61 https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2021/PKSTabellen/BundTVNationalitaet/bundTVNationalitaet.html*
10 *Zoll Jahresstatistik 2021 (S. 19) https://www.zoll.de/SharedDocs/Broschueren/DE/Die-Zollverwaltung/jahresstatistik_2021.html*
11 *https://dserver.bundestag.de/btd/20/010/2001048.pdf (Seite 20)*
12 *Vgl. PICUM: A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice. Brüssel 2020.*

Fabrikbesetzung for Future

Die Belegschaft eines Automobilzulieferers verteidigt ihr Werk und schlägt Brücken zwischen Arbeit und Umwelt – von Katharina Keil*

Klimabewegung und Arbeiter:innenbewegung müssen zusammenfinden, um für eine klimagerechte Zukunft zu kämpfen – so weit, so konsensfähig. Allein, wie das praktisch funktionieren kann, bleibt oft offen. Der Fall der Betriebsbesetzung bei GKN nahe Florenz zeigt Möglichkeiten auf.

Am 9. Juli 2021 erhielten die rund 500 Angestellten und Leiharbeiter:innen, die für den Automobilzulieferer GKN in der Nähe von Florenz Achswellen herstellten, per E-Mail ihre fristlose Entlassung. GKN ist ein britisches Unternehmen mit weltweit über 50 Produktionsstandorten. 2018 erwarb der Hedgefonds Melrose die Mehrheit der Aktienanteile am Konzern. Getreu dem Firmenmotto »buy, improve, sell« hatte Melrose nun beschlossen, das Werk bei Florenz zu schließen und die Produktion zwecks Profitmaximierung zu verlagern. Was der Schlussstrich unter 30 Jahren Autoteilproduktion für GKN am ehemaligen Fiat-Standort sein sollte, entpuppte sich als Startschuss. Sofort nach Erhalt der Mail organisierten sich die Arbeiter:innen der Fabrik, besetzten sie und begannen eine unbefristete Betriebsversammlung. So verhindern sie bis heute den Abtransport von Maschinen, Material und fertigen Produkten. Sie verteidigen »ihre« Fabrik – zuerst gegen die Pläne von Melrose, nun gegen die des neuen Eigentümers Francesco Borgomeo. Dieser erwarb das Werk Ende vergangenen Jahres mit dem Versprechen, einen Reindustrialisierungsplan vorzulegen. Dieser Plan lässt weiter auf sich warten. Derweil haben die Arbeiter:innen, organisiert im basisgewerkschaftlichen Collettivo die Fabbrica GKN, nicht nur einen eigenen Plan für das Werk vorzuweisen. Sie haben auch gezeigt, wie sich die viel beschworene Verbindung zwischen Arbeiter:innen- und Klimabewegung ganz praktisch herstellen lässt – und welche Macht sie entfalten kann. Wie konnte dies gelingen und was lässt sich daraus für den deutschen Kontext lernen? Drei Aspekte scheinen wesentlich.

Eine kämpferische, lokal verankerte Belegschaft

Die spontane und andauernde Besetzung der Fabrik war möglich, weil die Arbeiter:innen basisgewerkschaftlich im Colletivo die Fabbricca GKN organisiert sind. Das Kollektiv wurde 2018 gegründet, allerdings geht seine Entstehungsgeschichte zurück ins Jahr 2007. Damals hatten Betriebsräte der FIOM (Federazione Impiegati Operai Metallurgici), das italienische Pendant zur IG Metall, gegen den Willen großer Teile der Belegschaft einer vom Management geforderten Reform des Schichtsystems zugestimmt. Aus diesem Bruch entwickelte sich eine basisgewerkschaftliche Organisierung auf Fabrikebene, in der gewählte Repräsentant:innen (beispielsweise Betriebsräte) genauso integriert sind wie unorganisierte Arbeiter:innen oder externe Unterstützer:innen. Diese Organisation, aufbauend auf den Erfahrungen des italienischen Klassenkampfs in den 1960er und 1970er Jahren, erlaubte den demokratischen, partizipativen Aufbau von Gegenmacht und kollektivem Bewusstsein im Betrieb. Das beinhaltete die Auseinandersetzung mit der Frage »wie du produzierst, was du produzierst, und wie viel du produzieren solltest« sowie dem Widerspruch zwischen dem eigenen Produkt und dem geforderten gesellschaftlichen Entwicklungsmodell, wie Dario Salvetti, ehemaliger Betriebsrat bei GKN, im Dezember 2021 erklärte (Leonardi/Perrotta 2022).

So hatten die Arbeiter:innen bei GKN eine gute Ausgangslage für ihren Kampf, der gleich von Beginn an nicht auf die Fabrik beschränkt blieb, sondern in der Nachbarschaft verankert ist. Die Unterstützung der Anwohner:innen zeigte sich schnell bei den Solidaritätsdemonstrationen. Noch im Juli 2021 fand eine erste Demonstration mit 3.000 Teilnehmer:innen direkt am Werk statt, im August konnten trotz Sommerferien 5.000 Menschen mobilisiert werden und die erste Großdemonstration in Florenz zählte im September 2021 40.000 Demonstrant:innen. Der jahrelange Aufbau einer Verbindung mit der »Welt, die diese Fabrik umgibt«, um es mit den Worten Dario Salvettis (ebd.) auszudrücken, trug Früchte.

Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen

Vor diesem Hintergrund ist vielleicht weniger überraschend, wie entschlossen und erfolgreich die vertiefte Zusammenarbeit mit anderen sozialen Bewegungen, allen voran dem italienischen Ableger von Fridays for Future, angegangen wurde. So ging das Fabrikkollektiv aktiv auf die Klimabewegung zu. Vertreter:innen des Colletivo besuchten schon 2021 das Klimacamp von Fridays for Future. Laut Betriebsrat Salvetti war dies ein entscheidender Moment. Für ihn wurde klar: »Diese zwei Bewegungen müssen sich zusammentun und das Land zu einem umfassenden Generalstreik drängen« (Leonardi/Perrotta 2022). 2021 gab es somit bereits erste Berührungspunkte zwischen den beiden Bewegungen. Seitdem wurde erfolgreich an einer vereinten Ausrichtung gearbeitet. Dies wurde erstmals im gemeinsam organisierten Klimastreik am 26. März 2022 in Florenz sichtbar. Die gemeinsam veröffentlichen Erklärungen dazu fordern eine radikale Klimapolitik, die Vertiefung der Demokratie sowie eine Abkehr vom herrschenden Wirtschaftssystem inklusive einer Vergesellschaftung von Konzernen – und sie beziehen sich beispielsweise auch auf feministische Kämpfe, indem eine gesellschaftliche Neuorganisierung von Sorgearbeit gefordert wird.

Diese erfolgreiche Zusammenarbeit zeigt, was möglich ist, wenn Vernetzung sich nicht darauf beschränkt, ein Kommuniqué mit dem kleinsten gemeinsamen Nenner zwischen zwei Bewegungen zu veröffentlichen, sondern Kämpfe tatsächlich zusammen gedacht werden. Folgerichtig beschränkt sich die Zusammenarbeit nicht auf die Klimabewegung, sondern wird gemeinsam ausgeweitet. Das Colletivo de Fabbricca organisierte nicht nur den Klimastreik mit 30.000 Teilnehmer:innen im März 2022. Im Oktober brachte eine gemeinsame Demonstration, die auch das Netzwerk für Ernährungssicherheit und Bewegungen gegen infrastrukturelle Megaprojekte einschloss, in Bologna 30.000 Menschen auf die Straße. Im November schließlich folgten 20.000 Menschen in Neapel dem gemeinsamen Demoaufruf des Collectivos, von Fridays for Future und dem Netzwerk organisierter Arbeitsloser. Mindestens so wichtig wie die Massen auf der Straße sind aber wohl die verschiedenen langfristigeren Kooperationen, die dazu beitragen, die Menschen zusammenzubringen: etwa die Entwicklung eines Theaterstücks über die Besetzung, wöchentliche selbstorganisierte Weiterbildungen zu verschiedenen Themen vor Ort in der Fabrik oder die Übernahme des Kantinenbetriebs durch den italienischen Arm von Via Campesina, der kleinbäuerlichen Vereinigung, die weltweit für Ernährungssouveränität kämpft.

Wissenschaftliche Unterstützung

Drittens wurde parallel zur Mobilisierung von Belegschaft, Zivilgesellschaft und sozialen Bewegungen ein konkreter Vorschlag für die Zukunft des Werks erarbeitet. Das Colletivo de Fabbricca wandte sich unmittelbar nach der Besetzung mit der Bitte um Unterstützung bei der Erarbeitung alternativer Produktionsvorschläge an die Universitäten der Toskana. Hieraus entwickelte sich eine Gruppe solidarischer Expert:innen, die einen detaillierten Konversionsplan erarbeiteten – der einzige bis dato existierende Zukunftsplan für das Werk. Drei verschiedene Szenarien, allesamt unter Einbeziehung lokaler Gegebenheiten, wurden erarbeitet. Die erste Option sieht vor, im gleichen Sektor zu verbleiben, aber auf Komponenten für batteriebetriebene Busse im öffentlichen Personennahverkehr umzustellen. Diese Option wäre am einfachsten umsetzbar, da Maschinen weiter genutzt werden könnten. Zweitens gäbe es die Möglichkeit, in der Produktion von grünem Wasserstoff aktiv zu werden. Hier gäbe es einen Relokalisierungseffekt. Jedoch ist fraglich, inwiefern solche Projekte wirklich mehr sind als Greenwashing, was auf Seiten des Fabrikkollektivs kritisch reflektiert wird. Man will sich schließlich nicht für Greenwashing vereinnahmen lassen. Zuletzt gibt es den Vorschlag, die Räumlichkeiten umzuwidmen in ein Kompetenzzentrum für öffentliche Mobilität und Arbeiter:innenwissen. Die öffentliche Diskussion rund um diese Option beginnt dieser Tage.

Abschließende Überlegungen

Auch wenn die Zukunft des Werks unsicher ist und die Aufrechterhaltung der Besetzung zunehmend schwierig wird, haben die Arbeiter:innen bei GKN viel erreicht: Sie haben ihr Werk verteidigt, sich neues Wissen über Produktionsprozesse angeeignet und gemeinsam mit anderen ein breites Bewegungsbündnis geschaffen, das sich auf geteilte Ziele für eine klimagerechte, post-kapitalistische Gesellschaft verständigen kann. Die so entstandenen Verbindungen gehen weit über den Kampf um ein einzelnes Werk hinaus. Ob sie der Grundstein für den von Salvetti geforderten Generalstreik sind, wird sich zeigen.

Was lässt sich für den deutschen Kontext und speziell gewerkschaftliche Strategien lernen? Erstens: Eine kämpferische, schlagkräftige Gewerkschaft braucht aktivierende, kontinuierliche Basisarbeit. Ohne eine mobilisierte Belegschaft und lokale Einbettung wäre keine Besetzung möglich gewesen und das Werk längst abgewickelt. Zweitens: »Konversion« ist keine utopische Forderung für Idealist:innen. Die momentan von der IG Metall geforderten »Zukunftsprodukte« für von der Transformation betroffene Standorte in der Automobilindustrie liefern die Belegschaften letztlich Managemententscheidungen aus. Sie müssen in Konkurrenz mit anderen Standorten darum kämpfen, von der Konzernleitung bedacht zu werden. Die Erarbeitung eines Konversionsplans wie bei GKN Florenz kann hingegen ein erster Schritt sein, sich Wissen und letztendlich Entscheidungsmacht über den Produktionsprozess (wieder) anzueignen und so vom passiven Abwehrkampf in eine aktive Rolle zu finden. Drittens: Wer Kämpfe zusammenführen will, sollte nicht nur auf gemeinsame Erklärungen auf der Führungsebene setzen. Es braucht die Bereitschaft, sich an der Basis anzunähern, voneinander zu lernen und eine gemeinsame Sprache zu entwickeln – auch und gerade über Milieugrenzen hinweg. Erste Schritte in diese Richtung wurden unter anderem im Rahmen der Initiative »Klimaschutz und Klassenkampf« zur Verteidigung des Bosch Werks in Berg am Laim bei München gemacht, auch in Deutschland gibt es also erste Initiativen, um Klima- und Arbeitskämpfe zu verbinden (siehe *express* 12/2021, S. 9).

** Katharina Keil ist sozialökologische Ökonomin mit Spezialisierung auf Zusammenhänge zwischen Ökologie und Arbeit. Sie forscht im Rahmen ihrer Dissertation an der Universität Lausanne zur Rolle von Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmervertretungen in den aktuellen Umbrüchen der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie.*

Literatur:
Leonardi, E., und Perrotta, M. (2022): Emanuele Leonardi & Mimmo Perrotta interview Dario Salvetti. Platforms, Populisms, Pandemics and Riots (PPPR). online unter: https://projectpppr.org/populisms/emanuele-leonardi-amp-mimmo-perrotta-interview-dario-salvetti

Automatisierung auf den Kaianlagen

Weniger Arbeitsplätze und häufig keine Verbesserung der Produktivität. Ein Interview mit Rebecca Schlarb – von Alex N. Press

Ein neuer Bericht kommt zur Feststellung, dass die Automatisierung der Kaianlagen der US-Westküste zu bedeutsamen Arbeitsplatzverlusten geführt hat. Wir (die Redaktion des US-amerikanischen *Jacobin*, Anm. d. Redaktion) sprachen mit einer Spezialistin für Automatisierung, die gewerkschaftlich aktiv ist und auf einem voll automatisierten Terminal arbeitet, um zu verstehen, wie diese Transformation für diejenigen aussieht, die sie unmittelbar erleben.

»Someone Else's Ocean: Shipping and Jobs in the San Pedro Bay«[1], ein neuer Bericht, der von der gemeinwohlorientierten NGO Economic Roundtable[2] für die Coast Longshore Division der International Longshore and Warehouse Union (ILWU, Gewerkschaft der Hafenarbeiter)[3] erstellt wurde, untersucht eine Reihe von Fragen mit Bezug auf die politische Ökonomie der Westküstenhäfen, angefangen vom Frachtvolumen über die Handelsbilanz bis hin zu den Arbeitszeiten der Hafenarbeiter.

Eine erhebliche Anzahl der Seiten ist der Automatisierung gewidmet, ein Thema, das auch im Zentrum der aktuell laufenden Tarifverhandlungen[4] zwischen der ILWU, die 22.000 Arbeiter:innen in 29 Häfen vertritt, und der Pacific Maritime Association (PMA, Arbeitgeberverband der Terminalbetreiber)[5] steht.

Die Automatisierung im Hafen führt zum Ersatz von Arbeiter:innen durch Maschinen, die überwiegend, wenn auch nicht vollständig, autonom funktionieren. Das Thema steht schon seit Jahrzehnten im Zentrum der Tarifverhandlungen: 2008 stimmte die ILWU einem erhöhten Einsatz von Technologie zu und in den seither vergangenen Jahren hat die Gewerkschaft vertreten, dass die Automatisierung zu Arbeitsplatzverlusten führt, denn automatisierte Terminals machen weniger Arbeiter:innen erforderlich und verringern die Arbeit auf traditionellen Terminals, da die Fracht zu den automatisierten Terminals umgeleitet wird.

Die PMA beharrt ihrerseits auf dem Gegenteil: »Die Automatisierung erlaubt eine größere Verdichtung auf den existierenden Hafenterminals, was einen höheren Umschlag ermöglicht und mit der Zeit zu einem Wachstum der Frachtmenge führt«, so Jim McKenna, der Vorstandvorsitzende der PMA, kürzlich in einer Stellungnahme.[6] Die PMA veröffentlichte vor Kurzem einen Bericht,[7] in dem sie argumentierte, dass die Automatisierung nicht nur die Kapazität erhöhe, sondern auch den Beschäftigten zugutekäme. Während letztere Behauptung ohnehin stark bezweifelt wird, trifft dies aber auch auf die erstere zu, da in verschiedenen Studien[8] festgestellt wurde, dass die Automatisierung nicht zu einer Erhöhung der Produktivität führt.

Einschließlich des Long Beach Container Terminals (LBCT) im Hafen von Long Beach und des Terminals der Trans Pacific Container Service Corporation (TraPac) im Hafen von Los Angeles sind derzeit vier Prozent der globalen Umschlagskapazitäten automatisiert. Daniel Flaming und Patrick Burns, die Autoren des Economic Roundtable-Berichts, haben festgestellt, dass die Automatisierung des LBCT zu einer Verringerung der Beschäftigung von Hafenarbeiter:innen um 31 bis zu 42 Prozent und bei TraPac um 24 bis zu 30 Prozent geführt hat. Bei LCBT und TraPac wurde die Beschäftigung von Hafenarbeit an Land um 37 bis zu 42 beziehungsweise um 34 bis zu 37 Prozent reduziert.[9] Die Autoren schreiben, dass bei einer konservativen Berechnung in den Jahren 2020 und 2021 jeweils 572 Arbeitsplätze in den beiden Häfen durch die Automatisierung beseitigt wurden.[10]

Jacobin-Autorin Alex N. Press (AP)* sprach mit Rebecca Schlarb (RS)*, Mitglied des Bezirksbüros 63 der ILWU und zuständig für die Terminalsteuerung bei LBCT, wo sie seit sechs Jahren beschäftigt ist. Zuvor war sie als Planerin für Containerabstellflächen (Yard-Planerin, Anm. d. Ü.) tätig und hat seit dem Beginn ihrer Tätigkeit im Hafen im Jahr 1991 in verschiedenen Funktionen gearbeitet: als Supercargo (Ladungsexperten, die die Beladung der Schiffe überwachen; Anm. d. Ü.), Disponentin für Intermodalverkehr, Schiffsplanerin und auch dort bereits als Yard-Planerin.

AP: *Bitte erzähle mir zu Anfang von deiner Arbeit.*

RS: Ich gehöre zur Fachgruppe der kaufmännischen Sachbearbeiter und Terminalsteuerer,[11] die bei der ILWU im Bezirksbüro 63 in Los Angeles–Long Beach, organisiert sind. Ich bin seit 1991 dabei, habe also viel Wachstum und viele Veränderungen mitbekommen. Ein Drittel der Arbeitskraft, die die Fracht umschlägt, also das Schiff mit Fracht be- und entlädt, die Fracht auf den Yard bringt und von ihm entfernt, auf die Schiene bringt und von ihr herunterlädt, wird von kaufmännischen Sachbearbeiter:innen erledigt. Wir planen die Containeraufstellung auf den Yards und bereiten diese so vor, dass die Fracht störungsfrei durch den Hafen bewegt wird.

AP: *Da du zuvor auf anderen Terminals gearbeitet hast und jetzt auf dem automatisierten Terminal in Long Beach beschäftigt bist, wie lassen die sich vergleichen? Was hat sich in deiner Berufstätigkeit im Hafen verändert?*

RS: Aus Sicht der kaufmännischen Sachbearbeiter und Terminalsteuerer hat sich die Technologie seit den 1980ern, mit Aufkommen der Computer, auf uns ausgewirkt. Während die Sachbearbeiter:innen auf jeder der Fahrbahnen bei An- und Auslieferung der Fracht noch handschriftlich ausgefüllte Formulare austauschten – bei zwanzig Fahrbahnen gab es zwanzig Sachbearbeiter:innen – bedeutete die Einführung von Technologie, dass die Eingaben in Computersysteme und Datenbanken gemacht werden konnten, so dass statt zwanzig Sachbearbeiter:innen auf den Fahrbahnen jetzt in einem abgelegenen Turm sechs Personen die gleiche Arbeit verrichten können.

Was die großen Abfertiger angeht, die die Container aufnehmen und sie im Yard absetzen, so haben wir mittlerweile GPS bekommen, so dass dort, wo früher ein Sachbearbeiter jeweils für einen der großen Abfertiger zuständig war, jetzt vielleicht ein Sachbearbeiter für zwei, drei oder vier Abfertiger zuständig ist, da das GPS-System angeblich die Position dieser Container im Yard eigenständig erkennen kann. Das gelingt nicht immer, sodass der Sachbearbeiter dann runtergeht und die gestapelten Container einpflegt, um sicherzustellen, dass die Daten im System richtig sind.

Ich habe also gesehen, wie diese Arbeitsplätze verloren gingen. Wenn wir jetzt über LBCT sprechen, dann haben wir dort 36 komplette Blocklager mit mehreren Stapelreihen. Zwei automatische Stapelkrane laufen rauf und runter und für die 36 Blocklager gibt es 69 Kräne für die Aufstellung der Container im Yard. Unter traditionellen Bedingungen wären dafür 138 Kranfahrer:innen erforderlich gewesen und dann 69 Einweiser:innen, die am Boden für die Sicherheit sorgen und mit den Kranfahrer:innen kommunizieren. Statt 138 Kranfahrer:innen sind jetzt in einem abgelegenen Büro nur 14 Kranfahrer:innen beschäftigt und die 69 Einweiser:innen gibt es nicht mehr. Das ist ein bedeutsamer Verlust an Arbeitsplätzen.

Was die Sachbearbeiter:innen angeht, so wären nur für die An- und Auslieferung im Yard 25 bis 30 Sachbearbeiter:innen erforderlich gewesen, das ist auf vier Personen heruntergeschraubt worden. Zum Schiff hin hatten wir früher Zugmaschinenfahrer:innen, die die Containerauflieger bewegen, auf die die Container gesetzt und von und zu den Kränen zum Yard bewegt werden. Jetzt haben wir automatisierte Bodenfahrzeuge (AGVs), die die Fracht in einem Sicherheitsbereich bewegen. Es waren ungefähr 85 in Betrieb, was bedeutet, dass 85 Fahrer:innen ihre Arbeit verloren haben, so dass wir jetzt vielleicht noch zwei Fahrer:innen für jedes Schiff haben. Was Einweiser:innen für jedes Schiff angeht, so waren das vielleicht fünfzehn oder mehr, je nachdem, wie viel Ausrüstung zu bewegen war und was im Blick behalten werden musste – diese Zahl ist auf zwei heruntergefahren worden.

Mit dem Wachstum des Terminals sind sieben sehr spezialisierte Arbeitsplätze für die Koordination der Automatisierung hinzugekommen – das ist die Position, die ich jetzt innehabe. Ich sitze an einem Tisch mit sechs Monitoren, schaue auf eine Vielzahl von Programmen und Kameras, um die fünf Überleitungspunkte zum und vom Schiff zu überwachen. Ich gebe dann Arbeitsanweisungen für die Containerbrücke, die vom Kran auf eine Plattform [in der Containerbrücke; Anm. d. Ü.] entlädt, wo die Lascher die Knacken (Verriegelungszapfen, Anm. d. Ü.[12]) aufsetzen und abnehmen und es gibt einen Vorarbeiter, den Sicherheitsbeauftragten, für diesen Bereich.

Der Kranführer setzt diese Dosen (Hafenslang für Container, Anm. d. Ü.) vom Schiff auf die Plattform. Dann, von der Plattform aus, kommt eine Laufkatze und nimmt den Container von der Plattform herunter und setzt ihn auf diesen AGV. Dann fährt der AGV zum Blocklager und die automatischen Stapelkrane im Yard nehmen den Container auf. Ich überwache also diese fünf Übergangspunkte, um sicherzugehen, dass nichts Außergewöhnliches passiert. Ich arbeite mit dem Kranführer, dem Vorarbeiter, den Kranmechanikern, speziellen Mechanikern für die AGVs und den Mechanikern für die Kühlcontainer zusammen.

AP: *Die neue Studie schätzt, dass bei dem Terminal des LCBT und von TraPac in den letzten zwei Jahren jeweils 572 Vollzeitarbeitsplätze weggefallen sind.*

RS: Ich würde sagen, dass ist die Mindestanzahl. Maersk ist ebenfalls dabei, die Automatisierung des Terminals voranzutreiben, und ich schätze, dass dies wahrscheinlich den Arbeitskräftebedarf um 300 bis 350 Jobs pro Schicht verringern wird, was bedeutet, dass pro Tag möglicherweise bis zu 900 Jobs verloren gehen. Es gibt Anzeichen dafür, dass ein in der Größe dem LBCT-Terminal vergleichbares Terminal automatisiert werden soll, so dass es auch hier zu substanziellen Verlusten kommen würde.

AP: *Welche Lösung siehst du statt einer weiteren Automatisierung?*

RS: Mein größter Frust ist, dass die Automatisierung nicht übermäßig effizient ist. Gestern Nacht habe ich ein Schiff abgefertigt und von den 36 Blocklagern waren einige nicht bedienbar, denn jedes Mal, wenn ein Kran kaputt geht, müssen beide Kräne sowie die beiden neben ihnen gelegenen Kräne stillgelegt werden, da nur so die Sicherheit für die Mechaniker:innen gewährleistet ist, damit sie hinfahren und die Kräne reparieren können. Dadurch können Hunderte, wenn nicht Tausende Frachtcontainer für mindestens zwanzig Minuten bis zu einer Stunde nicht bewegt werden. Die LKW-Fahrer:innen kommen nicht an ihre Fracht, ich komme nicht an die Fracht für mein Schiff, die Bahn kriegt sie für ihren Zug nicht aus dem Blocklager heraus.

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

Im Laufe der Zeit habe ich alle möglichen Typen automatisierter Ausrüstung kaputtgehen sehen, die Containerbrücken über dem Schiff, die automatischen Stapelkrane wie auch die Bodenfahrzeuge. Diese Ausfallzeiten durch die Reparatur können mal sechs Minuten betragen oder so lang wie eine Achtstundenschicht sein oder ein paar Tage dauern. Bei den automatischen Stapelkranen beträgt die Mindestausfallzeit zwanzig Minuten bis zu einer Stunde und das hat die größte Auswirkung auf das ganze Terminal. Wenn ein automatischer Stapelkran in einem Blocklager liegenbleibt, dann funktioniert nicht nur der kaputte Kran nicht mehr, sondern auch der zweite Kran innerhalb des Blocklagers. (...)

Wenn festgestellt wird, dass ein kaputter automatischer Staplerkran nicht repariert werden kann, kann er weggeparkt werden, sodass mit dem verbliebenen automatischen Staplerkran das ganze Blocklager für alle drei Vorgänge bedient werden kann. Dies reduziert das in der restlichen Schicht bewegbare Frachtvolumen in diesem Blocklager erheblich. Vor allem die von außerhalb kommenden LKW-Fahrer:innen leiden am meisten unter diesen Pannen, obwohl es auch eine Herausforderung für die fortlaufende Beladung des Schiffs oder der Bahn darstellt, wenn kein brauchbarer Ersatz aus einem funktionierenden Blocklager verfügbar ist. Meiner Erfahrung nach kann es in einer Schicht zu einem Ausfall von bis zu sechs Blocklagern kommen und für weitere fünf oder sechs Blocklager kann während der ganzen Schicht nur ein automatischer Staplerkran zur Verfügung stehen.

Was die AGVs angeht, so sind diese das wesentliche Fortbewegungsmittel der Fracht zum Schiff. Hier kann es auch zu mechanischen Problemen kommen, die Auswirkungen auf die Abfertigung des Schiffes haben können. Es gibt vielzählige Gründe, warum ein AGV möglicherweise kaputtgehen kann, aber der am schwersten zu behebende Fehler geschieht dann, wenn ihr Herz nicht mehr schlägt, wie wir die kabellose Netzwerkverbindung bezeichnen. Ein AGV folgt einem von der Software erzeugten Fahrweg von einem zum anderen Ende des Yards. Wenn die kabellose Netzwerkverbindung abbricht, dann hält der AGV sofort an und die Software errichtet einen großen Sicherheitsblock, der alle anderen AGVs in der Nähe anhält.

Da der AGV, der keine Netzwerkverbindung mehr hat, überall auf dem vorgegebenen Fahrweg stehen könnte, können die in der Nähe fahrenden AGVs vielleicht nicht umgeleitet werden, damit sie weiterarbeiten könnten. Wenn dies geschieht, dann muss möglicherweise ein großes Segment des Feldes durch ein Sicherheitsnetz angehalten werden, um es den Mechaniker:innen zu ermöglichen, physisch hineinzugehen und den kaputten AGV von Hand zurückzusetzen und wieder in Position zu bringen, damit die kabellose Netzwerkverbindung wiederhergestellt werden kann. Dieser Prozess kann 15 bis 30 Minuten dauern.

Ich erwähne diese Details, die nur einen kleinen Ausschnitt der Probleme, denen ich auf jeder Schicht gegenüberstehe, abbilden, um den Hintergrund dafür zu liefern, warum eine konventionelle Funktionsweise mit Arbeitskräften produktiver als die Automatisierung ist. Lasst uns mit den AGVs beginnen: Wenn ein Auto oder ein LKW vor dir stehen bleibt, weil er kaputt gegangen ist, dann musst du nur zurückfahren und nach einem sicheren Weg um die Verengung herum Ausschau halten, wozu man nur wenige Sekunden bis Minuten braucht. Als Menschen sind wir nicht auf einen linearen Programmierungscode beschränkt. Ein erfahrener Hafenarbeiter kann in einer sich immer wieder verändernden Landschaft eine Lösung für das Problem finden. Mit Bezug auf das Blocklager, in dem Hunderte in der Reihe gestapelt werden, ist nur die eine oder sind möglicherweise zwei der individuellen Stapelreihen mit zwanzig oder dreißig Containern blockiert, statt ganze Reihen mit Hunderten von Containern.

Die konventionelle Funktionsweise, die mit in der ILWU organisierten Beschäftigten erledigt wird, hat sich wiederholt als flexibler und produktiver erwiesen als die Automatisierung. Wenn das Unerwartete eintrifft, sind wir Menschen in der Lage, uns anzupassen und zusätzliche physische Räume auf dem Terminal zu nutzen, um die Fracht zu bewegen. Die Automatisierung kann dies nicht ohne eine monatelange Neucodierung von Parametern, um die Veränderungen aufzunehmen und die Positionierung mittels GPS zu aktualisieren. Der gegenwärtig wahrnehmbare massive Zustrom von Fracht in den Häfen von LA-Long Beach ist ein perfektes Beispiel für die Fähigkeit des menschlichen Denkens, sich anzupassen und jeden möglichen Raum im Hafen auszunutzen. Es ist wichtig hervorzuheben, dass das Frachtvolumen, das durch beide Häfen in den letzten fünfzehn Jahren durchfloss, Rekordzahlen erreicht hat. Dies geschah nicht durch Automatisierung; es ist den Mitgliedern der ILWU zu verdanken, die unglaublich hart gearbeitet haben, um unseren Teil der Lieferkette am Laufen zu halten.

Es gibt nichts Schöneres, als einen Gang von Hafenarbeitern[13] zu sehen, die einen Plan ausführen, sie ihn reibungslos dahinfließend ausüben zu sehen, ihn dabei an die Gegebenheiten anpassend, und so weiter. Nichts bewegt sich besser als eine tatsächliche, praktische Interaktion. Das einzige positive Argument für die Automatisierung ist, dass es den Reedereien und Terminalbetreibern Arbeitskosten spart und sie Milliarden US-Dollar als Profite scheffeln können, die nicht hier in den USA verbleiben.[14] Sie sind diejenigen, die die Automatisierung der Terminals vorantreiben, damit sie noch mehr Geld verdienen können. Dabei wird in diesem Prozess wirklich unsere Gemeinschaft zerstört, da insgesamt weniger Steuern gezahlt werden und auch die Läden in unseren Vierteln keine Einnahmen mehr haben.

AP: *Gibt es noch etwas, was die Menschen über die Automatisierung auf den Docks wissen sollten?*

RS: Wir haben einen faszinierenden Job und es ist ein gefährlicher Job. Um sicherzustellen, dass jeder seine Waren erhält, haben manche unserer männlichen und weiblichen Gewerkschaftsmitglieder tödliche Arbeitsunfälle erlitten oder wurden ernsthaft verstümmelt und sind unfähig zu arbeiten. Es ist eine gefährliche Arbeit, aber es ist schön anzusehen, und wir alle arbeiten wirklich hart.

Es gibt die Wahrnehmung, dass wir überbezahlt seien, dass wir faul seien. Um aber den Leuten ihre Waren zu bringen, machen wir einen guten Job, selbst mit der Automatisierung. Was wir tun, unterstützt in ganzer Linie alles, was im ganzen Land läuft.

Ich denke auch, dass jede:r US-Amerikaner:in das haben sollte, was wir haben: eine hervorragende Krankenversorgung und eine Rente, die es einem nach dreißig oder vierzig Jahren Berufstätigkeit in einer Branche erlaubt, anschließend ein würdevolles Leben zu führen. Es ist traurig, dass so viele US-Amerikaner:innen dies nicht haben.

** Rebecca Schlarb ist Koordinatorin für die Automatisierung am Long Beach Container Terminal und Mitglied des Bezirksbüros 63 der ILWU; Alex N. Press ist Redakteurin bei Jacobin. Sie hat unter anderem für die Washington Post, Vox, Nation und n+1 geschrieben. Der Beitrag wurde zuerst veröffentlicht unter https://jacobin.com/2022/07/port-dock-automation-longshore-workers-jobs-productivity.*

Wir danken der Redaktion des Jacobin *für die Genehmigung zur Übersetzung und Veröffentlichung. Übersetzung aus dem Englischen: Lawrence Stump (der den Genossen aus dem Hafen dankt)*

Anmerkungen:

1 *https://economicrt.org/publication/someone-elses-ocean/*
2 *https://economicrt.org/about/mission/*
3 *https://ilwulongshore.org/*
4 *https://www.nytimes.com/2022/06/30/business/economy/ports-workers-union-california.html*
5 *https://www.pmanet.org/*
6 *https://www.nytimes.com/2022/06/30/business/economy/ports-workers-union-california.html*
7 *https://theloadstar.com/prelude-to-ilwu-west-coast-labour-talks-brings-up-thorny-issue-of-automation/*
8 *https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/container-port-automation.pdf*
9 *Die unterschiedlichen prozentualen Angaben der Autoren beziehen sich auf zwei Berechnungsweisen. Bei dieser Berechnungsweise wird zwischen Arbeit auf dem Schiff und Arbeit an Land unterschieden. Allerdings wird dieses Verhältnis einmal anhand der Beschäftigungszahlen früherer Jahre verglichen und andererseits mit der Beschäftigung nicht automatisierter Terminals; Anm.. d. Ü.*
10 *Diese Zahl ist das Mittel beider Jahre, basierend auf konservativen, also den niedrigsten Schätzungen; Anm. d. Ü.*
11 *»Marine clerks« i.O., was mit kaufmännischen Angestellten zu übersetzen wäre. Von der Beschreibung ihrer Funktion her wäre aber eher der Begriff Terminalsteuerer passend. Funktionsbezeichnungen variieren, zum Teil sogar zwischen unterschiedlichen Häfen im selben Land; Anm. d. Ü.*
12 *Die sogenannte Knacke, auch Zapfen genannt, ist ein Verriegelungszapfen, der an den Ecken der Container zur Befestigung an weiteren Containern befestigt wird. Das Öffnen und Einsetzen ist überwiegend Handarbeit, obgleich es auch schon automatisierte Vorrichtungen gibt. Es wird von sogenannten Laschern ausgeübt, die auch die Container auf den Schiffen befestigen; Anm. d. Ü.*
13 *Traditionell wird die Hafenarbeit in »Gängen« verrichtet. Diese bestehen aus mehreren Hafenarbeiter:innen, je nach Aufgabe von vier bis zu acht, die innerhalb des Gangs jeweils spezialisierte Aufgaben verrichten. Die Gänge sind mit Beschäftigten zusammengestellt, die unterschiedliche Funktionen ausüben, so dass die Besetzung selbst zwischen Häfen desselben Landes variieren kann; Anm. d. Ü.*
14 *Internationale Infrastrukturanlagegesellschaften und Reedereien halten oft Anteile an Terminals oder Terminalbetreibern. Cosco hielt lange Zeit Anteile an LBCT und musste diese an eine US-Gesellschaft aufgrund des Gesetzes zur Nationalen Sicherheit 2019 verkaufen: https://www.seatrade-maritime.com/americas/macquarie-buys-cosco-controlled-ooil-long-beach-terminal-178bn; Anm. d. Ü.*

Dringliches

Krieg und Klimakrise bestreiken

Treffen der Transnational Social Strike Platform am 12. Februar 2023 in Frankfurt a.M.

Nach mehreren transnationalen Treffen (Poznan, Paris, Berlin, Ljubljana, Stockholm, London, Tiflis) traf sich die Transnational Social Strike Platform im September 2022 in Sofia, Bulgarien. Einen Schwerpunkt auf Treffen in Osteuropa legt die Plattform, weil Mittel- und Osteuropa nicht nur ein Reservoir billiger, produktiver und reproduktiver Arbeitskräfte, ein Experimentierfeld für autoritäre und patriarchale Politiken und industrielle Umstrukturierungen ist, sondern auch im Zentrum der jahrzehntelangen Krise sozialer Reproduktion steht. Von Osteuropa aus ließe sich die Transformation der EU und ihre transnationale Dimension deutlicher erkennen, so die Plattform. Auf dem Treffen in Frankfurt sollen diese Erfahrungen mit den Kämpfen im sogenannten Finanzzentrum der EU verbunden werden. Das Geschehen innerhalb Europas soll um die transnationale Dimension erweitert und die Fähigkeit zum Kampf gegen nationalistische, rassistische, lohnpolitische und sexistische Spaltungen entwickelt werden.

Viele Kämpfe sind schon im Gange. Um nur einige zu nennen: die Permanent Assembly Against the War und die am 1. Mai begonnenen Mobilisierungen zum »Streik gegen den Krieg« und für eine transnationale Friedenspolitik. Die »Don't-Pay«-Kampagne im Vereinigten Königreich, die auch in anderen Ländern aufgegriffen wird. Es entstehen immer mehr Basisinitiativen, die sich gegen die steigenden Lebenshaltungskosten organisieren. Streiks bei Amazon für höhere Löhne, Streiks im Verkehrs- und Energiesektor in Frankreich und die Konvergenz von Kämpfen in Italien. Demonstrationen für Frieden und Klimagerechtigkeit. Feministische Revolten in Russland und Streiks gegen patriarchale Gewalt. Große Bewegungen von Menschen, darunter Geflüchtete, vor allem Frauen aus der Ukraine, Menschen in Russland, die Putins Regime verlassen, um vor der Teilmobilmachung zu fliehen, und die anhaltenden Migrationsbewegungen in die EU. Der Aufstand im Iran im Namen der Freiheit der Frauen. Das Treffen soll diese verschiedenen Formen des Streiks und der Verweigerung in eine Bewegung für eine andere Zukunft vereinigen.

Wann: *10.-12. Februar 2023, Beginn: 19:00 Uhr*
Wo: *Studierenden-Haus der Goethe Universität, Mertonstraße 26, 60325 Frankfurt am Main*
Veranstalter: *Transnational Social Strike Platform, Interventionistische Linke (IL) Frankfurt a.M.*
Informationen und Anmeldung: *In Kürze unter www.transnational-strike.info*

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

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

Heft 166
Wir forschen Dich mit: Partizipative Forschung als Vergesellschaftung von Forschung?
2022 – 132 Seiten – 15,00 €
ISBN 978-3-98634-004-9

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Keine Demokratisierung durch Abkürzung

Marian Swerdlow* kritisiert Jane McAleveys Konzept der »organic leaders« im Organizing

Die Organizing-Methoden Jane McAleveys erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit. Sie waren die Grundlage des Erfolgs der diesjährigen Krankenhausbewegung in Nordrhein-Westfalen und an den »Organizing for Power«-Seminaren der Rosa Luxemburg Stiftung nehmen global mehrere tausend Menschen teil.

Dabei beruft sich Jane McAlevey in Abgrenzung zum »Mobilizing« der heutigen US-Gewerkschaften auf die Wurzeln des gewerkschaftlichen Organizings. Am Beispiel der »organic leaders« stellt die US-amerikanische Gewerkschafterin Marian Swerdlow in ihrem im Original bereits 2021 erschienenen Beitrag die Vereinnahmung dieser Traditionslinie in Frage.

Jane McAleveys Methode stützt sich insbesondere auf die Führung von sogenannten »organic leaders« am Arbeitsplatz. Dies sind Arbeiter:innen, die bereits von den Kolleg:innen respektiert werden und Einfluss auf sie haben, bevor das Organizing beginnt. Ihnen fehlt nicht nur der Einsatz für die Gewerkschaft, sondern sie sind diesen gegenüber zunächst gleichgültig oder sogar feindselig. Oft sind sie die Lieblinge ihrer Chefs und werden daher bevorzugt behandelt. McAlevey beteuert, dass diese Methode von Organizern in den 1930er Jahren beim Aufbau des Congress of Industrial Organizations (CIO) angewandt wurde, und zitiert William Z. Fosters Flugschrift »Organizing Methods in the Steel Industry« (New York 1936). Die Tatsache, dass McAlevey ihre Methode auf eine bestimmte Form der Führung konzentriert und behauptet, dass auf dieser die Erfolge der CIO in den 1930er Jahren basieren, inspirierte uns, uns mit der Frage zu befassen, wie erfolgreiche Organizer:innen jener Zeit Führung tatsächlich betrachteten, entwickelten und einsetzten.

Daher wird in diesem Artikel zunächst der Text von Foster besprochen und dann ein Blick auf die Erfahrungsberichte anderer Organizer aus dieser Zeit geworfen: James Matles' »Them and Us« (Boston 1975), Wyndham Mortimers »Organize!« (Beacon 1971), und Farrell Dobbs' »Teamster Rebellion« (New York 2004).

Foster über Organizing Steel

McAlevey erkennt an, dass Linke den Organisierungsaufschwung Mitte der 1930er Jahre vorangetrieben haben und untersucht Fosters 24seitigen Text, um die Frage zu beantworten: »Was waren die erfolgreichen Taktiken der Linken?« (S. 59) Sie konzentriert sich auf Fosters Listen- und Kettensysteme und bezeichnet sie als »Begriffe der 1930er Jahre, die für den Aufbau eines Netzwerks der angesehensten Arbeiter stehen, die innerhalb wie außerhalb der Betriebswelt ihre eigenen Netzwerke mobilisieren können« (S. 60).

Foster erwähnt das »Ketten«-System und bezeichnet es als »eines der besten Mittel zur individuellen Anwerbung. Mit dieser Methode verpflichten sich die Arbeiter:innen persönlich, ihre Freunde zu organisieren oder ihre Namen zu nennen, damit sie von anderen Organizern angesprochen werden können.« (Foster, S. 14). Man beachte, dass Foster nichts über einflussreiche oder angesehene Arbeiter:innen im Besonderen sagt: Fast alle Arbeiter:innen haben Freunde.

Foster beschreibt das »Listen«-System als nützlich in »schwierigen Organisierungssituationen. [...] Durch diese Methode erhalten vertrauenswürdige Arbeiter, ehrenamtliche Organizer, Frauen usw. Listen, auf denen sie die Unterschriften und Mitgliedsbeiträge von Arbeitern in verschiedenen Organisationen usw. sammeln können« (ebd.). Auch hier spricht Foster nicht von angesehenen oder einflussreichen Arbeiter:innen.

McAleveys Behauptung, dass »das ›Listen-‹ und das ›Ketten‹-System« »Begriffe der 1930er Jahre [sind], die für den Aufbau eines Netzwerks der angesehensten Arbeiter stehen«, wird durch Fosters eigentlichen Text nicht bestätigt. Er spricht nicht von dem, was McAlevey behauptet. Für Foster waren fortgeschrittenes politisches Bewusstsein und Führung untrennbar miteinander verbunden. In seiner Einleitung stellt er fest: »Die Organisierungsarbeit muss von einer funktionierenden Kombination progressiver und linker Kräfte der Arbeiterbewegung geleistet werden. Nur diese Elemente haben die nötige Vision, Flexibilität und den Mut, um ein so wichtiges Projekt voranzutreiben« (Foster, S. 3). Anstatt sich auf eine kleine Anzahl angesehener Arbeiter:innen zu verlassen, schreibt Foster: »Ein zentrales Ziel muss immer sein, die größtmöglichen Masse in die direkte Beteiligung an allen wichtigen Aktivitäten der Gewerkschaft einzubeziehen: Mitgliederwerbung, Formulierung von Forderungen, Gewerkschaftswahlen, Petitionen, Urabstimmungen, Streikorganisation« (S. 6). McAlevey zitiert Foster mit den Worten: »Diese Arbeit können Organizer nicht alleine schaffen« (S. 59), aber das gesamte Zitat beleuchtet seine Ansichten über die Organisierung besser: »Individuelle Rekrutierung ist die Basis aller unmittelbaren organisatorischen Arbeit. [...] Elementares Ziel einer Kampagne sollte es sein, eine möglichst große Zahl von Arbeitern für diese individuelle Knopflocharbeit zu aktivieren. Eine Kampagne kann nur erfolgreich sein, wenn Tausende von Arbeitern organisiert werden können, um direkt bei der Mitgliederwerbung zu helfen. Diese Arbeit können Organizer nicht alleine schaffen. Ihre Hauptaufgabe ist es, die aktivsten Arbeiter unter den Massen in großer Zahl zu organisieren, um die Rekrutierung durchzuführen« (Foster, S. 13f.). Laut Foster werden die Organizer:innen also aufgrund ihrer radikalen Politik ausgewählt, und ihre Hauptaufgabe ist die Organisation der »aktivsten Arbeiter«.

James Matles über den Aufbau der UE

James Matles' »Them and Us: Struggles of a Rank and File Union« ist ein Bericht aus erster Hand über den Aufbau der United Electrical Workers (UE), einer der größten, militantesten und mächtigsten der neuen CIO-Gewerkschaften der 1930er Jahre.

Matles beschreibt, wie er sich in den ersten Tagen der Gründung der späteren UE auf Arbeiter stützte, die der Metal Workers International Union angehörten, einer Mitgliedsorganisation der kurzlebigen (1929 bis 1935) Trade Union Unity League (TUUL), die vor allem von der Kommunistischen Partei der USA als Teil einer dualen Gewerkschaftsstrategie zur Schaffung von Industriegewerkschaften formiert worden war. Als Matles mit dem Organizing begann, waren die ehemaligen Mitglieder der Metal Workers die politisch fortschrittlichsten und engagiertesten Industriegewerkschafter in den Betrieben. Er schreibt, dass die aufgelöste Gewerkschaft »in Dutzenden von Betrieben der Maschinen-, Metall- und Elektroindustrie Notbesetzungen aufgestellt war. Diese aktiven, freiwilligen Organizer waren voller Eifer und Entschlossenheit, aber unerfahren als Organizer. Sie mussten es auf die harte Tour lernen« (Matles, S. 30f.). Die Arbeit zur Organisierung einer Industriegewerkschaft der Elektroarbeiter begann laut Matles lange vor dem explosiven Aufschwung der 1930er Jahre […]:

»Jetzt wurde das Potential der stillen Arbeit deutlich, die über einen Zeitraum von vier Jahren von den Pionieren der Industriegewerkschaft geleistet wurde, die in Hunderten von Betrieben ein Führungskorps aufgebaut hatten. [...] Sie waren drinnen, [...] in Automobilwerken, Maschinenfabriken, großen Gießereien, Gummifabriken und anderen Betrieben« (S. 32). [...]

Er fährt fort, die Schlüsselpersonen in den Kämpfen der späten 1940er und frühen 1950er Jahre zu beschreiben, die in ihrer frühen Jugend Mitglieder der Industrial Workers of the World [IWW, siehe *express* 10/2022, S. 6, Anm. d. Ü.] gewesen waren. Er schreibt, sie »waren basisorientiert und [...] unbestechlich«. Zehn Jahre lang arbeiteten sie in der Fabrik in South Philadelphia: »Die Wobblies zählten höchstens ein paar Dutzend. [...] Sie ließen sich nie entmutigen. Sie trafen sich durchgängig, redeten und lasen [...]. Sie verteilten Literatur und machten sich in den Betrieben bemerkbar. Ihr Thema war militante Industriegewerkschaftsarbeit. [...] Sie trugen dazu bei, den Samen des UE Local 107 zu pflanzen [...] Sie und ihre Verbündeten – andere mit radikalen oder starken gewerkschaftlichen Überzeugungen – legten den Grundstein des Locals [...]« (ebd.). Matles macht deutlich, dass die UE von den militantesten, klassenbewusstesten und aggressivsten Kämpfer:innen gegen den Boss aufgebaut wurde.

Mortimer über Auto-Organisation

Wyndham Mortimers Autobiografie »Organize! My Life as a Union Man« beschreibt, wie bei der White Motor Company in Cleveland, Ohio, die ein paternalistisches Management mit relativ guten Löhnen und guten Arbeitsbedingungen hatte, eine lokale Gewerkschaft gegründet wurde. Als »Abwesenheit von Spannungen« beschreibt Mortimer das Betriebsklima (Mortimer, S. 41). Aber es gab auch eine dunkle Seite. »Es war natürlich ein open shop. [d.h., Gewerkschaftsmitgliedschaft war in dem Betrieb nicht bindend, im Gegensatz zum ›closed shop‹, Anm. d. Ü.] Einige Arbeiter sorgten dafür, dass der Rasen der Chefs gemäht, [...] der Schnee geschippt wurde [oder] dass am Zahltag fünf Dollar an das Unternehmen zurückflossen.« (Ebd.)

Als Teil des »wohlwollenden« Managementmodells traf sich »der Betriebsausschuss oder die Betriebsgewerkschaft am letzten Freitag jedes Monats. Ein Unternehmensvertreter hielt einen Vortrag [und] bat um Kommentare oder Fragen. Der eigentliche Zweck«, so Mortimer, »bestand darin, herauszufinden, was den Arbeitern auf dem Herzen lag. [...] Wenn es Unzufriedenheit gab [...] würde das Unternehmen davon erfahren, bevor diese unbeherrschbar wurden« (S. 42). Aus dieser Grundlage zog Mortimer die kluge Schlussfolgerung, dass es keine strafrechtlichen Folgen haben würde, wenn er diese Gelegenheit nutzte, um die Beschwerden seiner Mitarbeiter:innen zur Sprache zu bringen. Er berichtet: »Diese Frage und die kurze Diskussion zwischen Mr. White und mir ging wie ein Waldbrand durch den Betrieb.« Danach schrieb er einen Brief an die Firmenzeitung, in dem er einen Leitartikel kritisierte, in dem es hieß, dass die Leute »versuchen, durch ihren Verstand reich zu werden und nicht durch harte Arbeit«. Dies führte zu einer Vorladung bei einem Personalleiter, aber nicht zu einer Disziplinierung (S. 45ff.). »Am nächsten Tag«, berichtet Mortimer, »hatte ich Schwierigkeiten, meine Arbeit zu erledigen, weil so viele Arbeiter wissen wollten, was im Büro [des Managers] vorgefallen war. Es waren Episoden dieser Art, die dazu führten, dass ich im ganzen Werk bekannt wurde, und die wesentlich zu dem Vertrauen beitrugen, das so viele der Arbeiter später in mich setzten, als die Gewerkschaft schließlich bei Whites aktiv wurde« (S. 47).

Als Nächstes, so schreibt Mortimer, sammelte er »eine Gruppe von Männern um sich, denen ich vertrauen konnte« (S. 50). Nachdem er und ein weiterer Arbeiter sich mit den Funktionären der American Federation of Labor getroffen hatten und diese sich als wenig hilfreich und feindselig erwiesen, berichtet Mortimer: »Ich rief unsere Gruppe zusammen. Wir trafen uns bei mir zu Hause. Dieter und ich erzählten unsere Erfahrungen. [...] Wir müssen einen Weg finden, uns zu organisieren. Aus diesem Treffen gingen die Anfänge der Gewerkschaft bei White Motor hervor« (S. 55). Mortimers Kriterien sind die Vertrauenswürdigkeit der Menschen und ihr Interesse an einer Gewerkschaft. Dies waren die Leute, die die Gewerkschaft erfolgreich gründeten.

Dobbs über die Minneapolis Teamsters

In Farrell Dobbs' »Teamster Rebellion« weisen die Organizing-Methoden viele Ähnlichkeiten mit den von Mortimer und Matles angewandten und von Foster befürworteten Methoden auf: Die ausufernden Streiks, aus denen sich diese Rebellion zusammensetzte, begannen mit einer Arbeitsniederlegung bei den Kohlelieferanten. Dobbs' Engagement begann, als der Mann, der ihm beim Verladen der Kohle half, ihn auf einen Beitritt zur Gewerkschaft ansprach. Der Mann war Grant Dunne, ein Mitglied der trotzkistischen Kommunistischen Liga (Dobbs, S. 27). Dunnes' Methode bestand darin, jedes potenzielle Gewerkschaftsmitglied »abzutasten«, aber nicht darin, herauszufinden, welche und wie viele Kollegen sie respektierten. [...]

Dobbs sagt sehr deutlich, was Gewerkschaftsführer:innen ausmacht – politisches Bewusstsein und die Tatsache, dass sie sich als die klügsten und kämpferischsten Kämpfer:innen gegen den Boss erweisen: »Der Schlüssel [um in der ersten Auseinandersetzung mit dem Chef zu zeigen, dass der Streik gewonnen werden kann, Anm. MS] war die Einführung einer politisch klassenbewussten

Führung in der Gewerkschaft durch Kader der Kommunistischen Liga. Natürlich konnten sie nicht sofort die Führung der Gewerkschaft übernehmen. Ihre Rolle als Anführer würde sich entwickeln und durch die bevorstehenden Kämpfe gegen die Arbeitgeber bestätigt werden müssen« (S. 59).

Dobbs erklärt auch die Notwendigkeit und die Methode, die Führung über engagierte revolutionäre Sozialisten hinaus zu erweitern: »Ray [Dunne] und Carl [Skoglund] [...] wussten beide [...], wie man jüngere Anführer durch Lehren und Beispiele unterrichtet. Unter ihrer Leitung wurde allmählich ein breiteres Führungsteam geschmiedet [...] Zu diesem Team kamen militante junge Arbeiter, die sich im Laufe des Kampfes als Anführer entwickelten« (S. 60).

McAleveys Führungsmethode

McAleveys Methode besteht aus drei Schritten. Zunächst werden die »organic leaders« in einem Betrieb ermittelt, indem die Arbeiter:innen in jeder Einheit gefragt werden, welchen Kollegen sie »am meisten respektieren«, wer am »einflussreichsten« ist und »wem sie am ehesten folgen würden«. Die Person, die sie nennen, ist ihre »organische AnführerIn« (McAlevey, S. 64). McAlevey selbst bemerkt dazu: »Da das Management diese organischen AnführerInnen oft als gute MitarbeiterInnen schätzt – aus denselben Gründen, aus denen auch ihre KollegInnen ihnen vertrauen und sich auf sie verlassen –, erhalten sie oft kleinere Vergünstigungen, wie zum Beispiel eine Schichtvergabe nach Wunsch oder Ähnliches« (S. 62).

McAlevey ist sehr deutlich: Eine organische Anführerin ist definitiv keine Aktivistin. In der Tat ist jeglicher Gewerkschaftsaktivismus oder jegliches Interesse an der Gewerkschaft ein Zeichen dafür, dass die Person *kein* organic leader ist. McAlevey zitiert zustimmend Kristin Warner: »[Organische AnführerInnen] sind fast nie diejenigen, die mit uns reden wollen. Meistens [sind sie] gerade die ArbeiterInnen, die *nicht* mit uns reden wollen und sich im Hintergrund halten. Sie wissen um ihren Wert und kommen nicht so schnell aus der Deckung« (S. 61).

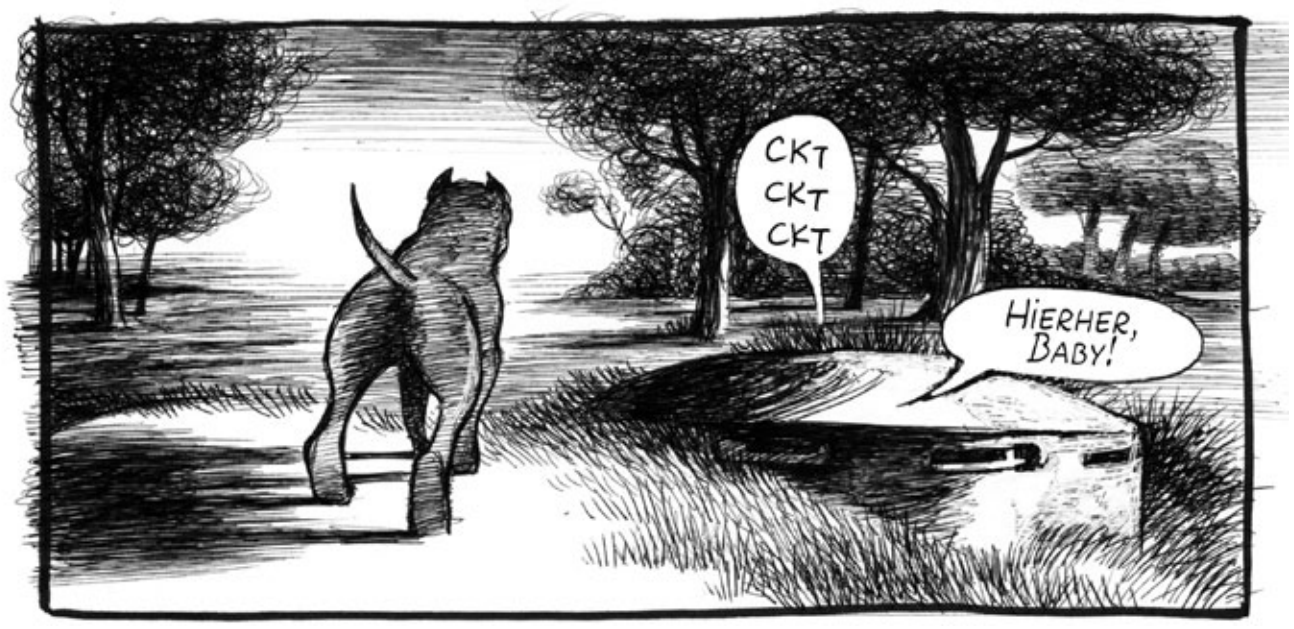
Wie kann man diese Arbeiter:innen dazu bringen, sich an der Gewerkschaftskampagne zu beteiligen und sich schulen zu lassen? Laut McAlevey führen die Organizer:innen mit jedem ein persönliches »Organizing«-Gespräch, versuchen, etwas zu finden, womit sie unzufrieden sind, und stellen dann die Frage, ob sie dies weiterhin akzeptieren wollen oder bereit sind, ein Risiko einzugehen, um es zu ändern (S. 62ff.).

Hier schleicht sich unausgesprochen eine Unterstellung ein: Wie kann der/die Organizer:in jemanden, der beliebt ist und oft vom Chef bevorzugt wird, davon überzeugen, alles zu riskieren? Nur Organizer:innen, die bei einer lokalen oder internationalen Gewerkschaft angestellt sind, haben Positionen, Patronage und Ressourcen, die sie anbieten können. Das macht die Methode problematisch für Arbeiter:innen, die versuchen, eine Opposition innerhalb einer bürokratisierten, undemokratischen und unempfänglichen Gewerkschaft aufzubauen, eine Aktion unter nicht organisierten Arbeiter:innen zu beginnen oder den Grundstein für eine Gewerkschaft zu legen, wenn keine bestehende Gewerkschaft die Initiative ergriffen hat. McAlevey weist die beiden letztgenannten Dynamiken, die sie als »Hot Shops« bezeichnet, in »Macht.Gemeinsame.Sache« (Hamburg 2021, S. 127f.) ausdrücklich als zum Scheitern verurteilt zurück.

In allen drei Fällen wären die Organizer:innen Teil einer Basis und hätten nicht mehr, vielleicht sogar weniger Anhänger. Was hätten solche Basis-Organizer:innen diesen einflussreichen, aber unwilligen Kolleg:innen zu bieten, um sie ins Boot zu holen? Die Methode des »organic leading« hängt also implizit davon ab, dass die Gewerkschaftsfunktionäre beschließen, einen neuen Betrieb zu organisieren, einen neuen Vertrag abzuschließen oder einen Streik zu beginnen.

Der zweite Schritt besteht darin, die organischen Anführer:innen zu schulen, und nur sie. In »Keine halben Sachen« sagt McAlevey: »Die Führungsqualitäten solcher Individuen weiterzuentwickeln, bringt viel mehr, als beliebige Freiwillige auszubilden, da die organischen AnführerInnen bereits über eine Unterstützerbasis verfügen« (S. 38). McAlevey schweigt sich über die Einzelheiten dieser Ausbildung aus, außer dass »sie die Techniken des Organizings« erlernen (S. 60f.). Aber wer sind diese »beliebigen Freiwilligen«, »die Arbeiter:innen, die am ehesten mit den Organizer:innen sprechen wollen? Es wären die gewerkschaftsbewusstesten, ja sogar die klassenbewusstesten Arbeiter:innen.

Matles hingegen betont die entscheidende Rolle von bereits radikalisierten Arbeiter:innen, wie den ehemaligen TUUL-Mitgliedern und den Wobblies, beim Organizing. Sowohl Foster als auch Dobbs setzen ein fortgeschrittenes politisches Bewusstsein mit der Führungsrolle in der Gewerkschaftsorganisation gleich. Folgt man der Methode von McAlevey, so müssen genau die Arbeiter:innen, auf die sich die Organizer:innen während des Aufstands in den 1930er Jahren verlassen haben, als Anführer abgelehnt werden. Die beiden Methoden sind diametral gegensätzlich.



Der dritte Schritt besteht darin, dass die nun geschulten organischen Anführer die Verantwortung für ihre »Anhänger« übernehmen und eine »Mehrheit« von ihnen dazu bringen, das zu tun, was sie ihnen sagen, »eine öffentliche – und somit sehr riskante – Aktion zu unterstützen, wie zum Beispiel eine öffentliche Petition, die die Anerkennung der Gewerkschaft durch den Arbeitgeber einfordert«, ein farbiges Shirt zu tragen, eine Mitgliedskarte zu unterschreiben, für einen Streik zu stimmen, zu streiken usw. (S. 61).

McAlevey schweigt sich darüber aus, wer entscheidet, ob die Aktion darin besteht, »Mehrheitspetitionen, Mehrheits-Fotoposter, Mehrheits-Stickertage, Mehrheits-T-Shirt-Tage« (ebd.) durchzuführen. McAlevey schweigt auch darüber, wie die organischen Führungskräfte dies bewerkstelligen. Für sie zählt nur, ob sie es können: Wenn nicht, dann sind sie keine organic leaders und die Suche nach einem solchen geht weiter.

Eskalierende Maßnahmen sind unter anderem »Teil der unablässigen Beurteilung der Macht der organischen AnführerInnen durch den oder die OrganizerIn« (S. 63). »Nur echte organische AnführerInnen können ihre KollegInnen in hochriskante Aktionen führen« (S. 61). McAleveys Methode lässt keinen Raum für die Möglichkeit, dass die Arbeiter:innen bei riskanten Aktionen und Gewerkschaftsangelegenheiten selbst denken, untereinander diskutieren oder individuell oder kollektiv zu eigenen Schlussfolgerungen kommen.

Die gesamte Methode beruht auf einem statischen Konzept von Führung: Ein:e Arbeiter:in ist entweder von Natur aus ein »organic leader« oder kann es nicht sein. Jede:r Arbeiter:in ist entweder unweigerlich Anführer:in oder Mitläufer:in. Mitläufer:innen können nicht zu Führungskräften werden.

Das ist das genaue Gegenteil von Mortimers Schilderung, wie er sich als Anführer am Arbeitsplatz etablierte, indem er sich bewusst dafür entschied, dem Chef die Stirn zu bieten. McAleveys Methode unterscheidet sich sowohl von Fosters als auch von Dobbs' Betonung der kontinuierlichen Vergrößerung der Zahl der Arbeiter:innen, die ihre Kolleg:innen organisieren, und von Dobbs' Vorstellung, dass der Kampf immer mehr Arbeiter:innen in Aktivist:innen verwandelt.

Eine schlechtere Methode?

[…] Die »organic leaders«, auf die sich die Organizer:innen laut McAlevey verlassen sollen, sind schwächere Anführer als jene, mit denen sich Dobbs, Mortimer und Matles zusammentaten und zu denen sie selbst wurden. McAleveys »organic leaders« bleiben zögerlich, während andere der Gewerkschaft beitreten. McAlevey spekuliert, warum sie sich »zurückhalten«: »Sie wissen um ihren Wert« und »erhalten […] oft kleinere Vergünstigungen« (S. 61f.) So sehen zuverlässige und starke Arbeiterführer:innen nicht aus. Sie mögen vorübergehend für die Sache der Gewerkschaft gewonnen werden. Aber es gibt keinen Grund zu der Annahme, dass sie die Art von Menschen sind, die ihre persönlichen Interessen für jene der Arbeiterklasse opfern werden, nicht mal für die Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten.

Die zweite Schwäche der Methode besteht darin, dass sie von oben nach unten gerichtet ist und die große Mehrheit der Mitglieder in der Rolle von Mitläufer:innen belässt, die auf der Grundlage des persönlichen Einflusses ihres »organic leaders« handeln. McAlevey diskutiert nicht einmal die Rolle der »organic leaders«, geschweige denn jene der Basis, wenn es darum geht, Initiativen zu ergreifen oder Strategien oder Taktiken zu diskutieren oder zu planen. Stattdessen macht McAlevey in »Macht.Gemeinsame.Sache« deutlich, von wem die »organic leaders« ihre »Marschbefehle« erhalten: »die Erfahrung von Hauptamtlichen aus vielen Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern« ist entscheidend (S. 143). In der Gewerkschaftsgliederung, in der McAlevey diese Version des »CIO-Organizing« erhielt, dem SEIU-Local 1199NE, sollen »OrganizerInnen […] eine Führungsrolle einnehmen: Sie leiten das Organizing-Komitee. Die OrganizerInnen der Basis führen die ArbeiterInnen« (S. 65). McAlevey macht in »Keine halben Sachen« deutlich, dass der Einsatz von Basis-Mitgliedern als Organizer:innen ein notwendiges Übel ist: »Aufgrund der Tatsache, dass es GewerkschafterInnen im Rahmen von Organisierungskampagnen im Privatsektor gesetzlich untersagt ist, die Betriebsstätte einschließlich der Parkplätze und Kantinen zu betreten, sind sie gezwungen, die alte Kunst der CIO zu perfektionieren: herauszufinden, wer die organischen AnführerInnen sind, und diese dann von der Unterstützung der Gewerkschaft zu überzeugen. (S. 61) [Was bedeutet, dass es in Deutschland keinen Grund gäbe, dieses »Übel« anzuwenden, Anm. d. Ü.]

Diese »Befehlskette« und das Vertrauen auf den persönlichen Einfluss sind Bedingungen, die verhindern, dass Arbeiter:innen ihr Bewusstsein auf ein gewerkschaftliches Niveau heben, ganz zu schweigen von Klassenbewusstsein oder einem revolutionären Bewusstsein. Sie folgen einfach den »organic leaders«, die höchstwahrscheinlich selbst nur ein geringes gewerkschaftliches oder politisches Bewusstsein oder Engagement haben.

Die Methode lehnt es ausdrücklich ab, dass organic leaders ihre »Anhänger« zu Anführer:innen oder Aktivist:innen ausbilden, McAlevey erwähnt diese Möglichkeit nicht einmal. Die Gefolgsleute sind nur insofern Entscheidungsträger, als sie sich entscheiden, ob sie ihrem/ihrer organischen Anführer:in gehorchen und sich an der bereits von oben geplanten Aktion beteiligen wollen oder nicht. In der Realität mag diese Methode Erfolg haben, aber nur vorübergehend. Nach einem anfänglichen Sieg beginnen die Bosse unweigerlich eine Kampagne, um die Errungenschaften wieder zunichtezumachen. Um wirksamen Widerstand leisten zu können, bedarf es sachkundiger und selbstloser Anführer:innen und einer gut geschulten Arbeiterschaft. Es ist unwahrscheinlich, dass die durch die McAleveys Methode organisierten Arbeiter:innen über das Maß an Motivation, Überzeugung und Hingabe verfügen, um diese Angriffe abzuwehren. […]

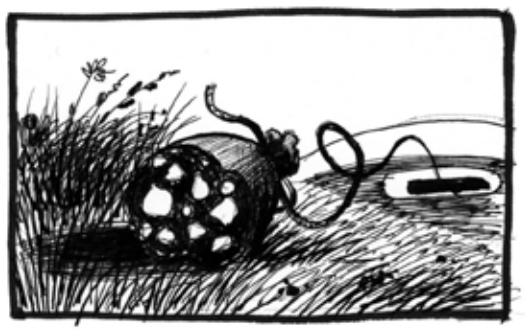
McAleveys Methode setzt die Spitzenfunktionäre der Gewerkschaft, deren Leben sich völlig von dem der Beschäftigten in den Betrieben unterscheidet, ans Steuer. In den meisten Fällen betrachten sie eher die Unternehmensleitung als gleichrangig und nicht die einfachen Gewerkschaftsmitglieder. Sie haben ein größeres Interesse daran, die Gewerkschaft als Institution zu erhalten, als die Kontrolle der Arbeiter:innen am Arbeitsplatz zu stärken oder ihre materiellen Bedingungen zu verbessern. Dadurch wird ein konservativer »Business Unionism« aufrechterhalten, der eher zu Zugeständnissen und zur Unterdrückung der Militanz der Basis führt als zu der Art von umfassenden Kämpfen, wie sie von Mortimer, Dobbs, Matles und anderen Radikalen der 1930er Jahre geführt wurden.

McAleveys Methode widerlegt den [englischen Original-]Titel ihres zweiten Buches, »No Shortcuts«. Die Methode des »organic leading« ist genau eine solche »Abkürzung«, außerdem ist sie hierarchisch und von den Gewerkschaftsmitarbeiter:innen bestimmt. Sie mag zu Erfolgen führen, aber die sind auf Sand gebaut. Die Tatsache, dass McAlevey bei jungen Menschen in der Gewerkschaftsbewegung so viel Glaubwürdigkeit und Einfluss genießt, birgt die Gefahr eines kostspieligen Scheiterns in sich.

** Marian Swerdlow war 25 Jahre lang Lehrerin an einer öffentlichen High School in Brooklyn. Sie ist Mitglied des Movement of Rank and File Educators (MORE), einer Reformfraktion der United Federation of Teachers. Sie war früher im Nahverkehr tätig und ist Autorin von Underground Woman: My Four Years as a New York City Subway Conductor (Philadelphia 1998). Der Beitrag ist übersetzt aus* Against the Current *Nr. 212, Mai/Juni 2021. Übersetzung durch die Redaktion.*

Neue Prüfungsordnung

Wolfgang Völker reflektiert mit Pierre Rosanvallon die Bewegung der Gelbwesten



In seinem Buch »Die Prüfungen des Lebens« beschäftigt sich Pierre Rosanvallon mit dem Zusammenhang von Klassenlagen und sozialen Prüfungen, denen die Menschen in ihrem Leben unterliegen, und vor allem damit, wie sie solche Prüfungen wahrnehmen, fühlen und (politisch) verarbeiten. Rosanvallon unterscheidet drei Typen von Prüfungen. Erstens »Prüfungen für die persönliche Individualität und Integrität«. Zweitens »Prüfungen für soziale Bindungen«, insbesondere solche der »Missachtung, der Ungerechtigkeit und der Diskriminierung«. Drittens schließlich die »Prüfungen der Unsicherheit«. Zu diesen rechnet er vor allem biografische Situationen, in denen klassische sozialstaatliche Versicherungen oder Schutzmechanismen nicht greifen und so besondere »prekäre Lebenslagen und Armutssituationen« (S. 8f.) entstehen. Solche unsicheren, verunsichernden Situationen werden noch schwieriger durch das, was andere mit dem Begriff der ›multiplen Krise‹ unserer Gesellschaft ansprechen: ökonomische Umwälzungen, die Klimakatastrophe, neue Gesundheitsrisiken durch Pandemien und die Zunahme und Verschärfung von geopolitischen Konflikten (vgl. S. 8f.). In diesem Haufen von Prüfungen, mit denen Menschen im Alltag ihres Lebens konfrontiert sind, zeige sich »der Kern dessen, was den Menschen Sorgen bereitet« (S. 9).

Rosanvallon geht es in ganz eigener Weise um das Verstehen dessen, was hierzulande häufig zum Verhältnis von Klassenpolitik, Anerkennungspolitik, Identitätspolitik, am besten noch vermischt mit der Frage nach dem jeweiligen Verhältnis zu politischem Populismus, diskutiert wird.

»Totale soziale Fakten« statt verengtes Klasseninteresse

Das Spannende an der Analyse der Prüfungen des Lebens ist u.a., wie und gegenüber welchen Verhältnissen sich die Kollektive heutzutage organisieren und wie sich dies unterscheidet von Kollektiven, die sich auf Zugehörigkeiten gründen: »Das geht weit über den Begriff des Interesses hinaus, für den das Klasseninteresse in einer von Produktions- und Distributionsbeziehungen bestimmten Welt der exemplarische Ausdruck war. Diese Begriffe sind zwar weiterhin wichtig, aber sie sind nicht mehr von zentraler Bedeutung, um die Herrschaftsverhältnisse der heutigen Welt zu beschreiben« (S. 13). Und schließlich vertritt er die These, dass »die Prüfungen […] nichts anderes [sind] als totale soziale Fakten, die die Realität und die Vorstellung von der Realität unauflöslich miteinander verschmelzen. Das Psychologische, das Politische und das Soziale sind eng miteinander verschränkt« (S. 14).

Im Rahmen einer kurzen Buchvorstellung ist die Würdigung der vielfältigen Argumente Rosanvallons nicht zu leisten. Deshalb wird hier nur seine Interpretation der Bewegung der Gelbwesten dargestellt. Sie dürfte für Leser:innen des *express* schon deswegen interessant sein, da der *express* die Bewegung der Gelbwesten ja von Anfang an aufmerksam wahrgenommen und diskutiert hat – und nicht, wie in etlichen Feuilletons geschehen, in die rechte Ecke abgeschoben hat. Es sei aber darauf verwiesen, dass sich die Lektüre aus Sicht des Rezensenten auch aus anderen Gründen lohnt. Rosanvallons Begriff der »Erfahrungsgemeinschaften« und seine Auseinandersetzungen mit Prozessen der Diskriminierung und der Reaktion darauf ist ein sehr empfehlenswerter, kluger und kritischer Beitrag zur Aufklärung in den Debatten um

Pierre Rosanvallon (2022): »Die Prüfungen des Lebens«. Hamburger Edition: Hamburg. ISBN 9783868543612, 203 Seiten, 30 Euro

Identität, Diversität und universellem politischen Gleichheitsanspruch.

Die Bewegung der Gelbwesten wird vom Autor an zwei Stellen eingehender betrachtet. Im Kapitel über die Missachtung gibt es einen Unterabschnitt, der mit dem Titel »Vom Ressentiment zum Anspruch auf Würde« überschrieben ist (S. 54). Die Gelbwesten zeigen aus Sicht des Autors, dass die Prüfung der Missachtung »heute im Mittelpunkt der sozialen Frage« steht (S. 54). Er widersetzt sich dem Versuch, diese Bewegung mit klassischen politischen Kategorien oder mit dem Verweis auf ihre Ähnlichkeit mit historisch viel früheren Bewegungen zu verstehen. Stattdessen will er sich die »rätselhaften Seiten der Bewegung« anschauen (S. 54-63). Das Rätsel entschlüsselt sich für den Autor so: Die Gelbwesten waren soziologisch »zusammengewürfelt«, waren nicht »die Verdammten dieser Erde«, sondern eher die »Kleinen und Mittleren«. Sie vertraten auch nicht klassische Klasseninteressen, formulierten keine Kritik und keine Forderungen an die Unternehmerschaft, sondern ihr Gegner waren der Fiskalstaat und die politischen Institutionen. Die Gemeinsamkeit der Gelbwesten lässt sich in diesem Verständnis zusammenfassen im »Gefühl, missachtet zu werden« (S. 56). Der Autor unterscheidet die Gelbwesten von den bekannten Bewegungen auf den »Plätzen« in den letzten Jahren (z.B. Arabellion, Indignados, Nuit debout). Im Unterschied zu diesen bezeichnet er sie als Bewegung, die sich an »Nicht-Orten« (z.B. Kreisverkehre) sichtbar gemacht hat. Auch ihr samstägliches Erscheinen in den Städten sei keine klassische Demo gewesen, sondern eine »Politik der Präsenz«: »Wir sind hier, wir existieren, ihr könnt uns nicht zum Schweigen bringen!« (S. 57). Die Gelbwesten verkörpern in dieser Interpretation eine »Form des politischen Existenzialismus im wahrsten Sinn des Wortes«, und ihre historische Bedeutung liege nicht zuletzt darin, deutlich gemacht zu haben, »wie zentral wichtig heute die Affekte bei der Wahrnehmung von Herrschaft sind. […]. Man darf in den Gelbwesten keineswegs nur den Ausdruck einer vorübergehenden, von den Umständen abhängigen Revolte sehen, sondern muss verstehen, dass die Bewegung einen Wendepunkt in der Sozialgeschichte markiert, dessen Tragweite erst allmählich klar wird« (S. 57). Denn die soziale Frage wird hier nicht nur unter dem »Blickwinkel ökonomischer Interessen und Verteilungsregeln« betrachtet, wie es seiner Ansicht nach »Parteien und Gewerkschaften« tun (S. 57f.). Mit ihrer Präsenz an Mautstellen und Kreisverkehren, den dortigen Aktivitäten untereinander bzw. mit z.B. den Autofahrer:innen und mit ihrer medialen Aufmerksamkeit erlangten sie in dieser Verbindung von »Protest und Geselligkeit« wieder ein »Gefühl von Legitimität und Wichtigkeit«, auch von Stolz (S. 58).

Ressentiment statt Ursachenprüfung

Die Feststellung, dass sich nach einer Zeit von Aktivitäten, die von den Beteiligten als gewinnbringend interpretiert worden waren, Enttäuschung und Ressentiment breit machten, nutzt der Autor zu einer allgemeinen Reflexion über die Rolle des Ressentiments im Rahmen sozialer und politischer Bewegungen. »Ressentiment zu empfinden, bedeutet, sich durch andere herabgesetzt zu fühlen, erniedrigt oder missachtet, ohne in der Lage zu sein, diese Situation zu durchschauen und Mittel zu finden, um die erlittene Unterwerfung umzukehren« (S. 58f.). Die Möglichkeit, sich wie die Proletarier des 20. Jahrhunderts über gewerkschaftliche Organisierung und Parteizugehörigkeit vom Gefühl der Ohnmacht zu befreien, funktioniere heute nicht mehr so, so dass sich das Ressentiment in der politischen Kultur des Populismus habe ausweiten können. Denn diese Form der Politik, auch wenn sie in einer »negativen Politik« feststecke, könne Ohnmachtsgefühle überwinden, und »im Kern dieser Art von Ressentiment können wir eine dumpfe Erwartung von Respekt und Würde wahrnehmen, die es schwer hat, eine Sprache zu finden und Ziele zu formulieren, was sich in den Herrschaftsbeziehungen ändern soll« (S. 61). Was diese Politik jedoch nicht tue und auch nicht könne, sei, die »Mechanismen und Strukturen anzugreifen, die Ursachen der Prüfungen sind« (S. 177).

Der zweite Bezug auf die Gelbwesten findet sich im Kapitel zu den Prüfungen der Ungerechtigkeit, wo es u.a. um »Situationsbezogene Ungerechtigkeiten« geht (S. 88). Diese Ungerechtigkeit ergebe sich aus dem Widerspruch zwischen der Existenz allgemeiner (sozialpolitischer) Regeln und der Besonderheit einer speziellen Situation, die von den allgemeinen Regeln nicht angemessen berücksichtigt werde. Die Maßstäbe, mit denen Situationen bemessen werden, werden von den Protestierenden in Zweifel gezogen. In der technokratischen Sprache amtlicher Statistiken mit ihren Durchschnittswerten fänden sich die Menschen mit ihrem besonderen Alltag nicht wieder. Diese Gefühle laufen nach Rosanvallon auf die Anklage hinaus, »die Verantwortlichen wüssten nicht, wie die Menschen leben« (S. 89). In seinem Verständnis waren die Gelbwesten eine Bewegung, die sich gegen die technokratischen Maßstäbe des Durchschnitts richtete: Ihre jeweilige Besonderheit war darin negiert, »und diese Besonderheiten waren in ihren Augen allein aussagekräftig über die Realität« (S. 89). Dies verdeutlicht der Autor an der Auseinandersetzung um die Bedeutung des Autos (auf dem Land) für die Gelbwesten. In ihren Augen sei dies kein Konsumgut gewesen. »Es ist das Attribut der Person, das sie zu einem autonomen Subjekt macht. ›Ohne Auto bin ich nichts‹ war auf den Kreisverkehren zu hören« (S. 90). Die »Sünde der Abstraktion« (S. 90) zeigte sich demnach auch in den politischen Reaktionen der Regierenden auf die Forderungen der Gelbwesten. Die von der Regierung angekündigten Gelder blieben in den Augen der Gelbwesten ohne direkten Bezug zu ihrer Situation und konnten sie deshalb nicht beruhigen. Rosanvallon spricht von der politischen Lektion der Gelbwesten an die »Kunst des Regierens im Zeitalter der Singularitäten« (S. 90).

Singulär und unmittelbar statt repräsentativ

Denn im Unterschied zu intermediären Organisationen wie Gewerkschaften, »die Verbindungen zwischen dem Individuellen und dem Kollektiven herstellen können«, die Kräfteverhältnisse strategisch organisieren können und so Kompromisse erreichen, ergab »der Gedanke an Verhandlungen (und damit eines möglichen Kompromisses) für die Gelbwesten keinerlei Sinn, weil sie ihr Handeln nicht aus einem solchen strategischen Blickwinkel betrachteten« (S. 91). Die zentrale politische Lektion daraus ist nach Ansicht des Autors »ein Appell, in ein neues Zeitalter sowohl der Repräsentation als auch der Sozialpolitik einzutreten« (S. 91). Denn die Verweigerung der Repräsentation sei das Wesen der Bewegung der Gelbwesten gewesen. Drei Gründe seien für diese Verweigerung zentral: Erstens die Angst vor der Kaperung ihrer Forderung durch Parteien und andere Organisationen. Zweitens die Behauptung, im Zeitalter von ›social media‹ keine Sprecher:innen zu brauchen. Drittens sei die gemeinsame Sprache der Gelbwesten keine gewesen, die sich in klassischen Verfahren auch der direkten Demokratie verwenden ließe. »Direkt« hieß bei den Gelbwesten eine Äußerung, die singulär und unmittelbar auf die eigene gegenwärtige Situation bezogen war. »Die Allergie der Gelbwesten gegen Repräsentation verwies damit letztlich auf die Bekräftigung, dass individuell erlebte Situationen unhintergehbar sind. […] Niemals sagten sie ›Wir, die Gelbwesten‹, sondern man hörte: ›Ich arbeite hart und am Ende des Monats reicht es nicht!‹« (S. 93).

Die Gelbwesten sind für Rosanvallon also ein Beispiel dafür, wie sich an Prüfungen des Lebens Erfahrungs- und Empörungsgemeinschaften bilden. Die Reaktion der herrschenden französischen Politik auf die Bewegung der Gelbwesten ist für ihn typisch für ein technokratisch-liberales Politikverständnis, das »Emotionen als Gefahr für die Demokratie« sieht (S. 177) und von einer technokratischen Beherrschbarkeit der Realität ausgeht. Darin sieht er auch den Grund für die strukturelle Blindheit der französischen Eliten gegenüber den Prüfungen des Lebens, denen Menschen ausgesetzt sind (vgl. S. 179).

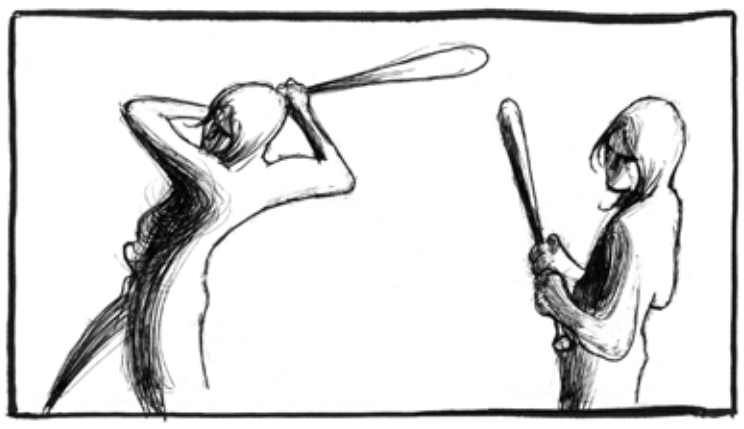
Fehlende Worte

Wolfgang Hien* über Slave Cubelas Geschichte der »Industriellen Leidarbeit«

Slave Cubela hat ein für linke Politik, sofern sie sich noch für einen Bezug zu den arbeitenden Klassen interessiert, fundamentales Werk vorgelegt. Sein Thema ist das Arbeitsleid – Cubela spricht von »Leidarbeit« – und die Frage, inwiefern Leid sprachlich zu Wort kommt, verfremdet zu Wort kommt oder auch gar nicht zu Wort kommt. Cubela baut auf der Pathologie des Arbeitslebens auf und untergliedert in seiner Betrachtung die kapitalistische Industrialisierung in die Phasen Hochindustrialisierung, wissenschaftliche Fabrik und fluide Fabrik, welche unsere Gegenwart charakterisiert. Thematisiert wird nicht nur die deutsche Arbeitsgeschichte, sondern auch die anderer Länder, vornehmlich: USA, England und Frankreich. Die aktuelle Situation der globalen Arbeitsgesellschaft ist dramatisch: Viele hundert Millionen Menschen arbeiten und existieren unter unermesslichem Leid, jährlich ereignen sich nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation mehr als 300 Millionen Arbeitsunfälle, davon mehr als zwei Millionen mit tödlichem Ausgang (S. 96).

Die vorliegende Studie verbindet Geschichte und Gegenwart. Sie ist weder eine rein historische noch eine rein soziologische Betrachtung. Der Autor arbeitet transdisziplinär, d.h. er nutzt kulturwissenschaftliche, sprachwissenschaftliche und philosophische Theorien, um sich seinem Thema zu nähern. So greift er eine empirisch gesättigte Überlegung des Anthropologen James Scott auf, nach der in herrschaftsförmigen Gesellschaften die subordinierten Klassen sich den von sozialen Eliten festgelegten normierten Verhaltensweisen, Sprachspielen und Narrativen zu unterwerfen haben. Scott nennt dieses Muster das offizielle Transkript. Die beherrschten Klassen erdulden dieses Transkript keineswegs passiv. Vielmehr bildet sich unterhalb der offiziellen Ebene eine zweite: die des verborgenen Transkripts, in dem Erfahrungen und andere Sichtweisen, Schmerz und Leid, Gefühle wie Zorn und Wut, aber auch andere Wertesystem ihren Ort finden und »zu einem eigenen Selbstbehauptungs-Diskurs amalgamieren« (S. 51). Cubela entwickelt anhand einer Fülle von Quellen die These, dass körperliches Leid-Erleben sich mit tiefen psychischen Verletzungen verschränkt. Anders als bürgerliche Historiker:innen, die leider oftmals Thesen von »Opferhaltung« und »Rentenneurosen« reproduzieren, sieht Cubela eine auf Herrschaftspraktiken, Zumutungen, körperlichen und psychischen Leiderfahrungen sich aufschichtende Psychopathologie der Lohnarbeit, die bis in die Gegenwart wirkt, doch oftmals sprachlos bleibt oder sprachlich verzerrt wird. Ins Spiel kommen die vielfältigen Faktoren des Konsumismus und der fortlaufend Ideologien produzierenden Kulturindustrie. »Alles so schön bunt hier« (Nina Hagen) lässt vergessen, dass die farbige Glitzerwelt uns von Unterdrückung und Schmerz ablenken, uns anästhetisieren soll. Cubela spürt all diesen Ebenen, Kontexten und Verweisungszusammenhängen nach. So zeigen sich Wellen der Versprachlichung verborgener Transkripte und Wellen der Verstummung, Wellen des Widerstandes und Wellen der Anpassung. Der Autor argumentiert, dass die Genese der fluiden Fabrik seit den 1980er Jahren eine Versprachlichung der Leiderfahrung als Ausgangspunkt von breitem, kollektivem Arbeiter-Widerstand nochmals erheblich erschwerte. Es habe sich eine Parzellierung und Zersplitterung der arbeitenden Klassen ergeben, verbunden mit einer Selbstdistanzierung der Arbeiter:innen von ihrer ehemaligen Klassen-Kultur, was einer Selbstdestruktion der Klasse gleichkomme.

Durch die Studie von Slave Cubela zieht sich als roter Faden die Problematisierung »des Umgangs der Arbeiter- und Unterklassen mit der gesellschaftlich vorhandenen sozialen Sprache« (S. 51). Die dominierenden Klassen haben manipulative Sozialtechniken entwickelt, die unteren Klassen in einer Weise anzurufen, die ihnen ihre eigene Zustimmung zum Beherrschtwerden imaginiert. Dazu beigetragen hat nicht nur die Partizipation am ›Benefit‹ der internationalen Arbeitsteilung, welcher zunächst der Arbeiteraristokratie und seit den 1960er Jahren auch breiteren Schichten der metropolitanen Arbeiterklassen zugutekam, was eine integrative private Glückskalkulation und eine Verengung der Arbeitskämpfe auf Lohn und Zeit ermöglichte. Zur Integration hat insbesondere auch die Atomisierung und Zerstörung der spezifisch proletarischen Sprache beigetragen: »Worterstarrung« ist hier Cubelas Begriff. Das offizielle Transkript legt sich in den unterdrückten Klassen wie ein Panzer um die menschliche Existenz. Der Zugang bzw. die Verbindung von Sprache zum leiblichem Erleben wird blockiert. Arbeitsleid und Leidarbeit finden kaum noch einen sprachlichen Ausdruck. So konnte sich während des 20. Jahrhunderts »ein soziales Bündnis zwischen Arbeit und Kapital als Grundlage der produktivistischen Leistungsgemeinschaft« anbahnen (S. 163). Die Arbeiterorganisationen waren zwar dem Leid der Arbeitenden gegenüber nicht blind und bemühten sich um ein gewisses Maß an Gesundheitsschutz, doch sie blieben »Gefangene des produktivistischen Dispositivs« (S. 271). Doch im Zuge der 1968er Bewegung und der spontanen Streikwellen der 1970er Jahre schimmert immer wieder »ein kämpferisch-militantes Transkript der Arbeiter- und Unterklassen« auf, das einen »neuen Wortergreifungsprozess einleitet und eine Humanisierung der Arbeit einfordert« (S. 324). In der globalen Perspektive konstituierte sich ein fluides Proletariat, das sich in »Körper-Allianzen« übersetzte, so z.B. in den Bewegungen des sogenannten Arabischen Frühlings oder in den Occupy-Wall-Street-Camps. In Cubelas Augen waren dies auch Versuche einer »Versprachlichung von Leid als Basis einer neuen emanzipativen Bewegung« (S. 360). Anknüpfend an Judith Butler spricht Cubela vom »Eintritt des verleugneten Körpers in die politische Sphäre« (ebd.), ein Phänomen, das auf der Ebene einer rein rationalen, vernunftbasierten Auseinandersetzung nicht zu begreifen sei.



Die neoliberale Gegenoffensive der herrschenden Klassen ließ nicht auf sich warten: eine Kombination neuer Herrschaftstechniken mit Digitalisierung und neuen Stufen der Arbeitsteilung. Cubela benennt neben der traditionellen, sozialdemokratisch integrierten Arbeiterschaft und dem fluiden internationalen Proletariat noch eine dritte Gruppe: das milliardengroße Heer der »überflüssigen Masse«, deren Angehörige jede noch so kleine Chance nutzen müssen, um sich und ihre Familien in den abgehängten Regionen im Modus der informellen Arbeit zu reproduzieren. Hier bringt die Studie eine Fülle von bedrückenden Beispielen aus allen Teilen der Welt. Ihnen ist eine Existenz auferlegt, die sich in einem Kosmos zwischen eruptivem Widerstand, brutalem Nihilismus und religiösem Fanatismus bewegt. So stehen wir im 21. Jahrhundert »nicht nur in einer zerklüfteten Welt voller Nuancen, Abstufungen und Brüche«, sondern in einer Welt »in unablässiger Bewegung: Was gestern noch galt, kann morgen schon Vergangenheit sein« (S. 394). Die weitere Zersplitterung der Arbeitenden ist ein Merkmal der neuen Proletarisierung mit Phänomenen von Clusterung und Spaltungen, die sich quer über den Globus erstrecken und mitten durch unser Land gehen. Zu konstatieren sind Prozesse einer extremen Polarisierung: Es gibt zumindest temporär schnell aufsteigende Schichten im IT-Sektor, in der industriellen Entwicklung, auch in der Logistik, sofern es die zumindest temporär erfolgreichen BWL-Start-Ups betrifft, und es gibt eine wachsende Unterschichtung durch vorwiegend migrantische Dienstleistungsarbeiter:innen in der Plattformökonomie, in der Gastronomie, in der Pflegearbeit und in der Massenarbeit der Logistik. Zu konstatieren sind gleichwohl auch Prozesse der Überlagerung von Qualifizierung und Dequalifizierung, von Aufstieg und Abstieg, insbesondere dann, wenn Menschen ihre Leistungsgrenzen übersteigen, an Erschöpfungssyndromen leiden und erkranken. Chronische Erkrankungen nehmen zu, insbesondere psychische, psychosomatische und durch Überforderung erzeugte somatische Rücken- und Herzerkrankungen und dies zunehmend auch bei bessergestellten Erwerbstätigen. Die Verdichtung und Intensivierung der Arbeit findet auf allen Ebenen der Produktions- und Dienstleistungsarbeit statt. Cubelas Befürchtungen hinsichtlich einer »Selbstauflösung der Arbeiterklasse« (S. 421) müssen erstaunen, weisen doch viele neueren Diskussionsbeiträge, so etwa das von der Buchmacherei verlegte Buch »Spuren der Arbeit« (Berlin 2021, siehe *express* 12/2021), in eine Richtung, die sich als Neukonstitution der Arbeiter:innen-Klasse deuten ließen. Dafür sprechen nicht zuletzt auch viele Befunde in Cubelas Studie selbst. So relativiert der Autor seine Skepsis, indem er am Ende seiner Studie anmerkt, dass diese nicht als Abgesang auf das Proletariat missverstanden werden sollte. Denkbar seien neue »Arbeiterbewegungen der Vulnerabilität« (S. 427), welche den Produktivismus und die Arbeitsethik der Stärke und Unverwundbarkeit hinter sich lassen.

Slave Cubela (2023): »Wortergreifung, Worterstarrung, Wortverlust. Industrielle Leidarbeit und die Geschichte der modernen Arbeiterklassen«. Verlag Westfälisches Dampfboot: Münster, im Erscheinen. ISBN 978-3-89691-070-7. 424 Seiten, 48,00 Euro.

In Cubelas Text schimmert eine Skepsis gegenüber politischen und sozialen Rechten durch, an denen sich Kämpfe der Arbeitenden gegen unmenschliche Bedingungen orientieren könnten. Das ist insofern nachvollziehbar, als die Erfahrung zeigt, dass derartige Rechte meist am Werkstor enden und zudem die Sozialstaatsillusion verstärken, d.h. zumeist eher zur Integration in die bürgerliche Gesellschaft beitragen und den Gedanken des Klassenkampfes unterminieren. Doch das muss nicht so sein. Die Thematisierung der Menschenrechte kann auch systemsprengend wirken. Die schrecklichen Erfahrungen, welche die Menschheit mit dem Nationalsozialismus machen musste – das mörderische Regime der millionenfachen Zwangsarbeit bis zur Vernichtung durch Arbeit und den fabrikmäßigen Massenmord –, bildeten den Hintergrund für die Verfassung der Weltgesundheitsorganisation 1947 und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 1948. Einzufordern gilt, basierend auf dem Aufklärungsgedanken, die »humanitas«, die jedem Menschen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht und Weltanschauung, das gleiche Recht auf Menschenwürde zuerkennt. Aus menschenrechtlicher Sicht wird zudem ein bestmöglicher Gesundheitszustand als fundamentales Grundrecht jedes menschlichen Wesens angesehen, unabhängig von seiner wirtschaftlichen und sozialen Stellung. Nicht eine »Pflicht zur Gesundheit«, sondern ein Recht auf Gesundheit, genauer: ein Recht auf Gesundheitsschutz, sollte eine gesellschaftliche Leitorientierung sein. Sie fand ihren Niederschlag im Sozialpakt der Vereinten Nationen von 1966, worin (in Artikel 12) »das Recht eines jeden auf das für ihn erreichbare Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit« verankert ist. Ich meine, dass dieser Menschenrechtsbegriff ein notwendiges und weiterführendes Mittel der Wortergreifung sein kann. Das Menschenrecht auf humane Arbeitsbedingungen kann zum Anker im Massenbewusstsein werden. Das zeigen vielfältige Erfahrungen, nicht zuletzt die Auseinandersetzungen um Gesundheitsschutz bei Alstom Power in Mannheim. So verankert, kann der Gedanke der Menschenrechte einen Nährboden für eine beißende Kritik an der Leidarbeit bieten.

** Wolfgang Hien ist Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler, Medizinsoziologe, Biographieforscher und Lehrbeauftragter der Universität Bremen im Studiengang Public Health. Sein Buch »Die Arbeit des Körpers – von der Hochindustrialisierung bis zur neoliberalen Gegenwart« ist gerade in einer zweiten, korrigierten Auflage erschienen (Wien 2022).*

Über Widerstand gegen die Ausbeutung von Mensch und Natur

Zum Sammelband »Ist das System Tönnies passé?« – von Ulrich Maaz*

Jour Fixe Gewerkschaftslinke Hamburg (Hg.) (2022): »Ist das System Tönnies passé? Welche Perspektiven haben Landwirtschaft, Schlachthöfe und Tierrechte?« Verlag die Buchmacherei: Berlin. ISBN 978-39823317-9-9, 208 Seiten, 13,00 Euro.

Die Holding der Familie Tönnies ist mit Abstand der größte Fleischverarbeitungskonzern in Deutschland. In die öffentliche Kritik geraten ist er im Frühjahr 2020 wegen 1.500 Corona-Infektionen in seiner Schlachterei am Stammsitz Rheda-Wiedenbrück. Erst dieses Ereignis hat dazu geführt, dass es eine breitere Empörung über die unmenschlichen Arbeits- und Lebensbedingungen der migrantischen Arbeiter:innen in den Großschlachtereien gibt – und als eine staatliche Reaktion die Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes.

Der »Jour Fixe Gewerkschaftslinke« beschäftigt sich schon seit Jahren intensiv mit diesem Thema und hat Initiativen gegen das »System Tönnies« unterstützt. Er hat nun einen Folgeband zu dem 2020 erschienenen Buch »Das System Tönnies« herausgegeben, in dem nicht nur die Arbeitsbedingungen der Arbeiter:innen in der Fleischindustrie behandelt werden, sondern auch die Perspektiven der Fleischindustrie, der Landwirtschaft und der Tierrechte.

Auf gut 200 Seiten finden sich über 30 Beiträge, die zum großen Teil schon an anderer Stelle veröffentlicht wurden. Im ersten Teil des Buches sind Berichte abgedruckt, die die Situation bei Tönnies (und darüber hinaus in der Fleischindustrie insgesamt) vor dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes beschreiben. Im zweiten Teil geht es um die Umsetzung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes und (erste) Auswirkungen. Im dritten Teil sind Beiträge unter der Überschrift »Fakten. Ausblicke. Perspektiven« versammelt.

Dass hier Texte nachgedruckt wurden ist kein Nachteil – im Gegenteil: Die Zusammenstellung ermöglicht einen guten Einblick in die unterschiedlichen Aspekte dieser besonderen Ausbeutungspraxis.

So vermitteln z.B. die Interviews mit dem Pfarrer Peter Kossen aus Lengerich, mit Inge Bultschnieder von der »Interessengemeinschaft Werkfairträge« aus Rheda-Wiedenbrück und mit Freddy Adjan, dem stellvertretenden Bundesvorsitzenden der Gewerkschaft NGG, ein anschauliches Bild der Arbeits- und Lebensbedingungen von Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie. In diesen und anderen Beiträgen wird deutlich, mit wie viel Zivilcourage sich (zunächst) Einzelne nicht nur gegen die miesen Arbeitsbedingungen, sondern auch gegen die Umweltverschmutzung und Tierquälerei des »System Tönnies« gewehrt haben – ob am Stammsitz in Rheda-Wiedenbrück, in Weißenfels, in Sachsen-Anhalt oder in Kellinghusen in Schleswig-Holstein. Dort wurde sogar der amtierende Landrat des Kreises Steinburg/Itzehoe, Torsten Wendt, auf Druck der Fleischlobby von der Mehrheit des Kreistages abgewählt, nachdem er wegen der Missstände mit der Schließung der Schlachterei gedroht hatte und sich nicht von Tönnies hatte »einnorden« lassen. Der kurze Beitrag von Dieter Wegner dazu ist ein Lehrstück, wie politische Erpressung funktioniert und demokratische Strukturen ausgehebelt werden. Die beiden Beiträge über den zweitgrößten Tönnies-Standort in Weißenfels belegen am Beispiel der dortigen Auseinandersetzung um den Emissionsschutz und um Abwasserprobleme, wie Umweltrecht und rechtsstaatliche Standards umgangen bzw. ignoriert werden.

Die Beiträge im zweiten Teil des Buches befassen sich mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz und seinen bisherigen Auswirkungen. Es ist am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Wesentlicher Inhalt ist das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in Betrieben der Fleischindustrie mit mehr als 50 Beschäftigten. Das ist zunächst ein politischer Erfolg aller, die gegen die Überausbeutung in der Fleischindustrie protestiert haben. Allerdings zeigen die ersten Berichte über die Umsetzung des Gesetzes, dass die Auswirkungen für die – jetzt direkt bei den Schlachtereien beschäftigten – Arbeiter:innen nicht immer positiv sind. So hat die Reduzierung der überlangen Arbeitszeiten teilweise zu einer weiteren Steigerung der Arbeitshetze geführt. Auf der anderen Seite sind die Chancen für gewerkschaftliche Organisation und Durchsetzung tariflicher Verbesserungen deutlich gestiegen.

Neben diesen beiden Themenschwerpunkten bietet dieser Sammelband aber noch mehr, beispielsweise: Analysen, wie es überhaupt zu solch haarsträubenden Verhältnissen kommen konnte (Ferschl/Krellmann: Deutschland einig Dumpinglohnland) und wie sich die Strukturen der Schlachtbranche aktuell verändern (Hüttenschmidt); Erklärungsansätze, warum das Agrobusiness Treiber der Corona-Pandemie und anderer Seuchen ist (Stache/Bernhold: Superspreader Fleischkapital) sowie Ansatzpunkte für eine andere landwirtschaftliche Produktion (Kock-Rohwer und Piachnow-Schmidt, Ideenwerkstatt Kellinghusen).

Dieter Wegner schreibt im Vorwort für die Herausgeber: »Es haben sich in den letzten Jahren sehr unterschiedliche Akteure gegen das System Tönnies zusammengefunden: aus der Zivilgesellschaft, Initiativen gegen das System Tönnies, aus beiden Kirchen, Gewerkschafter, Tierrechtler, Landwirte, Wissenschaftler. Auch wenn zwischen ihnen Unterschiede in der Herangehens- und Sichtweise bestehen, sie eint das Ziel: Das System Tönnies muss weg! Wenn dieses Buch II dazu dient, das Interesse am Thema aufrechtzuerhalten, hat es seinen Zweck erfüllt.«

Auch wenn es leider nicht immer editorische Erläuterungen zum Hintergrund und den Autor:innen der einzelnen Beiträge gibt – das Buch erfüllt seinen Zweck, ist in seiner Vielfalt sehr anregend und ein gutes Beispiel für politische Aufklärung – insbesondere zum konkreten Zusammenhang zwischen Ökonomie und Ökologie. Meine Empfehlung lautet daher: Unbedingt lesen!

** Ulrich Maaz ist langjähriger ver.di-Aktiver aus Hamburg.*

Verlag Westfälisches Dampfboot

Slave Cubela
Wortergreifung, Worterstarrung, Wortverlust
Industrielle Leidarbeit und die Geschichte der modernen Arbeiterklassen
2023 – 424 Seiten – 48,00 €
ISBN 978-3-89691-070-7

www.dampfboot-verlag.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 geworben.

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

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

Ich zahle

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

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

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