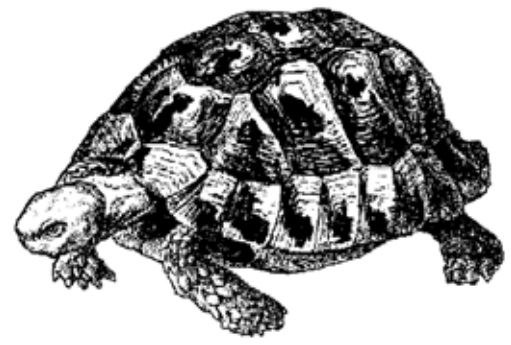
express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit



Nr. 6/2025, 63. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

Ausbeuterisch untergebracht

Wie Arbeitgeber die Zwangslage migrantischer Beschäftigter ausnutzen – von Susanne Uhl*

Die Liste unwirtlicher Orte ist lang: Container, Baracken, schäbige Wohnwagen, ausrangierte Landhotels, sanierungsbedürftige Mehrfamilienhäuser oder heruntergekommene Höfe inmitten des ländlichen Nirgendwo. Hier »wohnen« migrantische Beschäftigte, die meisten aus osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten. Wo sie genau über ihre Arbeitgeber untergebracht sind, zu welchen Konditionen und »Mieten« und ob die Minimalstandards der »Technischen Regeln für Arbeitsstätten / Unterkünfte / ASR A4.4« eingehalten sind, das weiß niemand so genau. Und es interessiert auch kaum – zumindest nicht die, die (unterbesetzt) an der Seite der Beschäftigten kontrollieren sollten: die Arbeitsschützer:innen der Bundesländer. Zuständig sind ebenfalls Zoll und Staatsanwaltschaften.

Aber von vorne. Es vergeht kaum eine Erdbeer-, Spargel- oder Gurkensaison, kaum eine Beratung migrantischer Beschäftigter aus der Fleisch-, Fisch- oder Werftindustrie (die Liste ließe sich mühelos fortsetzen), ohne dass die Beratenden von hohen Lohnabzügen für die Unterbringung der Beschäftigten und teilweise schlimmen baulichen Zuständen und Überbelegung erfahren. Gängig sind Abzüge zwischen 300 und 400 Euro für einen Raum, der in den seltensten Fällen die vorgeschriebenen 8 Quadratmeter pro Kopf erreicht (bei mehr als sechs Bewohner:innen pro Schlafraum sind mindestens 8,75 Quadratmeter für jede:n vorgeschrieben). Wir sprechen also von Mieten von 50 Euro und mehr für jeden einzelnen Quadratmeter – wohlgemerkt, sofern die Minimalgrößen eingehalten werden. Meistens leben die Kolleg:innen aber auf deutlich weniger Fläche.

Qualitätsstandards: viel zu niedrig, aber es gibt sie

Das ist schlicht nicht legal. Denn es gibt verbindlich einzuhaltende Standards für Unterkünfte im dringend überarbeitungsbedürftigen Arbeitsstättenrecht. Es müssen die besagten 8 (bzw. 8,75) Quadratmeter Fläche pro Kopf zur Verfügung stehen, davon 6 (bei mehr als sechs Bewohner:innen pro Raum: 6,75) Quadratmeter individueller Schlafbereich.

In den Schlafbereichen müssen für jede:n Bewohner:in »ein eigenes Bett mit Matratze und Kopfkissen, mindestens eine Sitzgelegenheit und in angemessener Größe eine Tischfläche sowie ein verschließbarer Schrank (…) vorhanden sein. (…) Sofern Beschäftigte länger als eine Woche untergebracht werden und keine alternativen Möglichkeiten vorhanden sind (…), ist eine Möglichkeit zum Waschen, Trocknen und Bügeln von Kleidung außerhalb der Schlaf- und Wohnbereiche vorzusehen. (…) Wenn keine anderweitige Verpflegungsmöglichkeit vorhanden ist, z.B. Kantine oder Lieferung von Fertigessen, sind in einem besonderen Raum mit Trinkwasserzapfstelle ausreichend Zubereitungs-, Aufbewahrungs-, Kühl- und Spülgelegenheiten zu schaffen. (…) Sofern mehr als vier Bewohner länger als eine Woche gemeinsam untergebracht werden, soll mindestens ein Aufenthaltsraum oder entsprechender Aufenthaltsbereich zur Verfügung stehen (Wohnbereich). Hier müssen mindestens ein angemessen großer Tisch und je Bewohner eine Sitzgelegenheit vorhanden sein. Dabei ist für jeden Beschäftigten eine freie Bewegungsfläche von mindestens 1 qm vorzusehen«.[1]

Wie gesagt: Von Qualitätsstandards zu sprechen, fällt angesichts dieser Mindestauflagen schwer, allerdings werden selbst sie in der Regel nicht eingehalten. Sie zu überprüfen und durchzusetzen, liegt in den Händen der Arbeitsschutzinstitutionen der Bundesländer. Seit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (ASKG), mit dem Werkverträge und Leiharbeit in den Kernbereichen der Fleischindustrie verboten wurden, müssen Arbeitgeber in allen Branchen dokumentieren, wo sie Beschäftigte unterbringen und diese Informationen für Betriebskontrollen vorhalten. Die Wahrscheinlichkeit, kontrolliert zu werden, liegt dabei im niedrigen einstelligen Promillebereich. Das ASKG sieht für die Zukunft eine Zielzahl vor: Ab 2026 sollen jährlich fünf Prozent aller Betriebe in Deutschland Kontrollbesuch vom Arbeitsschutz bekommen.

Davon sind wir noch weit entfernt. Und noch immer läuft die politische Auseinandersetzung um die Erhöhung der Qualitätsstandards in der Unterbringung. Eine damit beauftragte »Projektgruppe Unterkünfte« aus Arbeitgebern und Gewerkschaften hatte sich bereits geeinigt, scheiterte aber an der zuständigen ministeriellen Arbeitsebene, was wiederum die Arbeitgeberseite unter Druck setzte. Der Ausgang ist offen. Bewegen tut sich jedoch derzeit nichts. Zeit für den Bundestag, sich des Themas anzunehmen.

Zurück zu den »Mieten«, die für die Niedrigstandards zu bezahlen sind: Sie übersteigen pro Quadratmeter schätzungsweise selbst die Neuvermietungsmieten am reichen Hamburger Rothenbaum.

Viel zu teuer

Das Strafgesetzbuch (StGB) sagt eindeutig, worum es sich hierbei handelt: Mietwucher. Denn jedwede Unterkunft von Beschäftigten nach Arbeitsstättenrecht ist eine Werkmietwohnung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Und für jede Werkmietwohnung gilt das allgemeine Mietrecht mit seinen Vorgaben: von Vergleichsmieten nach Mietenspiegel über eine Deckelung bei Mietpreisüberhöhung bis zur Mietwucher-Vorschrift im Strafrecht. Der strafrechtliche Tatbestand des Mietwuchers (Paragraph 291 StGB) ist erfüllt, wenn der Vermieter die Zwangslage oder die Unerfahrenheit des Mieters ausnutzt, indem er eine Miete verlangt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu seiner Leistung steht. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die ortsübliche Vergleichsmiete um mehr als 50 Prozent überschritten wird.

Dass Vermieter die Zwangslage von migrantischen Kolleg:innen ausnutzen, steht außer Frage. Schließlich könnten sie ihre Tätigkeiten in den meisten Fällen gar nicht ausüben, würden sie kein Dach über dem Kopf vermittelt bekommen. Dabei ist es weder legal, dass Arbeitgeber ohne Zustimmung der Kolleg:innen »Mieten« direkt vom Lohn abziehen, noch dass sie die eigenständigen Kündigungsfristen für die Unterkünfte ignorieren.

Die von zu hohen Mieten betroffenen Kolleg:innen könnten sich einiges an Geld von ihren Arbeitgebern zurückholen. Das aber bleibt im Bereich der Theorie. Denn sie müssten individuell klagen und dabei das ganze Programm des Klagewegs bedienen: Sie müssten niedrigere Vergleichsmieten im selben Wohnsegment nachweisen. Oder – sofern es keinen Mietspiegel gibt, der darüber hinaus das Wohnsegment »Unterkünfte« mit den entsprechenden Standards ausweisen müsste (was keiner tut) – ein entsprechendes Gutachten mit vergleichbaren Mieten vorlegen.

Schon hier wird klar, dass das Szenario unrealistisch ist. Zumal der gewerkschaftliche Rechtsschutz mietrechtliche Zivilrechtsklagen nicht umfasst. Die Niedriglohnbeschäftigten müssten also (neben ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft) Mitglied in einem Mieterverein sein, um entsprechende Verfahren auf den Weg bringen zu können. Für Beschäftigte im Helferbereich, denen – sofern sie als Saisonbeschäftigte in Deutschland sind – darüber hinaus Unterkunftskosten auch noch direkt vom Mindestlohn abgezogen werden dürfen, liegt das im Bereich der finanziellen Fantasie.

Ein Fall für die Staatsanwaltschaft

Bleiben also die Staatsanwaltschaften. Sie sind dafür zuständig, zu hohe Mieten zu verfolgen, wenn es sich um eine Größenordnung handelt, die ein Fall für das Strafrecht ist. Die genannten Wuchermieten sind Offizialdelikte. Das heißt: Wird den Staatsanwaltschaften ein Fall bekannt, muss ermittelt werden. Im besten Fall wird der Vermieter spürbar bestraft – mit bis zu drei Jahren Freiheitsstrafe, in besonders schweren Fällen sogar mit bis zu zehn.

Leider bedeutet das aber nicht, dass die Kolleg:innen automatisch ihr zu viel gezahltes Geld zurückbekämen. Sie könnten, sofern Wuchermieten nachweisbar sind, ihre Zahlungen einstellen, ohne dass ihre Unterkunft gekündigt werden darf, und zu viel Gezahltes zurückfordern. Aber wie gesagt: Das ist leider kein Selbstläufer.

Dennoch: Ich plädiere dafür, alle bekannten Fälle an die Staatsanwaltschaften zu melden. Denn das ganze Ausmaß der ausbeuterischen Mieten, die zusätzlichen Profit in die Kassen der Arbeitgeber und ihrer Helfer spülen, muss endlich aktenkundig werden. Und bestraft werden. Damit das Unrecht zukünftig vielleicht weniger wird.

Die Zukunft der Unterbringung migrantischer Beschäftigter könnten in jedem Fall die Parlamente ändern: Die der Länder könnten dafür sorgen, dass ihre Arbeitsschutzinstitutionen Schwerpunktkontrollen zusammen mit den kommunal Zuständigen für Gesundheit und Wohnen machen. So ließe sich überprüfen, ob mindestens die Standards des Arbeitsstättenrechts eingehalten werden – und im Zweifel würden Beschäftigte auf Kosten der Arbeitgeber besser untergebracht.

Der Bundestag kann nicht nur dafür sorgen, dass die Qualitätsstandards endlich angehoben werden, sondern auch einen eigenständigen Mietendeckel für Unterkünfte festsetzen. Im Falle von Saisonarbeit wäre Mietfreiheit die angemessene Antwort.

** Susanne Uhl leitet das Hauptstadtbüro der NGG und ist für Europa und Internationales zuständig.*

Anmerkung:
1 ASR A4.4, Ziffer 5.4. Ausstattung, Abs. 3 ff.

BOMBENGRANATEN
... nicht bei VW und nirgendwo 2, 3

ELEMENTBLITZBLOTZ
... bei Studis und an Hochschulen 5-8

DONNERWETTERSAPAMENT
... weltweit bei Amazon 13-15

NOCHMAL
... Glück gehabt in Rumänien und Portugal? 11-12

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Susanne Uhl: »Ausbeuterisch untergebracht« – Wie Arbeitgeber die Zwangslage migrantischer Beschäftigter ausnutzen 1

Konstantin Kieser und Tobias Gellenthien: »Wenig Zeit für Diskussion« – über den Gewerkschaftstag der GEW 8

Ulrich Maaz: »Steigende Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel – ein Widerspruch?« – Erwerbslosigkeit und Beschäftigung 16

BETRIEBSSPIEGEL

Tobi Rosswog: »Von der Auto- zur Mobilitätsindustrie« – Rede auf der Hauptversammlung von BMW 2

Kira Schmittke: »Keine Kriegsproduktion bei VW!« – Rede auf der Hauptversammlung von VW 3

»Kein hoffnungsloser Fall« – Gespräch mit Elias Fischer und Alexander Lipp über einen Tarifvertrag für Duale Student:innen 5

Benjamin Rauch und Lilian Korner: »Was macht ein Hilfskräfterat?« – Aufbau eines neuen Personalvertretungsgremiums 7

ARBEITSRECHTE IN PREKÄREN LEBENSLAGEN, FOLGE 6

»Man darf nicht krank werden, Schwangerschaft ist auch nicht gut« – Niko Huke im Gespräch mit Magdalena Morgenroth, Aldona Kucharczuk und Viktoria Brandt 4

BEWEGUNG MIT RECHT, FOLGE 33

Rene Kluge: »Wir dürfen keine Leerräume der Mitbestimmung zulassen!« – über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 9

EUROPA-EXPRESS, FOLGE 11

Roland Erne: »Desaster vorerst abgewendet« – Präsidentschaftswahl in Rumänien 12

INTERNATIONALES

Andre Schmidt: »Auf der Suche nach ›Hope‹ und ›Strategy‹« – Konferenz sucht Antworten auf Autoritarismus 10

Heiner Dribbusch: »Die Nelken sind verwelkt« – Deutliche Niederlage der Linken bei der Parlamentswahl in Portugal 11

»Angst, Apathie und Aufbruch bei Amazon in Japan« – Hans-Christian Stephan im Gespräch mit Mac Urata 13

»Amazon in Indien: Zeugnisse der Beschäftigten« 13

Jonathan Rosenblum und Laura Montanari: »Shut Down Its Distribution« – Amazon an den Verhandlungstisch gezwungen 15

REZENSION

Daniel Behruzi: »Jede Menge Organisierung. An den Hochschulen tut sich was« – über »Arbeitskämpfe an Hochschulen« 8

Zu den Bildern dieser Ausgabe

»In diesem Buch geht es um zwei Frauen, die auf unterschiedliche Weise vom Schweigen betroffen waren. Dem privaten Verstummen und dem politischen Vertuschen.« So stellt Birgit Weyhe ihre Graphic Novel »Schweigen« selbst vor. Die eine der beiden Frauen, Ellen Marx, war eine deutsche Jüdin, die 1939 nach Buenos Aires floh. Ihre Tochter Nora »verschwand« 1977 unter der argentinischen Militärjunta. Ellen forderte öffentlich die Aufklärung des massenhaften Verschwindens, konnte aber privat über das Schicksal ihrer Tochter nur schweigen.

Die andere, Elisabeth Käsemann, war eine deutsche Studentin, die zwecks Solidaritätsarbeit nach Südamerika ging. Wie Nora »verschwand« sie 1977. Über ihr Schicksal schwieg die deutsche Bundesregierung, die sich nicht für ihre Freilassung einsetzte.

Die Graphic Novel ordnet das Leben der beiden Frauen in den historischen Kontext ein, der getrennt von den Erzählpassagen in grafisch ebenso ansprechender Form erklärt wird.

Wir danken dem Avant-Verlag herzlich für die Überlassung der Bilder!

Birgit Weyhe: Schweigen, Avant-Verlag, Berlin, 368 Seiten, farbig, Hardcover, Mai 2025, ISBN: 978-3-96445-141-5, 39,00 Euro.

Kritische Aktionär:innen: Klima und Krieg in der Automobilindustrie

Im Folgenden dokumentieren wir zwei Reden, die auf den Aktionärsversammlungen von BMW und VW gehalten wurden. Bei diesen jährlich stattfindenden Hauptversammlungen verfügen alle Aktionäre über Rede- und Fragerecht und können sich an der Abstimmung über die Entlastung des Vorstands beteiligen. Kritische Aktionär:innen nutzen diese Gelegenheit regelmäßig, um öffentlichkeitswirksam Kritik an der jeweiligen Konzernpolitik zu formulieren.

Von der Auto- zur Mobilitätsindustrie

Rede auf der Hauptversammlung von BMW – von Tobi Rosswog

Am 14. Mai 2025 fand die Aktionärsversammlung von BMW statt. Dort sprach Tobi Rosswog. Er ist Aktivist bei »Verkehrswende Wolfsburg« (siehe u.a. *express* 7/2023, S. 2). In seiner Rede wandte sich Rosswog direkt an Susanne Klatten, geb. Quandt, die zusammen mit ihrem Bruder Stefan Quandt BMW-Erbin und -Aufsichtsratsmitglied ist, sowie an Oliver Zipse, den Vorstandsvorsitzenden der BMW AG.

Liebe Susanne, lieber Stefan, lieber Oliver, liebe Freund:innen und Aktionär:innen von BMW, einen wunderschönen Tag!

Ich heiße Tobi Rosswog und komme aus der Verkehrswendestadt Wolfsburg, die einigen von Euch noch als Autostadt bekannt sein mag. Mit kämpferischen Kolleg:innen vom Band und aus dem Büro haben wir in den letzten Jahren über 100 bunte und spektakuläre Aktionen gemacht unter dem Motto »VW steht für Verkehrswende«, um den automobilen Konsens aufzubrechen. Bisher war ich auf VW- und Porsche-Hauptversammlungen. Heute bin ich bei BMW. Vielleicht steht das ja bald für die Bayerischen Mobilitäts-Werke?

Ein Lob aber kurz vorweg, bevor es unbequem wird: Wir treffen uns heute nicht virtuell. Wir kommen zusammen und der Protest von Menschen kann ganz anders wirksam sein als im Online-Raum. Und ja… Viele mögen das zunächst nicht nachvollziehen, aber es regt doch zur Diskussion an. Und das ist doch wichtig.

Jetzt kommt also eine radikale Kritik an den bestehenden Verhältnissen und eine Prise Utopie.

Beginnen wir kurz mit der ökologischen Katastrophe: Am 3. Mai – vor rund einer Woche – war der deutsche »Erdüberlastungstag«. Wir haben alle unsere in Deutschland zur Verfügung stehenden Ressourcen bereits aufgebraucht. Damit leben wir über unsere ökologischen Grenzen. 49 Millionen zugelassene Autos in Deutschland tragen dazu maßgeblich bei. Und das egal welcher Antriebsart. Das System Auto ist das Problem. Jeden Tag acht bis neun Tote, über 1.000 Verletzte, allein in Deutschland. Stellen wir uns vor, ein anderes Verkehrsmittel wäre so dramatisch gefährlich. Es würde direkt verboten werden. Aber im Autoland Deutschland mit VW, Daimler und eben auch BMW nicht. Dabei hatte übrigens schon Euer hochgeschätzter Vorstandsvorsitzender Eberhard von Kuenheim das Problem auf den Punkt gebracht, als er damals sagte: »Es kann schon sein, dass es zu viele Autos gibt. Aber immer noch zu wenig BMW.«

Das bringt den Wachstumswahn und das Problem perfekt auf den Punkt. Der motorisierte Individualverkehr ist das Problem und das System Auto eine Sackgasse. Es nimmt uns den Platz zum Leben.

Kommen wir nun zum Sozialen.

Hier wurde heute immer wieder vom »Team BMW« gesprochen. Oliver sagte sogar, dass ihm die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig seien. Aber wenn ich mit BMW-Arbeiter:innen vom Band spreche, sagen die mir komischerweise sehr frustriert: Wir müssen die Krise ausbaden. Wie fatal. Und warum?

Damit das Vermögen von Susanne und Stefan noch mehr wächst. Aktuell beläuft es sich auf rund 50 Milliarden Euro. Aber bei den Überreichen ist das ja nicht ganz klar, ob es nicht doch ein paar Millärdchen mehr sind.

Das spielt ja auch kaum eine Rolle. Denn was ist schon eine Milliarde? Diese 1.000 Millionen mehr oder weniger. Aber bei den Armen ist es auf den Cent transparent.

Ich habe eine einfache Rechnung und Frage mitgebracht, die den fatalen neoliberalen Leistungsgedanken à la »Du bist Deines eigenen Glückes Schmied« ad absurdum führt: Wie lange müsstest Du mit einem Stundenlohn von 15 Euro malochen, um auf das Vermögen von Susanne und Stefan in Höhe von rund 50 Milliarden Euro zu kommen?

50.000.000.000 Euro (Vermögen) geteilt durch den Stundenlohn von 15 Euro und die jährliche Arbeitszeit von durchschnittlich 1.750 Stunden pro Jahr ergibt: 1.904.761,9047619, oder einfacher ausgedrückt: 1,9 Millionen Jahre.

Wer jetzt noch glaubt, Du musst Dich einfach anstrengen und dann kommst Du auf das Vermögen von Susanne und Stefan…, dem ist nicht mehr zu helfen.

Und eigentlich brachten es Susanne und Stefan selber auf den Punkt, als sie in einem Interview mit dem *Manager Magazin* 2019 den legendären und ehrlichen Satz brachten: »Viele Menschen denken, das Geld fliegt einem irgendwie zu.«

Ich denke das auch nicht. Es fliegt Euch nicht irgendwie zu. Da stimme ich Euch zu. Denn: Es ist gestohlen. Es liegt an Ausbeutungsstrukturen und einem braunen Erbe… Es hat rein gar nichts mit diesem komischen Konzept von Leistung zu tun. Das ist Quatsch und das wissen wir alle hier.

Ich bitte Euch, liebe Susanne und lieber Stefan, bitte tretet nicht in die Fußstapfen Eures Vaters, des Nazi-Profiteurs Herbert Quandt, der hier noch groß auf der Leinwand gefeiert wurde. Komplett absurd. BMW darf in Zeiten der Militarisierung künftig explizit nicht für Bayerische Militarisierungs-Werke stehen. Denn es ist Zeit, Nein zu sagen.

Wir brauchen für das gute Leben für alle eine klare Absage an den kapitalistischen Irrsinn und eine deutliche Absage an den faschistischen Wahnsinn. Wir brauchen andere Wege. Es geht nicht nur um ein bisschen weniger Autos, sondern um eine ganz andere Gesellschaft, die dem Leben dient und nicht dem systematischen Leben einiger weniger auf Kosten anderer. Und dabei sind natürlich nicht Susanne und Stefan allein dafür verantwortlich. Es ist das verbrecherische System des Kapitalismus, das es zu überwinden gilt.

Aber nun konkret: Es geht also um Konversion und Vergesellschaftung. Um den Umbau der Auto- zur Mobilitätsindustrie. Das würde auch Beschäftigung langfristig sichern. Und ja, dann gibt es nicht so viele Profite. Das stimmt. Deswegen brauchen wir die Vergesellschaftung von BMW, damit wir als Gesellschaft entscheiden können, was gebraucht wird. Oder kurz: Fabriken denen, die darin arbeiten.

Mein Vorredner bemühte Goethe, um den Leistungsfetisch zu begründen. Dann nutze ich nun Goethe, um Rosa Luxemburg zu unterstreichen: »Der Irrtum wiederholt sich immerfort in der Tat. Deswegen muss man das Wahre unermüdlich in Worten wiederholen«.

Rosa Luxemburg fasst es so zusammen: »Zu sagen, was ist, bleibt die revolutionärste Tat«.

Und auch, wenn es heute für mich zum ersten Mal nach über 1.500 Vorträgen vereinzelt Buhrufe gab, bleibt mir nichts anderes, als klar zu machen: Nur, weil Ihr dieses Märchen des Kapitalismus unermüdlich wiederholt – wahrer wird es davon nicht. Es ist eine grausame Realität für die meisten. Und deswegen dürfen wir ihn überwinden. Kollektiv. Gemeinsam. Solidarisch. Und ein erster Schritt ist: Rückverteilung jetzt!

Wir sehen uns beim Protest rund um die IAA in München im September, zu der ja bereits eingeladen wurde.

Herzlichsten Dank!

Quelle: www.kritischeaktionaere.de/bmw/nur-weil-ihr-dieses-maerchen-des-kapitalismus-unermuedlich-wiederholt-wahrer-wird-es-davon-nicht-rede-von-tobi-rosswog/

Sehenswertes

Immer wieder VW

Videointerview | deutsch | 32 min | 2025 | labournet.tv

Im Dezember 2024 hat die IG Metall bei VW einen Tarifvertrag abgeschlossen, an dem es viel zu kritisieren gab. 35.000 Stellen werden bei VW in den nächsten Jahren abgebaut, damit die Profitrate auf die vom Management angepeilten sechs Prozent steigt. Der große Kampf der IG Metall bei VW bestand letztlich nur in ein paar Stunden Warnstreik.
Über den Tarifabschluss und den Zustand der deutschen Automobilindustrie spricht Lars Hirsekorn. Er arbeitet seit 1994 bei VW in Braunschweig und ist Mitglied des dortigen Betriebsrats. Hirsekorn ist Mitinitiator der *Aktionszeitung* für die Automobilindustrie und Autor des *express*.

Keine Kriegsproduktion bei VW!

Rede auf der Hauptversammlung von VW – von Kira Schmittke

Auf der VW-Aktionärsversammlung am 16. Mai 2025 sprach Kira Schmittke. Im Unterschied zur Hauptversammlung von BMW handelte es sich um eine Online-Veranstaltung, nachdem Wolfgang Porsche, Aufsichtsratsmitglied von VW und Aufsichtsratsvorsitzender des Hauptanteilseigners Porsche, 2023 nur knapp einem Tortenwurf entgangen war.

Guten Tag, liebe Freunde von VW!

Im Folgenden begründe ich meine Position gegen die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat (...). Nach Tagesordnungspunkt 2 soll eine Dividende von 6,30 Euro je Stammaktie und 6,36 Euro je Vorzugsaktie ausgeschüttet werden. Diese hohe Dividende bei gleichzeitigen strikten Sparmaßnahmen inklusive Stellenabbaus und Werksschließungen ist nicht zu begründen. Deswegen meine erste Frage: Wollen Sie uns veralbern? Um diese Widersprüchlichkeit genauer darzustellen, möchte ich im Folgenden einen VW-Beschäftigten zitieren. Thorsten Donnermeier ist seit 40 Jahren bei VW und soll hier als Stimme aus dem Betriebsinneren gehört werden. Das Zitat ist etwas länger, meine sich darauf beziehenden Fragen stelle ich dann anschließend:

»Leiharbeiter und befristet Beschäftigte werden bei VW weggeputzt wie tote Fliegen von der Windschutzscheibe. 35.000 Stellen sollen bei VW abgebaut werden, mit schlimmen Folgen für die Regionen und die Menschen.

Wir alle wissen aus der Nachwendezeit, was Deindustrialisierung bedeutet. Da wachsen Bäume aus den Häusern. Not und Elend werden in Kauf genommen, um die gewünschte Kapitalrendite bei VW zu erreichen. Mit Entsetzen wird wahrgenommen, was mit den Reichtümern, die wir hart erarbeitet haben, gemacht wird. Einen unsinnigen Tunnel möchte Herr Porsche davon bauen. Wie viele Leiharbeiter und Befristete könnten mit diesem Geld weiter beschäftigt werden? Wie viele Stellen könnte man mit den Profiten bei VW durch Arbeitszeitverkürzung erhalten?

Deutlich wird durch die aktuellen Geschehnisse, dass uns die aktuellen Formen des Privateigentums schaden! Der neueste Hit: Umstellung der Produktion auf Kriegsproduktion wie z.B. im Werk Osnabrück. Sollen wir bald todbringende Waffen bauen, die auf unsere Kolleg:innen in dem ehemaligen VW-Werk in Kaluga gerichtet werden? Oder vielleicht auf unsere chinesischen Kolleg:innen? Also auf unsere eigenen Leute!

Allen Aktionären sollte an diesen beiden negativen Beispielen deutlich werden, dass Privateigentum an Produktionsmitteln keine Zukunft haben kann. 1918 bei der Novemberrevolution und nach den Kriegsverbrechen im Zweiten Weltkrieg wurden Gemeineigentum und Vergesellschaftung von Produktionsmitteln als richtige Erkenntnis im Paragraph 15 Grundgesetz und Paragraph 2 der IG-Metall-Satzung festgeschrieben. Auch jetzt wird diese Forderung von Klimagerechtigkeitsbewegung, Friedensbewegung und Beschäftigten wieder aufgenommen.

VW entstand durch Blut und Tränen von Zwangsarbeiter:innen und darf niemandem gehören. Oder uns allen. VW, gebaut auf dem Fundament von Kriegsverbrechen, darf nie wieder Waffen produzieren. Unsere eigene Volkswagengeschichte lässt keinen anderen Schluss zu: Nur noch Produkte, die allen dienen und keinem schaden, sollen bei VW produziert werden. Kriegsmaterial gehört nicht dazu. Straßenbahnen und andere Produkte für den ÖPNV machen Sinn für eine gute Zukunft. Jede Vernunft spricht dafür, die Kapitalinteressen sprechen dagegen. Um eine gute Zukunft für uns alle zu haben, wird es unabdingbar sein, VW zu vergesellschaften. (…) Zukunft hat: Wir entscheiden selbst, was und unter welchen Arbeitsbedingungen produziert wird. Unser Leben, nicht nur Überleben, ist wichtiger als Profite für wenige – für wenige wie hier z.B. Porsche, Katar und Piëch.«

In Bezug auf dieses Zitat von Thorsten Donnermeier frage ich Sie nun: Lieber Aufsichtsrat, wie werden Sie verhindern, dass die von VW-Aktionären finanzierten Produktionsgüter nicht in Zukunft für Kriegsproduktion genutzt werden? Wie werden Sie dies insbesondere für das Werk in Osnabrück verhindern?

Derzeit wird gezeigt, wie schnell es möglich ist, Autoproduktion auf Kriegsproduktion umzustellen. Nun setzt VW mit den 30 neuen Modellen leider weiterhin auf den motorisierten Individualverkehr. Deshalb meine Fragen: Wann wird die erste VW-Straßenbahn produziert? Wann wird das erste VW-Lastenrad produziert? Was unternehmen Sie, um die Konversion zu solchen nachhaltigen Mobilitätsprodukten (also Fahrzeuge für den ÖPNV und Radverkehr) voranzutreiben und eine solche vollständige Konversion in der nächsten Dekade zu erreichen?

Ich fordere von Ihnen, das Wohl der Beschäftigten, den Umwelt- und Klimaschutz und die Menschenrechte über die Profite zu stellen! Das wäre doch mal ein erster Schritt!

Ich wünsche Ihnen allen weiterhin einen schönen Tag!

Quelle: blog.verkehrswendestadt.de/rede-von-thorsten-donnermeier-und-kira-schmittke-auf-der-vw-hauptversammlung/

Antipasti

Döner-Löhne: Auf den Inhalt kommt es an

Am 22. Mai ging die Angst um in der Bundesrepublik: Wird es einen Döner-Engpass geben? Die NGG hatte zu einem Warnstreik bei Birtat im baden-württembergischen Murr aufgerufen, einem der größten Produzenten von Dönerspießen in der Bundesrepublik. Es war der erste Warnstreik bei einer Döner-Fabrik in der deutschen Geschichte.

Sorgen um sein Abendbrot musste deshalb natürlich niemand haben. Sich um die Arbeiter:innen zu sorgen, wäre dagegen angebracht. Manche von ihnen werden derzeit mit gerade mal 2.300 Euro monatlich abgespeist. Wer im Unternehmen wie viel verdient, ist darüber hinaus völlig willkürlich. Die Arbeit mit den bis zu 120 Kilogramm schweren Dönerspießen ist hart, die Temperaturen eisig.

Zudem übt das Unternehmen während der laufenden Verhandlungen über einen Tarifvertrag massiv Druck auf die Beschäftigten aus und schüchtert manche gezielt ein. Die nächste Verhandlungsrunde findet am 4. Juli statt. 3.000 Euro Einstiegsgehalt und eine transparente Eingruppierung fordert die NGG. Das würde den Arbeiter:innen dabei helfen, sich selbst wieder mal einen Döner leisten zu können, für den sie täglich das Fleisch zusammenstecken. Ihre Löhne sind jedenfalls nicht der Grund dafür, dass der Dönerpreis in den letzten Jahren so stark gestiegen ist.

Quellen: NGG Stuttgart, Stuttgarter Zeitung, Ludwigsburger Kreiszeitung

Emmentaler in Thüringen

Auf die 35-Stunden-Woche kann die IG Metall stolz sein. In der Stahlindustrie und der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie wurde sie vor Jahrzehnten durchgesetzt. Tief sitzt dagegen noch der Schmerz, dass der Kampf für die 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie 2003 verloren wurde. Immerhin wird sie nun per Haustarif nach und nach in immer mehr ostdeutschen Betrieben durchgesetzt.

Doch wenigstens kommen alle, die in der Stahl- und Eisenindustrie arbeiten, in den Genuss von maximal 35 Stunden Arbeitszeit pro Woche. Denkste! Flächentarifverträge sind bekanntlich so löchrig wie der berühmte Schweizer Käse, und Ostdeutschland ist der Emmentaler unter den Tarifgebieten. Was so ein Loch für die Beschäftigten bedeuten kann, verdeutlicht ein Haustarifvertrag, den die IG Metall Ende Mai mit dem Stahlwerk Thüringen in Unterwellenborn abgeschlossen hat.

Ohne Arbeitskampf wurden hier für die mehr als 800 Beschäftigten Entgeltsteigerungen und Schichtzulagen per Haustarif beschlossen. Der läuft bis Ende September 2026. Erst dann, so hat die IG Metall mit dem Stahlwerk Thüringen vereinbart, soll auch mal darüber gesprochen werden, ob nicht die Wochenarbeitszeit von immer noch 38 auf 35 Stunden abzusenken wäre.

Der Flächentarifvertrag in der Stahlindustrie sieht dagegen vor, dass Beschäftigte, wenn sie wollen, ihre Wochenarbeitszeit individuell auf 33,6 Stunden absenken können (wenn auch mit Lohnverzicht gegenüber den regulären 35 Stunden). Die Stahler:innen im thüringischen Unterwellenborn müssen dagegen noch immer 38 Stunden pro Woche placken.

Quelle: IG Metall Jena-Saalfeld und Gera

Geneigte Leserinnen und Leser,

wer wie wir eine Monatszeitung produziert, hat es gut. Uns sitzt der Stress, pünktlich fertig zu werden, nicht täglich oder wöchentlich im Nacken, sondern nur zehnmal im Jahr. Und wir sind ein bisschen flexibler als andere Zeitungen. Bei einer Tageszeitung würden sich die Leute sehr wundern, wenn sie mal einen Tag nicht erschiene, und bei einer Wochenzeitung haben die Leser:innen auch irgendwann raus, wann sie in der Regel herauskommt.

Wir dagegen können unseren Erscheinungstermin recht unkomlipziert mal eine Woche nach vorn oder hinten verlegen. Dafür müssen wir Euch, liebe Leser:innen, nicht einmal Bescheid geben – nur der Druckerei. Und dem Versand. Und den anderen Redaktionsmitgliedern. Und den Autor:innen. Also doch nicht ganz so unkompliziert, aber immerhin möglich.

Dieses Mal haben wir unsere Erscheinungstermine nur für Euch, liebe Leser:innen, angepasst: Bis zur nächsten express-Ausgabe wird es nur drei Wochen dauern – der Sommer mit ausgiebiger Zeitungslektüre kann kommen, juhu!

Weniger erfreulich als diese Aussichten sind die Zustände, um die es in dieser Ausgabe geht: sexuelle Belästigung im Betrieb (S. 9), Wanderarbeiter:innen, denen horrende Mieten für miese Unterkünfte abgeknöpft werden (S. 1) und Beschäftigte, die drangsaliert werden, wenn sie schwanger oder krank werden (S. 4). Hart ist auch der Arbeitsalltag bei Amazon. Dafür gibt es dort eine transnationale Vernetzung der Arbeiter:innen und weltweite Kämpfe, denen wir einen kleinen Schwerpunkt gewidmet haben (S. 13-15).

Wer es persönlich besser haben will, könnte sich denken: Dann geh ich eben studieren. Gar keine schlechte Idee, denn die Unternehmen, die immerzu über den Fachkräftemangel klagen, investieren selbst kaum in Weiterbildung und Umschulung (S. 16). An den Hochschulen der Bundesrepublik sieht es allerdings auch nicht allzu rosig aus, wie unser anderer kleiner Schwerpunkt zum Thema Bildung zeigt. Duale Student:innen fallen durchs Raster des Berufsbildungsgesetzes (S. 5) und studentische Beschäftigte haben große Mühen, eine eigene Personalvertretung aufzubauen (S. 7). Immerhin: Auch an den Hochschulen gibt es Arbeitskämpfe (S. 8).

Die organisiert neben ver.di die GEW, deren Gewerkschaftstag kürzlich stattfand (S. 8). Gewählt wurde nicht bloß bei der GEW, sondern auch in Portugal das Parlament (S. 11) und in Rumänien der Präsident (S. 12). Wie Gewerkschaften in den USA mit einem autoritären Präsidenten umgehen, beleuchten wir ebenso (S. 10). Kein Hort der Demokratie sind Aktionärsversammlungen. Trotzdem gibt es dort manchmal Aktionär:innen, die daran erinnern, dass es Kritik an der Konzernpolitik gibt – so passiert auf den Hauptversammlungen von BMW und VW (S. 2-3) im Mai.

Wir wünschen anregende Lektüre!

Antipasti

Fast ein TVöD für alle an der Spree

Durchhaltevermögen lohnt sich. Seit dem 22. April, mit kurzer Unterbrechung über Ostern, streikten die Beschäftigten des Charité Facility Management (CFM), der Servicetochter der Charité. Am 6. Juni war es endlich so weit: Ver.di und die CFM erzielten eine Einigung, der Streik ging erfolgreich zu Ende.

Die Beschäftigten der CFM arbeiten in der Medizintechnik, im Krankentransport, der Reinigung, der Küche und vielen anderen Bereichen des Klinikums, das ohne sie keine Kranken versorgen könnte. Ihr großes Ziel war es, endlich in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aufgenommen zu werden, der für all jene gilt, die direkt bei der Charité angestellt sind. Deshalb hieß es auf den Streikkundgebungen immer wieder: »TVöD für alle an der Spree!«

Vor knapp 20 Jahren hatte die Charité das Tochterunternehmen gegründet und fast alle Tätigkeiten jenseits von Medizin und Pflege ausgegliedert. Wer in einem der Servicebereiche neu anfing, erhielt einen Vertrag mit der CFM, der deutlich schlechter war als diejenigen der Kolleg:innen. Ob man direkt bei der Charité oder bei ihrer Tochter CFM angestellt war, konnte bisher einen Unterschied von bis zu 700 Euro monatlich machen.

Das wird zukünftig nicht mehr so sein, und darum ist die Einigung ein Erfolg. Sie sieht vor, dass spätestens in viereinhalb Jahren alle Beschäftigten der CFM die Tabellenentgelte des TVöD erhalten. Zudem wurde ein Bonus für ver.di-Mitglieder ausgehandelt: Bis 2029 gibt es einen Tag Urlaub extra pro Halbjahr. Noch müssen die ver.di-Mitglieder dem Verhandlungsergebnis zustimmen.

Trotz Feierstimmung bleibt noch immer viel zu tun: Der Manteltarifvertrag für den TVöD gilt weiterhin nicht für die CFM-Beschäftigten. Die Servicegesellschaft einfach aufzulösen und alle wieder bei der Charité anzustellen, wäre immer noch eine gute Idee. Das hat die Berliner Landesregierung schon mehrfach angekündigt, aber dann doch nie getan. Ob es sich lohnt, darauf zu warten?

Quellen: ver.di publik 3/2025, ver.di Berlin-Brandenburg

Zu links für dich

Mit nd DIGITAL bekommst du genossenschaftlich produzierten Journalismus auf das Gerät deiner Wahl: zu jeder Zeit, von überall, in deiner Hand.

dasnd.de/digitallesen

»Man darf nicht krank werden, Schwangerschaft ist auch nicht gut«

Ein Gespräch mit Magdalena Morgenroth, Aldona Kucharczuk und Viktoria Brandt (Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit in Hamburg)

Nikolai Huke: *Zu Ihnen in die Beratung kommen Menschen, die – etwa aufgrund von Schwangerschaft oder Krankheit – in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Welche Erfahrungen machen sie?*

Magdalena Morgenroth: Der Leistungsdruck ist sehr hoch, die Beschäftigten müssen permanent ein gewisses Leistungsniveau halten. Man darf nicht krank werden, Schwangerschaft ist auch nicht gut.

Arbeitgeber versuchen, schwangere Frauen zu entlassen. Oder keine Gefährdungsanalysen durchzuführen. Wenn sich Frauen beschweren, unter welchen Bedingungen sie arbeiten, legt ihnen der Arbeitgeber nahe, dass sie kündigen müssen, wenn sie aufgrund der Schwangerschaft nicht mehr für die Arbeit in Frage kommen, für die sie eingesetzt werden. Nach dem Motto: »Du bist schwanger, Du bist nicht geeignet, Du musst gehen!« Eigentlich ist der Arbeitgeber bei Schwangerschaft ja ohnehin sehr stark entlastet, weil bestimmte Sachen dann die Krankenkasse übernimmt. Aber es ist viel einfacher, der Frau zu sagen: »Du hast ein Kind in Deinem Bauch, dann musst Du kündigen, weil die Arbeit nicht für Dich geeignet ist!«

Bei Arbeitsunfähigkeit werden Ratsuchenden immer wieder Aufhebungsverträge vorgelegt, etwa nach einem Arbeitsunfall, aber auch in der Schwangerschaft. Es wird so dargestellt, als hätte der Arbeitgeber keine andere Wahl – oder als wäre das sogar gut für die Ratsuchenden. Es gibt auch Fälle, in denen Ratsuchende unter Druck gesetzt werden, den Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen: »Du musst das machen!« Teilweise wird bei Krankheit statt einer Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber einfach Urlaub abgezogen.

Ich habe hier gerade einen Fall von einer Person, die schwer erkrankt ist. Der Arbeitgeber hat gesagt: »Bei uns auf dem Bau musst Du auch schwere Sachen tragen, das ist Dir ja wohl klar? Die Arbeit ist nichts für Dich. Deswegen haben wir diesen Vertrag vorbereitet, den musst Du unterzeichnen.« Der Person wurde gar nicht erklärt, was das für ein Vertrag war. Es wurde einfach so dargestellt: »Du bist selbst schuld, dass Du krank bist. Du bist nicht leistungsfähig, deshalb musst Du gehen.« Und wenn die Person nicht das Standing hat zu sagen: »Halt, stopp! Ich verstehe das nicht, ich unterschreibe nicht – oder gehe zu einer Beratungsstelle, die wird mich aufklären, was das ist«, sondern unterschreibt, dann ist sie raus.

N. H.: *Was raten Sie Beschäftigten in entsprechenden Situationen?*

M. M.: Wir sagen: »Sie müssen das nicht unterschreiben, auch wenn Sie unter Druck gesetzt werden. Sie werden ja nicht mit einer Pistole bedroht.« Aber die Betroffenen haben oft das Gefühl, wenn sie nicht leisten, sind sie für den Arbeitgeber sehr schnell ersetzbar. Das gilt vor allem für diejenigen, die gering qualifizierte Tätigkeiten ausführen, vielleicht bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind. Da gibt es eine ganze Liste von Kandidat:innen, die sich so eine Firma schnell herauspicken kann und am nächsten Tag steht am Fließband schon eine andere Person. Kündigungen werden sehr schnell ausgestellt, wenn jemand arbeitsunfähig ist, auch schon bei kurzer Arbeitsunfähigkeit. Die Arbeitgeber denken sich: »Mal sehen, ob er klagt. Wenn er klagt, mache ich vielleicht einen Vergleich. Aber viele werden nicht klagen, das Geld für Lohnfortzahlung, was ich ihnen hätte zahlen müssen, spare ich dann ein.«

N. H.: *Welche Folgen hat es für die Ratsuchenden, wenn sie Aufhebungsverträge unterschreiben?*

M. M.: Manchmal fährt das ganze Sozialsystem direkt runter: Sperre bei der Bundesagentur für Arbeit, Krankengeld schwierig, Leistungen im Jobcenter schwierig. Obwohl den Ratsuchenden vielleicht nicht klar war, dass sie einen Aufhebungsvertrag oder eine Eigenkündigung unterschrieben haben – und sie nicht wussten, welche Konsequenzen das hat.

Aldona Kucharczuk: Bei diesen Fällen sieht man die institutionelle Diskriminierung. Die Menschen kommen dann nicht weiter bei den Ämtern. Dort wird häufig nicht einmal Englisch gesprochen, geschweige denn andere Sprachen. Und von den Dolmetscherdiensten, die es angeblich gibt, ist nichts zu sehen. Das ist für ein Zuwanderungsland schlecht.

Viktoria Brandt: Ich habe das Gefühl, die Sachbearbeiter:innen bei den Ämtern haben oft gar keine Vorstellung davon, was in der Arbeitswelt passiert und welchen Rechtsverletzungen Beschäftigte ausgesetzt sind. Ich hatte schon Gespräche mit der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter, in denen mir gesagt wurde: »Das kann nicht sein, das ist ja illegal! Tut mir leid, das ist nicht möglich.«

In einem Fall wurden von der Sachbearbeiterin zum Beispiel Gehaltsnachweise verlangt. Ich habe dann gesagt: »Der Arbeitgeber hat keine ausgestellt und auch kein Gehalt gezahlt.« In dem Fall hatte der Arbeitgeber, statt dem Ratsuchenden sein Gehalt zu zahlen, sogar noch eine Rechnung geschrieben: »Du schuldest mir 20 Euro.« Wirklich eine Unverschämtheit! Und die Frau von der Behörde so: »Das ist illegal, deshalb ist es nicht passiert. Jetzt müssen Sie bitte ihr Gehalt nachweisen.« Das war eine monatelange Auseinandersetzung, wirklich sehr anstrengend. In solchen Angelegenheiten ist es sehr hilfreich, wenn jemand mit deutschem Nachnamen in einem sauberen Behördendeutsch anruft. Dann ist es eher möglich, die Interessen der Ratsuchenden durchzusetzen.

A. K.: Arbeitgeber halten Beschäftigte teilweise bewusst hin, wenn sie Unterlagen für Behörden brauchen, um einen Erziehungseffekt zu erzielen. Das Prinzip ist: »Wenn ich es mit Dir so mache, werden die anderen ihre Füße stillhalten. Du hast gewagt, gegen mich zu klagen, und jetzt möchtest Du eine Arbeitsbescheinigung für die Arbeitsagentur? Das sitze ich erst mal aus.« So etwas spricht sich rum und hat einen Erziehungseffekt. Vielleicht will irgendwann dann niemand mehr in der Firma arbeiten, aber für den Moment sind die anderen Beschäftigten eingeschüchtert.

** Die Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit – Arbeit und Leben DGB/VHS e.V. informiert und berät in Hamburg mobile Beschäftigte zu Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.*

»Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen«

In der Reihe »Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen« stellt Nikolai Huke Interviews rund um das Thema Arbeitsrechtsverletzungen und den Umgang damit vor. Die Gespräche wurden zum einen mit betroffenen Beschäftigten geführt, zum andern mit verschiedenen Beratungsstellen (Faire Mobilität, Faire Integration, Beratungsstellen Arbeit NRW). Entstanden sind die für den *express* journalistisch bearbeiteten Texte im Rahmen des gleichnamigen Forschungsprojekts, das durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Wer über aktuelle Publikationen und Veranstaltungen des Projekts informiert werden möchte, kann sich unter https://lists.uni-hamburg.de/mailman/listinfo/arbeitsrechte-prekaer.wiso in einen Newsletter eintragen.

Kein hoffnungsloser Fall

Ein Gespräch mit Elias Fischer und Alexander Lipp* über den Tarifvertrag für Duale Student:innen bei Opel Rüsselsheim

express: *Ihr habt 2024 einen Tarifvertrag für Duale Student:innen für das Opel-Werk in Rüsselsheim abgeschlossen. Warum ist es überhaupt nötig, für Duale Student:innen einen eigenen Tarifvertrag zu schließen?*

Elias Fischer: Die Tarifverträge der IG Metall beziehen sich immer auf das Berufsbildungsgesetz, wenn es um die Anerkennung von Auszubildenden geht. Und weil das Berufsbildungsgesetz Duale Student:innen nicht erfasst, sind sie auch nicht durch die Tarifverträge gedeckt. Sie fallen aber unter einen Praktikantenstatus, weil sie eingestellt sind, um im Betrieb etwas zu lernen – wie ein Praktikant eben. Und deshalb fallen sie auch in die Zuständigkeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Denn sie ist für alle zuständig, die zur Berufsbildung im Betrieb beschäftigt sind.

Darum sind Duale Student:innen übrigens auch wahlberechtigt für die JAV – aktiv und passiv –, obwohl sie keine Auszubildenden sind. Viele Jugend- und Auszubildendenvertretungen wissen das gar nicht, auch manche Betriebsräte wissen das nicht.

express: *Sind die Dualen Student:innen überhaupt eine relevante Gruppe im Betrieb?*

Alexander Lipp: Ja! Bei Opel in Rüsselsheim wurden pro Jahr rund 120 Auszubildende und Duale Student:innen eingestellt. Davon waren zwischen einem Drittel und der Hälfte Duale Student:innen, wenn man Ausbildungsintegrierte und Praxisintegrierte zusammennimmt.

E.F.: Es gibt einen Trend zu mehr Dualen Student:innen. Das liegt in der Automobilindustrie zum Teil an der Elektrifizierung des Automobils und an moderneren Produktionsweisen, die einen größeren Informatik- oder Elektronikanteil brauchen. Aber es liegt zum Teil auch daran, dass Duale Student:innen nicht annähernd so viel Betreuung durch Ausbildungspersonal brauchen. Die kann man einfach in die Abteilungen schicken, zumindest für den Großteil der Zeit. Bei Auszubildenden – jedenfalls bei den gewerblichen – ist es bei Opel Praxis, dass sie mindestens eineinhalb Jahre lang in der Ausbildungswerkstatt sind. Und da haben wir normalerweise einen Betreuungsschlüssel von eins zu acht bis eins zu zehn.

express: *Ihr habt das ausbildungsintegrierte und praxisintegrierte Duale Studium angesprochen. Was ist denn der Unterschied?*

A.L.: Grundsätzlich machen beide offensichtlich ein Studium. Die Ausbildungsintegrierten, deswegen heißen die so, machen zusätzlich zu ihrem Studium eine Berufsausbildung im Betrieb. Da gibt es unheimlich viele unterschiedliche Modelle. Ich kann nur von denen erzählen, die ich aus der Praxis kenne. Bei uns im Betrieb hatten wir Duale Student:innen, die von Anfang an ihr Studium begonnen haben und dann zusätzlich noch eine Ausbildung in den ersten zwei bis drei Jahren absolviert haben. In der ersten Zeit mussten sie weniger studieren und haben vor allem ihre Ausbildung gemacht. Mit abgeschlossener Ausbildung kamen sie in den Betrieb, wurden in den Abteilungen meistens voll eingesetzt und mussten dann währenddessen ihr Studium machen.

Wer praxisintegriert studiert, geht meistens direkt als Praktikant:in in die Abteilungen und macht keine Ausbildung. Das ist die deutlich häufiger gewählte Studienform.

E.F.: Wir hatten das Glück bei Opel, dass früher fast ausschließlich ausbildungsintegrierte Duale Student:innen eingestellt wurden, und deshalb traditionell die Anbindung an den Betrieb sehr gut ist. Bei denen, die praxisintegriert studieren, ist die Einbindung in den Betrieb häufig schwierig.

A.L.: Und dann kommt noch dazu, dass es ganz verschiedene Modelle gibt, wann die Dualen Student:innen im Betrieb sind und wann nicht. Manche sind für drei Monate an der Hochschule, dann drei Monate im Betrieb, immer im Wechsel, aber bei anderen ist der Rhythmus ein anderer. Dazu kommen noch diejenigen, die jede Woche bestimmte Tage in der Hochschule und bestimmte Tage im Betrieb sind. Die haben teilweise auch an Samstagen Veranstaltungen in der Hochschule. Dieser Flickenteppich macht es sehr schwierig, nachzuvollziehen, wer wann im Betrieb ist und ansprechbar für Kampagnen oder Aktionsplanung.

express: *Nur für die ausbildungsintegrierten Dualen Student:innen gelten gesetzliche und tarifliche Regelungen, die sich auf Auszubildende beziehen?*

E.F.: Ja, aber auch nicht immer. Sie fallen darunter in der Zeit, in der sie noch in der Ausbildung sind. Das waren bei Opel in der Regel die ersten zwei bis zweieinhalb Jahre, je nach Ausbildungsberuf. Danach sind sie auch Praktikant:innen – so wie die Praxisintegrierten von Anfang an.

express: *Welche Absicherung fehlt denn den Dualen Student:innen?*

A.L.: Da muss ich ein bisschen ausholen. Ein Duales Studium ist immer ein Dreiecksvertrag. Duale Student:innen haben einen Vertrag mit ihrer Hochschule und einen Vertrag mit ihrem Ausbildungsbetrieb. Und dann haben der Ausbildungsbetrieb und die Hochschule noch untereinander Verträge, in denen mehr oder weniger individuell die Rechte und Pflichten der Dualen Student:innen festgelegt sind.

Die meisten Verträge sind zum Beispiel sehr strikt auf die Regelstudienzeit ausgerichtet. Wenn wir uns anschauen, dass die Durchschnittsstudienzeit weit darüber liegt, und dass die Arbeitszeit ja noch oben drauf kommt, dann ist es unrealistisch, dass die meisten oder gar alle ihr Duales Studium in der Regelstudienzeit abschließen. Vertragsverlängerungen sind also normal. Und da sind Auszubildende deutlich besser abgesichert. Mit dem Manteltarifvertrag der IG Metall für die Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie haben sie ein Recht darauf, ihren Ausbildungsvertrag zu verlängern, wenn sie durch die Prüfungen fallen. Das haben Duale Student:innen nicht; sie sind auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen.

express: *Gibt es noch andere Nachteile?*

E.F.: Es gibt ganz viele. Auszubildende müssen für ihre Schulzeit bezahlt werden. Wenn die Berufsschule mal länger gehen sollte als der eigentliche Arbeitstag, dann müssen sie für diese Zeit zusätzlich bezahlt werden. Das gilt nicht für Duale Student:innen, die zum Teil samstags an die Hochschule müssen.

Auszubildende haben außerdem ein Recht auf kostenfreie Lehr- und Lernmittel. Duale Student:innen haben das nicht. Wenn ich ein Studium beginne, dann brauche ich dafür wahrscheinlich einen leistungsstarken Rechner – der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, den zur Verfügung zu stellen. Noch ein Thema, das den Dualen Student:innen bei uns sehr sauer aufgestoßen ist: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Semestergebühren zu bezahlen.

A.L.: Und dann kommt noch dazu, dass die Verträge über das Duale Studium häufig Knebelverträge sind. Da steht dann drin, dass man nach dem Studium für zwei bis drei Jahre im Unternehmen bleiben muss, sonst droht eine Rückzahlung von 10.000 bis 20.000 Euro. So etwas wäre bei Auszubildenden illegal.

express: *Gibt es eine Übernahmegarantie für Duale Student:innen?*

E.F.: Nein, die garantierte befristete Übernahme, die für Auszubildende gilt, gibt es nicht für Duale Student:innen. Auch andere tarifliche Regelungen gelten für sie nicht. Die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie zum Beispiel. Oder die 30 Tage Urlaub pro Jahr.

A.L.: Man muss aber auch sagen: Häufig sieht es nicht ganz so schlecht aus, wie es theoretisch sein könnte, weil viele Dinge durch betriebliche Praxis und Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Mir ist zum Beispiel kein Betrieb im Metall- und Elektrobereich bekannt, in dem Duale Student:innen tatsächlich 40 Stunden pro Woche arbeiten müssten – allein schon, weil man dann die Arbeitszeit der anderen Beschäftigten sehr umständlich planen müsste, die die Dualen Student:innen betreuen.

Es gibt aber durchaus Fälle, in denen Duale Student:innen weniger Urlaub haben, weil er nur anhand der Tage berechnet wird, an denen sie vor Ort sind. Hier ist die Hochschule nicht mit der Berufsschule gleichgesetzt, denn bei Azubis wird für den Urlaub eine Fünftagewoche angenommen.

express: *Um die Dualen Student:innen besser abzusichern, wolltet Ihr einen Tarifvertrag für sie bei Opel in Rüsselsheim abschließen. Hattet Ihr Vorbilder dafür?*

E.F.: Ja und nein. Es gibt den relativ bekannten Tarifvertrag für Duale Student:innen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, der sie Auszubildenden weitgehend gleichstellt. Aber er gilt eben nur für diejenigen, die in einem baden-württembergischen Betrieb arbeiten und an dieser Hochschule studieren.

A.L.: So wirklich war das kein Vorbild für uns, weil die Dualen Student:innen an unserem Standort an vielen verschiedenen Hochschulen studieren. Wir wollten einen Tarifvertrag abschließen, von dem alle profitieren, unabhängig von ihrer Hochschule. Da mussten wir Neuland betreten.

express: *Was waren Eure Ziele für den Tarifvertrag?*

A.L.: Das Ziel war prinzipiell eine Gleichstellung der Dualen Student:innen mit den Auszubildenden.

E.F.: Wir wollten am liebsten, dass die komplette Studienzeit bezahlt wird – also auch wenn sie am Samstag stattfindet oder ein Studientag mal zwölf Stunden dauert. Wir wollten außerdem, dass alles, was zu dem Zeitpunkt betriebliche Praxis war, im Tarifvertrag festgehalten wird, und eine Anerkennung aller Tarifverträge für Duale Student:innen. Wir wollten bezahlte Lehr- und Lehrmittel, eine Übernahme der Fahrtkosten und einen Wohnungszuschuss. Und dass die Semestergebühren bezahlt werden.

express: *Also wolltet Ihr die Dualen Student:innen in allen Belangen mit den Auszubildenden gleichstellen?*

A.L.: Nein, an manchen Stellen hätte das keinen Sinn ergeben. Zum Beispiel beim Entgelt. Es gab schon eine Entgeltstruktur durch die betriebliche Übung. Die Schwierigkeit war: Wir konnten nicht eins zu eins die Ausbildungstabelle anwenden, weil Duale Student:innen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung mehr verdienen als Auszubildende. Darum konnten wir natürlich nicht sagen: Jetzt bekommen alle das Gleiche – dann hätten wir eine schlechtere Regelung gehabt als vorher, das wollten wir natürlich nicht. Stattdessen haben wir eine einheitliche Entgeltstruktur für alle Dualen Student:innen gefordert, weil die Praxisintegrierten diesen Sprung beim Entgelt nicht hatten.

express: *Und was ist am Ende herausgekommen?*

E.F.: Ich fange mit dem Schlechten an: Wir haben es nicht hinbekommen, dass die Studienzeit vollkommen bezahlt wird, also die sehr langen Tage in der Hochschule oder das Samstagsstudium. Stattdessen gibt es jetzt fünf Ausgleichstage pro Jahr, die auch angespart werden können, zum Beispiel für die Bachelorarbeit.

Beim Entgelt haben wir fast eine Gleichstellung innerhalb der Dualen Student:innen erreicht. Die Praxisintegrierten bekommen nun ab dem dritten Studienjahr das höhere Entgelt, das die Ausbildungsintegrierten nach dem Abschluss ihrer Ausbildung erhalten. Aber die kaufmännischen und technischen Student:innen werden leider noch immer unterschiedlich bezahlt.

A.L.: Wir haben die Übernahme der Lehr- und Lernmittel erreicht und dass die Semestergebühren bezahlt werden. Außerdem gibt es jetzt ein Deutschlandticket für Duale Student:innen und Azubis. Und es wurden alle Tarifverträge anerkannt, die für Auszubildende gelten. Zum Beispiel der Manteltarifvertrag Ausbildung und der Tarifvertrag zum Schutz der Vertrauensleute werden jetzt angewandt.

express: *Wie ist es Euch gelungen, Stärke unter den Dualen Student:innen aufzubauen?*

A.L.: Das war ein langer Prozess. Die gesamte Auseinandersetzung um den Tarifvertrag hat locker eineinhalb Jahre gedauert.

E.F.: Schon in den Begrüßungsrunden, die direkt nach dem Beginn des Dualen Studiums und der Ausbildung stattfinden, haben wir auf unser Ziel, den Tarifvertrag, hingewiesen. Wir hatten auch ein paar ältere Duale Student:innen, die auf die jüngeren zugegangen sind und ihnen klargemacht haben: Ihr könnt Euch mit Euren Problemen immer an die Vertrauensleute und die JAV wenden.

A.L.: Ganz am Anfang der Kampagne haben wir ein Studi-Café gemacht, zu dem wir alle Dualen Student:innen eingeladen haben. Da haben wir mit knapp 100 Leuten über ihre Probleme gesprochen, spezifisch auf das Studium zugeschnitten. Dadurch haben wir sie aus ihrer Vereinzelung herausgeholt. Sie haben gemerkt, dass sie die gleichen Probleme haben und dass sie viele sind. Einige von ihnen dachten vorher, es gäbe nur ein paar Duale Student:innen und vor allem Auszubildende im Betrieb – auf einmal haben sie gesehen, dass das gar nicht stimmt. Der Kontakt untereinander hat sicher gut getan.

E.F.: Danach haben wir uns die Leute gruppenweise vorgenommen. Das heißt, wir haben die großen Studiengänge – oder mal zwei ähnliche – eingeladen, immer so 20 bis 50 Duale Student:innen auf einmal. So haben wir relativ schnell mit fast allen gesprochen. Und später sind wir noch mal auf kleinere Gruppen zugegangen, wenn wir dachten, dass es noch irgendwo Mitgliederpotenzial gibt, oder wenn wir das Gefühl hatten, dass wir Feedback von Dualen Student:innen brauchen, die von bestimmten Problemen besonders betroffen sind. Bei diesen späteren Ansprachen sind dann sogar Leute in die Gewerkschaft eingetreten, bei denen wir am Anfang dachten, die erreichen wir nie.

express: *Wie ging es weiter, nachdem Ihr mit den Dualen Student:innen gesprochen hattet?*

A.L.: Es gab kein Nachdem. Wir haben durchgehend Gespräche geführt.

E.F.: Währenddessen haben wir in einer Mitgliederversammlung die Tarifkommission gewählt. Außerdem haben wir eine Beratungskommission aufgestellt, in der Duale Student:innen aus jedem Studiengang saßen, um eine starke Rückkopplung zu jedem Studiengang und jedem Studienjahr zu haben. Zum Kick-off der Tarifbewegung haben wir noch eine Mitgliederversammlung gemacht, in der wir unsere Ideen vorgestellt und die Dualen Student:innen nach ihren Wünschen gefragt haben. Im Wesentlichen haben sie unsere Überlegungen bestätigt. Trotzdem war es ungemein wertvoll, weil wir viele individuelle Probleme gehört haben, sodass wir uns Argumentationsstrategien überlegen konnten und auf Themen gestoßen wurden, die wir vorher noch nicht im Kopf hatten.

A.L.: Vor und nach jeder Verhandlung gab es außerdem einen Online-Call, an dem alle Mitglieder teilnehmen konnten. Dort haben wir berichtet: Was steht an? Wo haben wir Schwierigkeiten? Und uns Feedback geholt, auch in dem Sinne: Wenn wir Kompromisse machen müssen, wo fällt es Euch dann schwer, Abstriche zu machen, wo weniger schwer?

Wir waren also ständig im Gespräch mit den Dualen Student:innen und das hat, denke ich, dazu beigetragen, dass sie sehr gut wussten, was am Ende herauskommt.

express: *Wie bewertet Ihr im Nachhinein Euren partizipativen Ansatz? Haben die Mitgliederversammlungen dazu beigetragen, dass Leute in die IG Metall eingetreten sind, weil sie mitreden können wollten?*

A.L.: Nein. Die Allermeisten waren bis dahin schon organisiert.

E.F.: Für uns war es einfach selbstverständlich, dass wir die Leute einbeziehen und keine Stellvertreterpolitik machen. Darin wurden wir auch bestätigt: Die Dualen Student:innen hatten unheimlich viel Redebedarf; sie wollten ihre Probleme diskutieren und wissen, was es für Lösungen gibt. Ich hatte das Gefühl, sie haben mitgenommen, dass sich etwas ändern lässt, wenn man aktiv wird. Und meine Hoffnung ist, dass das für das spätere Leben hängenbleibt.

express: *Gab es Aktionen der Dualen Student:innen, um zu zeigen, dass es ihnen Ernst ist mit dem Tarifvertrag?*

E.F.: Ja, wir haben eine »aktive Mittagspause« gemacht. Außerdem haben wir Bilder gesammelt, die Duale Student:innen an ihren jeweiligen Hochschulen gemacht haben. Befriedigend war die Zahl derer, die teilgenommen haben, aber nicht.

express: *Kommen wir noch mal zurück zu Euren wiederkehrenden Ansprachen. Hattet Ihr das Gefühl, dass sich die Dualen Student:innen manchmal vergessen fühlen im Betrieb?*

E.F.: Ich vermute, dass es eigentlich noch schlimmer ist: Sie haben das Gefühl, dass sie nicht mal einen Ansprechpartner bräuchten. Wenn man frisch in den Betrieb kommt, weiß man in der Regel gar nicht, dass es einen Betriebsrat gibt, und dass man den gut gebrauchen kann. Und wenn es einem niemand beibringt, dann vermisst man die Gewerkschaft und die Mitbestimmungsgremien auch nicht. Wer studiert, hat vielleicht vorher die Schülervertretung kennengelernt, die keine Macht hat, irgendetwas zu erstreiten. Es ist das erste Mal für junge Menschen, dass sie in Berührung kommen mit demokratischen Gremien, die für sie zuständig sind und tatsächlich Macht haben.

express: *Das Gefühl, Gewerkschaft und Betriebsrat nicht zu brauchen, ist das eine Besonderheit der Dualen Student:innen?*

E.F.: Nein, überhaupt nicht. Auszubildende und Duale Student:innen haben das gleichermaßen, wenn sie im Betrieb ankommen. Demokratie ist das einzige Gesellschaftsmodell, das man lernen muss. Das gilt auch für die betriebliche Demokratie.

A.L.: Trotzdem gibt es im Produktionsbereich eine stärkere gewerkschaftliche Kultur. Im Angestelltenbereich kennen wir es, dass man in Vorleistung gehen muss, bis einem vertraut wird. Da heißt es dann oft: Lohnt sich die Gewerkschaft überhaupt für mich? Wann kommt denn diese und jene Verbesserung? Bei den Dualen Student:innen wog das besonders schwer, denn viele haben gefragt: Kommt der Tarifvertrag überhaupt noch während meines Studiums? Das macht die Organisierung häufig schwierig.

E.F.: Uns hat in die Karten gespielt, dass wir bei Opel einen Sonderfall haben, nämlich dass die Angestellten stärker vom Stellenabbau bedroht sind als die Produktionsbereiche. Daran konnten wir deutlich machen: Egal wie weit Ihr es in der Entgeltpyramide nach oben schafft, Ihr bleibt abhängig Beschäftigte und braucht eine Interessenvertretung.

Auszubildende abzuholen, ist oft leicht, weil sie merken: Ich mache hier tagein, tagaus repetitive Arbeit. Das nervt. Wenn man halbwegs selbstständig arbeitet und dafür Wertschätzung erfährt, ist das ganz anders.

A.L.: Viele Duale Student:innen arbeiten alltäglich mit Beschäftigten aus höheren Entgeltgruppen zusammen. Das führt manchmal zu dem Gefühl, dass sie schon quasi zu ihnen gehören, auch wenn das Entgelt noch nicht stimmt.

express: *Das Selbstbild bei Dualen Student:innen ist, dass sie Hochqualifizierte in spe sind?*

A.L.: Das ist häufig der Fall. Es gibt immer ein paar, die ihr Studium beginnen und denken, sie werden CEO. Für die Gewerkschaft sind sie deswegen kaum erreichbar.

E.F.: Ganz oft sind Duale Student:innen sehr zielstrebige junge Leute. Sie haben sich dafür entschieden, ein Studium zu machen und währenddessen auf der Arbeit voll eingespannt zu sein. Sie hätten ja auch an einer Universität studieren können. Damit verknüpft man in der Regel eine große Freiheit und ein entspanntes Leben – unabhängig davon, ob das stimmt. Die Entscheidung für ein Duales Studium hat oft mit einem Macher-Selbstbild zu tun. Es gibt eine gewisse Hustle-Kultur, die noch dadurch verstärkt wird, dass man im Studium lernt, sich Dinge selbst beizubringen. Solche Selbstbilder legen es nicht unbedingt nahe, sich mit seinen Kolleg:innen zusammenzutun.

A.L.: Man sollte es aber auch nicht übertreiben. Viele junge Menschen, die so denken, werden aktive Gewerkschafter:innen. Es ist ja kein Widerspruch, auf seine eigenen Fähigkeiten zu vertrauen, und für gemeinsame Interessen mit den Kolleg:innen zusammenzustehen.

express: *Welche Herausforderungen gibt es noch, wenn man Duale Student:innen organisieren will?*

A.L.: Ein Problem haben wir schon genannt, nämlich die vielen verschiedenen Studiengänge und Hochschulen, teilweise praxisintegriertes und teilweise ausbildungsintegriertes Studium. Deshalb gab es viele unterschiedliche Probleme und Hoffnungen, die wir zusammenbringen mussten.

Das andere große Problem war die Erreichbarkeit der Dualen Student:innen. Wir haben ja schon erklärt, wie wir sie anfangs angesprochen haben. Zusätzlich braucht es aber unbedingt Aktive, die die Leute in ihren Abteilungen oder Studiengängen organisieren. Die Vertrauensleute spielen da eine ganz wichtige Rolle. Unser Glück war, dass wir viele Ausbildungsintegrierte hatten und dass auch die Praxisintegrierten in technischen Studiengängen die ersten drei Monate in der Ausbildungswerkstatt verbringen. Dadurch kannte man sich schon persönlich.

Die Diskretion gegenüber den Tätern führte im Gegenzug dazu ...

express: *Ihr habt gesagt, dass Duale Student:innen und Auszubildende manchmal verschiedene Interessen und Probleme haben, dass auch unterschiedliche Haltungen verbreitet sind. Mit den Erfahrungen, die Ihr gemacht habt – meint Ihr, dass es sinnvoll ist, beide zusammen anzusprechen oder besser getrennt?*

E.F.: Für uns war immer klar, dass man Duale Student:innen und Auszubildende zusammendenken muss. Wir haben deswegen zum Beispiel unsere Begrüßungsrunden immer so gestaltet, dass beide Gruppen aufeinandertreffen und sich austauschen. Sie müssen erkennen, dass sie dasselbe wollen im Betrieb – nämlich eine gute Ausbildung oder einen guten Praxisteil für das Studium.

A.L.: Es wäre gar nicht ohneeinander gegangen. Das Deutschlandticket erhalten seit dem Tarifabschluss alle, also Duale Student:innen und Auszubildende. Das hätten wir gar nicht verhandeln können ohne die Auszubildenden.

Generell hat es viele Vorteile, Gruppen von Beschäftigten, die sich im Alltag vielleicht nicht so viel sehen, zusammenzubringen. Spätestens bei Konflikten, die alle betreffen, wie der Übernahme, oder wenn es auf die Straße geht bei der Tarifrunde, steht man dann sowieso zusammen. Da hilft es, wenn man sich vorher mal kennenlernt.

E.F.: Ich glaube, dass es noch viele weitere Themen gibt, die man gemeinsam angehen muss. Ich finde es zum Beispiel ein Unding, dass Duale Student:innen im Betrieb oft keine Ansprechpartner:innen haben, die ihnen bei Fragen weiterhelfen können, die die Hochschule betreffen. Für mich wäre es selbstverständlich, wenn ich ein Duales Studium mache, dass dann im Betrieb jemand ist, der mich fachlich im Studium unterstützt. Für die Ausbildung gibt es da klare Vorgaben. Die Ausbilder:innen und Ausbildungsbeauftragten sollen ansprechbar sein, wenn es Probleme in der Berufsschule gibt. So etwas bräuchte es auch für Duale Student:innen – da müssen gemeinsam Konzepte entwickelt werden mit Auszubildenden.

Man könnte noch weiter denken: Wie wäre es zum Beispiel damit, dass es für das Duale Studium festgelegte Versetzungspläne gibt, so wie es in der Ausbildung üblich ist? Im Moment müssen viele Duale Student:innen selbst organisieren, in welche Abteilungen sie gehen, und sind zu einem gewissen Teil allein dafür verantwortlich, dass sie im Betrieb lernen, was sie für das Studium brauchen. Um daran etwas zu ändern, muss man die Auszubildenden mit ins Boot holen.

express: *Ihr sprecht da ja einiges an, wo es weitergehen könnte. Wäre es möglich, dass das Duale Studium demnächst auch in der Fläche geregelt wird?*

A.L.: Das ist das Ziel. Die Geschäftsstelle Darmstadt und der Bezirk Mitte der IG Metall haben uns sehr unterstützt, weil das die langfristige Perspektive ist. Wir haben jetzt einen Leuchtturm, mit dem man in andere Betriebe gehen kann und dort sagen: Das ist möglich, das lässt sich erreichen, wenn man sich zusammentut!

express: *Was würdet Ihr anderen mitgeben, die sich ein Vorbild an Eurer Kampagne nehmen wollen?*

E.F.: Wichtig ist es, die Dualen Student:innen nicht zu bevormunden, sondern sie selbst reden zu lassen.

Der große Fallstrick ist, dass das Studium überall anders funktioniert und darum ein Tarifvertrag, der an einer Stelle greift und wirkt, das unter Umständen anderswo nicht tut. Da muss man genau hinsehen – und mit den Beschäftigten über ihre individuelle Lage sprechen.

express: *Zum Abschluss: Was bleibt von der Auseinandersetzung?*

A.L.: Zuerst mal der Tarifvertrag.

E.F.: Und viel darüber hinaus. Wir haben durch die Kampagne einige Leute gewonnen, die jetzt sehr aktiv sind. Die Dualen Student:innen, die die Kampagne miterlebt haben, werden ihre Erfahrungen weitergeben an die nächsten Generationen. Dieses Gefühl, etwas ändern zu können, das wird hoffentlich nachwirken. Der Tarifvertrag und der Weg dahin waren auch wichtig für die IG Metall, um unter zukünftigen Angestellten präsent zu sein, die manchmal schwer zu begeistern sind. Wer einmal erlebt hat, dass sich kämpfen lohnt, vergisst das nicht so schnell.

Das Gespräch führte Lucas Rudolph.

** Elias Fischer war von 2022 bis 2024 Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Opel in Rüsselsheim. Alexander Lipp war von 2022 bis 2024 Vorsitzender der Gesamt- und Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung bei Opel.*

Was macht ein Hilfskräfterat?

Möglichkeiten und Schwierigkeiten beim Aufbau eines neuen Personalvertretungsgremiums – von Benjamin Rauch und Lilian Korner*

Anfang des Jahres 2024 hatten die über 2.000 studentischen Hilfskräfte und Tutor:innen der Frankfurter Goethe-Universität erstmals die Möglichkeit, ein Recht wahrzunehmen, das für die meisten Beschäftigten – zumindest in großen Betrieben – eine Selbstverständlichkeit ist: die Wahl einer eigenen Interessenvertretung. Von der Vertretung durch den Personalrat der Universität sind die Hilfskräfte bisher aufgrund einer Regelung im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) ausgeschlossen – allgemein mangelte es (und mangelt es oft immer noch) an einer Anerkennung der studentischen Beschäftigten als »richtige« Arbeitnehmer:innen und tragende Säule des Uni-Betriebs.

Dagegen gibt es schon lange organisierten Widerstand: An der Goethe-Uni gründete sich 2016 die Basisgewerkschaft unter_bau als Zusammenschluss von Hilfskräften und Beschäftigten aus Mittelbau und Verwaltung.

Seit einigen Jahren gibt es auch eine bundesweite Bewegung studentischer Hilfskräfte, die für einen Tarifvertrag und volle Mitbestimmungsrechte kämpft (TVStud) (siehe *express* 4/2025, S. 18). Bisher gibt es beides nur in Berlin. Wenngleich der Weg oft beschwerlich und langwierig ist, ist mit der Einführung des Hilfskräfterats ein kleines Etappenziel erreicht worden.

Ein neues Gremium aufbauen, aber wie?

Die Einrichtung des Hilfskräfterats wurde ermöglicht durch eine Novellierung des HPVG. Gesetzlich festgeschrieben wurde dabei einzig, dass der Hilfskräfterat künftig an allen hessischen Hochschulen gewählt werden soll und dass – je nach Größe – ein oder zwei Mitglieder des Hilfskräfterats Teilnahme- und Stimmrecht in Personalratssitzungen haben. Weitergehende Rechte oder Pflichten wurden nicht geregelt.

Mit der Hochschulgewerkschaft unter_bau konnten wir an der Goethe-Universität durchsetzen, die Wahl so schnell wie möglich durchzuführen: Eine Wahlordnung haben wir selbst verfasst und erfolgreich im Senat eingebracht. So konnten die studentischen Beschäftigten der Goethe-Uni im Januar 2024, als erste an einer hessischen Universität, ihren Hilfskräfterat wählen – quasi parallel zur Tarifrunde an den hessischen Hochschulen. Durch diese Gleichzeitigkeit konnte eine für Hochschulverhältnisse sehr hohe Wahlbeteiligung von über 30 Prozent erreicht werden. Von den sieben Sitzen entfielen fünf auf die Hochschulgewerkschaft unter_bau und zwei auf die Liste der DGB-Gewerkschaften.

Im März 2024 wurde mit großer Motivation die Arbeit gestartet, das neue Gremium aufzubauen. Die Unbestimmtheit der gesetzlichen Grundlagen des Hilfskräfterats erwies sich dabei teils als vorteilhaft, brachte zugleich aber Schwierigkeiten mit sich.

So waren die ersten Monate, ja fast die gesamte erste, einjährige Amtszeit, davon geprägt, die Arbeitsgrundlagen herzustellen: Beschaffung von Arbeitsmitteln, Aufbau von Website und Mail-Verteilern, Etablierung einer Arbeitsweise mit zweiwöchentlichen Sitzungen und eigener Geschäftsordnung, Herstellung des Kontakts zu relevanten Ansprechpartner:innen an der Uni und vieles mehr. Weil für die Aufgaben und die Arbeitsweise kaum Vorgaben seitens des HPVG existieren, bestanden in der organisatorischen Gestaltung relativ große Spielräume: Es gibt weitaus weniger Pflichten und regelmäßige Aufgaben als bei einem Personalrat, der beispielsweise Einstellungsverfahren überprüft.

Gleichzeitig entstand dadurch eine gewisse Abhängigkeit von der Dienststellenleitung, dem Kanzler der Universität: Dieser entscheidet über die Rechte, die dem Hilfskräfterat zugestanden werden, etwa in Bezug auf Büroräume oder die Einbeziehung in für Hilfskräfte relevante Themen. Wie schnell Anliegen umgesetzt und auf Anfragen reagiert wird, ist immer noch vom Wohlwollen des Kanzlers abhängig – und damit ein Willkürakt.

Über Analogien im HPVG lassen sich zahlreiche Rechte des Hilfskräfterats gut begründen, so dass dies zu einer zentralen Strategie beim Aufbau des Hilfskräfterats wurde. An vielen Stellen konnten wir so gewissermaßen Recht setzen. Jedoch hat dies auch Grenzen: Klar ist, dass die Dienststellenleitung nach Möglichkeit blockiert, sobald sich Schritte einer erstarkenden Organisierung der Hilfskräfte abzeichnen. Dem Hilfskräfterat bleibt dann nur die Möglichkeit rechtlicher Schritte – doch diese müssen sorgfältig abgewogen werden, da eine Verrechtlichung immer die Gefahr einer Entpolitisierung birgt.

Ein Beispiel für die bestehenden Konflikte ist die Forderung des Hilfskräfterats, Beschäftigte für die Zeit der Hilfskräfteversammlung freizustellen. Ein Recht, das alle Beschäftigten kennen: Die Zeit bei der Personalversammlung ist Arbeitszeit. Während der Kanzler diese Position nicht teilt, sind wir der Auffassung, dass dies Grundlage einer beschäftigtenorientierten Personalpolitik ist und Beschäftigte Zeit brauchen, um sich über gemeinsame Interessen und Forderungen auszutauschen.

Als Hürde erwies sich in diesem Zuge auch die Mehrfachbelastung der gewählten Rät:innen: Sie befinden sich, wie die Beschäftigung als Hilfskraft es voraussetzt, allesamt im Studium. Darüber hinaus gehen sie einer Lohnarbeit nach, haben teils sogar mehrere Jobs – die Arbeit im Hilfskräfterat kommt hier als dritte Belastung hinzu. Eine Freistellung wie für Betriebs- und Personalrät:innen ist nicht vorgesehen und eine angemessene Aufwandsentschädigung ist zwar von der Dienststellenleitung mittlerweile zugesichert worden, wird aber weiter verschleppt. Zwangsläufig ergab sich daraus die Notwendigkeit, einige Projekte und Anliegen als weniger prioritär einzustufen und liegenzulassen, obwohl sie ebenfalls Aufmerksamkeit verdient gehabt hätten.

Eine Chance für Gewerkschaften

Ein weiterer Vorteil des Hilfskräfterats besteht in der Unterstützung gewerkschaftlicher Aktivitäten. Aufgrund der bisherigen Repräsentationslücke innerhalb der Personalvertretung war es für Hilfskräfte schwerer, gewerkschaftliche Unterstützung zu finden. Der Hilfskräfterat kann nun, auch wenn er grundsätzlich überparteilich gegenüber verschiedenen Gewerkschaften ist, gewerkschaftliche Initiativen unterstützen. Aktuell geschieht dies im Rahmen der Initiative von unter_bau, auf eine bessere Bereitstellung von Arbeitsmitteln für Hilfskräfte zu drängen: Von den Vorgesetzten wird oft als selbstverständlich vorausgesetzt, dass die studentischen Beschäftigten private technische Geräte für die Arbeit nutzen, während in den Büros teilweise nicht einmal richtige Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Unter_bau führt deshalb aktuell eine Bestandsaufnahme des Problems durch – diese wird über den Hilfskräfterat weiter verbreitet und mit ihm gemeinsam ausgewertet.

Wertvoll sind auch die Erfahrungen, die die Hochschulgewerkschaft unter_bau durch die Arbeit im Hilfskräfterat sammelte sowie die Diskussionen, die sie auslöste. So wurde das Wissen über das Arbeits- und Personalvertretungsrecht gestärkt. Anhand der Erfahrungen mit dem Rat erarbeitete und beschloss die Gewerkschaft im Mai 2025 erstmals *Richtlinien zur Personalvertretungsarbeit*, die eine grundsätzliche Position des unter_bau formulierten und einige konkrete Arbeitsweisen festlegten. Für diesen Lernprozess war es hilfreich, dass Vertreter:innen des Hilfskräfterats bei den Sitzungen des Personalrats teilnahme- und stimmberechtigt sind.

In Frankfurt werden gegenwärtig Hilfskraftstellen in der Universitätsverwaltung abgebaut und in Stellen nach dem Tarifvertrag der Goethe-Universität überführt. Student:innen bleiben Student:innen, werden aber formal zu administrativ-technischen Mitarbeiter:innen.

Durch die Teilnahme an Sitzungen des Personalrats, aber insbesondere durch die Tatsache, dass im unter_bau verschiedene Statusgruppen organisiert sind, erleichtert der Hilfskräfterat die statusgruppenübergreifende Zusammenarbeit. So kann er zu einer zusätzlichen Institution werden, die die Arbeitsverdichtung und Überbelastung kritisiert, die immer auch auf dem Rücken von studentischen Beschäftigten ausgetragen wird – dies entspricht der Tendenz, dass zumindest an der Goethe-Universität in den letzten Jahren neue Hilfskraftstellen geschaffen und im Gegenzug Verwaltungs- und Mittelbaustellen abgebaut wurden. Vor dem Hintergrund, dass die hessische Landesregierung gegenwärtig bei der Verhandlung des neuen Hochschulpakts massive Mittelkürzungen plant und die konkreten Folgen noch schwer absehbar sind, wird die gemeinsame Organisierung aller Beschäftigtengruppen umso wichtiger werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein Gremium wie der Hilfskräfterat viele Möglichkeiten eröffnet und ein wichtiges und nützliches Werkzeug für gewerkschaftliche Arbeit sein kann. Als ein Werkzeug unter vielen, die im Baukasten der Betriebsarbeit zu finden sind, sollte er auch genutzt werden – denn die bisherigen Erfahrungen zeigen ebenso klar, dass der Hilfskräfterat nur dann effektiv arbeiten kann, wenn gleichzeitig eine starke, aktive Gewerkschaft vor Ort arbeitet und die konkrete Organisierung der Basis, der Beschäftigten, voranbringt.

** Benjamin Rauch war von 2022 bis 2025 Allgemeiner Sekretär von unter_bau, verantwortete unter anderem die Listenaufstellung sowie gewerkschaftliche Betreuung des ersten Hilfskräfterats und war sechs Monate lang selbst stellvertretendes Mitglied im Rat. Lilian Korner ist Mitglied des Hilfskräfterats seit der Konstituierung im März 2024, seit April 2025 Vorsitzende:r und seit Januar 2025 zusätzlich Gewerkschaftssekretär:in von unter_bau.*

VSA: Spannende Bücher

Ann-Kathrin Hoffmann/
Marvin Hopp (Hrsg.)
Arbeitskämpfe an die Hochschulen!
Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht
288 Seiten | € 16.80
ISBN 978-3-96488-231-8
An Hochschulen Arbeitskämpfe zu etablieren, ist ein Baustein gewerkschaftlicher Erneuerung.

Klaus Lang
Die rechte Mitte
Konvervative Radikalisierung von CDU und CSU? | Eine Flugschrift
120 Seiten | € 12.00
ISBN 978-3-96488-236-3
Bindet die CDU AfD-Wähler*innen an sich oder überschreitet sie selbst die Grenzen nach extrem rechts? Ein Blick auf gesellschaftliche Hintergründe und in die Geschichte der Unionsparteien.

Mehr Infos zum Verlagsprogramm: www.vsa-verlag.de

Diesmal im Forum Gewerkschaften: Norbert Reuter über Rahmenbedingungen der Tarifpolitik, Johannes Specht zu den Kämpfen bei der CFM in Berlin, Claus-Jürgen Göpfert über die bei Nestlé und Christoph Scherrer/Edlira Xhafa über die Erfahrungen der »Global Labour University«

Jahresabonnement: € 85 (11 Hefte + Supplements); Ermäßigt: € 65; Kennenlernabo (3 Hefte + Supplement): € 20. Bestellungen im Netz.

Regelmäßig im Netz unter www.sozialismus.de Kurzanalysen & Kommentare ohne Paywall zwischen den monatlichen Printausgaben.

Wenig Zeit für Diskussion

Konstantin Kieser und Tobias Gellenthien* zum Gewerkschaftstag der GEW

Vom 20. bis 24. Mai fand in Berlin der 30. Gewerkschaftstag der GEW statt. Unter dem Motto »Demokratie beginnt mit Bildung"« diskutierten 432 Delegierte über die künftige Ausrichtung der Gewerkschaft und hatten mit den Wahlen aller Vorstandsbereiche sowie über 100 vorliegenden Anträgen zu ganz unterschiedlichen Themen einiges vor sich.

Am Eröffnungsabend sprachen neben der bisherigen – und auf dem Gewerkschaftstag wiedergewählten – GEW-Vorsitzenden Maike Finnern ebenfalls die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi sowie die neue Bildungsministerin Karin Prien (CDU). Letztere betonte ihr gutes Verhältnis zu Finnern, zugleich aber, dass man in einigen Punkten wohl uneinig sei und bleiben werde. Das dachten sich offenbar auch einige der anwesenden Delegierten, welche mit vereinzelten Zwischenrufen (»100 Milliarden für Bildung und Gesundheit«) ihren Unmut verlauten ließen. Anschließend übergab Finnern ein Positionspapier der GEW zum Koalitionsvertrag[1] an Prien. Die Aussagen der Bildungsministerin lassen kaum auf einen gesteigerten Willen zur Umsetzung der darin formulierten Forderungen hoffen. Klare und bewegende Worte fand Gökhan Akgün, Co-Vorsitzender des gastgebenden Landesverbands Berlin der GEW, in seiner Rede an die Delegierten. Er betonte: »Wir Pädagoginnen und Pädagogen stehen für Hoffnung, für Aufbau, für Leben. Darum sagen wir ›Nie wieder Krieg! Egal wo, egal von wem!‹«[2]

Bildungspolitisch erneuerte die GEW ihre Forderung nach einer »Schule für Alle« mit einem klaren Bekenntnis zur Inklusion und einem Ganztagsangebot, das dem Anspruch ganzheitlicher Bildung gerecht wird. Hochschulpolitisch bekräftigten die Delegierten die Bereitschaft der GEW zum Kampf für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) und gegen Dauerbefristungen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Die Anträge zeigten jedoch auch, dass bei gesellschaftspolitischen Themen Diskussionsbedarf besteht: Zu den Anträgen zur internationalen Arbeit und Antisemitismus gab es viele Änderungsanträge. Sie spiegelten wider, wie kontrovers die Positionen zum israelischen Krieg gegen Gaza, zur Strategie gegen den Rechtsruck in Deutschland und zur Analyse von Antisemitismus und dem Kampf gegen ihn sind. Da diese Themen auch die Schulen und Hochschulen als zentrale Organisationsbereiche der GEW betreffen, wäre eine Auseinandersetzung auf dem Gewerkschaftstag wichtig gewesen.[3] Sie wurde jedoch größtenteils vertagt.

Nichtsdestotrotz gab es auch in diesen Themenfeldern einige wichtige Beschlüsse. So wurde beispielsweise eine Positionierung der GEW gegen das Ordnungsrecht an Hochschulen beschlossen, mit der sich unsere Gewerkschaft klar gegen die rechtsstaatlich nicht legitimierten Grundrechtseingriffe durch Hochschulleitungen stellt. Mit diesem Ordnungsrecht, welches noch immer in den Hochschulgesetzen mehrerer Bundesländer verankert ist und zuletzt auch in Berlin wieder eingeführt wurde, können Hochschulen Sanktionen gegen Studierende verhängen. Diese bestehen beispielsweise im Ausschluss von Hochschuleinrichtungen oder gar der Exmatrikulation. Letztere Maßnahme ist insbesondere für internationale Studierende eine große Gefahr, da ihr Aufenthaltstitel oft an der Immatrikulation hängt. In letzter Konsequenz könnte eine über das Ordnungsrecht legitimierte Exmatrikulation aufgrund der Teilnahme an Protesten innerhalb der Universität eine Abschiebung nach sich ziehen, ohne dass es jemals zu einem Gerichtstermin kommt.[4]

Außerdem wurde die Ablehnung von Bundeswehrwerbung an Schulen durch den Gewerkschaftstag erneuert, ebenso die Befürwortung von Zivilklauseln an Hochschulen (also der Selbstverpflichtung wissenschaftlicher Einrichtungen, Forschung nur zu zivilen und friedlichen Mitteln zu betreiben, *Anm. d. Red.*). Während Delegierte mit mehreren Transparenten selbstorganisiert auf friedenspolitische Forderungen aufmerksam machten, blieb eine weitergehende Debatte über die Themen Aufrüstung und Militarisierung aber aus. Auch hier wurden zentrale Anträge, darunter zwei Dringlichkeitsanträge, vertagt und damit letztlich an den Hauptvorstand überwiesen. Dabei wäre es angesichts landespolitischer Vorstöße wie dem bayrischen Bundeswehrgesetz,[5] der Aufhebung der Schuldenbremse für Aufrüstung und (damit verbundener) Infrastruktur sowie einer umstrittenen »Erklärung« (also kein Aufruf) des DGB zu den Ostermärschen[6] notwendig gewesen, intensiv um Analysen und Strategien zu streiten. Insbesondere unsere Gewerkschaft, deren Mitglieder im öffentlichen Dienst mit stetig knapperen Haushalten konfrontiert sind, kann sich die Illusion von »Kanonen *und* Butter« nicht leisten.

** Konstantin Kieser unterrichtet als Lehrer an einer integrierten Sekundarschule in Berlin. Tobias Gellenthien beendet derzeit sein Soziologiestudium in Erlangen und arbeitete bis vor Kurzem als studentische Hilfskraft. Beide waren als Delegierte beim Gewerkschaftstag der GEW.*

Anmerkungen:

1 GEW: Neustart in der Bildungspolitik gefordert. Positionspapier der GEW. 14. Mai 2025, www.gew.de/aktuelles/detailseite/gew-fordert-bildungspolitischen-neustart.

2 Die Rede kann nachgeschaut werden auf dem Youtube-Kanal der GEW, www.youtube.com/watch?v=NhqIkjCfEFw.

3 An der gewerkschaftlichen Basis gibt es reges Interesse am Austausch zu diesen Themen. So hat beispielsweise eine Veranstaltung der GEW Erlangen zu »wissenschaftlichen Perspektiven auf die aktuelle Lage in Nahost« mit Prof. Dr. Christine Binzel, Dr. Anja Zorob und Prof. Dr. Grażyna Baranowska im Februar einen kompletten Hörsaal gefüllt.

4 Siehe dazu: Studentischer Protest bedroht. Rückkehr des Ordnungsrechts?, Furios. Studentisches Campusmagazin an der FU Berlin, 21. Mai 2024, www.furios-campus.de/2024/05/21/studentischer-protest-bedroht-rueckkehr-des-ordnungsrechts/.

5 Die GEW Bayern klagt derzeit gemeinsam mit vielen weiteren Kläger:innen vor dem Bayerischen Verfassungsgerichtshof gegen das bayerische Bundeswehrgesetz. Siehe GEW Bayern: Hunderte klagen gegen Verbot von Zivilklauseln an Hochschulen und gegen Bundeswehr im Klassenzimmer, 5. Februar 2025, www.gew-bayern.de/presse/detailseite/hunderte-klagen-gegen-verbot-von-zivilklauseln-an-hochschulen-und-gegen-bundeswehr-im-klassenzimmer.

6 DGB: Frieden sichern, Verteidigungsfähigkeit erhöhen, Militarisierung stoppen! Erklärung des DGB zu den Ostermärschen 2025, 1. April 2025, www.dgb.de/fileadmin/download_center/Aufrufe/250401_Erklaerung-des-DGB-zu-den-Ostermaerschen-2025.pdf.

Jede Menge Organisierung

An den Hochschulen tut sich was – Rezension von Daniel Behruzi*

Mitte Juni, kurz vor Redaktionsschluss dieser *express*-Ausgabe: An den hessischen Hochschulstandorten gehen tausende Beschäftigte und Studierende auf die Straße, um sich gegen geplante Budgetkürzungen zu wehren, die jede zehnte Stelle kosten könnten. Getragen wird die Protestbewegung neben den Studierendenvertretungen von den Gewerkschaften ver.di und GEW – ein eindrücklicher Beleg für die zentrale These des VSA-Bands »Arbeitskämpfe an die Hochschulen!« Darin argumentieren die Herausgeber:innen Ann-Kathrin Hoffmann und Marvin Hopp, dass Gewerkschaften und Arbeitskämpfe an Hochschulen großes Potenzial haben – und zeigen auf, wie es genutzt werden kann.

Eigentlich sollte es ein Buch über die TVStud-Bewegung werden, die Bewegung studentischer Beschäftigter für einen Tarifvertrag, erzählte Marvin Hopp kürzlich bei der sechsten »Konferenz gewerkschaftliche Erneuerung« in Berlin. Herausgekommen ist viel mehr als das. Versammelt sind Beiträge von mehr als 70 Autor:innen. Sie berichten nicht nur von den Erfahrungen und Strategien der Hilfskräfte, die in den Hochschulen gemeinhin als »Sachmittel« gelten und (außer in Berlin) weder durch einen Personalrat vertreten noch durch einen Tarifvertrag geschützt sind (siehe S. 6). Auch die Auseinandersetzungen um die Schaffung von mehr Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau nehmen breiten Raum ein.

Ann-Kathrin Hoffmann, Marvin Hopp (Hrsg.): »Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht«, VSA-Verlag 2025, ISBN: 978-3-96488-231-8, 288 Seiten, 16,80 Euro

Das Highlight hier: erneut Hessen. Dort haben ver.di und GEW im Rahmen der Tarifverhandlungen eine schuldrechtliche Vereinbarung durchgesetzt, mit der sich die Landesregierung zur Schaffung von insgesamt 400 unbefristeten Vollzeitstellen an Hessens Hochschulen verpflichtet. Dass diese bundesweit einmalige Regelung erreicht wurde, führt Simone Claar von der Uni Kassel – die in dem Band zusammen mit Peter Birke über die Erfahrungen der »Unbefristet«-Initiativen reflektiert – auf drei Faktoren zurück: Erstens habe es nach dem Antritt der CDU-SPD-Landesregierung einen günstigen politischen Moment gegeben, den die Aktiven zu nutzen wussten. Zweitens basiere der Erfolg auf einer Menge Beharrlichkeit und drittens »auf langen Vorarbeiten und vielen Diskussionen in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen« sowie auf einer guten Zusammenarbeit von ver.di und GEW.

Fragmentierung überwinden

Bewusst fokussieren die Herausgeber:innen nicht allein auf die wissenschaftlichen oder studentischen Beschäftigten. Auch die Situation von Kolleg:innen in wissenschaftsunterstützenden Bereichen sowie in ausgegliederten Dienstleistungsunternehmen werden in den Blick genommen – letztere allerdings vor allem im Bereich der Universitätskliniken. So wird eine zentrale Voraussetzung für den Aufbau von Gegenmacht an Hochschulen deutlich: Es gilt, die, so nennen es Hoffmann und Hopp, »Fragmentierung der Belegschaft in verschiedene Erfahrungswelten« zu überwinden. Denn die hierarchische Teilung der Beschäftigten in Statusgruppen ist eklatant – von den Professor:innen, die in fast allen Gremien der sogenannten akademischen Selbstverwaltung die absolute Mehrheit stellen, über die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, die Beschäftigten in Technik und Verwaltung bis hin zu den Studierenden und studentischen Hilfskräften. Sie alle sind ganz unterschiedlichen Problemlagen ausgesetzt – und haben, von der Professorenschaft teilweise abgesehen, dennoch gemeinsame Interessen, die es zu artikulieren und zu organisieren gilt.

Einen »wichtigen Meilenstein« in diese Richtung sehen die Herausgeber:innen im Streik- und Protesttag an Hochschulen, den die Gewerkschaften im Rahmen der vergangenen Tarifrunde am 20. November 2023 bundesweit auf die Beine stellten. An diesem Tag traten Beschäftigte an über 80 Hochschulen in Aktion, mehr als 14.000 legten die Arbeit nieder. »Hier bewiesen Studierende und Beschäftigte im traditionell gewerkschaftsfernen Wissenschaftsbetrieb gemeinsam, dass mit ein bisschen Mut und vor allem jeder Menge Organisierung auch an Hochschulen Arbeitskämpfe möglich sind. Ein überfälliger Aufbruch!«

Lesenswert ist das Buch nicht nur wegen der strategischen Überlegungen, die in den weiteren gewerkschaftlichen Debatten Widerhall finden sollten. Lehrreich sind darüber hinaus die insgesamt 25 Beispiele betriebs- und tarifpolitischer Auseinandersetzungen, die Einblick in die jeweils verwendeten Organizing-Werkzeuge und Mobilisierungsmethoden geben. Für betriebliche Praktiker:innen steckt darin vieles, das nachahmenswert ist – nicht nur an den Hochschulen.

** Dr. Daniel Behruzi ist ver.di-Vertrauensleutesprecher an der TU Darmstadt.*

Bewegung mit Recht, Folge 33

Wir dürfen keine Leerräume der Mitbestimmung zulassen!

Rene Kluge* über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Bewegung mit Recht: In dieser Kolumne möchten wir Euch verschiedene Ideen und Anregungen für die Arbeit des Betriebsrates und anderer Interessenvertretungen geben. Für Fragen, Kommentare oder Themenvorschläge könnt Ihr Euch gerne direkt an den Autor wenden: rene@rechtundarbeit.net

Der folgende Text behandelt das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Betroffenen stehen verschiedene Beratungsangebote zur Verfügung, neben betrieblichen Beschwerdestellen und Gleichstellungsbeauftragten etwa das bundesweite Hilfetelefon »Gewalt gegen Frauen« – oder eben betriebliche Interessenvertretungen, sofern diese vorhanden und für das Thema sensibilisiert sind.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein einfaches Thema für betriebliche Interessenvertretungen. Es werden keine klaren Konflikte zwischen Belegschaft und Management verhandelt – sexuelle Belästigung ist keine Klassenfrage, Opfer wie Täter sind meist selbst Belegschaftsangehörige. Übergriffe und Anschuldigungen sind äußerst sensible Angelegenheiten. Unbedachtes Verhalten des Gremiums und seiner Mitglieder kann Betroffenen schaden und auch die Institution Betriebsrat schnell in Kritik bringen. Daher ist es nicht überraschend, dass sexuelle Belästigung nicht zu den Standardinhalten der BR-Arbeit gehört.[1]

Betriebsräte können sich nicht entziehen

Alles, was im Betrieb passiert, berührt die Interessen und Anliegen der Kolleg:innen. Alles, was die Interessen und Anliegen der Kolleg:innen betrifft, ist ein Thema für den Betriebsrat. Das bedeutet ebenso folgerichtig wie eindeutig: Selbstverständlich müssen sich Interessenvertretungen der Belegschaft um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kümmern. Wenn der Betriebsrat sich hier raushält und das Thema nicht mitbestimmt, dann wird es auch nicht »mitbestimmt«! Das hieße nichts anderes, als der Arbeitgeberseite die alleinige Entscheidungsgewalt zu überlassen – betriebliche Mitbestimmung jedoch bedeutet das Gegenteil. In der betrieblichen Praxis ringen Betriebsräte um jeden Fußbreit, den sie dem Arbeitgeber abtrotzen können, um den Einfluss der Belegschaft auf die eigenen Arbeitsbedingungen zu vergrößern. Warum also sollte der Betriebsrat eine so zentrale Frage wie den Schutz der Persönlichkeitsrechte seiner Kolleg:innen untätig der Arbeitgeberseite überlassen?

Nicht zuletzt ist sexuelle Belästigung auch deswegen ein Thema für den Betriebsrat, weil BR-Mitglieder genau wie alle anderen Beschäftigten betroffen sein können. Gewählte BR-Mitglieder haben eine herausgehobene Stellung im Betrieb, sie verfügen über einen gewissen Einfluss. Das kann dazu führen, dass sie leichter zu Opfern von sexueller Belästigung, aber auch selbst zu Tätern werden können.

Mitbestimmungsrecht und Mitbestimmungswunsch

Viele Betriebsräte werden als erstes fragen, ob denn überhaupt ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von betrieblichen Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung besteht. Betriebsräte sollten aber keine formale Rechtsgrundlage brauchen, um sich aufzumachen, für ihre Kolleg:innen relevante Fragen im Betrieb zu regeln. Ist es ein wichtiges Thema, muss der Betriebsrat sich einmischen *wollen*. Ob es rechtliche Möglichkeiten gibt, im Zweifelsfall auch die Option, eine Einigungsstelle anzurufen, macht zwar einen Unterschied bezüglich des strategischen Vorgehens, aber nicht hinsichtlich der Frage, ob er grundsätzlich aktiv wird.

Tatsächlich besteht mindestens bei »Regeln gegen sexuelle Belästigung« ein Mitbestimmungsrecht.[2] Nach Paragraph 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in Paragraph 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Dazu gehören verschiedene Formen der Diskriminierung, darunter die sexuelle Belästigung, die in Paragraph 3, Absatz 4 AGG definiert ist.

Ein Mitbestimmungsrecht besteht auch bei der Einrichtung der internen Meldestelle nach Paragraph 13 AGG. Der Arbeitgeber muss eine Stelle im Betrieb benennen, bei der sich Betroffene von sexueller Belästigung beschweren können. Die Beschwerde muss geprüft und behandelt werden. Die Stelle selbst und das entsprechende Verfahren können sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Damit die Meldestelle einen sinnvollen Beitrag zur Prävention und zur Bearbeitung erfolgter Belästigungen leisten kann, ist die Beteiligung der Belegschaft durch den Betriebsrat unerlässlich.

Sexuelle Belästigung als Straftatbestand...

2016 wurde das Sexualstrafrecht reformiert und in Paragraph 184i des Strafgesetzbuches (StGB) ein neuer Straftatbestand geschaffen. Seitdem sind auch körperliche Berührungen in sexuell bestimmter Weise ein Fall für die Staatsanwaltschaft. Das AGG weist jedoch darauf hin, dass es überdies ein ganzes Spektrum von Handlungen gibt, die zwar nicht die Hürde des Strafrechts erreichen, aber dennoch gesellschaftlich zu ächten sind: ungefragte und wiederholte Anmachversuche am Arbeitsplatz, auf dem Nachhauseweg oder auf Social Media; kompromittierende und beschämende Sprüche und Kommentare, oftmals getarnt als Fragen oder Komplimente, die das Opfer bloßstellen und beschämen; ungefragte und unangenehme Berührungen, für alle sichtbar oder verdeckt; das Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen in Verbindung mit mehr oder weniger sexuell zu interpretierenden Avancen.

... und besondere Zwänge am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz, einem Ort, an dem die Beschäftigten dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen und sich an die betriebliche Ordnung zu halten haben, kann man sich solchen Handlungen oft noch weniger entziehen als in privaten oder öffentlichen Situationen. Wenn der Betriebsrat sich nicht engagiert, ziehen solche Übergriffe nicht die Konsequenzen nach sich, derer es bedürfte, damit sie geächtet werden.

Die jüngsten verfügbaren Studien zeigen, dass in deutschen Betrieben bisher keine adäquaten Maßnahmen ergriffen wurden: Jede:r elfte Beschäftigte wurde in den letzten drei Jahren Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.[3] Jede:r fünfte Kolleg:in hat entweder selbst oder im nahen Arbeitsumfeld einen Fall erleben müssen.[4] 13 Prozent aller Betriebe berichten selbst von mindestens einem Fall in den letzten zwei Jahren.[5] Die Dunkelziffer dürfte jeweils noch deutlich höher liegen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Deutschland ein eklatantes Problem.

Unternehmerische Interessen

Auch wenn die meisten Arbeitgeber sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sicherlich nicht gutheißen – bei der Ausgestaltung von betrieblichen Maßnahmen werden sie immer ihre unternehmerischen Interessen in den Vordergrund stellen. Maßnahmen zur Sensibilisierung werden dann beispielsweise in die eigene positive Unternehmenskommunikation eingebettet. Die Außenwirkung ist für viele Unternehmen von größerem Interesse als der wirksame Schutz der Beschäftigten. Unternehmensseitig implementierte Diversity-Konzepte verfehlen meist die Bekämpfung der eigentlichen Ursachen sexueller Belästigung.

Fast immer handelt es sich um Formen von Machtmissbrauch. Opfer werden nicht zufällig ausgewählt: Je höher das Machtgefälle, desto wahrscheinlicher sind Übergriffe. Aber auch Vorgesetzte können zu Opfern sexueller Belästigung werden, insbesondere wenn es sich um Frauen handelt. Am häufigsten sind allerdings weibliche Beschäftigte betroffen, die als nicht-deutsch gelesen werden.[6]

Sollte der Betriebsrat es versäumen, sich zu beteiligen, werden die allermeisten Arbeitgeber einfach untätig bleiben. Entweder halten sie das Thema sexuelle Belästigung in ihrem Betrieb für nicht relevant – und somit betriebliche Maßnahmen, für die Ressourcen aufgewandt werden müssen, für unnötig. Oder sie fürchten, jedwede Thematisierung würde den Eindruck erwecken, das Unternehmen habe ein Problem mit sexueller Belästigung.

Es braucht klare betriebliche Regelungen

Ohne ein geregeltes Verfahren wissen Opfer nicht, an wen sie sich im Betrieb wenden können. Sie werden alleingelassen. Es gibt weder eine funktionierende Meldestelle noch psychologische Ersthilfe, die beraten und dabei helfen kann, eine Traumatisierung zu verhindern. Auch fehlen dann sinnvolle Methoden, die auf den Betrieb und seine Belegschaft abgestimmt sind: Methoden, die alle Kolleg:innen sensibilisieren, die potenzielle Täter abschrecken und potenzielle Opfer ermächtigen, die potenzielle Zeug:innen und Helfer:innen informieren und aufklären. Ohne ein geregeltes System werden auch die Rechte von potenziell Beschuldigten nicht geschützt, für die ein faires und transparentes Verfahren sichergestellt sein muss.

Für die Betroffenen sexueller Belästigung kann das Fehlen eines klaren betrieblichen Verfahrens weitreichende psychische, körperliche und ökonomische Folgen haben.

Der entscheidende Schritt zur Bearbeitung sexueller Belästigung im Betrieb ist die Sensibilisierung aller Beteiligten. Der Betriebsrat kann damit selbst beginnen, indem man sich im Gremium austauscht über Fragen, Unsicherheiten, Erfahrungen, Befürchtungen, Ideen und Vorschläge. Auf der Betriebsversammlung kann dies mit der ganzen Belegschaft fortgesetzt werden. Allein dies wird einen erheblichen Unterschied im Betrieb machen. Darüber hinaus sollte der Betriebsrat auch Angebote schaffen, in denen vertraulich oder anonym gesprochen werden kann.

Auf den Austausch von Erfahrungen, Ideen, Wünschen und Zielen der Kolleg:innen kann die Aushandlung konkreter betrieblicher Regelungen folgen. Dazu gehören: die Einrichtung einer internen Meldestelle nach Paragraph 13 AGG, das Bekanntmachen der Meldestelle und des Meldeverfahrens, gemeinsame Workshops und Schulungen unter Einbeziehung der Vorgesetzten. Ein analytischer Blick auf deren Verhalten im Arbeitsalltag ist bei der Prävention sexueller Belästigung besonders wichtig.

Regelungen zur Prävention sexueller Belästigung und zur Reaktion auf erfolgte Übergriffe sind dann wirksam, wenn sie eindeutig, verständlich, allen bekannt, vertrauensbildend und auf die konkreten betrieblichen Bedingungen abgestimmt sind. Je stärker die individuellen Wünsche der Belegschaft, die Rahmenbedingungen vor Ort und die Betriebskultur berücksichtigt werden, desto größer ist die Akzeptanz für das finale Regelsystem.

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

Anmerkungen:

1 *In den Betriebsrätebefragungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) war sexuelle Belästigung weder im Jahr 2015 noch im Jahr 2021 unter den »Häufigsten Themen der BR-Arbeit« zu finden.*

2 *Vgl. Däubler/Klebe/Wedde: BetrVG, Paragraph 87, Rn. 62*

3 *Monika Schröttle u.a.: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022.*

4 *Valentina Götz u.a.: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. IAB-Kurzbericht, 2025.*

5 *Ebenda.*

6 *Schröttle u.a.: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, S. 61.*

Auf der Suche nach »Hope« und »Strategy«

Gewerkschaftspolitische Konferenz in New York sucht Antworten auf Autoritarismus – Bericht von Andre Schmidt*

Anfang Mai lud die City University of New York (CUNY) zu einer zweitägigen Konferenz über Gewerkschaftspolitik in autoritären Zeiten. In Midtown Manhattan, unweit des Trump Towers, versammelten sich 150 Vertreter:innen der Reformflügel und Bildungsabteilungen vieler US-Gewerkschaften sowie kritische Wissenschaftler:innen aus verschiedenen Ländern, zusätzlich nahmen 100 Menschen online teil. Unter dem Titel »Labor and the Crisis of Democracy: Working-Class Politics in an Age of Authoritarianism« wollte man ausloten, wie der Kampf für Demokratie und Arbeiter:innenrechte angesichts des grassierenden Autoritarismus (insbesondere) der Trump-Regierung aussehen kann.

Wie ernst die Lage im ältesten liberaldemokratischen Verfassungsstaat ist und wie viel Angst die aktuelle US-Regierung verbreitet, zeigte sich gleich zu Beginn der Veranstaltung. Drei in den USA lebende, internationale Wissenschaftler:innen hatten ihre Teilnahme kurzfristig abgesagt – aus Sorge, politisch aufzufallen und ihre Aufenthaltserlaubnis zu gefährden. Weitere Vortragende hatten darum gebeten, weder in öffentlichen Ankündigungen noch in Video-Mitschnitten zu erscheinen.

Testlauf für den Staatsumbau

Ein bestimmendes Thema der Konferenz waren die Angriffe der Republikaner auf den öffentlichen Sektor. Becky Pringle, die Vorsitzende der Bildungsgewerkschaft »National Education Association« (NEA),[1] berichtete in ihrer Keynote von zwei aktuellen Beispielen und macht dabei die ungeheure Dynamik der Entwicklungen deutlich: Erst am Vortag der Konferenz hatte der Bundesstaat Oklahoma neue Trump-kompatible Bildungsstandards festgelegt. Darin wird die Auseinandersetzung mit dem Tod des Schwarzen US-Bürgers George Floyd bei einer Polizeikontrolle und mit der darauffolgenden »Black Lives Matter«-Bewegung aus den Lehrplänen der High Schools gestrichen. Ausdrücklich gelehrt werden soll hingegen, dass Donald Trump die Präsidentschaftswahl 2020 durch Wahlbetrug verloren hätte. Beobachter:innen sehen in dem ideologischen Eingriff vor allem das Buhlen lokaler Republikaner um die Gunst des Präsidenten.[2]

Das zweite Beispiel: Im US-Bundesstaat Utah soll ein Gesetzentwurf Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor verbieten und damit die gewerkschaftliche Repräsentation von »systemrelevanten« Beschäftigten wie Lehrer:innen, Feuerwehrleuten, Pflegepersonal oder Polizist:innen brechen. Allerdings gelang den Gewerkschaften im konservativen und marktliberalen Mormonenstaat erfolgreiche Gegenwehr: Mit einer breit geteilten Petition erzwangen sie ein Referendum über das Gesetz, dessen Inkrafttreten daraufhin bis zur Abstimmung im November 2026 ausgesetzt wurde. Auch diese Entscheidung war erst am Vortag der Konferenz gefallen.[3]

Einen unerwarteten Organisierungserfolg schilderte Chris Dols in seinem Workshop über das gewerkschaftsübergreifende Basisnetzwerk »Federal Unionists Network« (FUN), das den Widerstand gegen die Angriffe der Trump-Regierung auf die Rechte der Bundesbediensteten anführt (siehe *express* 5/2025, S. 10). Das Netzwerk hatte sich bereits 2021 gegründet, um gegen arbeitnehmerfeindliche Politiken der Biden-Regierung im öffentlichen Dienst aktiv zu werden. Durch die konsequente Interessenvertretung, die sich auch gegen demokratische Politiker:innen richtete, habe sich das Netzwerk Glaubwürdigkeit erarbeitet und könne nun auch konservative und republikanische Kolleg:innen gegen Entlassungen, Rechtsbrüche und die Privatisierung öffentlicher Dienstleitungen durch das berüchtigte »Department of Government Efficiency« (DOGE) mobilisieren.

Laut Dols konnte FUN ein Führungsvakuum füllen, das durch die Strategielosigkeit der Gewerkschaftsspitzen entstanden sei. Seit das Netzwerk im Februar zum Widerstand gegen die Verletzung von Arbeitnehmerrechten im öffentlichen Sektor aufrief, wurde es bereits von 16.000 Bundesbediensteten kontaktiert, die zuvor als lethargisch und schwer organisierbar galten. Angesichts der Fragmentierung des Sektors in verschiedene Einzelgewerkschaften baut FUN gewerkschaftsübergreifende Basisstrukturen auf. Als Teil einer Organizing-Offensive im Sommer sollen zum Beispiel die Ladenflächen, die es häufig im Erdgeschoss von Bürogebäuden gibt, in denen Verwaltungen sitzen, in sichtbare und zugängliche Anlaufstellen (*organizing hubs*) umfunktioniert werden. Ein eigenes Institut soll die Arbeit des Netzwerks begleiten und eine Vision für eine reformierte öffentliche Daseinsvorsorge und Verwaltung entwickeln – alles finanziert durch Spenden von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen.

Bei verschiedenen Panels betonten Vortragende wie Diskutant:innen, dass die gegenwärtigen Angriffe der Trump Regierung nur Testläufe für den weitergehenden Staatsumbau seien. Durch die Delegitimierung und Lähmung des öffentlichen Sektors bereite die Trump-Regierung die umfassende Privatisierung lukrativer Teile der Daseinsvorsorge wie Rentenversicherung, Gesundheitsversorgung oder Veteranenhilfe vor – eine Politik ganz im Sinne der regierenden und regierungsnahen Milliardäre. Für die Gewerkschaften – auch hier herrschte große Einigkeit unter den Konferenzteilnehmer:innen – stellen diese Kämpfe wichtige Gelegenheiten dar, Solidarität zu organisieren und zu erproben, wie die »politischen Kosten« für die Angriffe der Trump-Regierung in die Höhe getrieben werden können.

Organizing und Bündnispolitik als strategische Perspektiven

Mit Formaten wie *community assemblies* und offenen Kleingruppen legte die Konferenz viel Wert auf den Austausch der Teilnehmer:innen über strategische Perspektiven. Die Marschroute lautete dabei einhellig »praktischer Klassenkampf«; insbesondere vertieftes Organizing und klassenpolitische Bündnispolitik (*alignment strategies*) sollen Gegenmacht zum politischen Projekt des Trumpismus aufbauen.

Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang der »Plan 2028«: Ein Bündnis rund um die »United Auto Workers« (UAW) und die »Chicago Teachers Union« hat dazu aufgerufen, die Laufzeiten von Tarifverträgen so zu synchronisieren, dass diese zum 1. Mai 2028 zeitgleich auslaufen und im ganzen Land koordinierte Streikaktionen möglich sind. Der »legale Generalstreik« baut auf Erfahrungen der UAW im Kampf gegen die »großen Drei«, die größten Automobilhersteller in den USA, von 2023 auf.[4] In der heißen Phase des nächsten Präsidentschaftswahlkampfs soll er mit Forderungen nach höheren Renten und besserer Gesundheitsversorgung zur Mobilisierung gegen den Trumpismus beitragen.

Bereits am 1. Mai dieses Jahres mobilisierte das Bündnis »Mayday Strong«, das aus Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und linken Kleinparteien besteht, in über 1.000 US-Städten erfolgreich zu Straßenprotesten. Die Kampagne »Workers over Billionaires« hat sich zum Ziel gesetzt, über den Sommer zehn Millionen Arbeiter:innen im gewerkschaftsfeindlichen Süden der USA zu kontaktieren und eine signifikante Anzahl in der Anti-Austeritäts-Kampagne zu organisieren.

Die Hoffnung auf den praktischen Klassenkampf speist sich aus jüngsten Beispielen erfolgreicher Gegenwehr und Mobilisierung. Zumindest auf der Konferenz war dieser Hoffnung ein nicht unbeträchtlicher Zweckoptimismus beigemischt. Für viele Teilnehmer:innen war sie vor allem ein Ort gegenseitiger Bestärkung. So avancierte »Hope« neben »Strategy« zu einem zentralen Bezugspunkt der Diskussionen, in denen man die eigene Stärke beschwor und an eine grundlegende, zwischenmenschliche Solidarität appellierte. Viel Applaus erntete das Fazit einer Aktiven, die Gewerkschaftsarbeit unter den gegenwärtigen Bedingungen mit »Church Work« verglich, bei der es um zwei Dinge gehe: »Finding faith and saving souls!« (Den Glauben finden und Seelen retten).

Politische Polarisierung in den eigenen Reihen

Der nachvollziehbare Fokus auf den *common ground* des praktischen Klassenkampfs ließ die Auseinandersetzung mit der Rechtsentwicklung in der US-Arbeiterschaft und den US-Gewerkschaften in den Hintergrund treten. Dabei sind gerade hinsichtlich des Trumpismus in den eigenen Reihen viele Fragen offen: Wie fest ist die Bindung verschiedener Klassensegmente an den Trumpismus? Was bedeutet die Integration zunehmend diverser Bevölkerungsgruppen in das autoritäre Projekt für den Aufbau der viel beschworenen *multi-racial working class power*?

Auch die Frage der politischen Interessensvertretung kam auf der Konferenz zu kurz. Hier zeigt sich der Dachverband der US-Gewerkschaften, die AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations), bisher wenig handlungsfähig. Eine Reihe von Mitgliedsgewerkschaften, insbesondere aus dem privaten Sektor, scheinen die Amtszeit Trumps eher still aussitzen zu wollen. Deshalb hat sich parallel zum Dachverband eine »Koalition der Willigen« zusammengefunden, die als »Labor for Democracy Network« konzertiert auf die Politik der Trump Regierung antworten möchte – vertreten sind u.a. die Gewerkschaften UAW (Automobil), SEIU (Dienstleistungen), Unite Here (Gastronomie) und CWA (Kommunikation).

Allerdings fällt es dem Netzwerk schwer, sich auf eine inhaltliche Ausrichtung zwischen liberalem »Rechtsstaat verteidigen!« und linkspopulistischem »Gegen die Milliardäre!« zu einigen. Der unangenehmen Frage, welches Verhältnis die Gewerkschaften zukünftig zur Demokratischen Partei einnehmen wollen, war kein eigener Programmpunkt eingeräumt worden. In den Diskussionen kam sie jedoch wiederholt zur Sprache. Teilnehmer:innen kritisierten ihre Gewerkschaften dafür, sich in Wahlkämpfen immer wieder auf die Logik des kleineren Übels einzulassen und den notwendigen Bruch mit den Demokraten zu scheuen, der ihnen eine glaubwürdigere Politik für die Interessen von Arbeiter:innen erlauben würde.

Diese inhaltlichen Leerstellen der Konferenz können als Ausdruck einer pragmatischen Entpolitisierung von Gewerkschaftsarbeit verstanden werden, die einige Teilnehmer:innen durchaus kritisierten. Die Gewerkschaften hätten sich lange gescheut, eine offene gesellschaftspolitische Debatte zu etablieren, was sie sowohl bei der politischen Vertretung als auch der Aktivierung der Mitglieder lähme.

Mehr politische Debatte – auch diesseits des Atlantiks!

Die pointierten Beiträge von Wissenschaftler:innen unterschiedlicher Disziplinen und Herkunft zeigten, dass auch die Wissenschaft einen Beitrag zu diesen Debatten liefern kann, wenn sie die richtigen Fragen stellt. Besonders hervorzuheben sind die umfassenden, vergleichenden Analysen zur politischen Sozialisation und zu politischen Spannungen in den US-Gewerkschaften, erarbeitet von einem Forschungsteam der Universitäten Columbia und Berkeley. Ebenso aufschlussreich waren historische Studien über die wiederkehrende Rechtsentwicklung unter US-Stahlarbeiter:innen in Zeiten der Deindustrialisierung. Internationale Fallstudien, etwa aus Hong Kong, Südkorea oder Belarus, zeigten zudem, wie komplex das Verhältnis von Gewerkschaften und Demokratie bzw. Demokratisierungsprozessen ist. Sie lieferten wertvolle Impulse, um systematischer über Widersprüche und Ambivalenzen in diesem Verhältnis nachzudenken.[5]

Gerade angesichts der zugespitzten Lage in den USA wurde auf der Konferenz deutlich, wie wichtig der Raum für offene Debatten ist. Dem Besucher aus Deutschland drängte sich unweigerlich der Gedanke auf, dass die Debatten diesseits des Atlantiks auch im Hinblick auf mögliche kommende schwarz-blaue Regierungen im Bund oder den Ländern geführt werden sollten. Der zweitätige Einblick in die US-Dystopie erinnert diesbezüglich an Grundlegendes: Das autoritäre Projekt intensiviert den Klassenkampf von oben, das verschärft das alltägliche Hauen und Stechen und schafft gleichzeitig Anlässe für Solidarisierungen. Teile der Lohnabhängigen werden auf Kosten anderer politisch integriert. Aber auf diese Angriffe kann man sich vorbereiten. Mit praktischem Klassenkampf *und* politischer Debatte.

** Andre Schmidt ist Soziologe und forscht an der Uni Leipzig zu Arbeitswelt und Demokratie.*

Anmerkungen:

1 *Die NEA ist mit knapp drei Millionen Mitgliedern die größte US-Gewerkschaft.*
2 *Katy Tur: New curriculum in Oklahoma schools teaches conspiracy theories about 2020 election, 7. Mai 2025, MSNBC; Maya Yang: Oklahoma high schools to teach 2020 election conspiracy theories as fact, 18. Mai 2025, The Guardian.*
3 *Ben Winslow: Law banning public employee unions from collective bargaining blocked by Lt. Gov., 7. Mai 2025, Fox 13; United Stellworkers: Rapid Response Feedback Report. Utah Governor Signs Bill Banning Public Sector Unions, 21. Februar 2025.*
4 *Siehe express 5/2025; siehe auch Sarah Lazare: The Call Is Out for Mass, Simulataneous Strikes in 4 Years, 14. Oktober 2024, The Nation.*
5 *Aufzeichnungen mancher Panels finden sich hier: slu.cuny.edu/public-engagement/conferences/labor-and-the-crisis-of-democracy-working-class-politics-in-an-age-of-authoritarianism/*

Die Nelken sind verwelkt

Deutliche Niederlage der Linken bei der Parlamentswahl in Portugal – von Heiner Dribbusch*

Zehn Tage nach dem 18. Mai stand endgültig fest, was sich bereits am Wahlabend abgezeichnet hatte: Die bürgerliche Rechte liegt vorn, die Rechtsextremen folgen auf Platz zwei und die Linken erleiden eine weitere Niederlage. Die nach 2022 und 2024 nunmehr dritte vorgezogene Parlamentswahl in Portugal innerhalb von etwas mehr als drei Jahren bestätigte die politische Wende nach rechts.[1]

Ein ernüchterndes Ergebnis

Stärkste Fraktion wurde wie bereits 2024 die Aliança Democrática (AD), ein bürgerlich-rechtes Wahlbündnis unter Führung der konservativ-liberalen Partido Social Democrata (PSD), die mit Luís Montenegro auch den amtierenden Ministerpräsidenten stellte. Nach Vorwürfen, sein Amt und private Wirtschaftsinteressen zu verquicken, hatte er im März dieses Jahres mit dem Ziel vorgezogener Parlamentswahlen die Vertrauensfrage gestellt und verloren. Trotz Zugewinnen blieb die AD aber mit 31,8 Prozent der Stimmen und 91 Mandaten weit von einer Parlamentsmehrheit entfernt, für die es 116 der 230 Abgeordneten gebraucht hätte. Auch mit der bürgerlich-liberalen Iniciativa Liberal (IL), die mit 5,4 Prozent und neun Abgeordneten viertstärkste Kraft wurde, reichte es nicht.

Der eigentliche Sieger der Wahl war die erst 2019 gegründete rechtsextreme Partei Chega! (»Es reicht!«) unter ihrem Vorsitzenden und Wortführer André Ventura. Mit seinen das ganze Spektrum des rechtsextremen Populismus bedienenden Auftritten verschaffte er sich und seiner Partei wachsende Bedeutung. Schon als Chega bei den Wahlen 2019 erstmals einen Sitz gewann, wurde das in der Linken als Warnzeichen wahrgenommen. Zuvor hatte seit 1974 keine rechtsextreme Partei ein Mandat gewinnen können. 7,3 Prozent Zustimmung bei den Wahlen 2022 markierten dann den Durchbruch für Chega. Nur zwei Jahre später sprang die Partei auf 18,1 Prozent. Nun, 14 Monate danach, steht sie bei 22,8 Prozent. Obwohl nach Stimmen ganz knapp »nur« auf dem dritten Platz, wurde sie dank zweier in den beiden Auslandswahlkreisen gewonnener Mandate mit 60 Abgeordneten zweitstärkste Fraktion und Oppositionsführerin.[2] Die bis 2019 bestehende Hoffnung, Portugal widerstehe dem europäischen Trend zum Rechtsextremismus, ist damit endgültig Geschichte. Im lange von den beiden Parteien Partido Socialista (PS) und PSD dominierten portugiesischen Parteiensystem hat sich Chega als dritte Kraft mit eigenen Machtansprüchen etabliert. Dass innerhalb weniger Jahre drei Regierungen vorzeitig scheiterten, half dabei.

Die Sozialistische Partei sackte von 28 auf 22,8 Prozent ab. Sie erhielt zwar noch 4.300 Stimmen mehr als Chega, konnte diesmal jedoch keines der vier Auslandsmandate gewinnen, und ist mit 58 Mandaten nur noch drittstärkste Kraft im Parlament – eine neue und bittere Erfahrung. 2022 hatte die seit 2015 regierende Partei noch mit 41,4 Prozent und 120 Mandaten die absolute Mehrheit geholt. Es folgte eine von inneren Zerwürfnissen und Korruptionsvorwürfen geprägte Regierungszeit, die nach nicht einmal zwei Jahren mit dem Rücktritt von Ministerpräsident António Costa im Dezember 2023 endete. Auf den Einbruch bei den darauffolgenden Wahlen vom März 2024 mit Einbußen von fast 14 Prozentpunkten folgte nun ein weiterer Rückschlag.

Bitter verlief die Wahl auch für die Parteien links der PS. Die von der Partido Comunista Português (PCP) dominierte Wahlkoalition Coligação Democrática Unitária (CDU) erreichte wie bereits 2024 nur schwache drei Prozent und verlor dabei einen ihrer vier Sitze im Parlament. Allein im ländlichen Alentejo, ihrer historischen Hochburg, wo jedoch lediglich sieben Prozent aller Wähler:innen wohnen, kann sie lokal noch vereinzelt zweistellige Ergebnisse erzielen.

Der Bloco de Esquerda (BE), 1999 als Zusammenschluss kleinerer Organisationen aus dem trotzkistischen und ML-Spektrum gegründet und zu einem Sammelbecken der radikalen, urbanen Linken weiterentwickelt, erlebte ein Debakel. Mit 10,2 Prozent holte die Partei 2015 ihr bestes Ergebnis – ein Niveau, das sie mit 9,5 Prozent auch 2019 halten konnte. Ihren darauffolgenden Spagat, zusammen mit der CDU die sozialistische Minderheitsregierung unter Ministerpräsident Costa zu tolerieren, aber Ende 2021 durch die Ablehnung des Haushalts Neuwahlen zu provozieren, konnte sie ihrer Basis nicht vermitteln. Sie stürzte im Januar 2022 auf 4,4 Prozent ab. Konnte der BE dieses dünne Ergebnis 2024 noch behaupten, kam er bei den diesjährigen Wahlen mit nur noch zwei Prozent völlig unter die Räder. Von fünf Mandaten blieb gerade noch eines.

Aufgefangen wurden die Verluste vermutlich zum Teil durch die links-ökologische Partei Livre (»frei«), die von Rui Tavares, einem BE-Dissidenten, 2014 gegründet worden war. Livre hatte 2022 ein erstes Parlamentsmandat gewonnen, sich 2024 auf vier verbessert und nun bei 4,2 Prozent der Stimmen sechs Mandate erzielt – das beste Ergebnis links der PS.

Woher kommen die Stimmen der extremen Rechten?

Daten zur Wählerwanderung gibt es für Portugal nicht. Jedoch lassen sich anhand von Nachwahlbefragungen einzelne Veränderungen im Wahlverhalten je nach Geschlecht, Alter sowie formaler Bildung nachzeichnen.

Ins Auge fällt ein aus Deutschland bekannter *gender vote gap*. Zwar hat Chega seit 2022 in allen gesellschaftlichen Gruppen deutlich zugelegt, doch war bei allen drei Wahlen seither der Zuspruch männlicher Wähler deutlich höher als unter Frauen. Auffallend ist auch, dass Chega vor allem unter Jüngeren Resonanz findet. Bereits 2024 war sie bei Männern unter 35 Jahren die Partei mit dem höchsten Stimmanteil. 2025 gilt dies in allen Altersgruppen bis 55 Jahre. Lediglich bei den über 55-jährigen Wählern, den einzigen, die noch die Nelkenrevolution miterlebt haben können, liegen nach wie vor PS und AD vorn. Bei den Frauen sieht das Bild etwas anders aus. In fast allen Altersgruppen hält die AD die Spitzenposition, bei den 25–34-jährigen Frauen liegt Chega allerdings nahezu gleichauf und bei den unter 35-Jährigen liegt die Partei auch bei den Frauen deutlich vor den Sozialisten. Von den Parteien links der PS erzielt lediglich Livre bei den jüngeren Frauen Zugewinne, während BE und CDU auch hier erfolglos bleiben.

Die Sozialisten haben seit 2022 in allen sozialen Gruppen an Unterstützung verloren. Besonders gilt dies für Wähler:innen mit einem Bildungsabschluss unterhalb der Hochschulberechtigung und bei Frauen, unter denen die PS in allen Altersgruppen deutlich verlor. Bei den 18–24-jährigen Frauen macht ihr inzwischen Livre den dritten Platz streitig. Unter den Männern im Alter zwischen 18 und 24 Jahren wurde die PS nicht nur von der AD und Chega überholt, sondern auch von der liberalen IL.

Der Wahlkampf

Der Wahlkampf verlief laut Fabian Schmiedel, dem Leiter der Friedrich-Ebert-Stiftung in Portugal, unspektakulär.[3] Die Wahlkampfkundgebungen seien eher spärlich besucht gewesen und die zentrale TV-Wahlarena habe deutlich weniger Zuschauer:innen als vor der Wahl 2024 gehabt.

Die Themen Sicherheit und Migration, die vor allem von Chega in den Vordergrund gerückt wurden, spielten im Wahlkampf eine größere Rolle als bei vorangegangenen Wahlen – wobei AD wie auch PS meinten, durch Konzessionen in Richtung Rechtsaußen selbst punkten zu können.

Die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte hat in Portugal, dem europäischen Land mit der höchsten Auswanderungsquote in Europa, in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Dazu trägt ein bewusst liberal gestaltetes Einwanderungsrecht bei. Wer Arbeit hat und in die Sozialversicherung einzahlt, bekommt eine Aufenthaltsgenehmigung und kann nach fünf Jahren die Einbürgerung beantragen. Vor allem in der Landwirtschaft, der Gastronomie und auf dem Bau arbeiten viele Migrant:innen, ohne die die betreffenden Wirtschaftszweige faktisch zusammenbrechen würden. Die durchaus erwünschte Einwanderung wurde jedoch nicht von Investitionen in Wohnungsbau, Gesundheits- und Sozialversorgung und einem angemessenen Angebot an Sprachkursen begleitet.

Zugleich sind die Mieten hoch, es gibt Wohnungsnot und Defizite in der Gesundheitsversorgung sowie bei der Infrastruktur – seit vielen Jahren und unabhängig von der Migration. Ein Treiber der Hauspreise und Mieten ist in Lissabon und gerade in den Küstenstädten des Südens, in denen Chega besonders erfolgreich ist, der rasant gewachsene Tourismus, eine der Säulen der portugiesischen Wirtschaft. Mit Ferienunterkünften und dem Umbau zu Zweitwohnsitzen lässt sich sehr viel mehr Geld verdienen als mit Mietwohnungen. Gezielt umwerben Immobilienagenturen wohlhabende ausländische Kundschaft. Das spüren die Portugies:innen. Zwar hat sich seit 2015 die wirtschaftliche Lage verbessert, die Arbeitslosigkeit verringert und der Mindestlohn wurde am 1. Januar 2025 erhöht auf monatlich 870 Euro. Doch stieg zugleich die landesweite Durchschnittsmiete pro Quadratmeter zwischen 2015 und 2024 von 4,30 auf 15,80 Euro.

Angesichts dessen präsentiert sich Chega, obwohl selbst in Skandale verwickelt, als vermeintlich saubere Alternative zu einem unfähigen und korrupten Establishment, und verkoppelt die genannten Probleme mit der Migration. Wie die Wahlergebnisse zeigen, mit Erfolg. Der Chega-Vorsitzende Ventura ist omnipräsent. Er wurde häufiger interviewt als der amtierende Regierungschef und zum Darling der Medien, sorgt sein provokantes Auftreten doch für Klicks und Aufmerksamkeit. Chega ist zudem sehr erfolgreich auf Social Media unterwegs.

Es sei, so der Bloco de Esquerda in seiner Wahlanalyse, Chega gelungen, die Migration als Erklärung für alle Schwierigkeiten im Leben der Menschen darzustellen.[4] Dass dies »vor allem durch die Manipulation der Massen über die sozialen Medien« gelang, wie der BE feststellt, erscheint aber etwas zu kurz gegriffen. Es fehlt eine überzeugende Erklärung, warum sich der Stimmenanteil des BE halbierte, obwohl seine zentralen Wahlkampfthemen wie die Mietpreisbremse und die Rechte von Schichtarbeiter:innen gut angekommen seien. Eine Antwort auf diese Frage würde wohl mehr dazu beitragen, den Erfolg der extremen Rechten zu verstehen als das Geraune über Social Media.

Wackelt die Brandmauer?

Rechnerisch verfügen die AD und Chega über eine komfortable Mehrheit, aber noch hält die portugiesische ›Brandmauer‹. Bisher schließen PS und PSD kategorisch jede Regierungsbeteiligung von Chega aus. Faktisch bleibt damit, ähnlich wie in Deutschland, entweder die Option einer, bisher schwer vorstellbaren, großen Koalition – oder die Minderheitsregierung der PSD wird fortgeführt, wiederum toleriert von der PS. Allerdings gibt es bereits einzelne Stimmen im konservativen Lager, die darüber nachdenken, ob eine unausgesprochene Tolerierung durch Chega denkbar wäre. Chega selbst drängt es nicht in die Regierung. Die Partei sieht sich im Aufwind und interpretiert das Wahlergebnis als Zeichen dafür, dass es nach 50 Jahren endlich an der Zeit sei, die Nelkenrevolution abzuwickeln.

** Heiner Dribbusch ist unter anderem Autor des 2023 erschienenen Buchs »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen«. Das Buch ist nach wie vor als Abo-Prämie bei uns erhältlich.*

Anmerkungen:

1 *Zur Wahl aufgerufen waren 10,9 Millionen Wahlberechtigte, darunter 1,8 Millionen mit Wohnsitz außerhalb Portugals. Die Wahlbeteiligung lag mit 58,2 Prozent etwas niedriger als 2024, wobei in Portugal selbst rund 64 Prozent, von den im Ausland lebenden Wahlberechtigten aber nur 22 Prozent ihre Stimme abgaben.*

2 *Das Parlament umfasst derzeit 230 Sitze. Gewählt wird in 18 unterschiedlich großen regionalen Wahlbezirken in Kontinental-Portugal sowie auf Madeira und den Azoren. In Lissabon sind 48 Mandate zu vergeben, in Porto 40, in 13 Wahlbezirken aber weniger als 10. Darüber hinaus werden 4 Mandate von den im Ausland lebenden Wahlberechtigten vergeben, wofür zwei eigene Wahlkreise mit je 2 Mandaten gebildet wurden. Gewählt werden Listen der Parteien in den jeweiligen Wahlbezirken. Die Mandate werden nicht nach dem nationalen Wahlergebnis vergeben, sondern nach dem Stimmanteil im jeweiligen regionalen Wahlbezirk auf die dort erhältlichen Mandate verteilt.*

3 *Fabian Schmiedel: Brandmauer unter Druck, 20. Mai 2025, IPG.*

4 *Resolução da Mesa Nacional do Bloco de Esquerda. Sobre os resultados das eleições legislativas de 18 de maio, 24. Mai 2025.*

Europa-Express, Folge 11

Desaster vorerst abgewendet

Roland Erne* zur Präsidentschaftswahl in Rumänien

Mitte Mai hätten die Rechtsextremen fast die rumänische Präsidentschaftswahl gewonnen: Im ersten regulären Wahlgang am 4. Mai erzielte George Simion mit 41 Prozent der Stimmen ein Rekordergebnis. Zum Vergleich: Im annullierten Wahlgang vom November 2024 erhielten die Ultranationalisten Călin Georgescu (23 Prozent) und Simion (14 Prozent) zusammen weniger Stimmen.

Rechtsextremer TikTok-Star

Das rumänische Verfassungsgericht ordnete die Wahlwiederholung an, da Georgescu die Herkunft seiner Wahlkampfmittel verheimlicht und von groben Manipulationen aus dem Ausland mittels Social Media profitiert hatte. Vor dem Wahlkampf hatte Georgescu nur 100 Follower auf TikTok. Im Wahlkampf wurde er dank Manipulationen plötzlich die neuntbekannteste Person auf der Plattform weltweit, mit sagenhaften 150 Millionen Klicks. Das Gericht schloss Georgescu auch von der Wiederholungswahl aus – trotz lautstarken Protesten von X- und Tesla-Boss Elon Musk, US-Vizepräsident JD Vance sowie, etwas weniger lautstark, seinen Unterstützern in Moskau.

Georgescu musste zugeben, dass er die Wahlbehörde angelogen hatte mit der Behauptung, keinen einzigen rumänischen Leu für seinen letzten Wahlkampf ausgegeben zu haben. Außerdem läuft derzeit ein Strafverfahren gegen ihn wegen mutmaßlicher Beteiligung an einem Plan, die verfassungsmäßige Ordnung Rumäniens mit Hilfe faschistischer Gruppen umstürzen zu wollen. Bei seiner gerichtlichen Vernehmung wies Georgescu die Vorwürfe von sich, was ihn aber nicht daran hinderte, gleich nach der Vernehmung seine Unterstützer mit dem Hitlergruß zu empfangen.[1]

Schicksalswahl

Da das Verfassungsgericht Georgescu von der Wiederholungswahl ausschloss, trat das rechtsextreme Lager geeint mit George Simion an. In der Stichwahl am 18. Mai traf Simion dann auf Nicuşor Dan, der sich knapp gegen den gemeinsamen Kandidaten der regierenden großen Koalition aus Sozialdemokraten (PSD) und der CDU-Schwesterpartei PNL durchsetzen konnte. Dan war zuvor Gründer der neoliberalen Protestpartei USR und Bürgermeister der Hauptstadt Bukarest. Durch Unterstützung von Arbeiter:innen hat er sich bisher nicht hervorgetan. Dan gilt als Verfechter einer meritokratischen Leistungsgesellschaft. Darin sollen Gewerkschaften und sozialdemokratische Parteien keine zentrale Rolle spielen, da diese sozialpolitischen Klientelismus statt individueller Leistung fördern würden.

Viele Rumän:innen leben in armen Randregionen und müssen sich ihren Lebensunterhalt in der informellen Subsistenzwirtschaft, als Arbeiter:innen für Zulieferer westlicher Konzerne oder als mobile Beschäftigte in Westeuropa verdienen.[2] Obwohl etwa 4 Millionen der knapp 19 Millionen Rumän:innen regelmäßig im Ausland arbeiten, führte der daraus folgende Arbeitskräftemangel nicht zu substantiellen Lohnerhöhungen in Rumänien. Nach 2011 deregulierte die damalige Rechtsregierung – im Rahmen des EU-IWF-Bailout-Programmes – das individuelle und kollektive Arbeitsrecht und senkte die Löhne drastisch.[3] Daraufhin gewannen Sozialdemokraten im Bündnis mit der bürgerlichen PNL mehrere Parlamentswahlen. Ab 2013 erhöhte dieses Bündnis den rumänischen Mindestlohn in mehreren Schritten deutlich. Dabei entlastete die Koalition jedoch auch die Arbeitgeber, die seit 2018 von der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, zulasten der Beschäftigten. Erst nachdem die EU die Mindestlohnrichtline verabschiedete, konnte sich die große Koalition im Dezember 2022 auf eine Revision des Arbeitsrechts einigen, welche Gewerkschaftsrechte und die rechtliche Grundlage für Flächentarifverträge – die 2011 abgeschafft wurden – wieder herstellte.[4]

Trotz des hohen Anteils an Armutsbevölkerung qualifizierte sich Dan für die Stichwahl. In der Diaspora stimmten die meisten entweder für den rechtsextremen Simion oder für den neoliberalen Proeuropäer Dan. Beide schafften es in die Stichwahl, nicht aber der Kandidat der großen Koalition Crin Antonescu. Daraufhin trat der Ministerpräsident der sozialdemokratischen PSD Marcel Ciolacu zurück – für die Präsidentschaft blieb nur die Wahl zwischen einem neoliberalen und einem nationalistischen Weg. Im Gegensatz zu den Rechtsextremisten in den USA und Westeuropa polemisierte Simion dabei nicht gegen Immigranten und Roma, sondern gegen die korrupten, nationalen und internationalen Eliten, die das rumänische Volk ausplündern würden.[5]

Der rechtsextreme Simion fühlte sich so sicher, dass er schon vor dem zweiten Wahlgang zugab: Sein Versprechen, zigtausende Sozialwohnungen zu bauen, war schlicht ein Wahlkampf-Gag. Dafür würden bald tausende Beschäftigte im öffentlichen Dienst ihre Stellen verlieren, wie dies Trump gerade vorexerziere. Simions antisoziale Offenbarungen blieben nicht folgenlos. Sie erlaubten es dem neoliberalen Kandidaten Dan, sich als Fürsprecher eines »europäischen Sozialmodells« zu profilieren, nämlich in einem Streitgespräch mit Simion auf dem Kongress des Gewerkschaftsbundes BNS, das von mehreren TV-Sendern live übertragen wurde. Nachdem Dan zum Präsidenten gewählt worden war, schien der Bildung einer neuen proeuropäischen Regierung, bestehend aus Sozialdemokraten, PNL, USR und den nationalen Minderheiten nichts mehr im Wege zu stehen.

Spardiktat

Doch am 5. Juni verlangte der EU-Deregulierungskommissar Valdis Dombrovskis (siehe *express* 5/2025, S. 13) von Rumänien erneut drastische Sparmaßnahmen. Die neue Regierung muss bis Ende Juni der EU-Kommission ein radikales Sparpaket vorlegen, um zu verhindern, dass Rumänien bald mit dem Entzug aller EU-Mittel bestraft wird, gemäß den im letzten Jahr revidierten Regeln des Stabilitäts- und Wachstumspaktes der EU.[6]

Um diese Katastrophe abzuwenden, fragten die Behörden auch den Internationalen Währungsfonds (IWF) nach Lösungsvorschlägen. Obwohl der IWF kaum ein Anwalt sozialer Politik ist, schlug er vor, den einheitlichen Einkommensteuersatz von 10 Prozent durch zwei neue progressive Sätze von 15 Prozent und 25 Prozent zu ersetzen. Alle müssten künftig höhere Einkommensteuern zahlen, die Reichen jedoch proportional mehr.

Ob es dazu kommt, ist fraglich, da die PNL und die Neoliberalen eine Rückkehr zu einem progressionsorientierten Steuersystem bislang stets ablehnten, trotz Bekenntnissen zum »europäischen Sozialmodell«. Es droht deshalb ein Comeback der Austeritätspolitik, das den Aufstieg der Rechtsextremen weiter befördern wird. Um dies zu verhindern, protestierte *Cartel Alfa*, ein anderer rumänischer Gewerkschaftsbund, am 12. Juni vor dem Präsidentenpalast. Rumänien stecke in einer schweren sozialen und wirtschaftlichen Krise, meint der Gewerkschaftsbund. Grund für das Haushaltsdefizit seien ein ineffizientes Steuersystem und schwache Einnahmen. Deshalb brauche es eine gerechte Steuerreform.[7]

* *Roland Erne war Chemielaborant und Gewerkschaftssekretär in Lausanne und Zürich. Seit 2003 ist er Hochschullehrer für Europäische Arbeitsbeziehungen am University College Dublin.*

Anmerkungen:

1 *Edmond Jäger: Rumänien. Mit TikTok zur Wahlmanipulation, Blätter für deutsche und internationale Politik, März 2025; Nicholas Casey: Why the MAGA Right Became Obsessed With the Romanian Election, 10. Juni 2025, New York Times.*

2 *Sabina Stan, Roland Erne: Explaining Romanian labor migration. From development gaps to development trajectories, Labor History, Nr. 55 (1), 2014, S. 21-46.*

3 *Stan, Sabina, Roland Erne. Is migration from Central and Eastern Europe an opportunity for trade unions to demand higher wages? Evidence from the Romanian health sector. European Journal of Industrial Relations Nr. 22 (2), 2016. S. 167-183.*

4 *Roland Erne, Sabina Stan, Darragh Golden, Imre Szabó, Vincenzo Maccarrone: Politicising Commodification. European Governance and Labour Politics from the Financial Crisis to the Covid Emergency, 2024, Cambridge University Press.*

5 *Jon Henley, Andrei Popoviciu. Between a mathematician and a Trump-loving hooligan': Romania's stark presidential choice, 17 May, The Guardian*

6 *Roland Erne, Sabina Stan, Darragh Golden, Imre Szabó, Vincenzo Maccarrone: Politicising Commodification. European Governance and Labour Politics from the Financial Crisis to the Covid Emergency, 2024, Cambridge University Press.*

7 *Gewerkschaft will Demo vor Präsidentensitz, 11. Juni 2025, Allgemeine Deutsche Zeitung für Rumänien.*

Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung

Vierteljahreszeitschrift 36. JG
Nr. 142, Juni 2025, 224 Seiten

Kriegstüchtigkeit „Whatever it takes"

Goldberg/Leisewitz/Reusch – ***Koalitionsvertrag: Militarisierung und autoritärer Staatsumbau*** / Reusch – ***Kriegstüchtig statt friedensfähig*** / Wohlfahrt – ***Aktuelle Kriegsliteratur*** / Kirsch – ***„Autos zu Rüstung"*** / Kornfeld – ***Werden Panzer und Kanonen zum Wirtschaftsmotor?*** / Huffschmid – ***Kapitalismus und Rüstung***

Krise der Automobilindustrie

Kurtzke – ***Versagen von Markt und Staat*** / Krull – ***Autoindustrie - eine soziale und ökologische Katastrophe*** / Michaelis/Rehfeldt/Sittel/Stangl – ***Beschäftigte von Automobilzulieferern in Ostdeutschland in der Transformation***

Marx-Engels-Forschung: Schwarz – ***Klaus Müllers Buch über Marxistische Wirtschaftstheorie***

Und: Hautsch – ***Medien vom Roboter*** / Schadt – ***Digitalisierung in Indien*** / Schuhler – ***Deutschlands Abstieg im globalen Kapitalismus*** / Adler – ***Wie geht linke Migrationspolitik?***

Sowie: Kommentare; Zuschriften; Zeitschriftenschau; Berichte; Buchbesprechungen

Z Einzelpreis: 10,- Euro (zzgl.Versand) im Abo: 38,00 Euro; Auslandsabo 46,- Euro (4 Hefte/ Jahr incl. Vers.) Studenten-Abo: Inland 30,00 u. Ausland 38,- Euro. Bezug über E-mail, Buchhandel (ISSN 0940 0648) oder direkt: Z-Vertrieb: Postfach 700 346, 60553 Frankfurt am Main, Tel./ Fax 069 / 5305 4406

ARBEIT – BEWEGUNG – GESCHICHTE

widmet sich der Geschichte von Arbeit und Arbeiterbewegungen von der Global Labour History bis hin zur Regional- und Alltagsgeschichte, vom Frühsozialismus bis zur Neuen Linken. Soziale Bewegungen, Arbeiterparteien und Gewerkschaften sind ebenso Thema wie (proletarische) Frauenbewegung und die Geschichte des Staatssozialismus.

Ein umfangreicher Rezensionsteil sowie Tagungsberichte runden jedes Heft ab.

ARBEIT – BEWEGUNG – GESCHICHTE erscheint dreimal jährlich (Januar, Mai und September) im Metropol Verlag Berlin. ISSN: 2366-2387 • Einzelheft: 14 € zzgl. Porto • Jahresabonnement (3 Hefte): 39 € (Ausland 49 €) einschl. Porto • Bestellungen an den Metropol Verlag: veitl@metropol-verlag.de • www.metropol-verlag.de

www.arbeit-bewegung-geschichte.de

Ⓜ METROPOL

Dringliches

Gewerkschaften in Zeiten rechter Politik

Trotz des demokratischen Selbstverständnisses und Engagements der Gewerkschaften wählen ihre Mitglieder überproportional häufig rechte Parteien. Welche Motive gibt es dafür? Und welche Möglichkeiten haben Gewerkschaften, gegen rechte politische Akteur:innen aktiv zu werden? Diese und weitere Fragen diskutieren Sascha Schmidt (Leiter der Abteilung extreme Rechte / Diskriminierung des DGB Hessen-Thüringen) und Jan Rottenbach (Verein zur Bewahrung der Demokratie / IG Metall Bezirk Mitte).
Um Anmeldung wird gebeten unter: kontakt@kooperationsstelle-frankfurt-rhein-main.de
Termin: *30. Juni, 18 Uhr*
Ort: *DGB-Haus, Frankfurt am Main*

Politische Arbeit im Betrieb – Rechtliche Möglichkeiten ausschöpfen

Du bist im Betrieb aktiv oder willst es werden und fragst Dich, was rechtlich eigentlich geht? Wie lässt sich der eigene Handlungsspielraum im Betrieb erweitern – ohne in rechtliche Fallen zu tappen? Gemeinsam mit Rechtsanwalt Daniel Weidmann wollen wir (Netzwerk Arbeitskämpfe Hamburg) unsere Fragen klären und unser Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Betriebsgruppenarbeit stärken, um selbstsicher im Betrieb agieren zu können. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die Beratung, Vertretung und Schulung von Betriebsräten in kollektivrechtlichen Fragen.
Termin: *1. Juli, 19 Uhr*
Ort: *Centro Sociale, Hamburg*

Angst, Apathie und Aufbruch bei Amazon in Japan

Ein Gespräch mit dem Gewerkschaftsaktivisten Mac Urata – von Hans-Christian Stephan*

Mac Urata ist Gewerkschaftsaktivist, Journalist und Forscher aus Tokio. Er engagiert sich in der japanischen Version der internationalen »Make-Amazon-Pay«-Kampagne. Make Amazon Pay ist ein globales Netzwerk, das Aktivist:innen, die aus verschiedenen Richtungen – Gewerkschaft, Klimabewegung, Steuergerechtigkeit – gegen Amazon aktiv sind, zusammenbringt. Am »Black Friday«, Amazons globalem Rabatttag Ende November, organisiert das Netzwerk Proteste auf der ganzen Welt.[1] Mac sieht seine Aufgabe in der japanischen Amazon-Bewegung vor allem darin, die Kolleg:innen in Japan mit Informationen über die Kämpfe der Amazon-Arbeiter:innen in aller Welt zu versorgen. Hans-Christian Stephan sprach mit ihm im Zuge des Treffens der Amazon Workers International (AWI) in Leipzig im April 2025.

Hans-Christian Stephan: *In Deutschland ist Amazon mit Abstand der größte Onlinehändler. »Bei Amazon bestellen« ist zu einem Synonym für »im Internet bestellen« geworden. Wie ist die Marktposition Amazons in Japan?*

Mac Urata: Amazon ist in Japan die Nummer zwei im Onlinehandel. Die Nummer eins ist das heimische Unternehmen Rakuten. Allerdings ist Amazon nicht nur ein Onlinehändler. Die japanischen Konkurrenten bieten nichts Vergleichbares zu AWS [Amazon Web Services, Amazons Cloudservice-Sparte, *Anm. H. C. S.*] an. Hier erhält Amazon sogar Regierungsaufträge. Der Onlinehandel erfreut sich in Japan immer größerer Beliebtheit, da er für die Verbraucher:innen sehr bequem ist. Vor allem, wenn es billiger ist als in den Geschäften auf der Straße, kaufen die Leute lieber im Internet ein. Andererseits glaube ich nicht, dass viele wissen, dass Amazon massiv Steuern hinterzieht. Nur weil Amazon seine Steuern in vielen Ländern nicht korrekt abführt, kann es so niedrige Preise anbieten.

H. C. S.: *Was ist in Japan bei Amazon gewerkschaftlich bisher gelaufen?*

M. U.: Es gibt derzeit zwei Gewerkschaftsinitiativen bei Amazon Japan. Die eine betrifft die Büroarbeiter:innen in der nationalen Hauptverwaltung Amazons in Tokio. Dort wendet Amazon den PIP (Performance Improvement Plan) an.[2] Jedes Jahr entlässt Amazon die Arbeiter:innen mit den niedrigsten Leistungswerten. Das ist selbstverständlich vollkommen ungerecht! Deshalb haben sich die Büroarbeiter:innen in der Hauptverwaltung zusammengetan und eine Gewerkschaft gegründet. Die Gewerkschaft hat zwar eine stabile Mitgliederzahl erreicht, konnte aber bisher keinen Tarifvertrag abschließen. Allerdings konnte sie bessere Abfindungen für die entlassenen Kolleg:innen durchsetzen.

Andere Gewerkschaftsaktivitäten fanden im Bereich der »letzten Meile« statt, also der Lieferung der Pakete an die Endkund:innen. Die Fahrer:innen sind als Soloselbstständige bei Amazons Subunternehmen angestellt. Sie bekommen einen bestimmten Satz für jede Schicht. Wie in anderen Ländern nutzt Amazon in Japan die App »Rabbit« für die Kontrolle der Fahrer:innen. 2022 wurde der Algorithmus so verändert, dass sich die Anzahl der auszuliefernden Pakete pro Schicht plötzlich verdoppelte. Vor der Änderung des Algorithmus lieferten die Arbeiter:innen 100 Pakete in einer Schicht aus. Jetzt waren es 200. Aber ihr Lohn blieb derselbe. Einige Fahrer:innen aus Yokosuka, das im Ballungsraum Tokio liegt, taten sich zusammen, weil sie das nicht akzeptieren wollten. Sie wandten sich an eine Anwaltskanzlei in Tokio, die dafür bekannt ist, Arbeiter:innen zu unterstützen. Die Anwälte empfahlen ihnen, eine Gewerkschaft im Betrieb aufzubauen. Sie stellten den Kontakt zu einer »Community Union« mit dem Namen »Tokyo Union« her.

Die Büroarbeiter:innen und die Fahrer:innen sind zwar Mitglieder zweier unterschiedlicher Community Unions, die aber demselben Dachverband, Zenkoku Union, angehören. Wir glauben, dass es eine große Gewerkschaft für alle Amazon-Arbeiter:innen in Japan geben sollte. Mal sehen, ob es dazu kommen wird.

H. C. S.: *Kannst Du noch mehr zu dem Konzept der Community Union sagen?*

M. U.: Normalerweise organisieren japanische Gewerkschaften auf der Ebene des Betriebs. Alle großen japanischen Technologieunternehmen oder Autobauer haben Betriebsgewerkschaften. Die Community Unions organisieren die Arbeiter:innen aber in ihren Wohnorten. Sie unterstützen auch einzelne Arbeiter:innen bei ihren Problemen und Arbeiter:innen mit verschiedenen Arbeitsvertragsmodellen, unter anderem Soloselbstständige im Bereich der letzten Meile. Das ist ziemlich einzigartig in Japan.[3]

H. C. S.: *Wie ging es für die Fahrer:innen aus Yokosuka weiter, nachdem sie Kontakt mit der Gewerkschaft aufgenommen hatten?*

M. U.: Sie beratschlagten sich zunächst mit Gewerkschaftshauptamtlichen und gründeten dann eine Gewerkschaft mit etwa 30 Fahrer:innen. Um größer zu werden, richtete die Tokyo Union eine Hotline für Fahrer:innen bei Amazon ein, unter der sie eine kostenlose Rechtsberatung durch einen Anwalt erhalten können. Durch die Hotline-Kampagne, über die auch die Medien berichteten, nahm die Gewerkschaft Kontakt mit Fahrer:innen in anderen Teilen des Landes auf. In Nagasaki gründeten Fahrer:innen in der Folge eine weitere Gewerkschaft. Dort wechselte allerdings mittlerweile der Subunternehmer, und den gewerkschaftlich organisierten Fahrer:innen wurde kein Arbeitsplatz beim neuen Auftragnehmer angeboten. Das bedeutete das Aus für diese Gewerkschaftsinitiative.

H. C. S.: *Das ist krass, aber Amazon geht oft mit harten Bandagen gegen Gewerkschaften vor. Kannst Du noch mehr über Gewerkschaftsarbeit unter diesen Bedingungen berichten?*

M. U.: Zum einen versuchen wir, stetig die Mitgliederzahl zu erhöhen. Die Leute in Yokosuka organisieren Events wie offene Grillpartys, um neue Kolleg:innen zu erreichen. Sobald jemand neu beim Subunternehmen anfängt, versuchen die Gewerkschaftsaktiven, schnellstmöglich ein Gespräch über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft mit ihm zu führen.

Die Gewerkschaft will einen Tarifvertrag, aber sowohl Amazon als auch die Subunternehmen argumentieren, dass die Fahrer:innen eigenständige Unternehmer:innen sind und daher keine Tarifverhandlungen führen können. Gleichzeitig kann das Subunternehmen die Gewerkschaft nicht mehr ignorieren. Immer wieder kommt es zu Gesprächen zwischen dem Management und der Gewerkschaft über Probleme am Arbeitsplatz.

Es muss aber noch erwähnt werden, dass einige Gerichtsprozesse gegen Amazon und das Subunternehmen laufen. In einem Gerichtsverfahren geht es um zwei Fahrer, die von einem Subunternehmer wegen »unerlaubten Betretens« entlassen wurden. Das Gleiche passierte zweimal an verschiedenen Orten. Beim Ausliefern von Paketen betraten die Fahrer:innen versehentlich ein Privatgrundstück, woraufhin sich Bewohner:innen beim Subunternehmen beschwerten und die Fahrer:innen entlassen wurden. Wir sind überzeugt, dass es sich um eine Vergeltungsmaßnahme gegen gewerkschaftlich organisierte Arbeiter:innen handelt.

Dann laufen mehrere Verfahren, bei denen es darum geht, dass Amazon und der Subunternehmer den Arbeiter:innen Leistungen verweigern, weil sie fälschlicherweise wie Selbstständige behandelt werden. Die Anwälte der Gewerkschaft argumentieren, dass den Fahrer:innen Überstundenzuschläge zustehen. Außerdem gewannen wir zwei Prozesse, in denen es um Entschädigungen für Arbeitsunfälle ging. In Japan erhält man diese Entschädigung nur, wenn man einen Normalarbeitsvertrag hat. Es gibt auf der letzen Meile viele Arbeitsunfälle, weil die Fahrer:innen immer in Eile sind.

H. C. S.: *Wir haben jetzt quasi über die institutionellen Machtressourcen der Gewerkschaft gesprochen. Das mächtigste Machtmittel von Gewerkschaften ist allerdings der Streik. Wie wir auf dem AWI-Treffen gehört haben, sind die Möglichkeiten zu streiken sehr unterschiedlich in den jeweiligen Ländern. Während in Deutschland die Gewerkschaften relativ einfach zum Streik aufrufen können, gibt es in Polen, den USA oder Kanada hohe Hürden. Wie ist die Lage in Japan?*

M. U.: In Japan haben Arbeiter:innen grundsätzlich das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und an Streiks teilzunehmen. Nur Gewerkschaften können zu Streiks aufrufen. Im Privatsektor müssen die Arbeiter:innen in den »essenziellen Bereichen« die Arbeitgeber allerdings innerhalb einer bestimmten Frist informieren. Zuvor muss in einer Abstimmung die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder in einem Betrieb für den Streik stimmen. Den Kolleg:innen im öffentlichen Sektor wird das Streikrecht verweigert. Die ILO [International Labour Organization, *Anm. d. Red.*] fordert die japanische Regierung immer wieder auf, das zu korrigieren.

Die Amazon-Fahrer:innen sind, wie gesagt, Soloselbstständige. Für sie gilt das Streikrecht nicht. Theoretisch steht es den Fahrer:innen jedoch jederzeit frei, kollektiv zu beschließen,

Amazon in Indien: Zeugnisse der Beschäftigten

»Als ich morgens in die Firma kam, standen alle *packer* auf dem Sammelplatz. Der Manager teilte allen das Ziel mit, und danach begannen sie mit ihrer Arbeit. Wegen Diwali (einem indischen Feiertag im Oktober/November mit hohem Umsatz) standen alle Beschäftigten unter großem Druck. Ganz gleich, wie viel Arbeit man im Unternehmen leistet, ihre Ziele können in der Regel nicht erreicht werden, und sie hören niemals auf. Der PS [Beschäftigte mit Wartungs- und Überwachungsaufgaben, *Anm. d. express*] begann, die Geschwindigkeit der packer zu überprüfen. Arbeiter:innen, die die gesetzten Ziele nicht erreichten, wurden einzeln aufgestellt. Dann wurden sie aufgefordert, nach Hause zu gehen. Einige der Frauen gingen in den Waschraum. Ich ging auch zu ihnen in den Waschraum. Als ich dort ankam, sah ich, dass sie alle weinten. Als es mir gelang, mit ihnen zu sprechen, erklärten sie, dass sie von weit her gekommen waren, um hier zu arbeiten. Der Lohn beträgt 10.000 Rupien [ca. 100 Euro, *Anm. d. express*], es gibt keine Anstellung im Unternehmen, nur befristete Verträge über Subunternehmer. Wenn es heute ein Vorstellungsgespräch gibt, kommt der Anruf zwei Wochen oder einen Monat später, und es herrscht Druck im Unternehmen. Sie arbeiten zehn Stunden lang unter erschöpfenden Bedingungen, stehen den ganzen Tag, dürfen sich nicht setzen. Das haben mir die Kolleginnen erzählt und gesagt, dass es hier wie in einem Gefängnis zugeht: Sie sind im Lager eingesperrt, aber gleichzeitig können sie jederzeit vom Unternehmen gefeuert werden. Sie sagen uns, wir sollen entweder hart arbeiten oder kündigen. Wir können also nicht wirklich Themen ansprechen, die mit der Arbeit zu tun haben. Die Entscheidungen werden unabhängig von den Arbeiter:innen getroffen, und wir sind vom Wohlwollen der Vorgesetzten und des Managements abhängig, denn sie können dich von einem Tag auf den anderen entlassen.«

Das erzählt Ankita, die im DEL4 arbeitet, einem Amazon-Lagerhaus in Gurugram, Indien. Sie und einige ihrer Kolleg:innen berichten von den Härten ihres Arbeitsalltags bei Amazon in der Broschüre »Breaking the Silence! Testimonies of Amazon Warehouse Workers in India«. Herausgegeben wurde sie von der »Amazon India Workers Union« (AIWU). Die gesammelten Berichte sind nicht nur ein Zeugnis dafür, dass der weltweite Erfolg von Amazon auf dem Leid von Arbeiter:innen aufbaut, sie sind auch ein Aufruf, die Organisierung der Arbeiter:innen und Kampagnen wie »Make Amazon Pay« zu unterstützen.

Die Broschüre steht zum kostenlosen Download bereit unter: www.transnational-strike.info/2025/05/03/breaking-the-silence-testimonies-of-amazon-warehouse-workers-in-india/ *Red. express*

an einem bestimmten Tag nicht auf der Arbeit zu erscheinen, weil sie Kleinstunternehmer:innen und keine Normalbeschäftigten sind. Das wäre mit einem Sick-Leave-Strike (Streik durch Krankschreibung, *Anm. H. C. S.*) vergleichbar. Bisher haben die Gewerkschaft und die Fahrer:innen aber darauf verzichtet, weil die Folgen nicht absehbar sind. Die Subunternehmen könnten Vergeltung üben und die Fahrer:innen einfach nicht mehr beauftragen.

H. C. S.: *Bei der Make-Amazon-Pay-Kampagne geht es auch um gesellschaftliche Macht. Wie reagiert die japanische Öffentlichkeit auf den Konflikt bei Amazon?*

M. U.: Die Gewerkschaftsgründung war ein großes Thema in der Presse. Einige Mainstream-Medien berichteten über die Fahrer:innen in Yokosuka. Das öffentliche Bewusstsein über die Ausbeutung der Fahrer:innen ist jedoch gering. Das ist der Grund, warum wir einen Dokumentarfilm produziert haben. Wir wollten das öffentliche Bewusstsein für die Arbeitsbedingungen der Fahrer:innen schärfen. Wir sagen: »Sie befinden sich in einer komfortablen Situation, denn Ihre Bestellung kommt noch am selben Tag bei Ihnen an. Aber wie viel wissen Sie über die Probleme der Fahrer:innen, die für Ihre Lieferung zuständig sind?«[4]

H. C. S.: *Kannst Du mehr von Black-Friday-Aktionen in Tokio berichten?*

M. U.: In den letzten drei Jahren haben wir am Black Friday Amazons Hauptsitz in Tokio mit einer Delegation aus Gewerkschafter:innen, Anwält:innen und Vertreter:innen von NGOs besucht, um unsere Forderung vorzubringen, dass Amazon mit der Gewerkschaft Tarifverhandlungen führen muss. Natürlich hat die Geschäftsleitung derartige Schreiben von uns nicht akzeptiert. Wir gingen direkt zum Empfang, aber man ließ uns nicht rein. Also hielten wir eine lautstarke Kundgebung für dreißig Minuten in der Eingangshalle ab, um sicherzustellen, dass Amazon unsere Forderungen hört. Fridays For Future (FFF) Japan ging am selben Tag aber zu einer anderen Uhrzeit zum Hauptsitz und reichte ebenfalls seine Forderungen ein. Amazon hat sich auch nicht mit den FFF-Aktivist:innen getroffen.

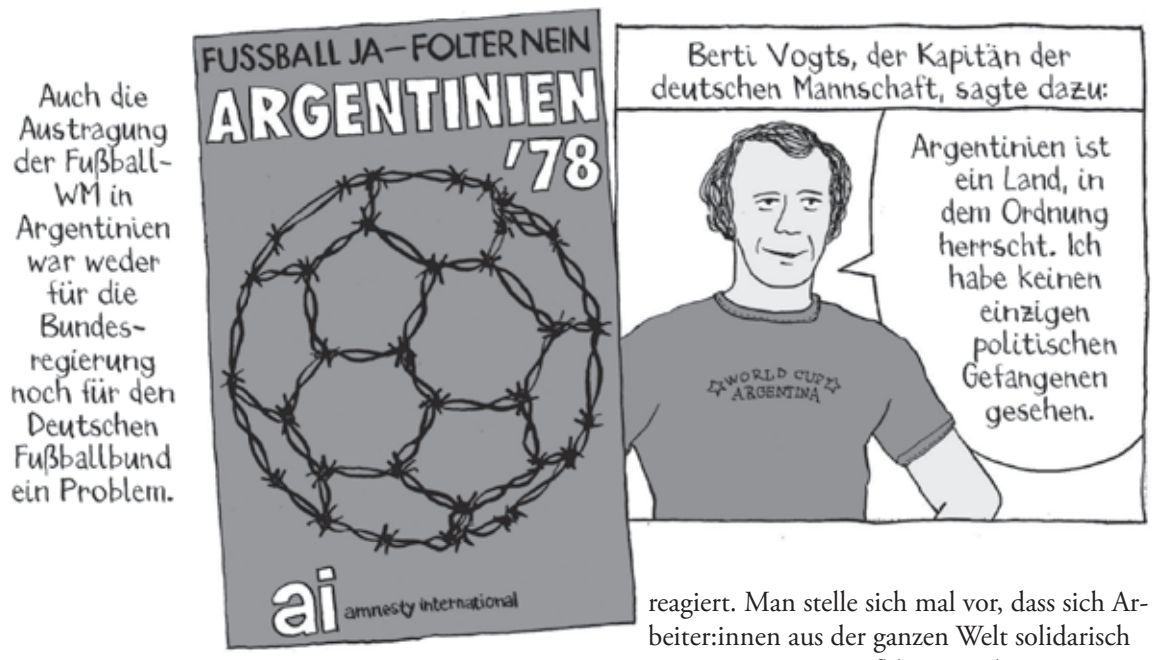
H. C. S.: *Die meisten Teilnehmer:innen des AWI-Treffens arbeiten in den großen Amazon-Warenlagern, die man Fulfillment Center nennt. In Deutschland stehen diese im Mittelpunkt der Gewerkschaftsstrategie. Kannst Du uns über die Situation der Warenlagerarbeiter:innen in Japan berichten? Was sind Hindernisse für ihre Organisierung?*

M. U.: Wir haben bereits Kontakte in den Fulfillment Centern, suchen aber immer noch nach Leuten, die dort organisieren können. Unsere Kontakte berichten, dass die Arbeiter:innen in der Regel Verträge über wenige Monate haben. Das hat Auswirkungen auf die Einstellung der Arbeiter:innen zu Gewerkschaften. Warum solltest du dich über deine Arbeitsbedingungen beschweren, wenn du nicht lange da bist? Mit einer Beschwerde riskierst du, vor Vertragsende entlassen zu werden. Das lohnt sich nicht. Ich glaube, unter den Arbeiter:innen hat sich sowohl Angst als auch ein starkes Gefühl der Apathie breitgemacht.

Es gibt auch noch einen anderen Aspekt. Die Arbeitsbedingungen in Japan sind nicht so hart, wie man es aus anderen Ländern hört. Es scheint, dass es beispielsweise im Vereinigten Königreich viel mehr Unfälle am Arbeitsplatz gibt. Ein Grund dafür könnte sein, dass mit Abstand die meisten Arbeiter:innen japanische Staatsbürger:innen sind, da Japan sehr restriktive Einwanderungsgesetze hat. Mit anderen Worten: Amazon kann nicht auf Migrant:innen als Wegwerfartikel zurückgreifen wie in anderen Ländern.

H. C. S.: *In Deutschland arbeiten fast nur Migrant:innen auf der letzten Meile. Das hat bestimmt ganz viel mit den Arbeitsbedingungen zu tun. Aber was motiviert japanische Staatsbürger:innen dazu, in diesem Bereich zu arbeiten?*

M. U.: Du hast die Möglichkeit, als Soloselbstständiger dein eigener Chef zu sein. Es klingt attraktiv, wenn dir kein Vorgesetzter die ganze Zeit bei der Arbeit sagt, was du zu tun oder zu lassen hast. So denken sie aber nur am Anfang. Als Fahrer:innen werden sie die ganze Zeit von der Rabbit-App kontrolliert und dazu gezwungen, eine große Menge Pakete auszuliefern. Ich denke, dass diese Kluft zwischen Anspruch und Realität bei den Arbeiter:innen große Frustration und Wut hervorruft.



H. C. S.: *Ich finde es gewinnbringend, dass wir uns hier in Leipzig getroffen haben, aber wir sind uns bestimmt einig, dass es gut wäre, wenn japanische Amazon-Arbeiter:innen zum AWI-Treffen gekommen wären. Das ist unser Anspruch. Was sind die Hindernisse, um Arbeiter:innen aus Japan zu internationalen Treffen nach Europa oder Nordamerika zu bringen?*

M. U.: Die Sprachbarriere ist das größte Hindernis. Japaner:innen lernen Englisch in der Schule, aber sie sprechen die Sprache meistens nicht fließend. Ein weiteres Problem ist, dass die Arbeiter:innen nicht die Zeitressourcen für so eine weite Reise haben. Es handelt sich mit Hin- und Rückflug um eine einwöchige Reise. Die Fahrer:innen haben keinen bezahlten Jahresurlaub. Wenn sie nicht arbeiten, bekommen sie keinen Lohn. Generell ist die Finanzierung so einer Reise ein Problem. Die Fahrer:innen werden sich das zweimal überlegen.

H. C. S.: *Du hast diese weite Reise auf Dich genommen, weil Du in den Treffen einen Nutzen siehst. Was bringt es Amazon-Arbeiter:innen in Japan Deiner Meinung nach, wenn sie sich transnational vernetzen?*

M. U.: Es ist wichtig, dass sie lernen, wie die Arbeiter:innen in anderen Ländern ihre Gewerkschaften organisieren, welche Kampagnen sie initiieren und so weiter. Wir können von ihren Taktiken lernen und sie hier anwenden, weil es derselbe Arbeitgeber ist, der dieselben Strategien verfolgt. Die italienischen Fahrer:innen sind zum Beispiel keine eigenständigen Unternehmer:innen. Wie haben sie das erreicht?

Außerdem können wir über die Vernetzung lokale Probleme einem globalen Publikum näherbringen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Gesundheits- und Sicherheitskampagne in Indien während der Hitzewelle im letzten Jahr.[5] (S. auch den Kasten auf S. 13) Ich denke, dass Amazon sensibel auf die öffentliche Meinung reagiert. Man stelle sich mal vor, dass sich Arbeiter:innen aus der ganzen Welt solidarisch zeigen, wenn es Konflikte zwischen Amazon Japan und den Arbeiter:innen gibt. Das würde einen gewissen Druck auf das Management erzeugen. Ich frage mich auch: Wie können wir Verbraucher:innen und Aktionär:innen auf unsere Seite ziehen?

Die Fahrer:innen und Büroarbeiter:innen in Japan sind Teil einer globalen Familie von Amazon-Arbeiter:innen. Sie sind nicht allein in ihrem Kampf gegen Amazon, sondern sie werden von den Kolleg:innen aus anderen Ländern unterstützt – zumindest moralisch. Das ist eine große Motivation für die japanischen Amazon-Arbeiter:innen in ihren Kämpfen.

** Hans-Christian Stephan arbeitet beim DGB Bildungswerk.*

Anmerkungen:

1 *Mehr Informationen zur Kampagne unter: makeamazonpay.com/map/*
2 *PIP setzt Amazon auch in anderen Ländern ein, um Leistungsdruck auf die Beschäftigten aufzubauen.*
3 *Die Community Unions können mit dem Workers Center-Ansatz in den USA verglichen werden, sind aber dennoch japanspezifisch. Es handelt sich um einen gewerkschaftlichen Organisierungsansatz, der auf die Veränderungen in der postfordistischen Arbeitsorganisation reagiert. Siehe: Tony Royle, Edson Urano (2012): A new form of union organizing in Japan? Community unions and the case of the McDonald's ›McUnion‹, Employment and Society, Bd. 26, Nr. 4, S. 606-622.*
4 *Im Rahmen des AWI-Treffens wurde der Dokumentarfilm »Amazon DSP Drivers – The Hidden Cost of Free Shipping« gezeigt. Ein Trailer und weitere Informationen zum Film finden sich unter: vimeo.com/ondemand/amazondspeng.*
5 *Siehe Hans-Christian Stephan: Kämpfe um bessere Arbeitsbedingungen in Zeiten des Klimawandels. Gegen die Zumutungen bei Amazon Indien rührt sich Widerstand, in: Zeitschrift Luxemburg, Juli 2024, online: zeitschrift-luxemburg.de/artikel/amazon-indien/*

PROKLA
ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT
Seit 1971
Jetzt auch im Digital- und Sozial-Abo*
ab 29,- Euro im Jahr
* und im Förder-Abo!
Einzelheft: ca. 184 S., € 15,–
Schwerpunktthemen
- Nr. 216: Widersprüche »grüner« industrieller Transformation (3/2024)
- Nr. 217: Mythos der Maschine? Künstliche Intelligenz und Gesellschaftskritik (4/2024)
- Nr. 218: Surplus Societies – Überflüssige im Gegenwartskapitalismus? (1/2025)
- **Nr. 219: Sozial-ökologische Bewegungen im Spannungsfeld von Staat und Demokratie (2/2025)**
Probeheft anfordern!
Bertz + Fischer | prokla@bertz-fischer.de | www.bertz-fischer.de/prokla

graswurzel revolution
GWR 500 – Sommer 2025

Grafik: W. Porwol
Einzelexemplar: 4,50 €
Probeexemplar oder Abo:
www.graswurzel.net

Leserliches

Demokratie im Betrieb selber machen

»Im Wesentlichen ist die aktive Teilnahme der Arbeitnehmer an der Ausgestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung durch die Wahl erschöpft«, erklärte das Bundesarbeitsgericht 1989. Darauf kann man sich als Betriebsrat zurückziehen und seine Arbeit als – im Wortsinn – Interessenvertretung erledigen.

Demokratie kommt so nicht in den Betrieb, aber wie könnte das gelingen? René Kluge hat da ein paar Ideen – einige davon stellt er regelmäßig im *express* vor. Er meint, dass die Betriebsverfassung ganz schön viel Potenzial bietet für eine aktive Belegschaftsbeteiligung – man muss nur wissen, wie. Kluge hat darum eine Broschüre veröffentlicht: »Ideen für demokratische Betriebsratsarbeit – Auf dem Weg zu einem neuen imperativen Mandat«. Auf zugänglichen knapp 30 Seiten sind darin Ansätze skizziert, wie sich die Arbeit des Betriebsrats demokratisieren lässt.

Die Broschüre steht auf der Website von »Recht und Arbeit« zum kostenlosen Download bereit: *www.rechtundarbeit.net*

Mal wieder Metaphysik?

Kritische Gesellschaftstheorie, Metaphysik und, ja, auch ein bisschen Theologie – was könnte es Unzeitgemäßeres geben? Wenig überraschend verhießen diese Interessen keinen Weltruhm für Karl Heinz Haag, der sich Anfang der 1970er-Jahre freiwillig aus dem akademischen Leben zurückgezogen hatte und seitdem allein dachte und schrieb.

Dem außerhalb Frankfurts fast vergessenen Vertreter der Kritischen Theorie widmet sich ein neuer Band, der aus einem Symposium zu Haags 100. Geburtstag hervorgegangen ist. Neben mehreren Beiträgen zu Haags unzeitgemäßer (und das ist hier im besten Sinne gemeint!) Philosophie enthält er Notizen aus dem Nachlass.

Peter Kern (Hrsg.): »Kritische Theorie als Metaphysik. Karl Heinz Haag. Studien und Kommentare«, Verlag Humanities Online, ISBN: 978-3-941743-44-1, 236 Seiten, 19,90 Euro.

Shut Down Its Distribution

Wie Amazon an den Verhandlungstisch gezwungen werden kann – von Jonathan Rosenblum und Laura Montanari*

Ist Amazon unbesiegbar? Drei Jahre nachdem die Lagerarbeiter:innen im Logistikzentrum JFK 8 in Staten Island die Gewerkschaftswahl gewonnen haben,[1] blockieren Amazons juristische Spielchen immer noch Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Management. Fahrer:innen und Lagerarbeiter:innen an verschiedenen Standorten forderten die Anerkennung ihrer Gewerkschaft, nur um dann ignoriert oder gefeuert zu werden. Anfang dieses Jahres setzte Amazon die ganze Palette gewerkschaftsfeindlicher Taktiken ein, um die Gewerkschaftswahl in Raleigh (North Carolina) zu gewinnen.[2] Die jüngsten Entwicklungen in Italien könnten Organizer:innen, die in den USA und anderswo die Macht der Arbeiter:innen stärken wollen, ein wenig Mut machen.

Hohe Streikbeteiligung

Am Karfreitag, dem 18. April, streikten tausende Amazon-Fahrer:innen an den 41 »Delivery Stations« in ganz Italien. Sie behinderten damit die Auslieferung von Waren vor dem geschäftigen Osterwochenende. Der eintägige Streik war eine Demonstration der Stärke, die den Forderungen der Arbeiter:innen nach

langfristigen Arbeitsverträgen, mehr Arbeitssicherheit sowie einem Ende der erdrückenden Arbeitsbelastung und unerbittlichen Beschleunigung Nachdruck verlieh.

Laut Angaben der drei größten italienischen Gewerkschaften – CGIL, CISL und UIL[3] –, die den Streik gemeinsam organisierten, lag die Streikbeteiligung landesweit bei 85 Prozent – in Genua und Rimini sogar bei 100 Prozent.[4] Wenn wir den Schätzungen folgen, nach denen 15.000 Fahrer:innen bei Amazon arbeiten, nahmen 10.000 Kolleg:innen an den Streiks teil. »Alexa, finde einen fairen Vertrag für mich«, stand auf einem Transparent vor einem blockierten Lager in Rom. »Jeff, weniger Weltraum und mehr Fahrer«, stand auf einem anderen in Mailand.

Die Fahrer:innen richten ihre Forderungen sowohl an Assoespressi, den nationalen Verband der Lieferunternehmen, als auch an Amazon. Wie überall auf der Welt nutzt Amazon in Italien Subunternehmen für die letzte Meile, die Lieferung an die Endkund:innen. Diese stellen die Fahrer:innen ein, Amazon legt aber die Arbeitsbedingungen fest. Assoespressi traf sich zwar mit den drei bei Amazon organisierten Gewerkschaftsverbänden, weigerte sich aber, auf die Kernforderungen der Arbeiter:innen einzugehen. Die Streikenden erklärten, dass sie mit der Arbeitskampfmaßnahme sowohl Assoespressi als auch Amazon dazu zwingen wollen, über bessere Arbeitsbedingungen, einschließlich einer Arbeitsplatzgarantie für alle Fahrer:innen, zu verhandeln.

»Dieser Streik war wichtig, um Amazon, Assoespressi und auch uns selbst zu zeigen, dass wir tatsächlich die Macht haben, einen landesweiten Streik durchzuführen und dabei so eine Beteiligung erreichen können«, sagte ein Fahrer aus Bologna, der aus Angst vor Repressionen anonym bleiben will.

Den Druck erhöhen

Viele italienische Fahrer:innen werden befristet mit Ein- oder Dreimonatsverträgen eingestellt, insbesondere während der Hochsaison. Die Fahrer:innen werden in ständige Konkurrenz um einen anschließenden Arbeitsvertrag gesetzt. Mit Hilfe einer App überwacht Amazon, ob Leistungsziele eingehalten oder bestenfalls übertroffen werden. Doch auch bei den festangestellten Fahrer:innen erhöhte Amazon zuletzt das Arbeitspensum. »Als sie mich vor sechs Jahren einstellten, verließ ich [die Delivery Station] mit maximal 100-120 Paketen. Zuletzt habe ich für das gleiche Gehalt mehr als 300 Pakete transportiert«, sagte der streikende Fahrer Claudio Simini der norditalienischen Lokalzeitung *Corriere di Bologna.*

Die Fahrer:innen fordern nicht nur weniger Pakete pro Schicht, sondern auch eine Anhebung der Tagespauschale für Fahrten zwischen zwei Gemeinden von 20 auf 22 Euro sowie das Recht, bei schweren Überschwemmungen und anderen Unwettern, die aufgrund des Klimawandels immer häufiger auftreten, ihre Fahrt zu unterbrechen.

Am Streiktag bauten die Fahrer:innen Streikposten auf und blockierten in einigen Fällen die Delivery Stations mit ihren eigenen Fahrzeugen. Vor einer Delivery Station in Bologna versammelten sich dutzende Fahrer:innen mit ihren Privatfahrzeugen und legten den gesamten Verkehr lahm, während die Polizei hilflos zusah. »Kein Geld, keine Pakete«, stand auf einem Plakat.

»Das war ein Warnstreik. Wir müssen noch abwarten, bis Assoespressi und die drei Gewerkschaften sich wieder treffen. Es wäre absolut wichtig zu eskalieren, wenn sich eine weitere Tür schließt, aber wir müssen abwarten, inwieweit die Gewerkschaften zu Kompromissen bereit sind oder ob sie den Streik ausrufen«, sagte der bereits erwähnte Fahrer aus Bologna.

Italienische Vorteile

Die Arbeitsniederlegung in der vergangenen Woche war nicht der größte Streik gegen Amazon in Italien. Bereits im März 2021 gab es landesweite Arbeitsniederlegungen entlang der gesamten Logistikkette Amazons, an denen auch Arbeiter:innen in den Delivery Stations teilnahmen. In der Folge kam es zum ersten Tarifvertrag zwischen Amazon und einer Gewerkschaft. Dieser enthielt zusätzliche Rechte in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsbelastung und Arbeitszeit sowie höhere Löhne und Prämien für Lagerarbeiter:innen und Fahrer:innen.[5] Außerdem hatte es im Zuge der Covid-Pandemie einen dreizehntägigen Streik im Warenlager Piacenza gegen die mangelnden Gesundheitsvorkehrungen gegeben, der letztlich Amazon zu einem besseren Infektionsschutz zwang.

Verglichen mit den Streiks in den USA ist das enorm. Dem Streikaufruf der Logistikgewerkschaft »Teamsters« im Sommer 2024 folgten an einzelnen Standorten jeweils 80 bis 100 Fahrer:innen, um dann arbeitslos zu werden, weil Amazon die Verträge mit den Subunternehmen kündigte. Im Dezember 2024 rief die Gewerkschaft an acht Standorten zu einem Streik auf, dem allerdings nur etwa 600 Arbeiter:innen folgten.

Es ist sicherlich richtig, dass das Rechtssystem in Italien für die gewerkschaftliche Organisierung der Arbeiter:innen günstiger ist, da nationale Tarifverträge in bestimmten Sektoren allgemeinverbindlich erklärt werden können – ein Produkt der Nachkriegsverfassung des Landes. So muss Amazon in Italien, neben dem erwähnten Haustarifvertrag von 2021, den nationalen Branchentarifvertrag Logistik anwenden, der die Lohnhöhe und teilweise auch die Arbeitsbedingungen regelt. In den USA hingegen müssen meistens Häuserkämpfe geführt werden, weil die Verhandlungen zwischen Kapital und Arbeit auf Betriebsebene stattfinden.

Aber Peter Olney, ein erfahrener US-amerikanischer Organizer, der lange mit italienischen Gewerkschaften zusammengearbeitet hat, argumentiert, der Unterschied sei auch »auf die historische Kraft der weitgehend

kommunistisch geführten Arbeiterbewegung« zurückzuführen, die aus dem antifaschistischen Befreiungskampf hervorgegangen ist.[6]

Einfach ist es nicht

Trotz der institutionellen Machtressourcen stehen die Gewerkschaften in Italien vor Herausforderungen. Amazon setzt etwa massiv auf algorithmisches Management und digitale Überwachungstechnologie im Arbeitsprozess und übt damit insbesondere auf die befristet Beschäftigten Druck aus. Gleichzeitig schränkt das italienische Streikrecht die Kampfmöglichkeiten der Arbeiter:innen ein. Die Hauptamtlichen der großen Gewerkschaften wirken oft als Bremse in den Kämpfen, weil sie Verträge abschließen, die nicht den Forderungen der Arbeiter:innen entsprechen. »Wir haben in der Vergangenheit erlebt, dass Gewerkschaftsfunktionäre Vereinbarungen abgeschlossen haben, die hinter unseren Bedürfnissen zurückblieben«, sagt der Fahrer aus Bologna. »Es ist gut, dass sie über unsere Sicherheit, Arbeitszeiten und Fahrtzulagen sprechen, aber sie sollten die Arbeitsplatzgarantie und höhere Löhne für alle Fahrer:innen nicht aus den Augen verlieren. Die Fahrer:innen, mit denen ich zusammenarbeite, sind besorgt darüber, dass die Hauptamtlichen zwar einige Aspekte in der Vereinbarung mitverhandeln, aber die größeren Probleme nicht lösen können.«

So wie die Kolleg:innen in den USA mit der arbeiter- und gewerkschaftsfeindlichen Haltung Trumps zu kämpfen haben, müssen sich die italienischen Arbeiter:innen mit der extrem rechten Regierung Melonis auseinandersetzen, die seit 2022 die Ministerpräsidentin Italiens ist. Ihre Regierung geht hart gegen diejenigen vor, die gegen den Krieg in der Ukraine und den Völkermord des israelischen Staates an den Palästinensern protestieren, und verschärft damit auch die Kontrolle von Arbeiterprotesten. Zwei Wochen vor dem Streik erließ Meloni ein neues Dekret, das angeblich die »öffentliche Sicherheit« schützen sollte, in Wirklichkeit aber direkt auf die Unterdrückung der Arbeiter:innen und der Gewerkschaften abzielte. Neben anderen Maßnahmen sieht das neue Gesetz bis zu zwei Jahre Gefängnis für Arbeiter:innen vor, die Straßen blockieren – genau die Taktik, die von den Streikenden bei Amazon angewendet wurde.

Transnationale Organisierung

Die entscheidende Lehre aus Italien ist, dass Amazon nicht durch die Organisierung an einzelnen Standorten oder sporadische Arbeitskämpfe zu Verhandlungen gezwungen werden kann, sondern nur durch umfangreiche regionale und nationale Streiks, die die Logistikketten Amazons lahmlegen. Wie solche großen Streiks genau aussehen werden, wird von Land zu Land unterschiedlich sein. Aber um Amazon zu Verhandlungen zu zwingen, muss es disruptive Aktionen geben, die das Funktionieren des Netzwerks wirklich stören. Es gibt keine kurzen Wege zum Aufbau von Arbeitermacht bei Amazon. In den USA, wo Amazon rund 1.445 Standorte hat – 22-mal so viele wie in Italien – werden Organzing, Streiks und die Unterbrechung der Logistikketten Ressourcen erfordern, die weit über das jährliche Budget der Teamsters von acht Millionen Dollar hinausgehen.

Auch wenn den Kämpfen in jedem Land von den jeweiligen rechtlichen, politischen und organisatorischen Gegebenheiten der Stempel aufgedrückt wird, muss mehr getan werden, um eine transnationale Organisierung aufzubauen, in der die Arbeiter:innen voneinander lernen. Anfang April trafen sich Beschäftigte von Amazon und Organizer:innen aus acht Ländern – von Asien über Nordamerika bis Europa – in Leipzig unter dem Banner der »Amazon Workers International«, um Erfahrungen auszutauschen und die Organisierung voranzutreiben. Daneben versuchen auch etablierte internationale Gewerkschaftsverbände wie UNI Global Union diese Organisierung voranzubringen.

Angesichts der Größe und Macht von Amazon sind diese transnationalen Beziehungen von entscheidender Bedeutung. Die italienischen Arbeiter:innen haben ihren Kolleg:innen auf der ganzen Welt gezeigt, dass es möglich ist, die Arbeitermacht zu stärken und dem Unternehmen durch groß angelegte, disruptive Aktionen Zugeständnisse abzuringen.

** Jonathan Rosenblum ist ein US-amerikanischer Organizer. Laura Montanari ist eine italienische Aktivistin, die im »Transnational Social Strike Network« aktiv ist.*

Der Artikel erschien zuerst am 30. April 2025 auf dem unabhängigen US-Nachrichtenportal Truthout. Übersetzung und Überarbeitung: Hans-Christian Stephan.

Anmerkungen:

1 *Hans-Christian Stephan: »Wir arbeiten tatsächlich dort – wir sind eine von Arbeiter:innen geführte Gewerkschaft«. Zur Gewerkschaftsbewegung bei Amazon in den USA, Mai 2022, Zeitschrift Luxemburg.*

2 *Ella Fanger: How Amazon Is Taking Its Union-Busting to New Heights, 13. Februar 2025, The Nation.*

3 *CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro; CISL: Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; UIL: Unione Italiana del Lavoro.*

4 *Zur Streikbeteiligung siehe die Zahlen der Gewerkschaft CGIL: www.filtcgil.it/notizie/2469-sindacati-alta-adesione-a-sciopero-driver-per-amazon.html.*

5 *Francesco Massimo: Italy's Amazon Strike Shows How Workers Across the Supply Chain Can Unite, 23. März 2021, Jacobin.*

6 *Siehe die Analyse von Peter Olney: Saggio da San Frediano #8. Lost in Translation. Strike at Amazon in Italia, 10. Dezember 2017, Stansbury Forum.*

Steigende Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel – ein Widerspruch?

Anmerkungen zur Entwicklung von Erwerbslosigkeit und Beschäftigung – von Ulrich Maaz*

Laut Arbeitsmarktbericht der Bundesagentur für Arbeit ist die Erwerbslosenquote im Mai 2025 gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Prozent auf 6,2 Prozent gestiegen. Das ist ein Zuwachs von knapp 200.000 Personen. Die Erwerbslosenquoten sind regional in den Stadtstaaten, im Ruhrgebiet und im Saarland am höchsten.[1]

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen März 2024 und März 2025 um über 130.000 gewachsen, obwohl sie deutlich zurück ging im »verarbeitenden Gewerbe« (–127.000) und bei der Leiharbeit (–59.000). Beschäftigungszuwächse gab es dagegen in den Wirtschaftszweigen »Pflege und Soziales« (+66.000), »Gesundheitswesen« (+62.000), »Öffentliche Verwaltung« (+48.000) und »Verkehr und Logistik« (+29.000).[2]

Hier zeigt sich schon ein Trend, der sich mit dem angekündigten Personalabbau in vielen Industriebetrieben noch verstärken dürfte. Man darf befürchten, dass die Arbeitslosigkeit auf absehbare Zeit weiter steigen wird.

Auch bei den Ausbildungsstellen wird es enger: Die Zahl der Ausbildungsstellenangebote, die zwischen Oktober 2024 und Mai 2025 bei der Bundesagentur gemeldet wurden, ist zwar mit 441.000 (–28.000 im Vergleich zum Vorjahr) immer noch höher als die Zahl der Bewerber:innen mit 375.000 (+11.000 im Vergleich zum Vorjahr). 119.000 von ihnen galten im Mai 2025 aber noch als »unversorgt«. Dabei ist jedoch einschränkend zu berücksichtigen, dass es im Frühjahr noch viel Bewegung auf dem Ausbildungsstellenmarkt gibt, bei dem auch regionale und Branchenunterschiede eine große Rolle spielen.[3]

Fachkräftemangel?!

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) befragt im Rahmen des IAB-Betriebspanels jährlich ca. 15.000 Betriebe. Die jüngste Befragung hat ergeben, dass 84 Prozent der befragten Betriebe den Fachkräftemangel als größtes Problem ansehen und zwei Drittel von ihnen nicht davon ausgehen, künftig ausreichend qualifiziertes Fachpersonal gewinnen zu können. Ein Drittel der Betriebe gab darüber hinaus an, Schwierigkeiten zu haben, Personal für Anlerntätigkeiten zu gewinnen. Schwerpunkte sind die Gastronomie, die Leiharbeitsbranche und das Sicherheitsgewerbe.[4]

Einen etwas genaueren Einblick zu den Hintergründen gibt ein Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.[5] Die Autorin Elke Ahlers hat dafür eine Sonderauswertung der Betriebs- und Personalrätebefragung der Hans-Böckler-Stiftung von 2023 sowie der WSI-Erwerbspersonenbefragung von Ende 2024 vorgenommen. Unter dem Titel »Mängel zeugen Mangel« werden in *Böckler Impuls* 7/2025 wesentliche Ergebnisse dieser Auswertung vorgestellt.[6]

Danach bestätigen auch die Betriebs- und Personalräte den weit verbreiteten Fachkräftemangel und führen ihn auf mehrere Faktoren zurück: »Als Ursache nennen rund neun Zehntel der betrieblichen Interessenvertretungen zu wenige Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig halten 53 Prozent der Betriebsräte und 65 Prozent der Personalräte unattraktive Arbeitskonditionen für ein Problem. Unzureichende Löhne stellen laut 45 beziehungsweise 47 Prozent ein Hindernis dar. Ungünstige Arbeitszeiten machen in der Privatwirtschaft 40 Prozent der Interessenvertretungen verantwortlich, im öffentlichen Dienst 22 Prozent, zu wenig Aus- und Weiterbildung jeweils 36 Prozent.«

Man könnte was tun

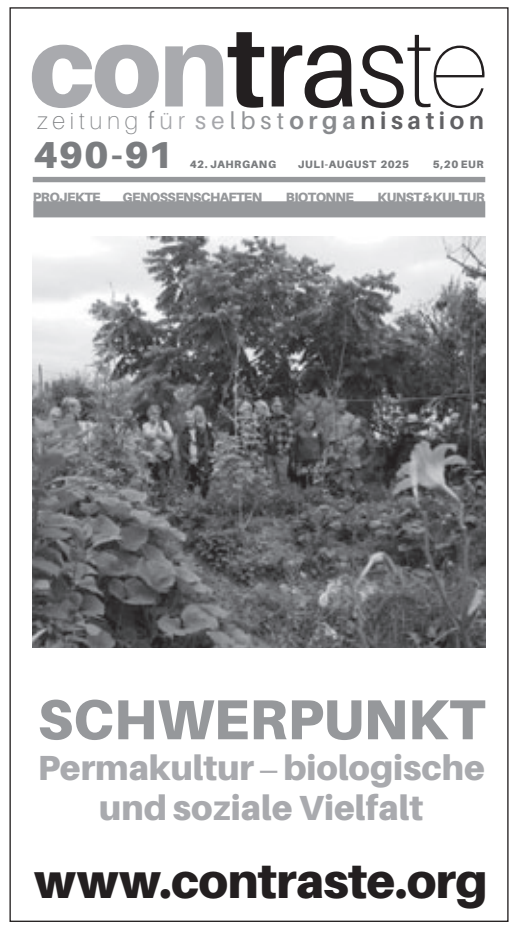
Ein scheinbares Paradox besteht darin, dass selbst 18 Prozent derjenigen Betriebe, bei denen Stellen seit mehr als drei Monaten unbesetzt sind, Personal abbauen. Offenbar scheinen die Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Umschulung keine große Rolle zu spielen, um Personalengpässen zu begegnen. Statt Beschäftigte zu entlassen, könnten Arbeitgeber auch daran gehen, sie für vakante Stellen im Betrieb fit zu machen. Dass sie es nicht tun, hat Nachteile für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Zahlen, die im *Böckler Impuls* zusammengefasst werden, sprechen für sich: »Von den (von Personalmangel) betroffenen Erwerbspersonen stimmen 37 Prozent der Aussage voll und ganz zu, dass Mehrarbeit und Arbeitsintensität durch den Personalmangel zunehmen. 27 Prozent bestätigen, dass die Qualität der Arbeitsergebnisse leidet, 25 Prozent, dass die Fehlzeiten zunehmen, 23 Prozent, dass das Betriebsklima sich verschlechtert.«

Der immerzu beklagte Fachkräftemangel ist keine Naturgewalt, der man hilflos ausgeliefert wäre. Unternehmen könnten ihm beikommen durch eine vorausschauende Personalpolitik, durch Aus- und Weiterbildung, durch Umschulungen der Beschäftigten. Und sie könnten die Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten, sodass mehr Menschen bereit sind, jene Jobs zu machen, die derzeit häufig unbesetzt bleiben. Tun sie das nicht, wird es weiter so gehen, dass mehr Erwerbslose mehr unbesetzten Stellen gegenüberstehen. Einerseits beeinträchtigt das die ökonomische Entwicklung und die erforderlichen Transformationsprozesse. Auf der anderen Seite dürfte das jenen Auftrieb geben, die immer härter gegen Arbeitslose vorgehen wollen, um sie in jeden Job zu zwingen.

* *Ulrich Maaz ist Mitglied der express-Redaktion.*

Anmerkungen:

1 *Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Mai 2025*
2 *Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Mai 2025. Grafiken zur Pressekonferenz am 28. Mai 2025, S.6.*
3 *Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Mai 2025. Weiter ungünstige Entwicklung. Presseinfo Nr. 24, 28. Mai 2025.*
4 *Christian Hohendanner, Ute Leber, Michael Oberfichtner: Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAG-Betriebspanel 2024. IAB-Kurzbericht 7/2025.*
5 *Quelle: Elke Ahlers: Personalengpässe: Was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel? WSI-Report Nr. 103, April 2025.*
6 *Mängel zeugen Mangel, Böckler Impuls 7/2025, S. 7.*



Prämien für neue Abos

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

☐ *Heiner Dribbusch:* »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen«. VSA-Verlag: Hamburg 2023.

☐ *Carsten Wirth (Hrsg.):* Konkurrenzen und Solidaritäten. Festschrift für Anton Kobel zum 75. Geburtstag, Nomos: Baden-Baden 2021

☐ *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.

☐ *Torsten Bewernitz:* »What would Picard do? Star Trek als Social Fiction«. Unrast-Verlag: Münster 2025.

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);

☐ zu nebenstehenden Bedingungen.

Ich zahle

☐ mein Jahresabonnement (40 Euro)
☐ meine Förderabonnement (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: Union Druckerei, Berlin