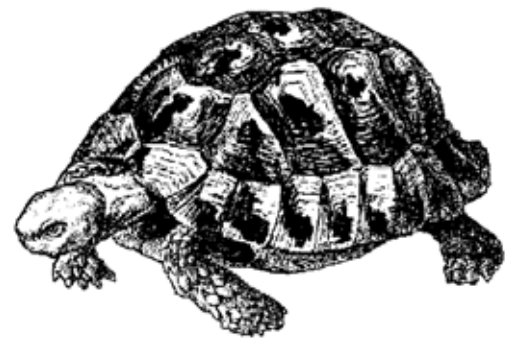
express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit



Nr. 8/2025, 63. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

Braune Phantasien blühen überall

Zur aktuellen Diskussion um das Bürgergeld – von Charly Außerhalb*

Die schwarz-rote Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag angekündigt, das 2023 eingeführte Bürgergeld in eine »Grundsicherung für Arbeitssuchende« umzugestalten.[1] Die zaghaften Reformen, die mit dem Bürgergeld eingeführt wurden, sollen komplett wieder zurückgenommen werden. Mit entsprechenden Beschlussvorlagen ist im Herbst zu rechnen. Vorgesehen ist unter anderem:

- die Rückkehr zum sogenannten Vermittlungsvorrang, also der Vermittlung in Arbeit um jeden Preis, ohne Rücksicht auf Qualifikation und Entgelt,
- eine Verschärfung der Sanktionen bis hin zum »vollständigen Leistungsentzug«,
- die Abschaffung der Karenzzeit für Vermögen sowie für »unverhältnismäßig hohe« Mietkosten,
- die Anpassung der Regelsätze soll nicht mehr an die Inflation gekoppelt werden – die »Nullrunde« 2025 lässt erahnen, wohin die Reise geht,
- die flächendeckende Einführung von Bezahlkarten für Leistungsbezieher:innen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

Fortgesetzt wird damit eine Politik, die bereits unter der Ampelregierung begann (siehe *express* 4/2024, S. 4): Nur ein Jahr nach Einführung des Bürgergelds wurde im Bundestag unter anderem die Rückkehr zu 100-Prozent-Sanktionen verabschiedet, die im März 2024 in Kraft trat. Von der versprochenen Haushaltskonsolidierung, die durch 150.000 Vollsanktionen jährlich erreicht werden sollte, war schon bald nichts mehr zu hören. Denn aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts,[2] die für solche Sanktionen hohe Hürden setzt, kommen sie in der Praxis kaum zur Anwendung. Entsprechend werden sich auch aktuelle Planungen der Bundesregierung mit diesem Urteil auseinanderzusetzen haben, denn der angekündigte vollständige Leistungsentzug lässt sich damit kaum vereinbaren.

Harte Männer mit harten Positionen

Bemerkenswert ist das Muster, nach dem nicht nur diese Entscheidung zustande kam: Die extreme Rechte stößt mit einer Hetzkampagne einen Diskurs an, der von den Medien begierig aufgegriffen wird; Konservative und Liberale springen auf den Zug auf und formulieren entsprechende Vorschläge als ihre eigene Idee; schließlich finden auch SPD und Grüne Argumente, um das Ganze in Regierungshandeln umzusetzen – eine ganz große Koalition.

Ganz ähnlich verlief die Sommerlochdebatte Anfang August dieses Jahres: In ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der AfD veröffentlichte die Bundesregierung Zahlen zur Entwicklung der Bürgergeldkosten und -empfänger:innen, aufgeschlüsselt nach Staatsangehörigkeiten. Von der AfD skandalisiert wurde daraufhin der angebliche Anstieg der Kosten,[3] der bereits seit Monaten zur Diskussion steht. Das war am 3. August.

Einen Tag später riss Markus Söder die mediale Aufmerksamkeit an sich. Im ZDF-Sommerinterview holte er ganz groß aus und präsentierte seinen Plan, um das Wirtschaftswachstum in Deutschland zu steigern: Mehr Leute sollen in Arbeit kommen. Den Motor dazu sieht er in einer Reform des Bürgergelds:

»Es muss endlich dafür gesorgt werden, dass jeder Arbeit annehmen muss, der arbeiten kann. Und es muss zum Beispiel auch bei den Ukrainern dafür gesorgt werden, dass Ukrainer nicht mehr im Bürgergeld sind. Und zwar am besten nicht nur für die, die in der Zukunft kommen, sondern für alle.«

Damit sind die Schuldigen identifiziert. Geflüchtete aus der Ukraine erhalten auf Grundlage der sogenannten Massenzustrom-Richtlinie derzeit Bürgergeld, ohne zuvor ein Asylverfahren durchlaufen zu müssen. Bereits im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, dass Geflüchtete, »die nach dem 01.04.2025 eingereist sind (…) wieder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten«.[4] Wenn Söder aber jetzt fordert, die Streichung des Bürgergelds auf alle Geflüchteten aus der Ukraine auszuweiten, dann übernimmt er damit bruchlos einen Antrag der AfD, den diese im Juni dieses Jahres gestellt hat.[5]

Es geht nicht um Sozialpolitik

Zwar ist in diesem konkreten Fall nicht zu erwarten, dass die Forderung umgesetzt wird, weil damit kaum finanzielle Einsparungen für den Bund verbunden wären – so rechnet das Arbeits- und Sozialministerium vor, dass die zusätzlichen Kosten für Asylbewerberleistungen die Einsparungen beim Bürgergeld komplett auffressen würden. Denn es würden Ausgleichszahlungen an Länder und Kommunen sowie ein größerer Verwaltungsaufwand anfallen.[6]

Aber im Zweifelsfall zählen solche Fakten nicht. Der Zweck solcher Interventionen besteht vor allem darin, einen populären Diskurs zu bedienen und sich nach rechts zu profilieren. In diesem Sinne ist auch der harte Einschnitt, den die Neuregelung für die Betroffenen bedeuten würde – eine Kürzung um satte zwanzig Prozent gegenüber dem ohnehin schon dürftigen Regelsatz im Bürgergeld – ein willkommenes Mittel. Anstatt die Existenzsicherung für Asylsuchende als »Menschen zweiter Klasse« oder die nicht existenzsichernde Grundsicherung zu skandalisieren, wird so mit Fake News der eigentliche Skandal zum Verschwinden gebracht, und ein aktiver Beitrag zur Gegenaufklärung, Stigmatisierung und Hetze betrieben.

Das Problem ist daher nicht nur die extreme Rechte mit ihren rassistischen und fremdenfeindlichen Ressentiments, sondern eine gesellschaftliche Mitte, die sich solche Haltungen zu eigen macht, anstatt eine vernünftige Sozial- und Wirtschaftspolitik zu gestalten. Die laufenden Auseinandersetzungen zum Bürgergeld werden wir im *express* jedenfalls weiter verfolgen.

* *Charly Außerhalb ist Mitglied der express-Redaktion.*

Anmerkungen:

1 *Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S. 16; siehe express 4/2025, S. 14.*
2 *BVerfG, Urteil vom 5. November 2019 – 1 BvL 7/16; vgl. zu diesem Urteil den Kommentar von Stefan Sell: Sanktionen im SGB II. Es dürfen doch nur maximal 30 Prozent gekürzt werden, hat das Bundesverfassungsgericht gesagt. Hat es nicht, 2025, online unter: https://aktuelle-sozialpolitik.de/*
3 *Das Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (BIAJ) hat anschaulich dargelegt, weshalb auf Grundlage dieser Daten im Gegenteil von einer sinkenden Tendenz der Kosten für das Bürgergeld auszugehen ist: Von Januar bis April 2025 sanken die Kosten an jährlichen Zahlungsansprüchen für Bedarfsgemeinschaften nach dem SGB II, worunter vor allem die Leistungen für das Bürgergeld fallen, um 250 Millionen Euro (BIAJ: Bürgergeld. Ausgaben steigen nicht – sie sinken, 16. August 2025).*
4 *Koalitionsvertrag, S. 96.*
5 *Deutscher Bundestag: 21. Wahlperiode, Drucksache 21/588, 2025.*
6 *Siehe den erhellenden Kommentar von Stefan Sell: Flüchtlinge aus der Ukraine. Erst rein in das Bürgergeld und jetzt wieder raus?, 21. August 2025, online unter: https://aktuelle-sozialpolitik.de/.*

DIESER
... Jugend ist (nicht) zu helfen 6-8

BETRIEB
... wird eingestellt, trotz Subventionen 4

IST
... das schon Faschismus oder erst der Anfang? 1

BESETZT
... ist nicht übernommen, aber ein Anfang 12-16

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Ulrich Maaz: »Wenn ich groß bin, werde ich ausbildungsplatzsuchend« – eine Bestandsaufnahme zur dualen Berufsausbildung 6

Josef Kraft: »Im Angebot: ausländische Auszubildende« – über das Geschäft mit der Hoffnung auf eine gute Ausbildung 7

BETRIEBSSPIEGEL

»Die Belegschaft hat einen dicken Lohnverlust am Bein« – ein Gespräch mit Daniel Schreiber über Thyssen-Krupp 4

Gaston Kirsche: »Es wird flexibilisiert wegen fehlenden Personals« – Gespräch mit Kerstin Neuendorf über die Arbeitsbedingungen bei der Deutschen Post 5

Gaston Kirsche: »Nur noch ein Bullshitjob« – Gespräch mit Felix Plogshagen über die Auswirkungen des neuen Postgesetzes 5

Renate Hürtgen: »Was passiert, wenn Belegschaften ihren Betrieb übernehmen?« – neue Fragen an ein altes Thema 12

»Die Aufbrüche aus den Scherbenhaufen der Niederlagen freilegen« – Renate Hürtgen im Gespräch mit Christiane Mende über die Glashütte Süßmuth 1970 12

Bernd Gehrke: »Betriebsbesetzung im Stahl- und Walzwerk Hennigsdorf 1991« – eine Erinnerung 14

Dietmar Dathe: »Betriebsbesetzungen in Ostdeutschland 1991–1994« – Presseschau 15

Dario Azzellini: »Selbstverwaltete Betriebe als Chance?« – Buchvorstellung und Gespräch mit Renate Hürtgen über die Schwierigkeiten der Arbeiterkontrolle 16

ARBEITSRECHTE IN PREKÄREN LEBENSLAGEN, FOLGE 8

»Ausländerbehörde zufrieden, Arbeitsbedingungen katastrophal« – Gespräch mit Khaled Al Bitar und Shabana Hewad 3

POLITIK UND DEBATTE

Charly Außerhalb: »Braune Phantasien blühen überall« – zur aktuellen Diskussion um das Bürgergeld 1

EUROPA-EXPRESS, FOLGE 12

Roland Erne: »Wieso gehen die Leute auf die Straße?« – Anlässe transnationaler sozioökonomischer Proteste in Europa 9

REZENSIONEN

Torsten Bewernitz: »Dann werden wir eben siegen! Das Ende der Arbeiterbewegung, wie wir sie kennen« – über Marcel van der Lindens Perspektiven auf die Arbeiterbewegung 10

Zu den Bildern dieser Ausgabe

Warum braucht es sie noch mal, die »sozialökologische Transformation«? Weil Klimawandel heißt, dass die Menschheit nicht einfach so weiterproduzieren kann wie bisher, ist ja klar. Sonst nämlich hat Berlin bald einen Ostseestrand. Und eine Milliarde Menschen verliert womöglich ihre Lebensgrundlage.

Wie sehr der Klimawandel die Erde schon verändert hat, erfährt man in Roberto Grossis gerade in deutscher Übersetzung erschienenem Comic »Die große Verdrängung«. Die Menschen haben in den letzten 250 Jahren das Weltklima so verändert wie sonst nur ein Asteroideneinschlag: »In vorindustriellen Chroniken gibt es Beschreibungen, die heute unvorstellbar sind. Vogelschwärme, die drei Tage brauchen, bis sie eine Region überquert haben. Büffelherden, so weit das Auge reicht in der nordamerikanischen Prärie. Schiffe, die von mittags bis zum Sonnenuntergang durch Gruppen von Pottwalen fuhren.« Nein, das kann man sich wirklich nicht mehr vorstellen.

So eindrücklich Grossi die verheerenden Folgen des Klimawandels zeichnet, so oft er auf Zahlen und wissenschaftliche Erklärungen zurückgreift, so sehr geht es ihm im Kern um etwas anderes: Die Verdrängung des Klimawandels ist überall. Grossi begibt sich auf eine Suche nach den Gründen, warum die Menschen, besonders im globalen Norden, wissen, dass die Zeit drängt, aber wenig unternehmen. Vielleicht hat es damit zu tun, dass sie verlernt haben, sich eine Zukunft vorzustellen, die nicht apokalyptisch ist.

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

Roberto Grossi: Die große Verdrängung. Aus dem Italienischen von Myriam Alfano, Avant-Verlag, Berlin 2025, 208 Seiten, vierfarbig, 17 x 24 cm, Flexcover, ISBN: 978-3-96445-146-0, 25 Euro.

Leserbriefe

Zum Editorial (express 7/2025, S. 3)

Hallo ihr Lieben,
[…] nicht der Leserbrief ist das Problem, sondern die Kommunikation in unserer Gesellschaft ist es.

Ich gehöre einem längst vergangenen Jahrgang an. Wir trafen uns früher, Anfang der 1980er Jahre, nach getaner Arbeit an einem Freitagabend gegen 20 Uhr zu einer *after work party* – den Begriff gab es damals noch nicht – und hockten bis 6 Uhr morgens bei einer oder mehreren Kisten Bier und Knabberzeug zusammen. Wir babbelten über »Gott und die Welt«, bis der erste Bäcker öffnete. Mit frischen Brötchen für die Familie fielen wir ins Bett, standen um 14 Uhr wieder auf, gingen ins Frankfurter Waldstadion, um dort beim Spiel der Eintracht weiter die Weltpolitik zu erörtern. Oder wir trafen uns abends im »Ausländerclub« der Uni, um am darauffolgenden Wochenende auf einem DGB-Seminar in der Jugendherberge in Oberreifenberg die Weltrevolution auszurufen. Aber – alles aus und vorbei.

After work partys sind heute Tanzveranstaltungen ohne politischen Inhalt, der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind zu Sekten verkommen, bei denen der *inner circle* auf Bundesebene entscheidet, was diskutiert wird, statt Wochenendseminaren sind Videokonferenzen angesagt. Die Gesellschaft teilt sich in urbane Singularitäten und eine abgehängte Landbevölkerung.

Als Alternative dienen die unsozialen Medien. Sie sind aber kein Ersatz. Bieten wir heute unsere Küche bei Spundekäs, frischem Brot, Wein und Bier als Treffpunkt an, ist die Bude immer voll. Es wird diskutiert, auch gestritten, aber alle gehen friedlich auseinander.

Wenn Diskussionen gesellschaftlich verschwinden, wenn die Orte für sie fehlen – dann wird es schwierig… Allerdings: Die 68er und die Gelbwesten waren auch nicht geplant. Und wer weiß, was noch so kommt… Vielleicht auch wieder Leserbriefe. […]

Mit solidarischen Grüßen
Peter Balluff

Zum Schwerpunkt Krieg und Frieden (express 7/2025, S. 9-12)

Liebe Redaktion,
lange sind keine Leserbriefe mehr bei Euch eingegangen und dann wird das Thema Krieg und Frieden aufgegriffen, und zwar zur Rechtfertigung der Kriegskurstolerierung bzw. -unterstützung der Gewerkschaften. Da muss ich natürlich einen Leserbrief schreiben, obwohl es wenig bringt und im *express* lieber Kriegsgegner als Kriegstreiber kritisiert werden.

Zum Beitrag vom Kollegen Heiner Dribbusch (S. 9):

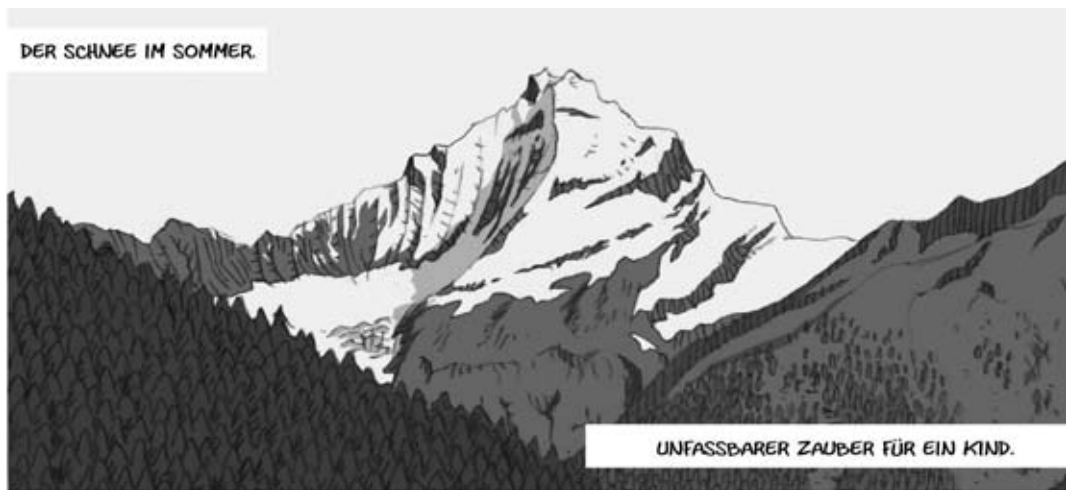
- Wir wissen doch, wie Gewerkschaftstage ablaufen und wie massiv Druck auf das Abstimmungsverhalten im Sinne der Leitanträge und Vorstandsvorgaben gemacht wird.
- Das Bedrohungsszenario wird mit permanenter Stimmungsmache von Politiker:innen in Radio, Fernsehen und Zeitungen erzeugt – aber ohne seriöse Belege oder ernsthafte Auseinandersetzung mit Situation und Geschichte der Konflikte.
- Was bedeutet Verteidigungsfähigkeit für mich, die ich nicht weiß, was ich verteidigen soll? Soll ich die Profite von Rheinmetall verteidigen? Den Millionär Merz und den Geschäftemacher Spahn? Soll ich Niedriglohn und prekäre Beschäftigung verteidigen? Die bald unbezahlbare Wohnung? Und gegen wen soll ich mich verteidigen – gegen Arbeiter:innen und Jugendliche aus anderen Ländern, die man aufs Schlachtfeld abkommandiert?
- Und wie soll Nichtangriffsfähigkeit aussehen in einem Land, in dem die Reichen immer reicher werden und die Armen immer ärmer? Die Kluft zwischen oben und unten wird immer größer, und es sind wohl verschiedene Welten, in denen ich und meine Kolleg:innen und Nachbar:innen, und in denen Politiker:innen, Vorstände, Manager und vielleicht auch Gewerkschaftsvorsitzende leben. Welche soll nicht angegriffen werden?

Laut dem nächsten Beitrag von Slave Cubela (S. 10) soll ich die liberale Demokratie verteidigen, in der das Asylrecht abgeschafft, das Versammlungsrecht eingeschränkt, die Polizeigewalt verschärft, die Trennung von Geheimdiensten und Polizei aufgehoben, die Bundeswehr im Inneren eingesetzt und entsprechend zivilmilitärisch verzahnt wird etc. Ich soll eine Demokratie verteidigen, in der gemacht wird, was dem Kapital Profite bringt und meine Bedürfnisse nach Gesundheit, Pflege, Entlastung, Gleichberechtigung, Wohnung, Kinderbetreuung, Altersicherung etc. keine Rolle spielen?

Und wen soll ich mit Milliarden und Abermilliarden in der Ukraine unterstützen? Oligarchen? Dauerpräsident Selenskyi? Bandera-Anhänger? Oder zwangsweise rekrutierte Männer, die sich weder mit Geld noch mit Vitamin B freikaufen konnten? Die Zivilbevölkerung, die Frieden will? Und was ist mit den russischen Deserteuren, die hier kein Asyl bekommen, weil sie desertiert sind, bevor sie eingezogen wurden?

Trotz dieser bedrohenden Kriegstreiberei gibt es überall diejenigen, die nicht mitmachen. Auch in den Gewerkschaften. Wir bleiben dabei: Arbeiter schießen nicht auf Arbeiter. Und die Gewerkschaften wären die Organisationen, in denen dies ernsthaft diskutiert werden müsste, um dann entsprechende Schritte im Sinne der Arbeiter:innen und Ausgebeuteten gegen die Besitzenden, Mächtigen, Ausbeutenden zu organisieren.

Annette Müller



Antipasti

Lohnt sich Arbeit noch?

Wenn wir dem jüngsten Bericht des ZDF-Magazins »frontal« glauben schenken: Eindeutig Nein. Unter dem Titel »Was läuft falsch beim Bürgergeld?« wird dort die alte Leier von der sozialen Hängematte gespielt. Mit Bürgergeld ließe es sich fast so gut leben wie mit einem schlecht bezahlten Vollzeitjob.

Wie falsch dieses leider weit verbreitete Vorurteil ist, weist dagegen das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in einer kürzlich veröffentlichten Studie nach. Entlang von drei Fallbeispielen – alleinstehende Person, alleinerziehende Person mit einem Kind, Ehepaar mit zwei Kindern – wird jeweils das Lohnabstandsgefälle zwischen Bürgergeldbezug und einer Vollzeitstelle zum Mindestlohn verglichen, aufgegliedert nach Regionen. »Die Modellrechnungen zeigen, dass das Lohnabstandsgebot bei allen untersuchten Haushaltskonstellationen gewahrt ist«, heißt es zusammenfassend.

Vorausgesetzt wird dabei, dass Lohnzuschüsse wie Wohngeld oder Kinderzuschlag beantragt werden. Erhebliche Unterschiede ergeben sich für die unterschiedlichen Regionen, denn der Lohnabstand variiert in Abhängigkeit von der Miethöhe. So ergibt sich im Fall der alleinstehenden Person für München ein Lohnabstand von 379 Euro, in Nordhausen liegt er dagegen bei 662 Euro.

Quelle: WSI-Studie »Lohnt sich Arbeit in Deutschland noch?«

Nur ein bisschen Patriotismus

Was braucht die Bundesrepublik, damit die Wirtschaft wieder wächst? Vielleicht ein Sofortprogramm, das es Unternehmen erlaubt, Investitionen schneller abzuschreiben? Eine Senkung der Körperschaftssteuer auf nur noch zehn Prozent bis 2032? Eine Deckelung des Industriestrompreises?

Geht es nach dem Vorsitzenden der IG BCE Michael Vassiliadis, dann reicht das alles nicht. Es brauche, sagte er dem *Deutschlandfunk*, »auch ein wenig Standortpatriotismus«. Muss der Vorsitzende einer DGB-Gewerkschaft wirklich mehr Patriotismus fordern? Und ist es klug, dass er sich damit direkt an die Unternehmen richtet, die er zum Investieren auffordert?

Nicht nur bei der IG BCE wird in letzter Zeit wieder der Standort beschworen, der doch bitte, bitte den Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit beiseiteschieben soll. Auch die IG Metall fordert immer wieder eine Industriepolitik, die den Standort Deutschland stärken soll.

Wurde darüber nicht einst anders diskutiert? In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit war es mal Usus, dass die »Wir sitzen alle im selben Boot«-Rhetorik kritisiert gehört. Und dass man sich eher damit beschäftigten sollte, wie der Wettstreit zwischen den Standorten Ideologien der Ungleichheit befördert.

Quellen: Deutschlandfunk, Bildungsbaustein »Woher kommt der Standortnationalismus?« des DGB-Bildungswerks Thüringen

Gewerkschaftsarbeit unter Kriegsbedingungen

Seit der russischen Vollinvasion der Ukraine sind mehr als zwanzig ukrainische Eisenbahner:innen an ihrem Arbeitsplatz ums Leben gekommen. Hunderte sind an der Front oder durch die Bombardierung von Städten gestorben. Die Verwüstungen des Krieges scheinen gewerkschaftliche Auseinandersetzungen in den Hintergrund zu drängen.

Sie verschwinden aber keineswegs. Deshalb trafen sich am 21. und 22. Juni in Kijiw ukrainische Eisenbahngewerkschafter:innen mit Gewerkschafter:innen aus Polen und Frankreich auf Initiative des »International Labour Network for Solidarity and Struggles«. Die Eisenbahner:innen aus Kijiw und Kiwij Rig, die der »Konföderation Unabhängiger Gewerkschaften der Ukraine« (KVPU), dem zweitgrößten ukrainischen Gewerkschaftsbund angeschlossen sind, und die →

»Ausländerbehörde zufrieden, Arbeitsbedingungen katastrophal«

Nikolai Huke im Gespräch mit Khaled Al Bitar und Shabana Hewad*

Nikolai Huke: *Welche Folgen hat das Aufenthaltsrecht für Beschäftigte, die von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen sind?*

Khaled Al Bitar: Wer eine Niederlassungserlaubnis, eine Einbürgerung oder einen Familiennachzug beantragen möchte, muss in der Regel ein Arbeitsverhältnis nachweisen, das den Lebensunterhalt sichert. Für die Betroffenen bedeutet das: Man muss eine Arbeit finden und sie um jeden Preis behalten, egal wie prekär die Arbeitsbedingungen sind.

Viele nehmen dafür zum Beispiel einen Job in der Kurier- oder Paketdienstbranche an. Dort ist es egal, ob man gut Deutsch spricht, man braucht nur einen Führerschein. Man bekommt einen unbefristeten Arbeitsvertrag und schlechte Arbeitsbedingungen. Die Ausländerbehörde ist zufrieden, aber die Arbeitsbedingungen sind wirklich katastrophal. Wenn ihr Einbürgerungsantrag erfolgreich war, verlassen viele diese Branche – einen oder zwei Monate nach der Einbürgerung. Ähnliche Dynamiken gibt es auch in anderen Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen, etwa der Reinigungsbranche.

N. H.: *Können Sie mir von einem Fallbeispiel aus Ihrer Beratungspraxis erzählen?*

Shabana Hewad: Bei mir war zum Beispiel eine Frau mit Duldung, die als Friseurin gearbeitet hat. In ihrem Arbeitsvertrag war eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden vereinbart. Sie hat mir ihre Arbeitszeiten gezeigt, die sie aufgeschrieben hatte: Sie hat 50 Stunden pro Woche gearbeitet, selbst am Sonntag, weil sie Angst hatte, sonst ihre Arbeit zu verlieren. Der Arbeitgeber hat ihre unsichere aufenthaltsrechtliche Situation ausgenutzt und sie aufgefordert, auch sonn- und feiertags zur Arbeit zu gehen. Sie hat nur vier Tage Urlaub im Jahr bekommen – und am vierten Tag hat sie der Arbeitgeber schon wieder aufgefordert, zur Arbeit zu gehen. Sie hatte Angst, ihre Arbeitsstelle zu verlieren, wenn sie »Nein« sagt.

N. H.: *Kommt so etwas häufiger vor?*

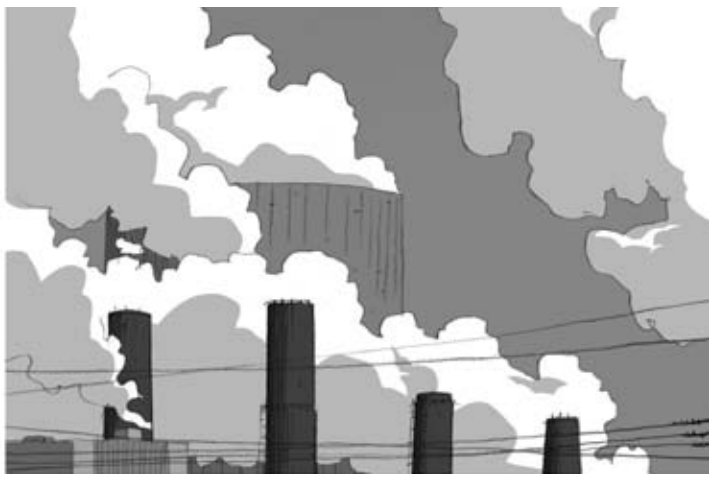
S. H.: Menschen mit Duldung stehen unter einem hohen Druck, Arbeit zu suchen. Einerseits, um ihre Bleibeperspektive zu verbessern, andererseits wegen ihrer wirtschaftlichen Situation, weil man von Sozialleistungen mehr schlecht als recht leben kann. Wenn der Arbeitgeber will, kann er das ausnutzen und prekäre Arbeitsbedingungen durchsetzen. Aufenthaltsrechtliche Prekarität bewirkt, dass der Arbeitgeber immer in einer stärkeren Position ist als die Beschäftigten, die alles in Kauf nehmen müssen, nur um einen Arbeitsvertrag zu bekommen.

Teilweise nutzen die Arbeitgeber auch aus, dass Menschen, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben, nicht über das Arbeitsrecht in Deutschland informiert sind. In mehreren Fällen haben Arbeitgeber für Ratsuchende, deren Asylverfahren noch liefen, keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet und ihnen den Lohn in bar ausgezahlt. Sie haben die Beschäftigten bewusst nicht darüber informiert, dass das illegal ist – und diese hatten keine Ahnung davon.

N.H.: *Vor welche Herausforderungen stellt Sie diese Situation in Ihrer Beratungsarbeit?*

K. A.: Bei Arbeitsrechtsverletzungen erkläre ich den Ratsuchenden immer alles: »Das ist Diskriminierung, das ist ein Verstoß gegen die Arbeitszeiten« und so weiter. Ich erkläre, dass man Klage erheben kann, und wie ein Gerichtsverfahren funktioniert.

Was dann teilweise passiert, ist, dass Ratsuchende entscheiden: »Nein, ich möchte kein Problem mit meinem Arbeitgeber haben, weil ich einen Einbürgerungsantrag oder einen Antrag für meinen Aufenthaltstitel gestellt habe. Ich will nicht, dass sich das Antragsverfahren verzögert.« Die Ratsuchenden wissen genau, dass der Arbeitgeber rechtswidrig handelt, wägen aber die Folgen ab, die es für sie hätte, wenn sie ihre Rechte einfordern. Manche entscheiden sich aus aufenthaltsrechtlichen Gründen, nichts zu machen.



N. H.: *Was befürchten die Betroffenen?*

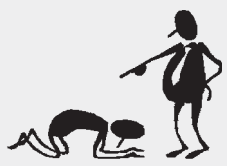
K. A.: Sie denken, dass es ein Maluspunkt bei der Ausländerbehörde ist, wenn sie Klage erheben, während sie einen Antrag auf Einbürgerung, Niederlassungserlaubnis oder Familiennachzug gestellt haben. Sie glauben, dass es besser ist, während dieser Zeit keine juristischen Auseinandersetzungen in Deutschland zu haben.

Das muss aber nicht immer so sein. Ich hatte zum Beispiel den Fall einer Person, die in der Gastronomie gearbeitet und Familiennachzug beantragt hat. Er musste arbeiten, um seine Frau nachholen zu können und hatte bei seinem Arbeitgeber schon eineinhalb Monate gearbeitet, täglich vierzehn bis sechzehn Stunden. Am Ende wurde er gefeuert, unbegründet, und Lohn hat er auch keinen bekommen.

Der Beschäftigte hatte deswegen Angst um seinen Antrag auf Familiennachzug: »Jetzt kann ich gar nicht nachweisen, dass ich Geld verdient habe.« Durch die Kündigung hätte sich der Antrag auf Familiennachzug auch verzögert. Wir haben dann eine Geltendmachung an den Arbeitgeber geschrieben wegen der Arbeitszeiten und der Kündigungsfrist – wobei der Ratsuchende keine Beweise für seine Arbeitszeiten hatte. Ich habe von ihm eine Vollmacht bekommen und mit dem Arbeitgeber gesprochen. Er hat eingewilligt, die ausstehenden Ansprüche auszuzahlen und die Kündigung in einen Aufhebungsvertrag umzuwandeln. Der Ratsuchende hat einen anderen Arbeitsplatz gefunden und der Antrag auf Familiennachzug läuft weiter.

** Khaled Al Bitar und Shabana Hewad arbeiten bei der Beratungsstelle »IQ – Faire Integration Mecklenburg-Vorpommern«. Sie beraten Geflüchtete und Migrant:innen zu sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen.*

Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen



In dieser Reihe veröffentlichen wir Interviews rund um Arbeitsrechtsverletzungen und den Umgang mit ihnen. Nikolai Huke hat die Gespräche zum einen mit Betroffenen, vor allem migrantischen Beschäftigten geführt, zum anderen mit verschiedenen Beratungsstellen. Entstanden sind die für den *express* journalistisch aufbereiteten Interviews im Rahmen des gleichnamigen Forschungsprojekts, das durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Weitere Informationen und Ergebnisse des Projekts auf der Seite des Fachbereichs Sozialökonomie der Uni Hamburg: www.wiso.uni-hamburg.de

Basisbewegung von Krankenpfleger:innen »Be Like We Are« berichteten von gewerkschaftlichen Kämpfen unter den Bedingungen des Krieges. Aus Frankreich nahmen Eisenbahner:innen teil, die in der Basisgewerkschaft »Solidaires« organisiert sind, aus Polen Vertreter:innen der anarchosyndikalistischen Basisgewerkschaft »Inicjatywa Pracownicza«.

In der Ukraine wurde die Arbeitswoche nach dem Beginn des Krieges auf 60 Stunden verlängert. Und der Krieg bringt seine eigenen Kämpfe am Arbeitsplatz mit sich: Einige Eisenbahnbeschäftigte dürfen beispielsweise nicht ihren Arbeitsplatz verlassen, um sich bei Alarmmeldungen in Sicherheit zu begeben, weil ihre Arbeit notwendig für die Sicherheit des Verkehrs ist. Andere werden nicht bezahlt für die Zeit des Alarms.

Weil das Streik- und Demonstrationsrecht im Kriegszustand ausgesetzt sind, werden gewerkschaftliche Kämpfe schwieriger, wenn auch nicht unmöglich. Den wichtigsten Schutz bieten derzeit dennoch die Gerichte, wie die ukrainischen Gewerkschafter:innen berichteten.

Quelle: AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost-West

Den Roboter trainieren, der einen ersetzt

Ende Juli traten die Beschäftigten des Social-Media-Riesen Tiktok in Berlin zweimal in den Streik. 150 von ihnen will der Konzern durch Künstliche Intelligenz (KI) oder Subunternehmen ersetzen. Die meisten arbeiten als Content-Moderator:innen. Am laufenden Band müssen sie sich Videos ansehen, die von der Plattform entfernt werden sollen – darunter Enthauptungen, Suizide und strafbare pornographische Inhalte. Die psychischen Folgen dessen sind enorm: Eine Befragung der UNI Global Union ergab, dass Content-Moderator:innen weltweit unter psychischen Krankheiten wie Depressionen leiden.

Tiktok plant, diese Arbeit künftig von KI erledigen zu lassen, um Personalkosten zu senken. Allerdings sind die Algorithmen längst noch nicht in der Lage, verstörende und strafbare Inhalte zielsicher herauszufiltern. Besonders ärgern sich die Beschäftigten darüber, dass die KI, die sie ersetzen soll, mit ihrer eigenen Arbeit trainiert wird.

Quelle: Jungle World, nd

Geneigte Leserinnen und Leser,

bevor Kinder in die Schule kommen, gibt man sich alle Mühe, ihnen das als etwas Erstrebenswertes zu vermitteln. Zur großen Einschulungsfeier gibt es eine Zuckertüte, die im besten Fall prall gefüllt ist mit Süßigkeiten, bunten Stiften und anderem Erfreulichen. Der Übergang vom Kindergarten, in dem ganztägig gespielt werden darf, zur Schule, in der auf einmal Stillsitzen angesagt ist, wird durch ein Tamtam an Übergangsritualen erträglich gemacht.

Fragt sich, warum es sowas nicht auch für den Übergang zur Ausbildung gibt. Die nervige Schulbank muss man immer noch drücken. Und dazu dreimal wöchentlich den ganzen Tag im Betrieb herumstehen, wo man sich zu allem Übel noch von Ausbilder:innen anpöbeln und von Vorgesetzten den freiwilligen Sprachkurs verbieten lassen muss.

Schon klar: Auszubildende, die mit Zuckertüten in ihren Betrieb spazieren, sind eine befremdliche Vorstellung. Vielleicht braucht es aber bald Rituale, die den Ausbildungsstart erträglicher machen, wenn es mit der Berufs(aus)bildung weiter bergab geht. Pünktlich zum jährlichen Ausbildungsbeginn widmen wir uns Problemen, die es nicht erst seit gestern gibt: Immer mehr junge Menschen gehen leer aus bei der Suche nach einer Ausbildung, die sie interessiert (S. 6). Und immer häufiger werben Unternehmen Auszubildende aus Drittstaaten an, denen sie dann grundlegende Rechte verwehren und deren Abhängigkeit vom Ausbildungsplatz sie ausnutzen (S. 7).

Was hilft dagegen? Einige Vorschläge finden sich in den Texten. Man könnte allerdings auch weiterdenken: Was wäre, wenn die Beschäftigten ihre Betriebe selbst schmeißen würden? Wie würden sie ihre lernenden Kolleg:innen dann unterstützen? Wir wissen es nicht. Um das herauszufinden, bräuchte es erst mal eine nennenswerte Zahl von Betrieben in der Hand ihrer Belegschaft.

Immerhin: Manchmal tun sich Lohnabhängige zusammen, um ihren Betrieb zu besetzen oder gar zu übernehmen. Diesem Phänomen widmet sich der Schwerpunkt dieser Ausgabe: Von heutigen selbstverwalteten Betrieben (S.16) über die Betriebsbesetzungen, mit denen sich ostdeutsche Beschäftigte in den 1990er Jahren gegen Massenentlassungen wehrten (S. 14/15), bis zur Übernahme der Glashütte Süßmuth in Immenhausen 1970 (S. 12). Der Rückblick lohnt, denn er wirft Fragen auf, die in die Zukunft gerichtet sind (S. 12).

So weiterzumachen wie bisher, ist jedenfalls keine Lösung. Dann malocht man vor sich hin, ist der Willkür des Arbeitgebers ausgeliefert und kann wenig tun gegen den Druck, immer schneller zu machen, wie Beschäftigte der Post berichten (S. 5) – ohne dass der *express* und Millionen Briefe deswegen schneller kämen, im Gegenteil: Der Gesetzgeber macht's möglich, dass Verspätungen zur Regel werden.

Und stimmen die Profite des Unternehmens nicht, wird man gekündigt – oder soll auf Lohn verzichten, um den eigenen Arbeitsplatz zu retten, wie in der hoch subventionierten Stahlindustrie (S. 4). Also gar nicht arbeiten? Viel hilft auch das nicht, denn wer Bürgergeld bezieht, wird zum Hassobjekt einer ganz großen Koalition von der extremen Rechten bis zur sogenannten »Mitte der Gesellschaft« (S. 1). Bleibt also doch nur die Hoffnung auf eine neue Arbeiter:innenbewegung (S. 10).

Wir wünschen anregende Lektüre!

»Die Belegschaft hat einen dicken Lohnverlust am Bein«

Ein Gespräch mit Daniel Schreiber* über den Sanierungstarifvertrag bei Thyssen-Krupp

Die Stahlindustrie befindet sich in einer Krise. Zum einen wächst die internationale Konkurrenz – allein China produziert jährlich einen Überschuss von rund hundert Millionen Tonnen Stahl, der auf dem Weltmarkt vergleichsweise günstig angeboten wird. Zum Vergleich: Die Gesamtproduktion an Rohstahl in Deutschland lag 2024 bei rund 35 Millionen Tonnen. Zum anderen haben wichtige Auftraggeber wie die Automobil- und Bauindustrie aktuell selbst Umsatzeinbußen zu verzeichnen. Hinzu kommen die Ersetzung von Stahlprodukten durch neue Werkstoffe in vielen Branchen, Unsicherheiten durch die Zollpolitik der USA sowie steigende Energiepreise. Zugleich befindet sich die energieintensive Stahlindustrie derzeit in einer Umbruchphase, hin zu »grünem« Stahl: 2023 erhielt allein Thyssen-Krupp zwei Milliarden Euro Staatsgelder für den Bau einer neuen Anlage, die mit Wasserstoff betrieben werden kann.

Kürzlich drohte Thyssen-Krupp Steel Europe (TKSE) mit einschneidenden Maßnahmen: Ganze Stahlwerke sollen geschlossen werden, von den derzeit rund 27.000 Arbeitsplätzen 11.000 abgebaut werden. In dieser Situation handelte die IG Metall einen Sanierungstarifvertrag aus, mit dem sie den Beschäftigten eine Perspektive verspricht. Über den Tarifvertrag sprach Jürgen Schardt für den *express* mit Daniel Schreiber.

express: *Die IG Metall schreibt in ihrer Zusammenfassung zum Sanierungstarifvertrag von einem »sozialverträglichen Stellenabbau«.[1] Wie wird dieser Stellenabbau Deiner Meinung nach aussehen?*

Daniel Schreiber: Grundsätzlich sichert dieser Sanierungsvertrag erst einmal den Lohnverzicht der Restbelegschaft, die weiterarbeitet. Und für die Jüngeren und die Auszubildenden sehe ich in dem Vertragswerk keine Perspektive. Ulrike Hölter, die Erste Bevollmächtigte der IG Metall Ruhrgebiet Mitte, hat die Zahl von ca. 9.000 Euro jährlich pro Mitarbeiter genannt, die die Beschäftigten an Einkommen verlieren werden.[2]

Und dann gibt es ja in diesem Vertragswerk eine sogenannte Altersbrücke, die über drei Jahre läuft. Also wer sein 62. Lebensjahr vollendet hat, der kann praktisch sofort gehen. Der bekommt erstmal eine sogenannte Antrittsprämie, das sind 7.000 Euro, und für IG Metall-Mitglieder gibt es noch einen Mitgliedsbonus, das sind zusätzlich 5.000 Euro.

express: *Wie soll das konkret ablaufen mit dieser Altersbrücke?*

D. S.: Wer kündigt, dem wird angeboten, für ein Jahr in eine Transfergesellschaft zu wechseln. Dort wird sein Verdienst aufgestockt, bis zu 85 Prozent für dieses eine Jahr. Dann kommen die Leute raus, sind dann 63, und die restliche Zeit bis zur Rente wird dann mit Arbeitslosengeld I überbrückt. Das stockt Thyssen-Krupp für zwei Jahre auf 110 Prozent des Nettoverdienstes auf.

express: *Wobei Leute, die Arbeitslosengeld I beziehen, ja eigentlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen.*

D. S.: Genau. Wenn die Leute in der Transfergesellschaft sind, müssen sie sich spätestens drei Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses arbeitssuchend melden. Vom Gesetz her müssen sie, wenn sie Arbeitslosengeld I beziehen, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Und da ist natürlich die Frage, wie das dann konkret aussieht: Wenn Du Pech hast, wird Dir mit 63 gesagt, dass Du Dich jetzt einmal pro Monat bewerben und regelmäßig bei der Arbeitsagentur vorsprechen musst. Die wollen dann Ergebnisse sehen, wo Du Dich überall beworben hast und was dabei rausgekommen ist.

express: *Oder Du wirst in eine Maßnahme gesteckt, Bewerbungstraining zum Beispiel. Oder in eine Leiharbeitsfirma.*

D. S.: Was natürlich total absurd ist – einer, der 43 Jahre im Stahlwerk gearbeitet hat, der hört doch nicht auf, um danach in irgendeine Leiharbeitsfirma vermittelt zu werden. Wir wissen natürlich nicht, ob es da irgendwelche internen Absprachen gibt. Sowas wird selbstverständlich nicht öffentlich kommuniziert, weil es nicht gesetzeskonform ist.

express: *Wie kann man sich diese Transfergesellschaft vorstellen, in die die Beschäftigten im ersten Jahr wechseln?*

D. S.: Ich war auch mal in einer Transfergesellschaft. Und dort war das so: Du hast eine Abfindung gekriegt, die richtete sich nach Betriebszugehörigkeit, nach Lebensalter und nach Deinem Bruttoverdienst. Das war die Abfindungsformel. Praktisch hast Du mit dem Unternehmer einen Aufhebungsvertrag unterschrieben, mit der festgelegten Abfindungssumme. Und gleichzeitig hast Du einen zwölfmonatigen Arbeitsvertrag für die Transfergesellschaft vorgelegt bekommen.

express: *In der Transfergesellschaft hat man einen Arbeitsvertrag, aber man muss keine Arbeit aufnehmen?*

D. S.: Da kann man Dich nicht zu zwingen. Wenn Du der Transfergesellschaft gesagt hast: Ihr könnt mich am Arsch lecken, lasst mich in Ruhe – dann war das so. Dann hast Du jeden Monat Deine Abrechnung nach Hause gekriegt von der Transfergesellschaft, hast Kohle gekriegt fürs Nichtstun.

Zu Beginn musstest Du bei der Transfergesellschaft eine Woche lang an einem Bewerbungstraining teilnehmen. Okay, das war also Pflicht. Da haben sie Dir geholfen, Bewerbungen zu schreiben. Und ähnlich wird es jetzt bei Thyssen-Krupp sein, nur nennen die das Altersbrücke.

express: *Im Papier der IG Metall ist noch von einem Ausgleich für den Verlust von Rentenpunkten die Rede.*

D. S.: Genau. Du erhältst die gleichen Rentenpunkte, als würdest Du regulär weiterarbeiten. Wie das im Detail geregelt ist, kann ich nicht sagen, aber Thyssen-Krupp sichert den Beschäftigten wohl vertraglich zu, dass sie eine einmalige Bruttoausgleichszahlung für den Verlust von Rentenbeiträgen erhalten.

express: *Und für die Restbelegschaft wird die Arbeitszeit verkürzt?*

D. S.: Bei Thyssen-Krupp arbeiten die Beschäftigten 35 Stunden pro Woche. Es gibt auch einen Teil der Belegschaft, der schon seit Längerem 34 Stunden pro Woche arbeitet. Jedenfalls ist in diesem Sanierungsvertrag festgelegt, dass dann für alle die Arbeitszeit auf 32,5 Stunden pro Woche gesenkt wird. Das heißt: Diejenigen, die jetzt noch 35 Stunden pro Woche arbeiten, die verlieren dann 2,5 Stunden pro Woche. Also ein glatter Lohnverlust von rund zehn Stunden pro Monat, die Du nicht bezahlt bekommst.

Und das vor dem Hintergrund, dass die IG Metall im April 2023 noch angekündigt hat, dass sie in der Stahlindustrie die Viertagewoche durchsetzen will. Die IG Metall plante damals eine Senkung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 32 Stunden – bei vollem Lohnausgleich.

express: *Die IG Metall wirbt mit dem Erhalt des Standorts Eichen. Bedauert wird dagegen, dass der Standort Bochum bis 2028 geschlossen wird.*

D. S.: In Bochum gibt es zwei Werke, einmal das große Warm- und Kaltwalzwerk, und dann noch einen zweiten Standort, dort sind noch rund 500 Leute beschäftigt. Für dieses Werk wurde festgelegt, dass es 2028 geschlossen wird. Die Produktion wird stufenweise runtergefahren und am 30. September 2028 gehen dort die Lichter aus.

express: *Laut der IG Metall werden die Effizienzmaßnahmen, also der Personalabbau bei Thyssen-Krupp, unter Einbindung von Arbeitnehmervertretern durchgeführt. Ist diese betriebliche Begleitkommission mehr als ein Feigenblatt?*

D. S.: Das ist typische Sozialpartnerschaft. In diesem Sanierungsvertrag gibt es so eine schöne Formulierung, die ich besonders zynisch finde: »Aus unserer Sicht hat TKSE nur mit diesem Sanierungstarifvertrag eine Zukunft. Und Zukunft für TKSE bedeutet für uns Zukunft für die Beschäftigten! Wären wir anderer Meinung, würden wir euch das Ergebnis gar nicht zur Abstimmung vorlegen. Deshalb werben wir auch um deine Stimme – sie ist entscheidend!«[3]

Damit wird suggeriert, dass die restlichen Arbeitsplätze gesichert sind. Aber jeder weiß: So wird es nicht bleiben. Und weiter heißt es: »Als IG Metall-Mitglied gestaltest Du unsere Tarifpolitik aktiv mit.«[4] Aber die Leute gestalten da gar nichts mit. Die kriegen jetzt das Paket hingelegt und dann sollen sie bis zum 5. September darüber abstimmen.

express: *Wie schätzt Du die Stimmung in der Belegschaft ein?*

D. S.: Ich denke, dass die Spaltung mit dieser sogenannten Altersbrücke funktioniert und die älteren Kolleg:innen sagen: In drei Jahren gehe ich sowieso in Rente, drei Jahre eher weg von der scheiß Maloche.

Aber wenn Du jetzt 50 Jahre alt bist, dann hast Du noch 15 Jahre zu arbeiten und kriegst den ganzen Lohnverzicht vor den Latz gehauen. Die Leute sind verärgert. Erstmal über den Lohnverlust. Und dann ist die Frage, ob letztendlich nicht noch weitere Standorte dicht gemacht werden – das ist ja alles offen.

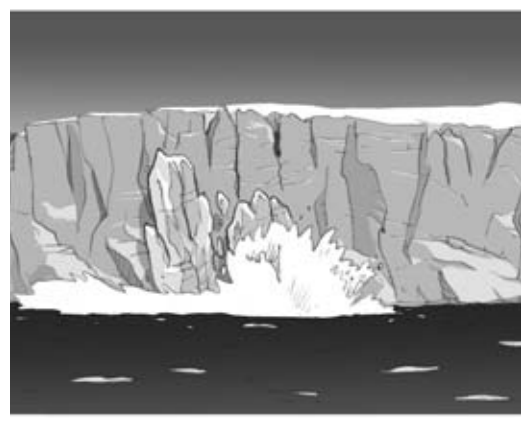
Das Unternehmen hat beides erreicht: Es wird Personal abgebaut und es werden Standorte geschlossen. Für die Älteren ist das wahrscheinlich sozialverträglich, aber der ganze Rest der Belegschaft hat einen dicken Lohnverlust am Bein. Mit anderen Worten: Wer unter diesen Bedingungen weiterarbeitet, finanziert mit seinem Lohnverzicht den Gewinn des Unternehmens, während Personal abgebaut wird.

Vom Grundsatz her würde ich sagen: So ein Vertrag kommt dabei raus, wenn die Belegschaft nicht auf die Straße geht. Sowas kommt raus, wenn die Gewerkschaftsfunktionäre verhandeln. Also, es wurden ja Mahnwachen organisiert, Warnstreiks, Kundgebungen vor der Zentrale in Duisburg, es gab auch Protestveranstaltungen. Aber das hat dem Unternehmen nicht wehgetan, weil die Anlagen weiterliefen. Mit so einer Taktik setzt Du das Unternehmen nicht unter Druck. Dann kommt am Ende so ein Scheißergebnis raus.

Dabei hätte die IG Metall die Macht dazu, für einen großen Streik zu mobilisieren. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Stahlindustrie liegt bei 90 Prozent, davon träumen andere Gewerkschaften. Und wenn wir die Arbeit niederlegen an allen Standorten – Duisburg, Bochum, Hagen, Dortmund und Kreuztal – dann können wir auch was erreichen. Aber das ist nicht erfolgt. Das wollen sie auch nicht.

express: *Die Abstimmung über den Sanierungstarifvertrag läuft noch bis Anfang September. Grundsätzlich ist es doch möglich, dieses Verhandlungsergebnis abzulehnen und damit der IG Metall-Führung die rote Karte zu zeigen.*

D. S.: Diese Abstimmung, das ist keine geheime Wahl. Gewählt wird nicht im Betrieb, also per Wahlurne und mit anschließender öffentlicher Auszählung, sondern das sollst Du online machen. Und die Daten werden vorübergehend gespeichert. Das ist also nicht anonym, die IG Metall kann praktisch sehen, wer wie abgestimmt hat. Das ist eigentlich auch schon eine Frechheit.



express: *Also ist zu befürchten, dass die Beteiligung nicht so hoch sein wird?*

D. S.: Ja, es kann gut sein, dass ein Teil der Belegschaft sagt: So ein Scheiß, da stimme ich gar nicht ab. Ich stimme doch nicht meinen eigenen Lohnverzicht ab. Und im Anschreiben heißt es ausdrücklich: »Nur wenn eine Mehrheit der an der Abstimmung teilgenommen [!] Mitglieder für das Tarifergebnis stimmt, schließen wir den Tarifvertrag auch endgültig ab. Deshalb ist auch deine Stimme von enormer Bedeutung.«[5]

Mit anderen Worten: Wenn zwei Drittel der Beschäftigten sagen, ich stimme den Scheiß gar nicht ab, und das restliche Drittel stimmt mehrheitlich dafür, dann ist der Vertrag angenommen.

Der Unternehmerverband wird das Abstimmungsergebnis sehr genau bewerten. Wenn so ein »Sozialtarifvertrag« bei Thyssen-Krupp mit Hilfe der IG Metall-Funktionäre durchgesetzt wird, hat dies Folgen für die ganze Bundesrepublik.

** Daniel Schreiber war als Hafenarbeiter im Duisburger Ruhrorter-Hafen beschäftigt. Durch nachbarschaftliche Kontakte mit betroffenen Stahlkolleg:innen hat er einen intensiven Austausch vor Ort.*

Anmerkungen:

1 *IG Metall: Sanierungstarifvertrag 2030 vereinbart. Zukunft möglich, Stahlnachrichten extra, Juli 2025.*
2 *Westdeutsche Allgemeine Zeitung, 14. Juli 2025.*
3 *Zitat aus dem »Mitgliedervotum Tarifergebnis« der IG Metall, in dem die IG Metall-Mitglieder zur Abstimmung über den Tarifvertrag bis zum 5. September 2025 aufgerufen werden.*
4 *Ebenda.*
5 *Ebenda.*

»Es wird flexibilisiert wegen fehlenden Personals«

Gaston Kirsche im Gespräch mit Kerstin Neuendorf* über die Arbeitsbedingungen bei der Deutschen Post.

Die Deutsche Post AG kündigte am 6. März dieses Jahres an, 8.000 Stellen bis zum Jahresende zu streichen, das entspricht vier Prozent aller Beschäftigten. Das Management begründete den Schritt auch mit steigenden Lohnkosten durch den Tarifabschluss, den ver.di zwei Tage zuvor erzielt hatte. Schon jetzt leiden die Beschäftigten unter Arbeitsüberlastung – und diese Situation dürfte sich weiter verschlechtern. Kerstin Neuendorf erzählt im Interview von den Widrigkeiten der Arbeit bei der Deutschen Post.

Gaston Kirsche: *Wie steht es um die Arbeitsbedingungen bei der Deutschen Post?*

Kerstin Neuendorf: Sie gehen seit Jahren steil bergab. Das Management vergrößert die Zustellbezirke, schafft immer familienunfreundlichere Arbeitszeiten und der Respekt von Führungskräften lässt auch zu wünschen übrig.

G. K.: *Konnte ver.di Verbesserungen erreichen?*

K. N.: Die letzte Tarifrunde war durchwachsen. Wir konnten zwar mehr Geld und mehr Urlaub rausholen, dennoch gab es viel Unzufriedenheit.

G. K.: *Gab es denn in der letzten Tarifrunde Diskussionen unter Kolleg:innen über Arbeitsverdichtung und Verschleiß?*

K. N.: Diese Themen sind Dauerbrenner. Deshalb waren sie auch in der Tarifrunde da. Viele Kolleg:innen erheben ihre Stimme und sagen, dass sie lieber für schaffbare Arbeitsmengen streiken würden als für mehr Lohn.

G. K.: *Ist die Arbeitsbelastung durch die Flexibilisierung der Zustellbezirke gestiegen?*

K. N.: Eindeutig ja! Der Arbeitgeber wird nicht müde zu betonen, dass es keine »Stammzusteller« mehr gibt. Die Kolleg:innen müssen teilweise täglich unterschiedliche Touren oder Schnitte fahren, Teile aus anderen Bezirken mitnehmen, die Post unterschiedlich priorisieren und so weiter.

Der Arbeitgeber argumentiert immer, die Flexibilisierung passe sich den Sendungsmengenschwankungen an. In der Regel wird aber flexibilisiert wegen fehlendem Personal. Und es ist doch klar: Wenn die Post ständig nach unten flext, obwohl die Sendungsmengen hoch sind, geht das auf die körperliche Substanz und drückt das Arbeitsklima nach unten. Auch ist es für viele Kolleg:innen eine enorme psychische Belastung, wenn die Touren ständig anders gefahren werden müssen. Und durch den ständigen Wechsel der Zustellbezirke und den Zeitdruck leiden die Beziehungen der Kolleg:innen untereinander.

G. K.: *Wie hoch war bei Euch die Fluktuation unter den Beschäftigten im letzten Jahr?*

K. N.: Bei uns im Zustellstützpunkt war sie hoch. Wir sind knapp sechzig Kolleg:innen. Besonders betroffen macht mich, dass immer mehr langjährige Postler:innen einen Jobwechsel anstreben – es sind bereits viele gegangen.

G. K.: *Sind viele Beschäftigte ausgeschieden, seit der Plan zum Stellenabbau öffentlich wurde?*

K. N.: Bei uns sind fast alle befristeten Kolleg:innen weg. Ihr Vertrag wurde einfach kommentarlos nicht verlängert. Neue Kolleg:innen wurden bisher auch nicht eingestellt. Wenn dauerhaft zu wenig Personal da ist, sind erhöhte Krankenstände das Resultat. Und wir werden ja auch nicht jünger.

G. K.: *Wie passt denn der geplante Abbau von 8.000 Stellen bis zum Jahresende mit der hohen Arbeitsbelastung bei Euch zusammen?*

K. N.: Ich habe den Eindruck, dass den Damen und Herren im Posttower in Bonn unsere Arbeitsbelastung egal ist. Für sie zählt lediglich das Kapital. »Hauptsache Gewinn, egal wie« – das scheint das Motto der Stunde zu sein.

G. K.: *Machen die Zusteller:innen häufig Überstunden?*

K. N.: Der Anspruch von mir und meinen Kolleg:innen ist schon, die Sendungsmenge taggleich zuzustellen. Daher war es unter »normalen« Zuständen auch klar, dass man mal länger macht. Mittlerweile habe ich für mich verinnerlicht, pünktlich Feierabend zu machen, und das ohne schlechtes Gewissen!

** Kerstin Neuendorf heißt eigentlich anders, ist Briefzustellerin, ver.di-Mitglied und Betriebsrätin in einem hessischen Zustellstützpunkt.*

»Das Gefühl, nur noch einen Bullshitjob zu haben«

Gaston Kirsche im Gespräch mit Felix Plogshagen* über die Auswirkungen des neuen Postgesetzes

Die Deutsche Post profitiert vom neuen Postgesetz. Seit diesem Jahr ist ihre Pflicht, Briefe in der Regel am nächsten Werktag zuzustellen, aufgeweicht worden. Warum das nicht zur Entlastung der Beschäftigten beiträgt und was Gewerkschafter:innen gegen die Überlastung bei der Post tun, erklärt Felix Plogshagen im Interview.

Gaston Kirsche: *Was ändert sich konkret durch das neue Postgesetz?*

Felix Plogshagen: Die Post nimmt das neue Postgesetz zum Anlass, um ordentlich einzusparen. Der Konzern muss nicht mehr so pünktlich liefern wie vorher. Wer wie früher eine taggleiche Zustellung haben will, muss heute viel blechen, alle anderen haben das Nachsehen.

Dabei ist es immer das Gleiche: Statt durch die rückläufige Briefmenge mehr Zeit-Entlastung in die Betriebe zu bringen, erhöht der Konzern die Belastung noch weiter. Dazu kommt, dass die Paketmengen immer weiter ansteigen und wir deshalb mit weniger Leuten mehr wegbringen müssen. Das macht den Job für viele Kolleg:innen immer unerträglicher.

G. K.: *Wie wirkt sich das auf die Arbeit aus?*

F. P.: Dadurch, dass immer mehr Aufgaben dazukommen, wir mit immer weniger Leuten immer mehr Arbeit wegschaffen sollen und tägliche Betriebsanweisungen oft gar nicht umsetzbar sind, sind die Kolleg:innen gezwungen, selbst zu steuern und zu priorisieren. Oder sie halten sich nicht an Vorschriften des Arbeitgebers, weil das viel Zeit kostet und den Job noch unschaffbarer macht.

Weil die Kolleg:innen die erwartete Leistung nicht mehr bringen können, müssen sie sich häufig vor Vorgesetzten rechtfertigen und geraten auch immer stärker in Konfrontation mit den Kund:innen, die manchmal tagelang ihre Post nicht bekommen. Die Qualität sinkt immer weiter.

Statt auf die Kolleg:innen zu hören und für Entlastung zu sorgen, verschärft der Arbeitgeber in vielen Bereichen das Vorgehen, wenn wegen der steigenden Belastung Fehler gemacht werden. Es werden schneller Stellungnahmen oder Abmahnungen angedroht und sie werden schneller umgesetzt als früher. Das betrifft auch die Zustellung draußen auf der Tour, bei der uns der Arbeitgeber immer mehr auf die Finger schaut. Das erhöht den Druck natürlich noch weiter, trotz Zeitmangel prozesskonform zu arbeiten und eine einigermaßen gute Qualität hinzukriegen.

G. K.: *Wie reagiert ver.di auf diese Missstände?*

F. P.: Ver.di ist in vielen Betrieben mit Vertrauensleuten und Betriebsräten präsent, die versuchen, die Angriffe abzuwehren und sich vor allem individuell um die Kolleg:innen zu kümmern. Die letzte gemeinsame Anstrengung hatten wir in der Tarifrunde, da ging es einerseits um mehr Lohn, andererseits um Entlastung durch zusätzliche Urlaubstage. Statt einer ausreichenden Lohnerhöhung haben wir einen Reallohnverlust bekommen und statt der geforderten drei zusätzlichen Urlaubstage – plus einen für ver.di-Mitglieder –, gab es am Ende nur einen mehr. Zwei Urlaubstage mehr gibt es erst ab sechzehn Jahren Betriebszugehörigkeit.

Der Konzern wird immer dreister und härter. Ver.di schafft es nicht wirklich, dagegenzuhalten. Spürbare Verbesserungen konnten nicht erreicht werden, das wissen viele Gewerkschafter:innen, und das wurmt tierisch. Es gibt aber in ver.di einige Kolleg:innen, die das nicht hinnehmen, mehr fordern und auch mehr durchsetzen wollen.

G. K.: *In einzelnen Betrieben?*

F. P.: Lokal gibt es sehr unterschiedliche Aktivitäten. Oft beschränken sich Betriebsräte und Vertrauensleute darauf, dauernd zu wiederholen, dass sich die Kolleg:innen an unsere Schutzregelungen halten sollen. Also Pausen einhalten, pünktlich anfangen, Feierabend machen und so weiter. Die Kolleg:innen sollen nicht die Verantwortung für Führungsversagen und schlechte Steuerung des Konzerns übernehmen. Da ist der Grad zum inneren Abschalten aber sehr schmal.

Ich kenne kaum noch Kolleg:innen, die sich großartig mit ihrem Job identifizieren. Früher wusste man, dass man Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge ist und seinen Teil zum Gemeinwohl beiträgt. Heutzutage haben viele Kolleg:innen das Gefühl, nur noch einen Bullshitjob zu haben, in dem Großkunden mit ihren Postwurfsendungen und Werbung wichtiger sind als unsere Privatkund:innen, zu denen wir tagtäglich Kontakt haben.

Über kleine Aktionen in den Betrieben und individuellen Widerstand geht es also kaum hinaus, weil die Betriebsräte oft keine Handlungsperspektive sehen und ver.di nicht bereit ist, das Thema Entlastung so anzupacken, dass wir kollektiv für wirkliche, spürbare Entlastung kämpfen, und sie in verbindlichen Vereinbarungen oder Tarifverträgen verankern. Versuche von Vertrauensleuten, etwas daran zu ändern, werden oft blockiert oder kleingeredet.

G. K.: *Gab es in der letzten Tarifrunde denn Diskussionen unter Kolleg:innen über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen?*

F. P.: Klar haben die Kolleg:innen darüber diskutiert. In der Forderungsbefragung ging es nicht nur um mehr Geld, sondern auch um Entlastung. Sämtliche Forderungen aus der Belegschaft, die über mehr Urlaubstage hinausgingen, werden aber schnell von ver.di-Funktionär:innen und Betriebsräten vom Tisch gewischt. Wirkliche Entlastung innerhalb der Arbeitszeit, Personalschlüssel, kleinere Bezirke, Entschleunigung seien nicht möglich, hieß es – da hätten wir keine Mitbestimmungsrechte und das sei auch nicht tariffähig.

Oft bleibt es dann beim Meckern und Auskotzen. Am Ende kommen keine ernsthaften Versuche rum, tatsächlich etwas zu verändern. Gleichzeitig gibt es auch viele Kolleg:innen, die durch ihre Touren rennen, auf Pausen verzichten und sich nicht an die geregelten Ar-

beitszeiten halten, um ihre Bezirke zu schaffen. Die bauen dann Minusstunden auf und das hält der Arbeitgeber für einen Beweis, dass die Belastungssituation ja gar nicht so schlimm sein könne.

G. K.: *Und wie hoch ist die Fluktuation unter den Beschäftigten?*

F. P.: Die Fluktuation ist insgesamt sehr hoch. Ständig fangen neue Kolleg:innen an und gehen dann sehr schnell wieder, weil die Belastung zu hoch ist. Gleichzeitig haben wir immer noch viele befristete Kolleg:innen, die nicht verlängert werden, weil die Personalabteilung sehr rigoros auf Krankentage und Arbeitsleistung schaut. Wenn du da zu oft abbrichst oder das Pech hast, krank zu werden, bist du schnell raus.

Besonders schlimm ist es aber, wenn langjährige Kolleg:innen das Unternehmen verlassen, weil sie nicht mehr können, und dann im fortgeschrittenen Alter noch anderswo anfangen müssen. Das kommt immer häufiger vor. Dadurch verlieren wir auch langjährige Gewerkschaftsmitglieder mit viel Erfahrung und Wissen.

G. K.: *Wie kann es sein, dass trotz der hohen Arbeitsbelastung noch 8.000 Stellen abgebaut wreden?*

F. P.: Es gibt nicht wenige Kolleg:innen, die meinen, die in der Führungsetage in Bonn seien verrückt geworden. Am Ende ist das aber nicht verrückt, sondern genau das, was das Unternehmen will. Je weniger Personal und je größer die Belastung für jeden Einzelnen, desto mehr Gewinn kann der Konzern machen. Es gibt auch Kolleg:innen, die sagen, dass die Post das mit Absicht macht, um die weniger leistungsfähigen Kolleg:innen auszusieben und die Fluktuation noch weiter zu erhöhen. Die ständige Vereinfachung der Arbeitsschritte und die Abwertung unserer Tätigkeit gibt dieser These Recht. Am Ende geht es im Kapitalismus eben um Gewinn für einige Wenige. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Kolleg:innen sind nur insofern wichtig, als ihre Arbeitskraft gebraucht wird.

G. K.: *Wie wirkt sich die Hitze im Sommer auf Eure Arbeit aus?*

F. P.: Aktuell gibt es eine starke Belastung durch Hitze und alte Betriebsstätten, die nicht ausreichend klimatisiert sind und teilweise ein hohes Gesundheitsrisiko darstellen. In Zukunft sollen die Kolleg:innen noch mehr Zeit draußen verbringen, die Vorbereitungsprozesse sollen von der Zustellung getrennt werden.

G. K.: *Was meinst Du damit?*

F. P.: Früher war es in vielen Bereichen so, dass in den Briefzentren nur vorbereitet und sortiert und in den Zustellstützpunkten nur ausgeliefert wurde. Dort wurde die vorbereitete Post morgens angeliefert und man konnte sehr früh nach Dienstbeginn mit der Zustellung beginnen. Dann wurden Vorbereitungsprozess und Auslieferungsprozess zusammengelegt. Aktuell sortieren wir in den meisten Stützpunkten selbst und fahren dann erst später raus – das macht den Job abwechslungsreicher und wir sind nicht permanent dem Wetter ausgesetzt.

Die Entwicklung soll mit den Konzepten »gepackte Tasche« und »startklar« wieder zurückgehen zur Vorbereitung in den Briefzentren und reinen Auslieferung vor Ort. Die Kolleg:innen in der Auslieferung wären dann wieder wesentlich länger draußen in ihren Bezirken unterwegs, auch bei extremer Hitze oder Kälte.

** Felix Plogshagen ist Postzusteller in Norddeutschland. Er ist ver.di-Mitglied und heißt eigentlich anders.*

Wenn ich groß bin, werde ich ausbildungsplatzsuchend

Eine Bestandsaufnahme zur dualen Berufsausbildung – von Ulrich Maaz*

Jahrzehntelang galt die duale Berufsausbildung mit den Lernorten Betrieb und Berufsschule als bildungspolitisches Vorzeigemodell und Wettbewerbsvorteil der Wirtschaft in Deutschland. In fast allen anderen europäischen Ländern dominieren schulische Berufsausbildungen und betriebliches *training on the job*. Nur in der Schweiz, Österreich und Dänemark gibt es vergleichbare dezentrale Systeme der beruflichen Erstausbildung.

Als Vorteil einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung galt (und gilt weiterhin), dass Facharbeitskräfte mit einer umfassenden Qualifikation in Industrie, Handwerk, Handel und »freien Berufen« flexibel einsetzbar sind, nicht zuletzt in komplexen Arbeitsprozessen sowie bei technischen und organisatorischen Veränderungen im Betrieb bzw. der Branche. Beschäftigte mit Berufsausbildung haben in der Regel bessere Verdienstmöglichkeiten, ein höheres Maß an beruflicher Mobilität und ein geringeres Risiko der Erwerbslosigkeit als Un- und Angelernte.

Krise der Berufsausbildung

Schon ein Blick auf die Statistik zeigt aber krisenhafte Tendenzen der dualen Berufsbildung. Im Jahr 2024 wurden knapp 486.700 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen – gegenüber dem Vorjahr war das ein Minus von 0,5 Prozent. Seit 2021 hatte es wieder leichte Zuwächse gegeben, nachdem es 2020 in der Corona-Pandemie zu einem Einbruch der Ausbildungszahlen gekommen war. Im Vergleich zu 2019 sind 2024 dennoch fast 40.000 oder etwa 7 Prozent weniger Ausbildungsverträge geschlossen worden.

Es wird schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu finden, der den eigenen Vorstellungen entspricht: Die Nachfrage nach betrieblichen Erstausbildungen ist 2024 gegenüber dem Vorjahr um 0,8 Prozent auf knapp 557.100 angestiegen. Beim Angebot an Ausbildungsplätzen ist 2024 ein Rückgang um 1,2 Prozent auf 556.000 Stellen festzustellen – einschließlich öffentlich geförderter außerbetrieblicher Ausbildung. Damit besteht für potenzielle Auszubildende kein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen. Denn regionale Faktoren und berufliche Präferenzen bleiben bei der Berechnung von Gesamtnachfrage und -angebot unberücksichtigt. Junge Menschen brauchen aber nicht einfach irgendeinen Ausbildungsplatz, sondern einen in der Nähe ihres Wohn- oder Sehnsuchtsorts. Und sie wollen sich verständlicherweise ihren Beruf aussuchen können.

Unter anderem daran dürfte es liegen, dass – trotz der rechnerischen Übereinstimmung von Ausbildungsangebot und -nachfrage – 2024 über 70.400 Menschen bei der Suche nach einer betrieblichen Berufsausbildung erfolglos geblieben sind, also fast jeder Achte. Gleichzeitig blieben 69.400 oder 12,8 Prozent der gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt, insbesondere im Handwerk und im Handel.[1] Dass so viele Menschen keinen Ausbildungsplatz finden, hat Folgen: Gegenwärtig verfügt fast ein Fünftel der jungen Erwerbspersonen zwischen 20 und 34 Jahren (2,86 Millionen Menschen) über keine abgeschlossene Berufsausbildung.[2]

Die große Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze hat auch damit zu tun, dass viele Betriebe über »Besetzungsschwierigkeiten« klagen. Die Ausbildungsumfrage 2025 der Deutschen Industrie- und Handelskammer ergab, dass fast drei Viertel der Betriebe Stellen unbesetzt ließen, weil sie »keine geeigneten Bewerbungen« erhalten hätten. Die befragten Unternehmen beschwerten sich, dass Schulabsolvent:innen nicht leistungsfähig genug seien, außerdem fehle es ihnen an Belastbarkeit, Disziplin und Lernbereitschaft. Auch beim Lesen, Schreiben und Rechnen gäbe es Mängel.[3] Solche Klagen der Unternehmen sollte man nicht überbewerten – sie sind wohl so alt wie die Berufsausbildung selbst. Aus ihnen dürfte in erster Linie der Wunsch sprechen, möglichst wenig in die Ausbildung junger Menschen investieren zu müssen. Sie

erklären jedenfalls nicht, weshalb die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze so gering ist.

Azubis nicht mehr ganz so arm

Bei der Entscheidung für oder gegen eine Berufsausbildung spielt auch das Geld eine Rolle. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind in den letzten Jahren überproportional gestiegen und liegen fast überall bei mehr als 1.000 Euro monatlich im ersten Ausbildungsjahr. Das hat eine Auswertung des WSI-Tarifarchivs von tariflichen Ausbildungsvergütungen in über zwanzig ausgewählten Branchen ergeben. Die prozentual stärksten Steigerungen gab es im Handwerksbereich mit seinen traditionell geringen Ausbildungsvergütungen und seinen Nachwuchsproblemen. Spitzenreiter ist das Bäckereihandwerk, dessen (vergleichsweise niedrige) Ausbildungsvergütung seit 2020 um 65,9 Prozent gestiegen ist.

Groß sind die Entgeltunterschiede zwischen den Branchen. Während Auszubildende im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen nach Tarifvertrag im ersten Ausbildungsjahr nur 710 Euro pro Monat erhalten, bekommen gewerbliche Auszubildende im vierten Jahr im westdeutschen Bauhauptgewerbe 1.650 Euro. Besonders wenig verdient man in der Landwirtschaft, der Floristik und dem Friseurhandwerk. Die höchsten Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr werden den angehenden Pflegekräften im öffentlichen Dienst gezahlt. Nach wie vor gibt es in vielen Branchen zudem beträchtliche Ost-West-Unterschiede – bis zu 220 Euro pro Monat beträgt der Unterschied in der Textilindustrie.

Trotz steigender tariflicher Vergütungen können viele Azubis damit kein eigenständiges Leben führen, vor allem nicht in Ballungsräumen mit hohen Mieten. Besonders problematisch ist die Lage für jene, die keine tarifliche Ausbildungsvergütung erhalten. Sie bekommen oft nur die im Berufsbildungsgesetz seit 2020 verankerte Mindestausbildungsvergütung. Und die beträgt im ersten Ausbildungsjahr lediglich 682 Euro.[4] Da muss man sich schon eine Ausbildung leisten können! Der DGB fordert deshalb eine Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung auf 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung.[5]

Auch schlechtere finanzielle Perspektiven nach der Berufsausbildung wirken sich auf ihre Attraktivität aus. Im Vergleich zu Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss sind die Einkommen von Facharbeiter:innen und -angestellten zwischen 2000 und 2019 deutlich geringer angestiegen. Mit dem Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ging einst die Aussicht auf ein tariflich abgesichertes auskömmliches Einkommen einher. Dieses »Mittelschichtsversprechen« hat angesichts schwindender Tarifbindung an Bedeutung verloren.[6]

Ansätze zur Stärkung der Berufsausbildung

Angesichts der demographischen Entwicklung und der Klagen über den Fachkräftemangel liegt es nahe, dass die Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft einen Schwerpunkt auf die duale Berufsausbildung legen. 2023 hat der Bundestag im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsgesetzes eine sogenannte »Ausbildungsgarantie« beschlossen. Hinter diesem Etikett verbergen sich lediglich erweiterte Förderinstrumente der Agentur für Arbeit in den Bereichen Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. »Jugendberufsagenturen« sollen als einheitliche Ansprech- und Beratungsstellen für Schulabgänger:innen bzw. Ausbildungsbewerber:innen gestärkt werden.

Das ist bestimmt sinnvoll, denn für Schulabgänger:innen ist der Einstieg ins Berufsleben recht unübersichtlich: Neben etwa 300 Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz gibt es weitere betriebliche Ausbildungen, zum Beispiel im Pflegebereich, und Angebote von Berufsfachschulen. Die Orientierung ist da nicht einfach, zumal berufsorientierende Angebote in vielen allgemeinbildenden Schulen unterentwickelt sind. Ein Teil der Schulabgänger:innen entscheidet sich daher, erst einmal zu jobben.

Außerdem sollen nun unter bestimmten Bedingungen neben »sozial benachteiligten« Bewerber:innen auch »Marktbenachteiligten« außerbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden, allerdings nur in den Regionen, in denen eine »Unterversorgung« festgestellt wurde. Dabei handelt es sich um öffentlich

geförderte Ausbildungsplätze nach dem Berufsbildungsgesetz, die bei Bildungsträgern begonnen und möglichst in Partnerbetrieben abgeschlossen werden. Bisher ist noch nicht erkennbar, dass dieses Förderinstrument Wirkung zeigt: 2024 sind die außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse im Vergleich zu den Vorjahren sogar rückläufig gewesen.

So sinnvoll die erweiterten Fördermöglichkeiten auch sein mögen: Es ist nicht anzunehmen, dass sie zu einer signifikanten Steigerung der Ausbildungsverhältnisse führen werden. Zwischen 2007 und 2022 ist die Ausbildungsquote von 6,5 Prozent auf 4,7 Prozent zurückgegangen – überproportional in Klein- und Mittelbetrieben. Nur noch etwa 19 Prozent der Betriebe bilden tatsächlich aus. Das legt nahe, dass es mit kleineren Veränderungen am Ausbildungssystem nicht getan ist.[7]

Wer bezahlt?

Stattdessen sind Änderungen im Gesamtsystem der Berufsausbildung erforderlich. Das Angebot und die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu steigern, ist leider gar nicht so einfach.

Für Betriebe rechnen sich Ausbildungsinvestitionen in der Regel nur langfristig, sie lassen sich nicht kurzfristig in Profit ummünzen. Zugleich haben alle Betriebe ein Interesse daran, auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen zu können.

Angesichts dessen gewinnt die seit vielen Jahren von den Gewerkschaften und Fachleuten erhobene Forderung an Bedeutung, alle Betriebe an den Ausbildungskosten zu beteiligen. Die Reaktionen der Unternehmerverbände und ihrer Lobby sind bisher eindeutig: Ablehnung.

Dabei gibt es in der Bauwirtschaft seit Langem ein erfolgreiches Umlageverfahren, auf das sich die Verbände des Bauhauptgewerbes mit der IG BAU verständigt haben. Mit der Umlage werden sowohl die ausbildenden Betriebe als auch überbetriebliche Ausbildungsstätten finanziert. Sie qualifizieren Auszubildende in jenen Bereichen, die von ihrem Betrieb nicht angeboten werden können. Auch im Pflegebereich gibt es einen Ausbildungsfonds.[8]

Das System der dualen Berufsausbildung ist geprägt von der Kooperation zwischen Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und staatlicher Bildungsverwaltung. Wenn regelmäßig die Berufsbilder modernisiert werden müssen, scheint die Sozialpartnerschaft zu funktionieren. Denn alle Beteiligten teilen das Interesse an gut qualifizierten Fachkräften.

Auf der anderen Seite gibt es selbstverständlich Verteilungskonflikte, sowohl um die Finanzierung der dualen Ausbildung als auch um die Vergütung der Auszubildenden und der Fachkräfte. Jedes Unternehmen unterliegt dem Druck, die Kosten für qualifizierte Arbeitskräfte möglichst gering zu halten. Derzeit leiden darunter die Zukunftsperspektiven der Auszubildenden.

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

Zum Weiterlsen:
DGB Jugend: Ausbildungsreport 2025. Schwerpunkt: Zugangsvoraussetzungen und Hürden, Berlin 2025, online auf der website der DGB Jugend.

Anmerkungen:
1 *Sabrina Inez Weller, Alexander Christ, Bettina Milde, Ralf-Olaf Granath: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025.*
2 *Michael Kalinowski: Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ergänzende Auswertungen zum Kapitel A11 des Datenreports 2024. Bonn 2024.*
3 *Deutsche Industrie- und Handelskammer: Ausbildung 2025. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2025.*
4 *Thorsten Schulten: Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen 2025. Eine Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen. Analysen zur Tarifpolitik, Band 110. Düsseldorf 2025.*
5 *DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik: Ausbildungsreport 2024. Berlin 2024, S. 75.*
6 *Gerhard Bosch: Die duale Berufsausbildung. Eine gute Basis für die Transformation, Denk-doch-mal.de, Februar 2024, denk-doch-mal.de/gerhard-bosch-die-duale-berufsausbildung-eine-gute-basis-fuer-die-transformation.*
7 *Gerhard Bosch: Die duale Berufsausbildung.*
8 *IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifikationspolitik / ver.di, Bereich Weiterbildungspolitik: Ein Ausbildungsfonds für Deutschland, Argumente #1, Frankfurt/Berlin 2024, wissenschaftlicher-beraterkreis.de/veroeffentlichungen/argumente-1*

Im Angebot: ausländische Auszubildende

Josef Kraft* über das Geschäft mit der Hoffnung auf eine gute Ausbildung

»Sie haben eine vakante Ausbildungsstelle, aber finden keine geeignete Nachwuchskraft? Die duale Berufsausbildung in Deutschland genießt im Ausland ein großes Ansehen, so dass auch das Interesse junger Menschen aus dem Ausland (...) an einer dualen Ausbildung in Deutschland groß ist.«[1] Mit diesen Worten richtet sich das Portal der Bundesregierung zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland an Arbeitgeber und empfiehlt ihnen, sich auch im Ausland um Auszubildende zu bemühen.

Diesem Aufruf folgen immer mehr Betriebe und sichern sich die Arbeitskraft von jungen Menschen aus dem Ausland, vor allem aus südostasiatischen und nordafrikanischen Ländern. Die Zahl der Azubis aus einem Staat außerhalb der EU übersteigt die derjenigen aus den EU-Staaten bei Weitem. Die Bundesagentur für Arbeit berichtete 2024, dass sich die Zahl von Nicht-EU-Bürger:innen in Ausbildung in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt hat; es sind inzwischen mehr als 160.000.[2] Besonders deutlich ist der Anstieg bei den Auszubildenden aus Vietnam. 2014 kamen etwa 70 Vietnames:innen zur Ausbildung nach Deutschland, knapp zehn Jahre später, 2023, waren es mehr als 2.600 junge Menschen, die aus Vietnam nach Deutschland kamen, um einen Beruf zu erlernen.[3]

Scheitern verboten

Die Entscheidung, nach Deutschland zu kommen, krempelt das Leben der Auszubildenden um. Das beginnt meist schon im Heimatland. Vor Beginn der Ausbildung müssen Sprachzertifikate erworben und ein Sprachniveau von mindestens B1 nachgewiesen werden. Das staatsnahe Goethe-Institut bietet spezielle Sprachkurse für Visa-Anträge an, für die es Gebühren in Höhe von mehreren hundert Euro erhebt, zuzüglich weiterer Kosten für die eigentliche Prüfung. In der Regel haben junge Menschen dieses Geld nicht auf dem Sparbuch.

Darüber hinaus müssen die Auszubildenden in aller Regel auch die Kosten für die Reise zum Ausbildungsstandort selbst übernehmen – ein Flug aus Vietnam nach Deutschland kostet noch mal mehrere hundert Euro. Ein junger Vietnamese, der für seine Ausbildung im Hotelgewerbe nach Bayern gekommen ist, berichtete der *Zeit* davon, dass er einer Agentur für die Vermittlung der Ausbildungsstelle, das Visum und den Flug 7.500 Euro bezahlt habe. Weitere 11.000 Euro habe er für einen mehrmonatigen Sprachkurs in Sachsen-Anhalt bezahlen müssen.[4]

Durch unlautere Geschäfte – zum Beispiel eine mit Kosten behaftete Weitervermittlung innerhalb Deutschlands – können noch weitere Ausgaben auf die (angehenden) Auszubil-

denden zukommen. Dabei ist es in Deutschland verboten, für die Vermittlung von Ausbildungsstellen Geld zu verlangen. Dies ist möglicherweise auch der Grund dafür, warum sich auf den deutschsprachigen Seiten der Vermittlungsagenturen keine Kostenaufstellungen für die Vermittlung finden lassen.

Die entstehenden Kosten sind für die meisten jungen Menschen nicht ohne die Aufnahme von Krediten machbar. Sie begeben sich bereits vor der Abreise in eine Situation, in der ein Scheitern der Ausbildung ein existenzielles Risiko darstellt. Entsprechend groß ist oft ihr Wille, um jeden Preis durchzuhalten. Zu den Schulden kommt die Gefahr, Opfer krimineller Seilschaften zu werden.

Ausgeliefert

In Deutschland angekommen, erwarten die Auszubildenden weitere Hürden. Ihre Unterkunft wird häufig vom Arbeitgeber organisiert. Dies führt zu einer doppelten Abhängigkeit, weil ihre Wohnung an den Verbleib im Betrieb gekoppelt ist. Grundsätzlich sind auch das Visum und damit die Arbeitserlaubnis an den anwerbenden Betrieb gebunden. Ein Wechsel der Ausbildungsstelle ist nur mit Zulassung und Einverständnis der Bundesagentur für Arbeit möglich. Sollte diese sich bei einem Wechsel querstellen, weil sie etwa die Notwendigkeit eines Wechsels nicht sieht oder weil die Auszubildenden den formalen Vorgaben nicht folgen, kann es zum Erlöschen der Aufenthaltsgenehmigung kommen. In der Konsequenz bedeutet das für die Betroffenen die Rückkehr ins Heimatland ohne Abschluss, aber mit den extra für die Ausbildung aufgenommenen Schulden. Nicht selten entscheiden sich die Betroffenen deshalb dazu, »illegal« in Deutschland zu bleiben und über irreguläre Beschäftigung ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, um die Schulden zurückzahlen zu können.

Die mehrfache Abhängigkeit der Auszubildenden wird nicht selten von der Arbeitgeberseite ausgenutzt. Bei gewerkschaftlichen Besuchen in Berufsschulen berichten Auszubildende immer wieder, dass sie in Arbeitsbedingungen gedrückt werden, die wenig mit den gesetzlichen Mindeststandards gemein haben.

Ein Beispiel dafür ist die unzureichende Ausbildungsvergütung. In Rheinland-Pfalz ist der Tarifvertrag zwischen der NGG und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Rheinland-Pfalz (gekündigt zum 31. März 2025) für allgemeinverbindlich erklärt worden, er gilt also für alle Beschäftigten der Branche. Hiervon sollten eigentlich auch ausländische Auszubildende profitieren. Bei einem Berufsschulbesuch der NGG berichteten Auszubildende aber, dass sie weniger als die verbindlichen 1.200 Euro im zweiten Aus-

bildungsjahr verdienen. In ihrer Entgeltabrechnung waren zudem Posten aufgeführt, die mit der Vergütung an sich nicht in Verbindung stehen. Die NGG empfahl ihnen deshalb, die Abrechnung noch einmal überprüfen zu lassen. So hätte festgestellt werden können, ob sich der Eindruck bestätigt, dass sie zu wenig Geld bekommen.

Obwohl weitere Auszubildende ähnliches berichteten, traute sich niemand, die benötigten Unterlagen an die NGG weiterzuleiten. So konnte das Berichtete nicht nachgeprüft werden. Diese Erfahrung zeigt: Die Auszubildenden sind so abhängig von ihrem Arbeitgeber, dass sie sich nicht einmal dazu durchringen können, eine vielleicht zu niedrige Vergütung überprüfen zu lassen. Immer wieder berichten Auszubildende zudem von ausufernden Arbeitszeiten, die nicht den gesetzlichen Standards entsprechen – auch dagegen wird in den seltensten Fällen vorgegangen.

Die Bedeutung der Sprache

Ausländische Auszubildende stehen oft noch vor einer weiteren Hürde: der deutschen Sprache. Wie schon erwähnt, müssen sie ein gehobenes Sprachniveau nachweisen, um überhaupt eine Ausbildung beginnen zu dürfen. Auf dem Markt für Sprachzertifikate gibt es nicht nur das genannte Goethe-Institut, das einen guten Ruf besitzt und seriös arbeitet. Es tummeln sich dort auch genügend Anbieter, die gegen Bezahlung Sprachzertifikate ohne die nötigen Voraussetzungen vergeben.

Wenn Auszubildende Deutsch nicht richtig beherrschen, hat das gravierende Auswirkungen auf ihre Ausbildungssituation. Für sie wird es fast unmöglich, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Viele Lehrkräfte berichten von Schwierigkeiten, die im Curriculum festgehaltenen Inhalte an Auszubildende zu vermitteln, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind. Häufig heben sie hervor, dass die Auszubildenden bemüht sind, sich die Inhalte anzueignen, sie den Stoff aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse aber einfach nicht verstehen. Den Lehrkräften fehlen wegen des eng gestrickten Lehrplans jedoch auch die Mittel, um den Unterricht gezielter auf die Bedürfnisse von Nicht-Muttersprachler:innen zuzuschneiden.

In Gesprächen mit Auszubildenden und Lehrkräften verfestigt sich der Eindruck, dass einige Arbeitgeber kein gesteigertes Interesse daran haben, Gelegenheiten zu schaffen, um die Sprachkenntnisse der Auszubildenden zu verbessern. So bietet eine Berufsschule in Niedersachen selbst Sprachkurse für ihre Schüler:innen an. Diese sind freiwillig. Das heißt in der Konsequenz, dass die Teilnehmer:innen gegebenenfalls entgangene Arbeitszeit nachholen müssen. Hierauf beharren die meisten Arbeitgeber und muten den Auszubildenden eine erhöhte Arbeitsbelastung zu.

Ein Fall aus Frankfurt zeigt sogar, dass die Teilnahme an Sprachkursen von manchen Arbeitgebern eher als Problem denn als unterstützenswerte Initiative gesehen wird. Einer

dasnd.de/digitallesen

Zeitung lesen in unserer APP ganz einfach.
Jetzt mit neuen Features: Suchfunktion, Merkliste und Geschenk-Links.

nd DEINE ZEITUNG

AUGEN AUF OHNE OHNE OHNE UND DURCH

ak abonnieren

www.akweb.de/abo

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Doris Bühler-Niederberger / Manfred Liebel (Hrsg.)
Palästinensische Kindheit und Jugend
Aufwachsen in Konstellationen von Ausgrenzung und Gewalt
2025 – 355 Seiten – 30,00 €
Print-ISBN 978-3-89691-142-1
auch Open Access

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Auszubildenden sollte gekündigt werden, weil sie nach einem Tag in der Berufsschule mit anschließendem Deutschkurs nicht mehr zur Arbeit gegangen ist. Denn die Betroffene hätte selbst ohne die zusätzlichen Sprachlernstunden nicht mehr in den Betrieb kommen müssen – ihre Arbeitszeit war bereits durch den Berufsschulbesuch an diesem Tag abgegolten. Die Kündigung zeigt aber eine problematische Sichtweise: Der Arbeitgeber schien in der Auszubildenden eher eine günstige Arbeitskraft zu sehen als einen jungen Menschen, der einen Beruf erlernen möchte. Das legen die zeitlich sehr enge Verknüpfung zwischen dem Besuch des Sprachkurses und der Kündigung sowie ergänzende Berichte von anderen Auszubildenden und einer Lehrkraft nahe.

Man kann sich fragen, welches Interesse Arbeitgeber haben, Auszubildende mit fehlenden Sprachkenntnissen zu beschäftigen. Sicherlich erfreuen sich einige der Tatsache, dass die Auszubildenden in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu ihnen stehen. Man sollte jedoch annehmen, dass auch Arbeitgeber gute Sprachkenntnisse ihrer Beschäftigten schätzen. Welchen Vorteil haben sie, wenn Beschäftigte nicht auf die Bedürfnisse von Kund:innen eingehen und nur schwer mit ihren Kolleg:innen zusammenarbeiten können? Die Antwort dürfte von Branche zu Branche unterschiedlich ausfallen. Über Auszubildende als Koch oder Köchin wird berichtet, dass manche nach gescheiterter Prüfung als ungelernte Arbeitskräfte vom Betrieb übernommen werden. So können Arbeitgeber finanziell profitieren, da die ehemaligen Auszubildenden mit den Arbeitsabläufen bereits vertraut sind, aber nicht das höhere Entgelt von Fachkräften erhalten.

Ohne Wissen geht wenig

In Hinblick auf gesetzliche Regelungen sind fehlende Sprachkenntnisse der Auszubildenden, ob gewollt oder ungewollt, hilfreich für den Arbeitgeber. Ausländische Auszubildende haben in der Regel keine Kenntnis vom hiesigen Arbeitsrecht. Das bedeutet, dass sie von den ihnen gegebenen Informationen abhängig sind – und diese erhalten sie in erster Linie vom Arbeitgeber.

Ein Korrektiv können die Berufsschulen sein, weil arbeitsrechtliche Regelungen Unterrichtsthema sind. In vielen Schulen ist es außerdem die Regel, dass Gewerkschaften in Unterrichtseinheiten die geltenden Tarifverträge vorstellen können. Dadurch besteht die Möglichkeit, Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub und Vergütung zu erläutern und weitere Aspekte des Ausbildungsverhältnisses zu thematisieren. Auch wenn die Gewerkschaften viele ihrer Informationsmaterialien bereits in verschiedenen Sprachen vorhalten, ist das Unterrichtsgespräch schwieriger als in Klassen, in denen keine Sprachbarrieren bestehen. Hieraus ergibt sich ein doppeltes Problem: Die Auszubildenden können ihre Fragen teils nicht richtig artikulieren, die Vertreter:innen der Gewerkschaften können aber auch nicht gezielt nach möglichen Problemen fragen.

Sprachliche Defizite führen selbstverständlich auch zu Problemen in der Kommunikation zwischen den Beschäftigten und dadurch potenziell zu Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte im Betrieb. Gewerkschaften arbeiten in jedem Land der Erde unterschiedlich, nicht zuletzt wegen der unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse. Auszubildende, die aus einem anderen Land kommen, haben daher verständlicherweise selten eine Vorstellung von den Möglichkeiten, über die Gewerkschaften in Deutschland verfügen, sowie von den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Die Unwissenheit und die sprachlichen Barrieren erschweren es, diese Rechte durchzusetzen.

Konkret kann man das an einem Haus einer deutschlandweit vertretenen Hotelkette sehen. Hier wollte der Betriebsrat die Wahl einer JAV in die Wege leiten. Das Vorhaben scheiterte im ersten Versuch jedoch daran, dass die Vermittlung, was eine JAV ist und warum sie gewählt wird, aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse vieler Auszubildender misslang. Die Wahl ist deshalb nicht abgesagt. Der gescheiterte Anlauf zeigt aber, dass es Grundkenntnisse über betriebliche Mitbestimmung und Sprachverständnis braucht, um Beschäftigteninteressen zu wahren.

Kleine Erfolge

Die Qualität der Ausbildung und die Integration ausländischer Auszubildender müssen deutlich gesteigert werden. Dafür sprechen schon die Abbrecherzahlen: 2022 brachen mehr als 700 vietnamesische Auszubildende ihre Ausbildung ab, nur etwa 530 schlossen sie erfolgreich ab.

Auch wenn das bisher gezeichnete Bild wenig Grund zu Optimismus gibt, sind Verbesserungen möglich. Das zeigen die Erfolge im Kampf für gute Ausbildungsbedingungen. So hat der junge Auszubildende, über dessen Schulden die *Zeit* berichtete, mittlerweile seine Ausbildung erfolgreich beendet. Während seiner Ausbildungszeit hat er, mit Hilfe seiner Gewerkschaft NGG, den Ausbildungsplatz gewechselt. Durch seinen Schritt an die Öffentlichkeit hat das Thema an Aufmerksamkeit gewonnen. Auch deshalb wenden sich immer mehr ausländische Auszubildende an die NGG und berichten von fragwürdigen Praktiken.

Und es gibt weitere Erfolge: Eine Auszubildende verklagte erfolgreich den DEHOGA Sachsen-Anhalt. In ihrem Anwerbevertrag war festgehalten, dass sie bei Nichtbestehen oder Abbruch der Ausbildung 3.000 Euro zahlen muss, um für die Kosten der Anwerbung aufzukommen. Als Sicherheit musste sie im Vorfeld bereits 1.000 Euro als Kaution hinterlegen. Das Gericht stellte fest, dass diese Praxis dem Berufsbildungsgesetz widerspricht. Der Auszubildenden musste ihr Geld verzinst zurückgezahlt werden.

Neben der konkreten Hilfe für Betroffene setzt sich die NGG und vor allem die Personengruppe Jugend für die Verbesserung der Situation der Betroffenen politisch ein. Ganz konkret fordert die »jungeNGG«:

- die Übernahme sämtlicher Kosten für Vermittlung, Sprach- und Integrationskurse,
- die Unterbringung während der Ausbildung durch die Arbeitgeber,
- die Unterbindung von direkten Beteiligungen von Arbeitgeberverbänden an Azubivermittlungen aus Drittstaaten,
- die Sanktionierung von Arbeitgebern, die nicht selbst die Vermittlungskosten für Auszubildende aus Drittstaaten übernehmen, sondern auf die Auszubildenden abwälzen,
- eine gesetzliche Regelung für ein Verbot von in- und ausländischen Vermittlungsagenturen, die sich über die Auszubildenden finanzieren,
- eine Überprüfung und staatliche Zertifizierung von Vermittlungsagenturen im Allgemeinen,
- verbesserte Maßnahmen zur Verifizierung von Sprachzertifikaten,
- kostenlose Sprachkurse für Auszubildende während der Arbeitszeit.

Gefordert wird darüber hinaus ein besserer und gesetzlich geregelter Zugang zu Berufsschulen für die Gewerkschaften, um die angeworbenen Azubis über ihre Rechte und Pflichten in der Ausbildung aufzuklären. Diesen Forderungen hat sich ein Teil der DGB Jugend bereits angeschlossen. Zusammen wird der Druck auf die Politik und Kammern erhöht.

Jenseits konkreter Hilfe setzen sich die DGB-Gewerkschaften dafür ein, dass die Bundesregierung die Konvention 181 der International Labour Organization (ILO) ratifiziert. Diese zielt auf eine Regulierung von privaten Arbeitsvermittlungsagenturen ab. Eine Ratifizierung würde unter anderem bedeuten, dass für die Vermittlung von Ausbildungsplätzen in Deutschland kein Geld genommen werden darf – nicht in Deutschland und nicht in anderen Ländern. Von der Bundesregierung gibt es bisher jedoch keine Anzeichen für eine baldige Ratifizierung oder auch nur eine Auseinandersetzung mit der Konvention. Eine stärkere Regulierung der Vermittlung steht wohl nicht allzu hoch auf der Prioritätenliste der Bundesregierung. Vielleicht deshalb, weil sie die Anwerbung von Auszubildenden aus dem Nicht-EU-Ausland forciert?

Darüber hinaus sind die Landesausschüsse für berufliche Bildung bestrebt, sich des Themas anzunehmen. Hier wollen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zusammen Möglichkeiten entwickeln, um zumindest den Spracherwerb ausländischer Auszubildender zu fördern. Gleichzeitig weisen Lehrkräfte auf die Probleme im Unterricht hin und fordern Verbesserungen für ein erfolgreiches Lernen in den Berufsschulen.

Das Thema verlangt jedoch noch deutlich mehr Aufmerksamkeit und Initiative. Es darf nicht zugelassen werden, dass unter dem Deckmantel des Fachkräftemangels junge Menschen ihrer grundlegenden Rechte beraubt werden.

** Josef Kraft ist Landesbezirksjugendsekretär des Landesbezirks Südwest der NGG.*

Anmerkungen:

1 *https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/visum-berufsausbildung*
2 *https://www.arbeitsagentur.de/presse/2024-20-auszubildende-aus-dem-ausland-eine-wachsende-stuetze-fuer-den-ausbildungsmarkt*
3 *Carla Neuhaus: 20.000 Euro für eine Lehrstelle. Die Zeit, 26. September 2024.*
4 *Carla Neuhaus, a.a.O.*

Wieso gehen die Leute auf die Straße?

Roland Erne* über die Anlässe transnationaler sozioökonomischer Proteste in Europa

Ende der 1990er Jahre beschlossen die Regierungen der EU-Länder eine Wirtschafts- und Währungsunion, um Europa zu vereinigen. Daraufhin forderten viele die Gewerkschaften auf, grenzüberschreitend zusammenzuarbeiten, damit die Beschäftigten aus verschiedenen Ländern nicht gegeneinander ausgespielt werden können.[1] Seitdem hat sich die Zahl transnationaler sozioökonomischer Proteste verdoppelt, von 61 im Zeitraum 1997–2002 auf 125 in den Jahren 2015 bis 2020. Das haben Jörg Nowak und ich in einer neuen Studie festgestellt.[2]

Dafür haben wir eine Datenbank transnationaler Proteste erstellt, für die wir zahlreiche gewerkschaftliche Publikationen in verschiedenen Sprachen ausgewertet haben.[3] Protestaktionen haben wir dann in unsere Datenbank aufgenommen, wenn sie entweder parallel in mindestens zwei Ländern nach einem gemeinsamen Aufruf stattfanden oder mindestens 30 Teilnehmer:innen aus mindestens zwei Ländern hatten.[4]

Abstrakter Marktdruck und konkrete politische Interventionen

Der ökonomische Wettbewerbsdruck beförderte die transnationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften kaum. Als Auslöser viel wichtiger waren unsoziale Interventionen der EU-Behörden. Insgesamt fanden 115 der insgesamt 360 transnationalen Proteste seit 1997 im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge statt, gegenüber 101 in privaten Sektoren, die größerem Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind. Von den insgesamt 360 Aktionen fanden zudem 218 auf einer politischen Ebene statt, nur 89 auf Firmen-, und nur zehn auf Branchenebene. Transnationale Proteste wurden also in erster Linie durch konkrete Interventionen von EU-Behörden und weniger durch den abstrakten Wettbewerbsdruck des Binnenmarktes ausgelöst.

Die wirtschaftlichen Aktivitäten der Gewerkschaften blieben deshalb primär lokal und national, ungeachtet mehrerer Versuche, Lohnverhandlungen grenzüberschreitend zu koordinieren, um dem Wettbewerbsdruck innerhalb des europäischen Binnenmarktes entgegenzuwirken. Obwohl Waren durch menschliche Arbeit hergestellt werden, scheinen sie ein Eigenleben zu entwickeln, sobald sie auf dem Markt gehandelt werden. Folglich nehmen viele den Wettbewerbsdruck als eine »natürliche« Kraft wahr, die schwer zu politisieren ist.[5] Die Schwierigkeit, die gesellschaftlichen Mechanismen hinter kapitalistischen Produktionsprozessen zu erkennen, erklärt, warum es einfacher war, konkrete Interventionen der EU-Behörden zu politisieren.

Bereits vor der Finanzkrise von 2008 fanden die meisten Proteste auf politischer Ebene statt, zum Beispiel gegen den Entwurf der EU-Dienstleistungsrichtlinie von 2004, die die Durchsetzung von lokalen Mindeststandards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen erschwert und auch lokale öffentliche Dienste dem marktorientierten EU-Wettbewerbsrecht unterstellt hätte.

Nach der Krise von 2008 führte die EU ein neues Regime wirtschaftspolitischer Steuerung (»new economic governance«) ein, das der EU-Kommission und dem Rat der EU-Finanzminister die Befugnis gab, Staaten mit »übermäßigen öffentlichen Defiziten« oder »makroökonomischen Ungleichgewichten« weitreichende »Reformen« zu verschreiben, auch in der Arbeits- und Sozialpolitik inklusive der öffentlichen Dienste. Im Vergleich zur Privatwirtschaft zielten die neuen, vertikalen EU-Governance-Interventionen im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge viel klarer länderübergreifend in eine marktorientierte, unsoziale Stoßrichtung. Deshalb fiel es europäischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge auch leichter als den Industriegewerkschaften, transnationale Gegenbewegungen zu organisieren.[6]

Transnationale Demokratie

Diese Ergebnisse sind von großer Bedeutung für die Zukunft der sozialen Demokratie in Europa. Transnationale soziale Proteste sind wichtig, um die Kämpfe über die künftige Ausrichtung der EU entlang transnationaler sozioökonomischer Konfliktlinien auszurichten.

Während die Politisierung der EU entlang nationaler Unterschiede Nationalismus und EU-feindliche Stimmungen schürt, könnten solche Proteste soziale Kräfte über Grenzen hinweg zusammenbringen und damit die soziale Demokratie in Europa langfristig stärken.

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

Europa-Express

Ein Binnenmarkt und wenig Sozialunion: Zwischen Wettbewerbs-, Wachstums- und Wohlstandsmotor, Wertegemeinschaft, Friedensgarantin und Fehlkonstruktion scheiden sich die Geister am Charakter der Europäischen Union. In seiner Kolumne richtet Roland Erne den Blick darauf, was sich bei der EU und im europäischen Ausland tut.

Anmerkungen:

1 *Andrew Martin / George Ross: In the Line of Fire. In: Andrew Martin / George Ross: The Brave New World of European Labor. Berghahn 1999, S. 312-367. Siehe auch die pessimistischen Beiträge von Lucio Baccaro (in: Craig Phelan / Andrew Martin / Bob Hancké / Lucio Baccaro / Roland Erne: Labour History symposium; Roland Erne: European unions. In: Labor History, 2009, Band 50, Nr. 2, S. 187-216) und Heiner Dribbusch: Where is the European general strike? In: Transfer, 2015, Band 21, Nr. 2, S. 171-185.*

2 *Roland Erne / Jörg Nowak: Transnational socioeconomic protest in Europe since 1997. Reflecting greater horizontal market or vertical political integration pressures? In: European Journal of Industrial Relations, Juli 2025, Open Access.*

3 *Die meisten Aktionen wurden nicht von einer unserer englischsprachigen Quellen erfasst, sondern von der deutschsprachigen Website labournet.de.*

4 *Die Datenbank ist frei zugänglich: Roland Erne / Jörg Nowak: Transnational Socioeconomic Protest Database, ERC Project »European Unions«, University College Dublin, März 2024.*

5 *Roland Erne: European Unions. Labor's Quest for a Transnational Democracy. Cornell University Press 2008; Michael Burawoy: The necessity of real utopias. In: Global Dialogue, Band 12, Nr. 2, S. 28-30.*

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. Cambridge University Press 2024, Open Access.*

Lesbar

»Wir werden euch nicht helfen können«

Der Verein demokratischer Ärzt*innen (vdää) hat kürzlich eine Broschüre gegen die Militarisierung des Gesundheitswesens veröffentlicht. Ihr Titel verweist auf den Zusammenschluss von Friedensaktivist:innen aus Gesundheitsberufen und Vertreter:innen der oppositionellen Listen in den Ärztekammern, die in den 1980er Jahren gemeinsam über die gesundheitlichen Folgen eines befürchteten Atomkriegs aufzuklären versuchten. So viel sich seitdem verändert hat – damals wie heute stehen Ärzt:innen vor dem Problem, dass Medizin, wenn sie die Politik von sich fernzuhalten sucht, die Ursachen ärztlicher Hilfe ausblendet. Im schlimmsten Fall, dem Krieg, dient sie dem Zweck, die Kampffähigkeit zu stärken, und führt ihren Leben rettenden Auftrag ad absurdum.

Die Broschüre vereint historische und aktuelle Texte zur Militarisierung des Gesundheitswesens. Sie ist gedacht als Argumentationshilfe für die notwendige Diskussion darüber. Sie will keine eindeutigen Antworten geben auf die Fragen der heutigen Zeit, sondern zur Diskussion darüber anregen, wie man sich gemeinsam gegen die Militarisierung des Gesundheitswesens wehren kann.

Zum Nachlesen: *Verein demokratischer Ärzt*innen: Wir werden euch nicht helfen können. Broschüre gegen die Militarisierung des Gesundheitswesens, 2025, online auf der Website des vdää.*

Beschäftigte wollen nicht länger arbeiten

Im Juli startete der sogenannte »Sozialpartnerdialog« zum Arbeitszeitgesetz. Die Bundesregierung will mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit beraten. Ob es da so viel zu reden gibt? Die einzig mögliche gewerkschaftliche Position ist eine Absage an das ganze Vorhaben.

Der DGB hat pünktlich zum Start der Gespräche die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im Rahmen des »DGB-Index Gute Arbeit« veröffentlicht. Überraschend sind die nicht: So gut wie niemand möchte länger als zehn Stunden täglich arbeiten, gerade mal ein Viertel der Beschäftigten (28 Prozent) kann sich mehr als acht Stunden am Tag vorstellen. Auch der Feierabend steht hoch im Kurs, 19 von 20 Beschäftigten möchten spätestens um 18 Uhr mit der Arbeit fertig sein.

Die Realität sieht schon jetzt, also mit täglicher Regelarbeitszeit, anders aus: Weniger als ein Viertel (21 Prozent) arbeitet nie länger als acht Stunden. Mehr als die Hälfte (59 Prozent) derjenigen, die bisher oft mehr als acht Stunden täglich arbeiten, hätte aber gern einen richtigen Achtstundentag. Da könnte man fast auf die Idee kommen, dass nicht die Verlängerung, sondern die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit im Interesse der meisten Beschäftigten wäre.

Zum Nachlesen: *DGB-Index Gute Arbeit. Kompakt 04/2025. Grenzen des Arbeitstages – Was wollen die Beschäftigten?, online auf der Website des DGB.*

Warum die AfD immer stärker wird

Bei der vergangenen Bundestagswahl verdoppelte die AfD ihren Zweitstimmenanteil. Wie der Partei ein derartiger Zuwachs gelang und wie sich die hinzugekommenen Wähler:innen von den bisherigen unterscheiden, untersucht Andreas Hövermann in einer neuen Studie für das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Seine Daten bezieht Hövermann aus der WSI-Erwerbspersonenbefragung. Sie zeigen: Die AfD dringt in neue Wählerschichten vor. Unter den Neuwähler:innen gibt es zum Beispiel keinen Männerüberschuss mehr und sie sind häufiger westdeutsch.

Ressentiments gegen Migrant:innen, Geflüchtete und Sozialhilfeempfänger:innen bleiben verbindendes Element der Wählerschaft. Viele fühlen sich selbst benachteiligt und richten ihren Groll gegen jene, die angeblich wenig leisten oder weniger verdient hätten als man selbst. Die Stärke der AfD ist es, sich als einziger Heilsbringer derer zu positionieren, die sich immerzu belogen und betrogen fühlen.

Überraschen dürften die Ergebnisse nicht – sie bestätigen aber, dass die AfD nicht zufällig Wahlerfolge feiert, sondern an ihren bisher erfolgreichen Strategien festhält.

Zum Nachlesen: *Andreas Hövermann: Die Verdopplung des AfD-Elektorats. WSI-Study Nr. 42, August 2025, online auf der Website der Hans-Böckler-Stiftung.*

Nr. 1.25 ·JUL. 2025·64. Jhg
diskus
Frankfurter Student_innenzeitschrift · Bis OF gratis, auswärts 4 Euro

EINBILDUNG

AG Arbeitsunsinn:
In der linken alles eher so mittel klasse

Interview: Abseits der Arbeit
Ein Gespräch mit der Gruppe Krisis

Ida Hunger:
Unter dem Presslufthammer

Finja Filzinger:
Zwischen Gestern und Morgen

Holger Wüst:
Ideologiekritische Studien – Fotomontage

Interview:
Bildung und sozialistische Organisierung
Ein Mailaustausch mit der Lernhilfe

Kleine Anfrage:
Was suchen linke an der uni?

David Winterhagen:
Grand Hotel Aufbruch

Abo oder Bestellung: diskus@copyriot.com
Online lesen: diskus.copyriot.com

Dann werden wir eben siegen!

Das Ende der Arbeiterbewegung, wie wir sie kennen – von Torsten Bewernitz*

Marcel van der Linden: »… erkämpft das Menschenrecht«. Vom Aufstieg und Niedergang klassischer ArbeiterInnenbewegungen, ProMedia: Wien 2024, ISBN: 978-3-85371-537-6, 216 Seiten, 25 Euro.

Marcel van der Linden, Forschungsdirektor des Internationalen Instituts für Sozialgeschichte (IISG) in Amsterdam, gehört zu den besten Kenner:innen der Geschichte und Gegenwart der Arbeiterbewegung überhaupt. Das gilt vor allem, wenn man den von ihm selbst früh stark gemachten Entwurf einer »Global Labour History« ernst nimmt. Der besteht darin, die zahlreichen methodologisch nationalistischen oder eurozentristischen Erzählungen zugunsten einer transnationalen – also sowohl globalen wie auch international verflochtenen – Geschichte der Arbeiterbewegung zu verwerfen.

Mir scheint das nicht nur in der Geschichtswissenschaft, sondern vor allem in den Resten der Bewegung unbedingt notwendig, um die entsprechenden Lehren zu ziehen und eine zukünftige Bewegung überhaupt denkbar zu machen. In den Institutionen der Sozialgeschichte hat van der Linden einen hervorragenden Ruf – mir fehlt aber im Allgemeinen die politische Reflexion seiner Arbeit in Gewerkschaften, in der außerparlamentarischen Linken und ebenso in den bewegungsnahen Parteien, zumindest in Deutschland.

Folgerichtig, dass van der Lindens »›… erkämpft das Menschenrecht‹. Vom Aufstieg und Niedergang klassischer ArbeiterInnenbewegungen« bei *ProMedia* erschienen ist, einem Verlag, der eher im politischen Aktivismus als in der Wissenschaft zu Hause ist – allerdings in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit ebenfalls kaum wahrgenommen wird.[1] Da dieses Buch wichtige Anregungen für eine politische Debatte gibt, handelt es sich im Folgenden um den Versuch einer ausführlichen Wiedergabe der Thesen van der Lindens – ergänzt um eigene Überlegungen.

Blinde Flecken der Geschichtsschreibung

Van der Linden beschreibt den Aufstieg und vor allem den Niedergang der Arbeiterbewegung anhand ihrer drei berühmten Säulen: Genossenschaft, Gewerkschaft und Partei (S. 11).[2] In der Parteienanalyse trennt er nochmals die Aspekte des Scheiterns einerseits der Sozialdemokratie und andererseits des Leninschen Parteityps (»kommunistische Parteien«), ähnlich differenziert er auch die Geschichte der Gewerkschaften, des Syndikalismus und des Anarchismus (wohlweislich getrennt voneinander, als verschiedene Ausprägungen der Arbeiterbewegung, die jeweils ihre Zeit hatten). Ferner unterteilt er die Entwicklung der internationalen Arbeiterbewegung in fünf Phasen, die vor allem für die Entwicklung der Gewerkschaften bedeutsam sind:

»Die Gewerkschaftsgeschichte wurde fast von Anfang an stark durch die Entwicklung des Weltmarkts beeinflusst. Zurückblickend möchte ich fünf Stadien unterscheiden: 1.) eine vorbereitende Periode bis zu den europäischen Revolutionen 1848–1849; 2.) den ›subnationalen‹ Internationalismus von 1848–49 bis zum Ende der 1870er Jahre; 3.) eine erste Übergangsperiode von den 1870er bis zu den 1890er Jahren; 4.) den ›nationalen‹ Internationalismus von den 1890er bis zu den 1960er Jahren; 5.) eine zweite Übergangsperiode seit den 1960er Jahren. Ich vermute, dass wir am Vorabend eines sechsten Stadiums stehen« (S. 145).

Das mag in der Aufteilung traditionell klingen, aber nach dem vom Autor mit Karl Heinz Roth gemeinsam herausgebrachten Sammelband »Über Marx hinaus« (Hamburg/Berlin 2009) und der umfassenden Monografie »Workers of the World. Eine Globalgeschichte der Arbeit« (Frankfurt a.M. 2017) ist bekannt, dass van der Linden diese Geschichte gegen den Strich bürstet. Im vorliegenden Buch betont er vor allem zwei Aspekte: Die klassische Geschichtsschreibung der Arbeiterbewegung ignoriert zum einen »Hausfrauen, Bedienstete usw.« und vernachlässigt zum anderen »die Arbeiter:innen selbst« gegenüber »chronologische[n] Erzählungen, […] Führungspersönlichkeiten, Kongresse[n]« (S. 11). Das hängt eng damit zusammen, dass van der Linden den traditionellen Begriff der »Arbeiterklasse« für falsch hält:

»Das Konzept der ›Arbeiterklasse‹ war historisch in dreierlei Weise markiert: durch die Abgrenzung von Kleinbürgertum, Lumpenproletariat und Sklaven. Alle drei Abgrenzungen waren darüber hinaus auch geschlechtsbezogen: Die ›Arbeiterklasse‹ wurde im Prinzip als eine aus männlichen Ernährern bestehende Klasse begriffen. Dieses Stereotyp beherrschte die Vorstellungswelt von der Arbeiterbewegung fast anderthalb Jahrhunderte lang. […] Die aufkommenden Arbeiterbewegungen in Westeuropa hatten ein Selbstbild entwickelt, das zwar den inneren Zusammenhalt förderte, gleichzeitig aber große Teile des Proletariats ausschloss« (S. 147). Mit der Realität der multipel zusammengesetzten Arbeiter:innenklasse hatte das schon immer wenig zu tun.

An anderer Stelle hat van der Linden darauf hingewiesen, dass Marx' Klassenbegriff stark inspiriert war von den Weberaufständen. Diese Weber waren jedoch in erster Linie Weberinnen und in unserem heutigen Verständnis »Soloselbstständige«.[3] Van der Lindens Argument lässt sich verallgemeinern: Während die Geschichtsschreibung in erster Linie weiße, männliche Arbeiter als Akteure der Arbeiterbewegung beschreibt, wurde diese Bewegung tatsächlich einerseits von permanenter Migration und damit einem direkten Austausch internationaler Arbeiter:innen geprägt – vor allem in der Phase des »subnationalen Internationalismus«; andererseits waren von Beginn an Frauen nicht weniger beteiligt als Männer. »Der in der ersten Phase entwickelte Begriff der Arbeiter:innenklasse ist eurozentristisch« (S. 203), meint van der Linden – das wirkt sich auch auf die üblichen Lesarten des Anarchismus und Syndikalismus aus.

Das Scheitern von Anarchismus und Syndikalismus

Seine Darstellung der Geschichte der Arbeiterbewegung beginnt van der Linden mit der Darstellung zuerst des Anarchismus und dann des Syndikalismus. Das ist aus einer globalgeschichtlichen Perspektive plausibel, denn global gesehen war der Anarchismus bis zum Triumph des Leninschen Parteimodells in der Arbeiterbewegung hegemonial, zunächst als originärer Anarchismus in Zeiten allgemeiner Staatsferne, als revolutionärer oder Anarchosyndikalismus einige Jahrzehnte später im Zeichen einer entsprechenden Entwicklung des Kapitals. Der »relative Erfolg, den die syndikalistischen Bewegungen verzeichnen konnten, war zumindest teilweise auf das Stadium zurückzuführen, das der Klassenkampf allgemein erreicht hatte« (S. 58). Er fährt fort: »Die syndikalistischen Bewegungen können die Hegemonie in der Arbeiter:innenklasse nur erreichen, wenn eine revolutionäre Situation besteht« (ebd.).

Der Niedergang des Syndikalismus ist für van der Linden ganz ausdrücklich mit der Fokussierung der Gewerkschaften auf das Tarifwesen verbunden – und er betont, dass diese Fokussierung global ein Auslaufmodell ist: »Zwischen 1900 und 1940 wurde in vielen Ländern das Tarifvertragssystem als ein Mittel zur Institutionalisierung des Klassenantagonismus eingeführt. Daraus ergaben sich eine Reihe schwerwiegender Konsequenzen. Die Gewerkschaften wurden erstens für die Vertragsdauer zu Mitverantwortlichen für die Disziplinierung der Arbeiter:innen. Zweitens begannen die Gewerkschaftsfunktionäre, die Rolle eines Puffers zwischen Kapitalisten und Arbeiter:innen zu spielen, was sie, weil ihre ursprüngliche Zielsetzung verändert wurde, konservativer werden ließ. Das Gefüge der Nominallöhne wurde drittens für eine bestimmte Zeitspanne festgesetzt; sie konnte mehrere Jahre betragen […]. Sogar dringende Arbeiter:innenforderungen konnten viertens nur noch mit langer Verzögerung zum Gegenstand eines Arbeitskampfs gemacht werden« (S. 50).

Van der Linden stellt fest: »Jede Organisationsform drückt in erster Linie ein kollektives Reagieren auf eine bestimmte gesellschaftliche Entwicklung aus« (S. 12). In diesem Sinne müsse der Platz sowohl des Anarchismus wie auch des Syndikalismus in der Geschichte der Arbeiterbewegung neu verstanden werden. Lucien van der Walt und Michael Schmidt haben bereits darauf verwiesen, dass der traditionelle Katzentisch, an den diese Strömungen verwiesen werden, Resultat der eurozentristischen Geschichtsschreibung ist.[4] Van der Linden zeigt, dass die Entscheidung, ob man sich anarchistisch, syndikalistisch oder parteiförmig orientiert, vor allem mit dem »Wandel des staatlichen Handelns« zusammenhängt: Die Massen organisieren sich etwa dann anarchistisch, wenn der Staat weit entfernt wirkt, mit Steuern und Polizei aber als repressiv wahrgenommen werden kann. Der Anarchismus verschwand nicht nur, weil die russische Revolution ein anderes Organisationsmodell empfahl, sondern vor allem, weil der Staat auch als sozialer Helfer wahrnehmbar wurde. Für den Syndikalismus gilt Ähnliches, wenn auch weniger bezogen auf den Zustand der Staatlichkeit.

Das Scheitern des Bolschewismus

Dabei konstatiert van der Linden, »dass die Oktoberrevolution wahrscheinlich nur deshalb gelingen konnte, weil die bolschewistische Partei *nicht* rein leninistisch war« (S. 13, Herv. i. O.). In einem Exkurs entwirft er eine ausführliche Kritik des Leninschen Parteimodells, bevor er zur Geschichte der kommunistischen Parteien übergeht. Van der Linden argumentiert: Die Leninsche »Partei nutzt alle Formen der bürgerlichen rationellen Denkweise wie Spezialisierung, Arbeitsteilung und Hierarchie« (S. 110). Lenin stärkte die bürgerliche Öffentlichkeit und machte aus ihr einen Hegemonieapparat gegen die proletarische Öffentlichkeit. Alles andere war für ihn »Demokratismus«. Der zentrale Widerspruch der Leninschen Organisationstheorie liegt laut van der Linden darin, dass sie »die Selbsttätigkeit der Arbeiterklasse fördern [will], indem sie sie einer übergeordneten, hierarchischen Organisation unterordnet« (S. 117). Die »Kameradschaft« (S. 110), für die etwa die US-amerikanische, leninistische Politikwissenschaftlerin Jodie Dean plädiert (siehe *express* 12/2020, S. 9), ist letztlich (auch bei Dean) nichts anderes als die Unterwerfung unter eine Partei und – nach der Revolution – unter ein durchrationalisiertes Fabriksystem. »Die gesamte Gesellschaft wird ein Büro und eine Fabrik mit gleicher Arbeit und gleichem Lohn sein«, beschrieb Lenin seinen dystopischen Gesellschaftsentwurf in »Staat und Revolution«.[5]

Die explizit (staats-)kommunistische Bewegung war ab den 1920er Jahren auch deshalb vielerorts so erfolgreich, weil sie auf erfahrene Genoss:innen zurückgreifen konnte, die in der Regel im Anarchismus und Syndikalismus gelernt hatten (S. 127). Aber wie für den Syndikalismus, so gilt auch für den Bolschewismus, dass er nur in revolutionären Zeiten eine gewisse Anziehungskraft hatte. Zahlreiche marxistisch-leninistische oder »kommunistische« Parteien zogen sich in den Reformismus zurück, sie kamen schnell in die Defensive (S. 140) – und wurden teilweise, wie etwa die KPCh, zu Vorreitern des praktischen Neoliberalismus, ebenso wie die Labour Party oder die SPD.

Das Scheitern der Sozialdemokratie

Van der Linden betont, dass sozialdemokratische Parteien in Westeuropa auch in ihrer Ursprungszeit nicht revolutionär waren. Sie waren Arbeiter:innenparteien, sicherlich, und sie vertraten ein Minimalprogramm sowie ein sozialistisches Endziel, verbanden die beiden aber, so van der Linden, strategisch nicht miteinander (S. 71). Doch auch das änderte sich: »Die Übernahme des sozialen Keynesianismus in Praxis und Theorie veränderte den Charakter der sozialdemokratischen Parteien durchgreifend. Aus reformistischen Arbeiter:innenparteien hatten sich Reformparteien mit Arbeiter:innenanhang entwickelt« (S. 76).

Ausführlich betrachtet van der Linden einen zweiten Wandel der Sozialdemokratie ab den 1970er Jahren: Das ökonomische Steuerungspotential der Nationalstaaten wurde durch die Internationalisierung des Kapitals geschwächt, die nationalen Wirtschaften stagnierten, die Klassenzusammensetzung der Bevölkerungen veränderte sich drastisch, es kam zu soziokulturellen »Umschichtungen« (sprich: zur Individualisierung) und die ökologischen Nachteile des Wirtschaftswachstums wurden sichtbar. All diese Entwicklungen führten dazu, »dass sich die sozialdemokratischen Lager […] weitgehend auflösten« (S. 81).

Das globale Scheitern

Als wesentliche aktuelle Aspekte macht van der Linden (ab S. 161) mehrere Entwicklungen aus: Er konstatiert eine zunehmende Distanz zwischen Gewerkschaften im Zentrum (»Erste Welt«) und in der Peripherie und Semiperipherie (»Dritte Welt«); zudem eine neue transnationale Arbeitsteilung, die die imperiale Arbeitsteilung des Kolonialismus ersetzt; schließlich den Aufbau neuer Handelsblöcke (EU, NAFTA, ASEAN…). Außerdem beobachtet er eine drastische Beschleunigung von Proletarisierungsprozessen, vor allem in der Peripherie, und dort im informellen Sektor. Hinzu kommt noch der »Arbeitsangebotsschock« (S. 163) durch den Eintritt chinesischer, indischer und russischer Arbeitskräfte in den Weltarbeitsmarkt, durch Proletarisierungsprozesse vor Ort und Migrationsbewegungen: Seit den 1990er Jahren hat sich die Zahl der Arbeitskräfte verdoppelt. Gleichzeitig ist »[a]uf globaler Ebene […] der gewerkschaftliche Organisationsgrad […] nahezu unbedeutend« (S. 164, *siehe Tabelle*).

Besonders drastisch wirkt sich das Fehlen von Gewerkschaften im globalen Süden aus: Während sich der Arbeitsmarkt global ausweitete, wurden die bestehenden Organisationen der Arbeiterbewegung deutlich geschwächt, in den neu kapitalisierten und entsprechend proletarisierten Weltregionen wuchs kaum etwas an Organisationen nach (S. 176). Das Schei-

tern der Arbeiterbewegung ist vor allem in der fehlenden Arbeiterbewegung im globalen Süden begründet.

Das bedeutet nicht nur eine strukturell geringere Arbeitermacht und einen entsprechend hohen Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern auch eine Massenarbeitslosigkeit, die im globalen Süden nicht zyklisch an Wirtschaftskrisen gebunden, sondern strukturell ist (S. 181). Van der Linden erläutert das am Beispiel Indiens: »Eine Entlastung des Arbeitsmarktdrucks in gleichem Maße wie in Westeuropa im 19. Jahrhundert hätte in diesem Zeitraum [1951 bis 2011, *Anm. TB*] eine Nettoauswanderung von über 280 Millionen Menschen erforderlich gemacht. […] Kurz gesagt: Die Akteure der Frühindustrialisierung mussten weitaus weniger Menschen absorbieren« (S. 180). Die erhöhte internationale Flexibilität des Kapitals gleicht den Überschuss an Arbeitskräften in und aus dem globalen Süden offenbar nicht aus.

»Subunternehmer in Afrika, Asien und Lateinamerika können 1) in einen starken Wettbewerb gezogen werden, wodurch es möglich wird, in einem stärkeren Maße Löhne zu senken und Arbeitsprozesse zu intensivieren, als dies für die eigenen Manager durchführbar wäre; 2) für Umweltverschmutzung, Armutslöhne und Unterdrückung von Gewerkschaften verantwortlich gemacht werden; und 3) mit Kosten und Risiken zyklischer Nachfrageschwankungen und großen Störungen auf dem Weltmarkt belastet werden« (S. 188). Nicht zuletzt dies führte zu einem »Massenexodus« von »über 700 Millionen meist landarme[n] und landlose[n] Bauern« (S. 177). Der britische Historiker Eric Hobsbawm hat das mal als größte Migrationswelle seit der Jungsteinzeit bezeichnet. Logischerweise führt sie auch im globalen Norden zu erhöhter Konkurrenz und Migration wird zu einem der Grundkonflikte in der Arbeitswelt unserer Zeit.

Globaler Neubeginn mit Anarchismus?

Der Niedergang der Arbeiterbewegung hat für van der Linden zwei wesentliche Auswirkungen: den Aufstieg rechtsextremer Parteien einerseits und jenen von Nichtregierungsorganisationen andererseits (S. 12). Das Fehlen einer nennenswerten Arbeiterbewegung macht andere Bewegungen, vor allem religiöse und nationalistische, attraktiv – van der Linden nennt als Beispiel Indien (S. 197).

Dabei ist der Niedergang der Arbeiterbewegung paradox, denn er findet gleichzeitig mit einer »weltweit zunehmenden Proletarisierung« statt: »Die weltweite Gleichzeitigkeit der Krise der Bewegungen lässt vermuten, dass nicht das Scheitern einzelner Organisationen bzw. deren Führung die Hauptursache bildet, sondern dass hier allgemeinere Faktoren zum Tragen kommen« (S. 13). Klassen-

konflikte nehmen eher zu als ab, die Arbeiter:innenklasse – in ihrer Mehrheit weiblich und nicht weiß (S. 203) – ist größer, durch zunehmende Migration sogar vernetzter denn je.

Wir befinden uns in einer »Sattelzeit«, »Scharnierzeit« oder »Übergangsperiode«, diagnostiziert van der Linden: »Der alte Kapitalismus versucht sich zu erneuern, steckt aber in einer tiefen Krise, und die Gegenkräfte von unten sind zersplittert und noch im Embryonalstadium« (S. 29). Letzteres bezieht er auf neoanarchistische Organisierungen (er spricht vom »neuen Libertarismus«, ganz offensichtlich, um diesen Begriff wieder in seinen ursprünglichen Begriffszusammenhang zu versetzen), gemeint sind etwa »die mexikanischen Zapatistas, die brasilianische Sem-Terra-Bewegung landloser Bauern/Bäuerinnen, die Gegner der kapitalistischen ›Globalisierung‹ und die Occupy-Bewegung« sowie das Experiment in Rojava (S. 27f.).

Van der Linden betont ganz klar: Der Anarchismus ist (nicht nur) aus der Arbeiterbewegung verschwunden, als der Staat mehr soziale Verantwortung übernahm. Er sieht ihn wiederkehren mit der jüngeren Entsozialisierung des Staates: »Der Anarchismus (auf jeden Fall der Sozialanarchismus) [könnte] durchaus eine wichtige Anregung für neue soziale Bewegungen werden« (S. 30). Eine Rückkehr zum klassischen Anarchismus hält van der Linden aber für unwahrscheinlich. Denn »eine vollständige anti-staatliche Politik [ist] wohl nicht mehr durchsetzbar. Der Staat ist tief in die Poren unseres Alltagslebens eingedrungen […], auch alternative Strategien werden nicht mehr ganz ohne Staatlichkeit auskommen« (ebd.). Das erinnert nicht von ungefähr an die Anregung des verstorbenen Klassenanalytikers Eric Olin Wright, »eine langfristige politische Strategie zu entwickeln, die das Beste der progressiven Seite der Sozialdemokratie mit den konstruktivsten Versionen des anarchistischen Gemeinschaftsaktivismus […] kombiniert«.[6]

Globaler Neubeginn mit Syndikalismus?

Ähnliches gilt, mehr auf den Zustand des Kapitalismus als auf den Zustand des Staates bezogen, für den Syndikalismus. Der Versuch der Erneuerung des Kapitalismus lässt Zustände entstehen, die eine Wiederkehr des Syndikalismus provozieren. Van der Linden erläutert, dass jene Gruppen von Arbeiter:innen, die historisch dem Syndikalismus zuneigten, einige Gemeinsamkeiten hatten: »Erstens wechselten sie häufig ihre Jobs und waren nicht an eine bestimmte Art von Lohnarbeit gebunden. […] Da diese Arbeiter:innen zweitens nicht langfristig an einen Unternehmer gebunden waren, waren sie nicht durch informelle Zwänge […] belastet. […] Wenn drittens Schwierigkeiten bei einem solchen Job auftraten, wirkten die zeitlichen Zwänge sehr einschränkend« (S. 43f.).

Ein mobiler und digitaler werdender Kapitalismus erfordert genau solche Arbeitskräfte, die daher aus ganz pragmatischen Gründen syndikalistische Strategien begrüßen: »Es gab keine Gelegenheit, Widerstand langfristig zu planen, einen Streikfonds einzurichten, eine starke Gewerkschaftsorganisation aufzubauen oder sich auf so zeitraubende Prozeduren wie Vermittlung oder Schlichtungsverfahren einzulassen [wie etwa im Fall der »Mall of Shame« deutlich wurde, siehe *express* 3-4/2021, S. 23, *Anm. TB*]. Solche Arbeitsbedingungen begünstigten […] eine Taktik unmittelbarer ökonomischer Aktion gegen die Unternehmer. Die Anziehungskraft, die das syndikalistische Programm ›direkter Aktion‹ auf solche Saison-, Gelegenheits- oder Auftragsarbeiter:innen ausüben musste, ist nicht zu übersehen« (S. 44f.) – auch heute nicht, muss hinzugefügt werden.

Van der Lindens eigene Programmatik für eine neu zu erfindende bzw. sich neu erfindende Arbeiter:innenbewegung entspricht dem. Sein Programm für eine Arbeiter:innenbewegung der Zukunft liest sich wie ein programmatischer Text des revolutionären oder anarchistischen Syndikalismus. Dies ist aber keine ideologische Positionierung für eine bestimmte Strömung der historischen Arbeiterbewegung, sondern einfach die Konsequenz aus der Erfahrung der aktuellen Situation. Genau so ist auch der historische Syndikalismus entstanden.

Ein neuer alter Bauplan

Exakt dieser Aspekt begründet vielleicht die schwache Rezeption des Buches. Van der Linden folgend, müssten sich die Gewerkschaften, wollen sie noch oder wieder eine Rolle spielen (und alles andere spricht gegen ihr Existenzrecht), radikal transformieren: »Die Gewerkschaftsbewegung wird ihre Arbeitsweise drastisch ändern müssen, damit sie diesen ›neuen‹ Arbeiter:innen helfen kann, ihre Interessen wirksam zu berücksichtigen. Dies impliziert auch das Ende der Zentralität kollektiver Tarifverträge, denn diese gehen davon aus, dass Arbeitnehmer:innen über einen längeren Zeitraum für ein und denselben Unternehmer arbeiten« (S. 204). Darüber hinaus sei eine Demokratisierung der Gewerkschaften notwendig (ebd.), wie wir sie in ersten Spurenelementen in den Debatten über Organizing vielleicht schon finden. Die Gewerkschaften seien, so van der Linden, nach wie vor zu autokratisch. Und nicht zuletzt plädiert er für mehr Aktionismus statt Verhandlungen (ebd.). Zusammengefasst empfiehlt er also eine Konzentration auf primäre Arbeiter:innenmacht statt auf institutionelle Macht und die Bereitschaft zu über die Legalität hinausgehenden Aktionen, auch zum politischen Streik.

Der letzte Punkt basiert auf dem Abgesang auf die politischen Parteien, von denen nichts mehr zu erwarten sei. Trotzdem ist van der Linden der Meinung, dass es neben den Gewerkschaften eine politische Kraft der zukünftigen Arbeiter:innenbewegung braucht:

»Optimal wäre ein völlig neuer ›Bauplan‹, der mindestens drei wesentliche Merkmale aufweist. Erstens scheint es sicher zu sein, dass ein Erfolg nur möglich ist, wenn die großen Herausforderungen (Weltwirtschaft, Ökologie, Gleichstellung der Geschlechter, soziale Sicherheit, Klimawandel usw.) substantiell kombiniert und transnational angegangen werden. Zweitens sollte das Verständnis zwischen politischen und wirtschaftlichen Kämpfen völlig neu überdacht werden. […] Und drittens muss die Zweiteilung in Anarchismus und Parteisozialismus, die die globale Arbeiter:innenbewegung seit den 1860er Jahren beherrschte, überdacht werden« (S. 205).

Auch diese zusammenfassende Perspektive van der Lindens ruft den Syndikalismus in Erinnerung, und zwar in seiner französischen Urform: »Der Syndikalismus genügt sich selbst«, betonte 1906 die »Charta von Amiens«. Gemeint war eine gewerkschaftliche Unabhängigkeit von allen sozialistischen Strömungen und Streitigkeiten (konsequenterweise also auch von anarchistischen[7]), ohne deswegen die Trennung von Wirtschaft und Politik mitzumachen. Allerdings ist van der Lindens Formulierung auch andersrum zu lesen: Von syndikalistischer Seite bräuchte es ebenso mehr Toleranz und Zusammenarbeit mit dem Parteisozialismus.

Wie gesagt: Der syndikalistische Zungenschlag[8] in van der Lindens Vision einer erneuerten Arbeiter:innenbewegung ist nicht ideologisch motiviert, sondern folgt aus der Analyse. Anzeichen einer solchen Erneuerung gibt es bereits. Es mobilisieren sich vor allem »neue Teile der Arbeiter:innenklasse« (S. 201) wie informelle und unbezahlte Arbeiter:innen. Parallel zur »partielle[n] Rückkehr zu einer früheren Art des Kapitalismus« (S. 188) entwickelt sich auch eine Rückkehr zu Frühformen der Arbeiterbewegung mit Hilfskassen, Wohnungs- und Konsumgenossenschaften.

Van der Linden beendet seinen Ausblick mit einem Plädoyer für Autonomie, das eher vom italienischen Operaismus als vom französischen Syndikalismus inspiriert scheint: Autonomie sei notwendig, weil sie erstens gegen »autoritäre Verführungen« (S. 208) immunisiere, zweitens demokratische Umwälzungen nur auf Massenteilnahme (und nicht lediglich Unterstützung – hier findet erneut die Kritik am Leninschen Organisationsmodell Ausdruck) basieren könnten und letztlich »das selbstständige Handeln und Denken eine unverzichtbare Voraussetzung« (S. 209) für solche Prozesse darstelle.

Nachdem van der Linden uns über fast 200 Seiten das düstere Bild des Scheiterns gezeichnet hat, schließt er: »Langfristig gesehen sind die Dinge vielleicht nicht so düster, wie sie heute erscheinen« (S. 197). Allerdings, um noch etwas Wasser in diesen neuen Wein zu kippen: »Die Frage ist, ob die gegenwärtige Gewerkschaftsbewegung in der Lage ist, diese Herausforderung zu bestehen« (S. 205). Die Alternative wäre das Kollabieren der Arbeiter:innenbewegung.

** Torsten Bewernitz ist Mitglied der Redaktion des express.*

Tabelle: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in ausgewählten Ländern mit mehr als 50 Millionen Einwohnern, 1960–2020

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020
Deutschland*	34,7	32,0	34,9	31,2	24,6	18,9	16,3 (2019)
Frankreich	20,0	22,1	18,6	10,7	9,5	9,0	8,8 (2018)
Italien	28,5	36,3	49,6	39,0	34,8	35,3	32,5 (2019)
Japan	32,3	35,1	31,1	25,4	21,5	18,4	16,8 (2019)
Mexiko	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	15,9	13,8	[12,4]
Russische Föderation	–	–	–	84,3 (1992)	64,4	33,7	27,5 (2017)
Südafrika	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	42,2	[30,0]	[29,0]
Südkorea	n.a.	n.a.	14,7	17,4	11,4	9,6	[12,3]
Türkei	12,1	n.a.	n.a.	24,0	12,5	7,3	9,9 (2019)
USA	30,9	27,4	22,1	17,3	13,4	13,2	10,3
Vereinigtes Königreich	40,4	44,8	52,2	39,6	29,7	26,8	22,8 (2019)

* Deutschland 1960–1990 meint Westdeutschland. Ziffern in eckigen Klammern [] sind Schätzungen. Wegen Datenmangels konnten folgende Länder nicht berücksichtigt werden: Ägypten, Äthiopien, Argentinien, Bangladesch, Brasilien, Kolumbien, Demokratische Republik Kongo, Indonesien, Iran, Malaysia, Myanmar, Nigeria, Pakistan, Philippinen, Tansania und Vietnam.

Quelle: van der Linden, Tabelle 7.4 unter Verwendung von: OECD/AIAS ICTWSS database, https:llwww.oecd.org/employment/ictwss-database.htm, September 2023. Alle Prozentsätze bezeichnen die Nettogewerkschaftsmitgliedschaft als Anteil der beschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger, sofern diese Zahlen verfügbar sind.

Anmerkungen:

1 *Immerhin wurde der Ausblick des vorliegenden Buches sowohl in der jungen Welt (23. September 2024) als auch im Sozialismus (2/2025) dokumentiert, und dieser Ausblick ist in der Tat der wichtigste Teil des Buches.*

2 *Der genossenschaftliche Aspekt wird allerdings im Buch weniger ausführlich behandelt und ich lasse ihn im Folgenden außen vor.*

3 *Marcel van der Linden: Der Begriff des Proletariats bei Karl Marx. Eine Kritik. In: Doris Maja Krüger (Hrsg.): Karl Marx in der Geschichte. Entstehung und Rezeption der Marx'schen Kritik. Bielefeld. 2025. S. 45-69. (Open Access auf der Homepage des Verlags transcript).*

4 *Lucien van der Walt, Michael Schmidt: Schwarze Flamme. Revolutionäre Klassenpolitik im Anarchismus und Syndikalismus. Hamburg 2013.*

5 *Lenin: Staat und Revolution. Werke Band 25, S. 488.*

6 *Erik Olin Wright: Warum Klasse zählt. Berlin 2023, S. 75.*

7 *Meines Erachtens ist der originäre Syndikalismus, wie er vor allem im Frankreich des ausgehenden 19. Jahrhunderts formuliert wurde, zwar anarchistisch beeinflusst, will sich als »Partei der Arbeit« aber innerhalb einer breiten sozialistischen Tradition unabhängig von ideologischen Strömungen innerhalb des Sozialismus etablieren. Die logische Konsequenz ist eine (sozialistische) Einheitsgewerkschaft. Die spätere (vor allem deutsche) Betonung eines expliziten Anarchosyndikalismus ist schon ein Bruch mit diesem Prinzip.*

8 *Manchmal ist der Zungenschlag auch anarchistisch – die Argumentationsweise ist aber eine andere: Eine Erneuerung des Syndikalismus liegt aufgrund der Entwicklung des Kapitalverhältnisses nahe, anarchistische Aspekte eher durch die neuen (bzw. neuesten) sozialen Bewegungen – der globale Trend zu einem Neoleninismus lässt diesen Aspekt schon fast wieder veraltet erscheinen.*

Was passiert, wenn Belegschaften ihren Betrieb übernehmen?

Renate Hürtgen* stellt neue Fragen an ein altes Thema

Angesichts der gegenwärtigen reaktionären Politik in Deutschland ist es kaum zu glauben: Noch vor Kurzem wurde nicht nur in linksradikalen Kreisen darüber diskutiert, wie die Produktion organisiert werden müsste, damit wir in dreißig Jahren noch atmen können. Die Vorschläge, wie eine Alternative zu erreichen wäre, hätten nicht unterschiedlicher ausfallen können, aber in einem Punkt bestand Einigkeit: Die herrschende Profitlogik zerstört unsere Umwelt und zerstört unser Leben, mit ihr ist die Klimakatastrophe nicht aufzuhalten. Aber wie lässt sich diese Logik durchbrechen? Und was müsste an ihre Stelle treten?

Doch inzwischen haben die Angriffe auf zahlreiche Arbeiter:innenrechte und die von der Regierung mitorganisierten massiven Kürzungen im Sozialbereich diese Debatte verdrängt. Die Gefahren, die mit dem Klimawandel drohen, scheinen sich angesichts neuer Bedrohungen zu relativieren. Tatsächlich aber führt diese ›unternehmerfreundliche‹ Politik mit ihrem Rückgriff auf fossile Energieträger nicht nur zu einer Eskalation des Klimawandels, sie lässt zugleich die Profite steigen und das Lebensniveau der Mehrheitsgesellschaft sinken.

In einer Rede auf der letzten BMW-Aktionärsversammlung hat Tobi Rosswog, kritischer Aktionär und Aktivist von »Verkehrswendestadt Wolfsburg«, die unglaubliche Bereicherung der Konzerneigner und das Missmanagement, das immer noch auf die falschen Produkte setzt, scharf attackiert (*express* 6/2025, S. 2). Ihm scheint die Lösung aus dem Dilemma eine (von ihm nicht näher bestimmte) gesellschaftliche Kontrolle der Produktion zu sein. »Fabriken denen, die darin arbeiten«, ruft er der »lieben Susanne und dem lieben Stefan«, den BMW-Erb:innen, zu. Auf einer Aktionärsversammlung sind das die einzig möglichen Adressat:innen – überall sonst scheinen es mir die falschen zu sein. Was Rosswog auf den Punkt bringt, ist die Zukunftsangst seiner Kolleg:innen. Sie wissen: »So geht es nicht weiter!« Aber wie dann?

Gewerkschaften sind derzeit vor allem mit Abwehrkämpfen beschäftigt, die Arbeiter:innenbewegung ist nicht nur in Deutschland in der Defensive. Es scheint absurd, in einer solchen Lage über Alternativen nachdenken zu wollen. Aber wann, wenn nicht jetzt? Krisenzeiten bringen zwar mit sich, dass sich viele am Status quo oder einer verklärten Vergangenheit festklammern. Sie sind aber immer auch Zeiten, in denen es nach Lösungen drängt, in denen die Bereitschaft wächst, neue Wege zu gehen.

Erfahrungen aufnehmen …

In der Geschichte und Gegenwart von Betriebsbesetzungen sowie -übernahmen durch Belegschaften lässt sich der Zusammenhang zwischen politischen und sozialen Krisen und derartigen Belegschaftsaktionen gut dokumentieren. In einigen lateinamerikanischen Ländern, in denen die neoliberale Entwicklung zu besonders schweren Krisen geführt hat, sind selbstverwaltete Betriebe inzwischen weit verbreitet. Das beschreiben Dario Azzellini und Marcelo Vieta in ihrem neuen Buch *Commoning Labour and Democracy at Work* (S. 16).

Aber auch in Deutschland zeigt die weitaus kleinere Zahl von Belegschaftsübernahmen, dass sie immer in Zeiten der Bedrohung durch Werksschließungen und Arbeitslosigkeit zunahmen. Das war Anfang der 1970er Jahre so (S. 12), genauso nach der Finanzkrise 2008, und das zeigt sich an den zahlreichen Betriebsbesetzungen in Ostdeutschland in den 1990er Jahren, als die Privatisierungslogik der Treuhandanstalt nicht nur einzelne Betriebe, sondern ganze Branchen »stilllegte« (S. 14/15). Nun ist die symbolische Besetzung von Betrieben, um sie vor der Schließung oder einem neuen Eigentümer zu bewahren, der sich nicht für den Erhalt der Produktion interessiert, nicht mit einer Belegschaftsübernahme gleichzusetzen. Manchmal jedoch beginnen Übernahmen genau so. Und in jedem Fall sind spontane und selbstorganisierte Betriebsbesetzungen besondere Erfahrungen von Partizipation und Stärke.

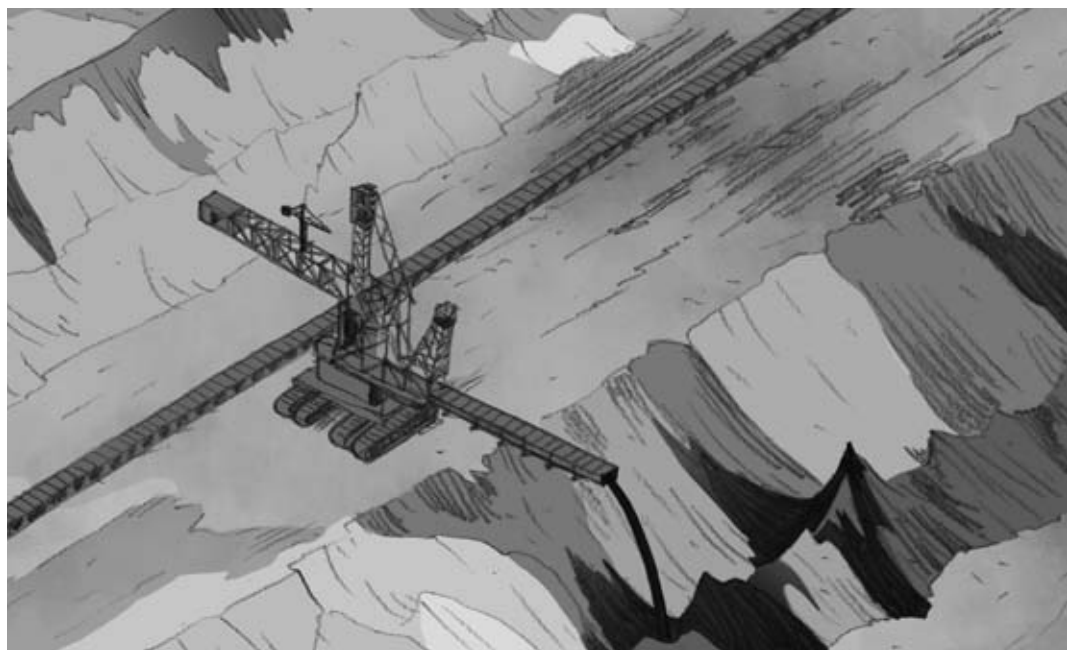
… und in Diskussionen verarbeiten

Die Formen und Ziele, die sich mit einer Betriebsübernahme verbinden, sind so verschieden, dass sie sich kaum zu einem ›Modell‹ zusammenfassen lassen. Sie reichen von Betrieben unter Arbeiterkontrolle, mit denen sich unter Umständen Wege zu alternativen Formen solidarischer und nachhaltiger Arbeit eröffnen, über Genossenschaften bis zur einfachen Weiterführung von Betrieben unter »Belegschaftsbeteiligung«.[1] Wenn in dieser Ausgabe des *express* die Praxis unterschiedlicher Betriebsübernahmen zur Diskussion gestellt wird, so geschieht das nicht allein aus historischem Interesse, sondern soll als Beitrag in einer aktuell dringlichen Debatte über die gesellschaftliche Kontrolle von Eigentum verstanden werden. Sie reicht von der Kontrolle großer Immobilien- und Rüstungskonzerne bis zur notwendigen Reduzierung jener Produktion, die die Klimakatastrophe noch befeuert. Haben Betriebsübernahmen dabei überhaupt eine Funktion? Und wenn ja: Welche?

* *Renate Hürtgen ist Historikerin, im AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost-West, im Haus der Demokratie und Menschenrechte sowie in verschiedenen Basisgruppen aktiv.*

Anmerkung:

1 *Herbert Klemisch, Kerstin Sack, Christoph Ehrsam: Betriebsübernahme durch Belegschaften. Eine aktuelle Bestandsaufnahme. Studie im Auftrag der Hans Böckler Stiftung 2010.*



»Die Aufbrüche aus den Scherbenhaufen der Niederlagen freilegen«

Renate Hürtgen im Gespräch mit Christiane Mende* über die Betriebsübernahme der Glashütte Süßmuth 1970

Renate Hürtgen: *Du hast ein umfangreiches Buch über einen selbstverwalteten Betrieb, die Glashütte Süßmuth in Immenhausen nahe Kassel, geschrieben und jüngst einen Artikel, in dem Du weitere »Belegschaftsinitiativen aus der Mundglasbranche nach ›1968‹« vorstellst.*[1] *Deine historischen Einordnungen, Deine Fragen und Vorschläge, welchen Stellenwert Betriebsübernahmen haben könnten, sind für die Debatte über Alternativen zur kapitalistischen Produktion eine gute Vorlage. Unter welchen konkreten Bedingungen kam es zu diesen Initiativen?*

Christiane Mende: Für die Belegschaftsübernahme im Fall Süßmuth 1969/70 wie auch für die hiervon inspirierten darauffolgenden Belegschaftsinitiativen in anderen Glashütten zu Beginn der 1970er Jahre waren vor allem zwei Entwicklungen ausschlaggebend: zum einen die Branchenveränderungen, die grob mit den Schlagworten Maschinisierung, Markt-, Preis- und Konsumveränderungen umschrieben werden können. Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs war in der westdeutschen Mundglasbranche einiges in Bewegung, woran sich die Unternehmen anzupassen hatten, was auf lange Sicht den wenigsten gelang.

Zum anderen erreichte die politische Auseinandersetzung um eine Demokratisierung sämtlicher gesellschaftlicher Bereiche, auch der Wirtschaft, damals einen vorläufigen Höhepunkt. Der basisdemokratische Aufbruch um 1968 ließ die Arbeitswelt nicht unberührt: Arbeiter:innen ließen sich weniger gefallen und beanspruchten auch offensiv Teilhabe und Mitsprache – sei es im Betrieb oder in der Gewerkschaft.

R. H.: *Auf die Krise als Bedingung verweisen auch andere Autor:innen. Aber Du betonst, ich nenne es mal, die Gelegenheitsseite.*

C. M.: Ja, ich denke, dass »Krise« als Ursache für diese Selbstermächtigungen zu kurz greift. Es braucht eine kritische Perspektive auf die herrschenden Verhältnisse sowie eine Dynamik, in der neue kollektive Praktiken ausprobiert werden können. Letzteres war in der Glashütte Süßmuth zu beobachten, als die Arbeitenden angesichts des akut drohenden Konkurses – anderthalb Jahre vor der formalen Betriebsübernahme im Herbst 1970 – damit begannen, faktisch die Kontrolle über die Produktion zu übernehmen. Das verlief sehr erfolgreich. Sie organisierten sich hierfür in provisorisch gebildeten Ausschüssen, die einer rätedemokratischen Organisationsform ähnelten.

R. H.: *Aber eine Krise, also das Gefühl, nichts geht mehr, die muss schon sein, oder?*

C. M.: Ich finde, wir übernehmen oft viel zu direkt das Krisenszenario der Unternehmer. Am Beispiel der Belegschaftsinitiativen in der Mundglasbranche lässt sich eindrücklich aufzeigen, dass die Arbeiter:innen die Krisenrhetorik der Unternehmer nicht teilten, dass sie stattdessen für ihren Betrieb und für die Branche vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten sahen. Das war ein zentraler Motor, sich mit all ihrer Kraft – im Fall Süßmuth über mehr als fünf Jahre hinweg – für diese Sache einzusetzen.

Die Belegschaftsinitiativen legen durch ihren Hinweis auf Alternativen für den Betrieb den Zusammenhang frei: Die Unternehmer nutzten die »Krise«, um die Ansprüche der Arbeiter:innen und deren zunehmend selbstbewusstes Auftreten zurückzudrängen; sie bauten eigene Produktionskapazitäten sukzessive ab und verlagerten diese in Staaten mit niedrigeren Lohnkosten oder kauften Handelsware von dort zu.

R. H.: *Den Krisenbegriff auf seinen klassenmäßigen Gehalt zurückzuführen, finde ich einen wirklich wichtigen Gedanken für die aktuelle Krisendiskussion.*

C. M.: Dieses ideologische Konstrukt der »Krise« kommt auch gegenwärtig wieder zur Anwendung, um Umverteilungsmaßnahmen

von unten nach oben zu rechtfertigen. Und damals wie heute setzen die Gewerkschaften dem analytisch wie praktisch leider viel zu wenig entgegen.

R. H.: *Lass uns auf Deine Forschung zurückkommen. Wie sah denn die Selbstverwaltung bei Süßmuth aus? Wer genau hat dort was übernommen?*

C. M.: Im Frühjahr 1969 wurde der Belegschaft mitgeteilt, dass die Firma kurz vor dem Konkurs stehe. In dieser Situation fand die Selbstermächtigung in der Belegschaft statt – die Kritik der Beschäftigten an den Vorgesetzten nahm zu, es entstand die Idee, den Betrieb zu übernehmen. In der Folge verließ das komplette Führungspersonal aus dem Bereich der Produktion die Hütte, so dass dort ein Vakuum entstand. Die Beschäftigten übernahmen im Frühjahr 1969 die Kontrolle über die Produktion.

Die Hütte gehörte aber weiterhin dem geschäftsführenden Eigentümer, der nicht abtreten wollte. Mit dem stritt sich die Belegschaft anderthalb Jahre lang – sie übte zunehmend politischen Druck auf ihn aus, im Frühjahr 1970 lenkte der Unternehmer dann ein. Bis Rechtsform und Finanzierung der Übernahme geklärt waren, dauerte es dann nochmal bis zum Herbst 1970.

R. H.: *Und wie ist Dein Fazit? Hat die Betriebsübernahme der Glashütte wirklich was verändert?*

C. M.: Vom Ende her betrachtet, fällt die Antwort ernüchternd aus. Süßmuth war in der Geschichte der Bundesrepublik der erste Betrieb, der von der Belegschaft übernommen wurde – und er blieb (anders als in Italien, Frankreich oder Spanien) einer von nur ganz wenigen. Die Übernahmeversuche der anderen Glashüttenbelegschaften scheiterten an der Finanzierung oder der fehlenden Unterstützung von außen.

Für die belegschaftseigene Glashütte Süßmuth waren die Bedingungen von Anfang an äußerst widrig – allein schon deshalb, weil hier ein verschuldetes Konkursunternehmen übernommen wurde, was Geldgebern erhebliche Einflussmöglichkeiten eröffnete, die den demokratischen Prozess sukzessive untergruben. Aber es wäre schade, wenn dadurch die faszinierende Dynamik des Aufbruchs im Verborgenen bliebe, die ich in meinem Buch zum Ausgangspunkt der Betrachtung gemacht habe. Von hier aus konnte ich die vielen ›kleinen‹, aber (nicht nur) für die Beteiligten sehr bedeutsamen Veränderungen in den betrieblichen Hierarchien, den alten Strukturen, den zwischenmenschlichen Beziehungen sehen.

Während der Selbstverwaltung eröffnete sich für alle Beschäftigten die Möglichkeit, frei ihre Meinung zu sagen und offen Kritik an den Arbeitsabläufen oder Vorgesetzten zu üben, ohne mit Sanktionen rechnen zu müssen. Das begünstigte zum Beispiel, dass auch Angehörige marginalisierter Belegschaftsgruppen öffentlich das Wort ergriffen und für ihre Belange eintraten. Diese Veränderungen ›passierten‹ natürlich nicht schlagartig durch die Betriebsübernahme, sondern sie kamen durch die mit ihr einhergehenden neuen kollektiven Praktiken des Austauschs, der Diskussion, der Entscheidungsfindung.

Und das lässt sich auch bei den anderen Übernahmeversuchen erahnen: In den intensiven, teils konfliktträchtigen Auseinandersetzungen konnte ein tieferes Verständnis für die Realität der jeweils anderen gewonnen werden – Arbeiter:innen verschiedener Statusgruppen näherten sich hierdurch einander und interessierten Menschen aus dem betrieblichen Umfeld an. In Ansätzen traten neue Formen von Kollektivität und übergreifender Solidarität zutage.

R. H.: *Wie steht es denn um die Rolle der Gewerkschaften?*

C. M.: Ohne die Unterstützung der Gewerkschaft – es war die IG Chemie-Papier-Keramik – wäre die Belegschaftsübernahme bei Süßmuth nicht möglich gewesen. Funktionäre des Bezirks Hessen und der Verwaltungsstelle Kassel verhandelten mit dem bis dahin geschäftsführenden Eigentümer wie auch mit dem Land Hessen und anderen Geldgebern und Bürgen. Sie garantierten die Löhne während des Übernahmeprozesses, der sich vom Frühjahr 1969 bis zum Herbst 1970 hinzog und mehrfach zu scheitern drohte – sie boten der Belegschaft also eine gewisse Sicherheit in einer Zeit voller Anspannung und Ungewissheit.

Als die Betriebsaktiven zunehmend öffentlichkeitswirksame Formen wählten, um ihrer Forderung Nachdruck zu verleihen, darunter spontane Protestaktionen im Betrieb, eine Demonstration durch Immenhausen, Flyeraktionen und eine geplante Betriebsbesetzung, standen linke Gewerkschaftsaktive – auch aus dem Umfeld des *express* – an ihrer Seite. Gewerkschaftsnahe Juristen erarbeiteten auch die Rechtsform für die Belegschaftshütte. Das war das sogenannte »Modell Süßmuth«, eine Doppelkonstruktion aus GmbH und Verein, seinerzeit ein Novum, in juristischer Hinsicht bis zuletzt umstritten.

Zugleich deuteten sich bereits folgenschwere Differenzen innerhalb der Gewerkschaft bezüglich solcher Belegschaftsinitiativen an: Die hessische Bezirksleitung der IG Chemie wollte eine Politisierung des Falls Süßmuth verhindern, auch um die Skeptiker:innen in den eigenen Reihen zu besänftigen. Kurzum: Ich denke, Gewerkschaften haben damals und können heute in diesen Kämpfen wichtige Funktionen bei der Koordination und sozialen Absicherung übernehmen. Allerdings besteht dabei immer die Gefahr – und das war bei Süßmuth ein riesiges Problem –, dass sie sich über die Demokratisierungsprozesse stellen und sie damit behindern.

R. H.: *Immerhin, die IG Chemie hat damals ein linkes Projekt unterstützt.*

C. M.: Das ist ein heute fast vergessenes Kapitel bundesdeutscher Gewerkschaftsgeschichte. In deutlichem Kontrast zur arbeitgeberfreundlichen Politik der Nachfolgegewerkschaft IG Bergbau-Chemie-Energie scheute die IG Chemie bis Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre nicht die Konfrontation mit dem Unternehmerlager (auch nicht mit der sich zur »Volkspartei« entwickelnden SPD). Sie trat mit gesellschaftspolitischem Gestaltungsanspruch auf, hielt an der Forderung einer möglichst weitreichenden Demokratisierung der Wirtschaft fest und trieb die Demokratisierung ihrer eigenen Strukturen voran. Die unterstützenden Funktionäre der IG Chemie wollten mit Süßmuth hierfür ein Positivbeispiel schaffen.

Allerdings standen sie von verschiedenen Seiten unter enormem Erfolgsdruck. Je weniger die Entwicklungen im Belegschaftsbetrieb ihren (Modell-)Vorstellungen entsprachen, desto massiver griffen sie daher ein. In den heftigen Richtungskämpfen, die in den 1970er Jahren innerhalb der IG Chemie ausgefochten wurden, wurde der Verlauf solcher »Experimente« sehr aufmerksam verfolgt. Diese internen Auseinandersetzungen endeten letztlich mit einer völligen Niederlage des linken Flügels, die einen radikalen Kurswechsel besiegelte. Mit einer programmatischen Drehung um 180 Grad bewegte sich die IG Chemie innerhalb eines Jahrzehnts vom linken zum rechten Rand des DGB.

R. H.: *Wie würdest Du die Versuche, Betriebe zu übernehmen, in der Rückschau bewerten? Waren es eher »sozialistische Experimente« oder vielmehr »kollektive Konkursverwaltungen«?*

C. M.: Die Frage, ob es um ein politisches Modell geht oder nur aus der Not heraus gehandelt wird, wurde damals auch an die Glashüttenleute herangetragen. Sie empfanden diese Diskussion als störend, weil sie von ihren konkreten politischen und materiellen Handlungsbedingungen im Betrieb abstrahierte und ihrer Ansicht nach unnötige Konflikte verursachte.

Im Kern stellen Betriebsübernahmen generell die kapitalistischen und über den Betrieb hinausweisenden Herrschafts- und Machtverhältnisse radikal infrage – und zwar nicht in Form einer theoretischen Auseinandersetzung oder eines künftig zu erreichenden politischen Ziels, sondern in Form eines ganz konkreten Prozesses, der allen, die darin involviert sind oder die sich involvieren wollen, eine Offenheit abverlangt, sich *wirklich* darauf einzulassen. Das heißt, die eigenen Positionen und Prägungen zu reflektieren und bereit zu sein, eigene Vorstellungen infrage stellen zu lassen.

R. H.: *Du schlägst vor, die emanzipatorischen Momente einer Betriebsübernahme nicht in den Begriffen, sondern in der Praxis zu suchen?*

C. M.: Ja, damit will ich aber keineswegs einem Aktivismus das Wort reden, auch nicht einer Trennung von Theorie und Praxis. Vielmehr zeigen die historischen Beispiele, dass das Neue in der konkreten Praxis erfahren wird und dass dabei eine Dynamik entstehen kann, die sich zuvor nur schwer erahnen lässt. Von diesen Erfahrungen, dem hierbei gewonnenen Wissen, kann die Kraft ausgehen, alte Hierarchien aufzusprengen und neue zu verhindern. Deshalb finde ich es wichtig, dass wir uns mit diesen Aufbrüchen beschäftigen, sie aus den Scherbenhaufen der Niederlagen freilegen und daraus Schlüsse für gegenwärtige und künftige Kämpfe ziehen.

* *Christiane Mende ist Historikerin und Redakteurin der Zeitschrift Sozial.Geschichte Online.*

Anmerkung:

1 *Christiane Mende: Spur der Scherben. Die Selbstverwaltung der Glashütte Süßmuth und der Niedergang der bundesdeutschen Mundglasbranche, 1969–1989. Bielefeld 2023; Christiane Mende: Den Betrieb übernehmen. Belegschaftsinitiativen in der Mundglasbranche nach »1968«, in: Sozial.Geschichte Online, Nr. 37, 2024, S. 65-152.*

PROKLA
ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT
Seit 1971

Einzelheft: ca. 184 S., € 15,–

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

Schwerpunktthemen

- 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)
- **Nr. 220: Arbeit. Raum. Kämpfe. (3/2025)**

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

aktionszeitung
für eine Verkehrsindustrie mit Zukunft

Pünktlich zum Antikriegstag die Nr. 3 mit vier Seiten zu: Rüstung frisst zivile Arbeitsplätze; Militarisierung der Infrastruktur; Beispiele von Gegenwehr; Trumps Zollpolitik

Bestellen über kontakt@aktionszeitung.de
https://www.aktionszeitung.de

supervision
Mensch. Arbeit. Organisation.
Zeitschrift für Beraterinnen und Berater

Themen 2025:

Heft 1: Grenzen – Erkennen. Aushandeln. Setzen
Heft 2: Vier Wände, große Wirkung – Die Rolle der Räume in der Beratung
Heft 3: Was ist zu tun?
Heft 4: Fallverstehen III (Arbeitstitel)

Hochaktuelle Fachzeitschrift zu den Themenfeldern Organisationsberatung, Sozialwissenschaften und Supervision. Mit ihrem Konzept praxisnaher Wissenschaftlichkeit, fachlicher Methodenvielfalt und berufspolitischer Positionierung ist die ***supervision*** die führende Fachzeitschrift auf diesem Gebiet.

Wir bieten Ihnen das Jahresabo mit **35 % Rabatt** zum Preis von 42,84 € statt ~~65,90 €~~ an, zusätzlich können Sie eine dieser wertvollen Buchprämien wählen.

Wird das Prämienabo nicht bis acht Wochen vor Ablauf des Bezugszeitraums gekündigt, verlängert es sich zum regulären Preis von 65,90 €.

https://psychosozial-verlag.de/abo-sv-angebot

Ihre Prämien
- Pühl/Obermeyer (Hg.): *Beratung als Kunst?*
- Lüdemann/Feil/Rodriguez-Drescher (Hg.): *Systemisch-psychodynamische Organisationsberatung*
- Heltzel: *Grundlagen psychodynamischer Organisationsberatung*

Psychosozial-Verlag
bestellung@psychosozial-verlag.de • www.psychosozial-verlag.de

Betriebsbesetzung im Stahl- und Walzwerk Hennigsdorf 1991

Eine Erinnerung – von Bernd Gehrke*

Nach einem drastischen Sanierungsprogramm der Treuhandanstalt, dem bereits mehrere tausend Beschäftigte zum Opfer gefallen waren, erfolgte im Herbst 1991 die Entscheidung, das Stahl- und Walzwerk in Hennigsdorf an den italienischen Stahlriesen Riva zu verkaufen. Sie führte im November 1991 zu einer dreizehntägigen Betriebsbesetzung unter der Fahne der IG Metall und unter faktischer Führung des Betriebsrats. Ihm gehörten vor allem Kolleg:innen an, die 1989 mit einer Initiativgruppe im Stahl- und Walzwerk die Schaffung demokratischer Interessenvertretungen vorangetrieben hatten. Das Anliegen von Betriebsrat, Vertrauensleuten, regionaler IG Metall und Belegschaft war es, den Verkauf des Gesamtunternehmens und nicht nur der Filetstücke zu erreichen. Deshalb wurde von allen, auch von der Geschäftsführung, der Verkauf an ein westdeutsches Bieterkonsortium bevorzugt, das dem am weitesten entgegenkam.

Von großer Bedeutung für die Geschlossenheit der Belegschaft waren die täglichen Betriebsversammlungen, auf denen die Belegschaft über den jeweils aktuellen Stand der Verhandlungen informiert und in die Diskussion der Streikstrategie einbezogen wurde. Ebenso wichtig war die enge Zusammenarbeit von Betriebsrat und Vertrauensleuten der IG Metall, die die Verbindung zwischen dem Streikzentrum und der Belegschaft herstellten. Mit der Mobilisierung der Medien sowie einer Demonstration vor der Treuhandanstalt konnte zudem Öffentlichkeit geschaffen werden. Vor allem wurde der Kontakt zu den anderen Stahlbetrieben Brandenburgs gesucht, um zu gemeinsamen Aktionen zu mobilisieren. Tatsächlich kam es zu einem Marsch von zehntausenden Stahlarbeiter:innen zum Brandenburger Landtag. Was allerdings nicht gelang, war die Ausweitung des Streiks auf die anderen Stahlstandorte zu einem gemeinsamen großen Streik, der mächtig genug gewesen wäre, Druck auf die Treuhand ausüben zu können.

Der Kampf ging verloren

Als während der Besetzung bekannt wurde, dass hinter der Entscheidung der Treuhand für den Verkauf an Riva der Bundeskanzler Helmut Kohl persönlich stand, wurde klar, dass kein Weg an diesem Verkauf vorbei führen würde. Daraufhin änderten Betriebsrat, IG Metall und Belegschaft noch während der Besetzung ihr Verhandlungsziel und forderten als Kompromissangebot die Übernahme der entlassenen Kolleg:innen in eine Beschäftigungsgesellschaft, die für ihre Beschäftigten eine Arbeitsplatzgarantie geben sollte.

Doch auch darauf wollte sich die Treuhand nicht einlassen. Erst als die Belegschaft drohte, den »Marsch der zehntausend Stahlwerker« vom 17. Juni 1953 zu wiederholen, lenkte die Treuhandanstalt ein. Die Drohung erhielt ihre politische Brisanz dadurch, dass die Treuhand 1991 in eben jenem Gebäude saß, in dem sich 1953 das Ziel der Demonstrierenden, der DDR-Ministerrat, befunden hatte. Die Erinnerungen an den Arbeiteraufstand vom 17. Juni 1953, ebenso wie die an die kämpferische Tradition des Betriebes während des Kapp-Putschs 1920 oder an den 100-Tage-Streik 1929, waren bei den politisch aktiven Kolleg:innen präsent.

Trotz des kämpferischen und geschlossenen Einsatzes von Belegschaft, Betriebsrat, Vertrauensleuten und örtlicher IG Metall endeten Streik und Betriebsbesetzung unter den gegebenen Kräfteverhältnissen mit einem schlechten Kompromiss. Gegen die Politik der Treuhandanstalt und der Bundesregierung hätte nur ein Streik der gesamten Stahlbranche etwas ausrichten können. Von den über 8.000 Beschäftigten waren nach dem Sanierungskonzept der Treuhandanstalt 1991 noch 3.800 geblieben. Riva übernahm 1992 schließlich 1.500 Beschäftigte, aktuell arbeiten etwa 650 im Stahlwerk. Mit der Übernahme in die neu geschaffene Beschäftigungsgesellschaft begann für viele eine »Karriere« von Umschulungen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Erwerbslosigkeit.

Über Hennigsdorf hinaus

Was bleibt, sind die Erfahrungen kämpferischer und kollektiver Selbstermächtigung, die Erinnerungen an den spontanen, sogenannten wilden Streik und die Betriebsbesetzung von 1991, die im Bewusstsein aller Beteiligten einen großen Stellenwert haben. Hennigsdorf steht beispielhaft für eine ganze Serie von Betriebsbesetzungen, Straßen- und Autobahnblockaden, spontanen, auch (wirtschafts-)politischen Streiks am Beginn der 1990er Jahre in Ostdeutschland.

Bemerkenswert ist, dass diese Kämpfe von Betriebsräten angeführt und unter der Fahne von DGB-Gewerkschaften gefochten wurden, obgleich dies nach offizieller Lesart den deutschen Gewerkschaften eigentlich unmöglich ist. In Zeiten der Krise scheinen solche radikalen Kämpfe, die das Verständnis von Gewerkschaften als Stellvertreter und Tarifmaschinen verlassen, jedoch dringend notwendig. Damit ist zugleich die Frage nach der gewerkschaftlichen Praxis und den Handlungsoptionen von Betriebsräten in der gegenwärtigen Transformationskrise aufgeworfen. Ein Blick zurück auf die frühen 1990er Jahre in Ostdeutschland lohnt.

* *Bernd Gehrke lebt als Publizist in Berlin, engagiert sich im AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost-West und im Netzwerk »For the Right to Resist – Linke Ukraine-Solidarität Berlin«.*

Zum Weiterlesen

Jakob Warnecke: Wandel gewerkschaftlicher Praxis im ostdeutschen Betrieb. Ostdeutsche Transformationsprozesse in den Jahren 1989-1994 am Beispiel des Stahlwerks Hennigsdorf. Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 489. Düsseldorf 2024.

Antipasti

Schlechter Style, made in Germany

Zum 1. September verlässt der Sportartikelhersteller Adidas die Tarifbindung. Für die 8.000 Beschäftigten des Konzerns gelten dann keine neuen Tarifabschlüsse mehr – für jene, die nach diesem Datum eingestellt werden, auch nicht die bisherigen. Praktisch für den DAX-Konzern: Er muss dafür nicht mal aus dem Arbeitgeberverband der Schuh- und Lederwarenindustrie austreten – der bietet nämlich wie die meisten Arbeitgeberverbände eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung an.

Adidas begründet seine Entscheidung mit der derzeitigen Tarifforderung der IG BCE. Die hat angekündigt, nicht zu akzeptieren, dass der Konzern »den Pfad von Sozialpartnerschaft und Fairplay verlässt«. Bisher gelten die Tarifverträge der IG BCE für die rund 3.500 Beschäftigten der Adidas-Zentrale in Herzogenaurach sowie für weitere etwa 5.500 Beschäftigte in den Logistikzentren und Ladengeschäften. Hergestellt werden die Adidas-Produkte hauptsächlich in Vietnam, China, Indonesien, Kambodscha, der Türkei und Pakistan – die Beschäftigten dort profitieren ohnehin nicht von den hiesigen Tarifverträgen.

Ob der Ausstieg von Adidas aus der Tarifbindung dazu führen wird, dass modebewusste Linke nun seltener Kleidung und Schuhe mit drei Streifen tragen, wagen wir nicht einzuschätzen. *Quelle: IG BCE*

Abflug zur Lohnerhöhung

Nach monatelangen Warnstreiks haben die Beschäftigten des DHL-Frachtdrehkreuzes am Flughafen Leipzig/Halle eine Tariferhöhung erreicht. Am 25. Juli stimmten 88 Prozent der ver.di-Mitglieder der Einigung zu. Sie sieht Lohnerhöhungen von 5,6 Prozent rückwirkend ab dem 1. Juli 2025 und weitere 5,4 Prozent ab dem 1. Juli 2026 vor, bei einer Laufzeit von 26 Monaten.

Die rund 6.000 Arbeiter:innen des DHL-Drehkreuzes sorgen dafür, dass die Frachtflugzeuge so schnell wie möglich entladen und wieder neu beladen werden. Die Arbeit ist körperlich anstrengend, weil ständig schwere Pakete und Container geschleppt und sortiert werden müssen. Viele arbeiten nachts und am Wochenende.

Am 17. Juli hatte die Urabstimmung unter den ver.di-Mitgliedern ergeben, dass ein unbefristeter Arbeitskampf aufgenommen werden soll. Das bewog die Geschäftsführung zu einem verbesserten Angebot. Zuvor hatten laut Angaben von ver.di 2.400 Beschäftigte an Warnstreiks teilgenommen.

Quelle: ver.di

Wenn die 40-Stunden-Woche erkämpft werden muss

In der toskanischen Stadt Prato finden sich mehr als 7.000 Textil- und Modeunternehmen mit rund 43.000 Beschäftigten. Damit ist sie einer der größten Standorte der Textilindustrie weltweit und bekannt für ihre starke Umweltverschmutzung durch Produktionsabfälle.

Seit Anfang April streiken migrantische Beschäftigte in Prato immer wieder für eine 40-Stunden-Woche. Inzwischen haben sie die mit der Basisgewerkschaft Sudd Cobas (Sindacato Unione Democrazia Dignità Cobas) in über 60 Fabriken und Lagerhäusern durchsetzen können. Ihr Erfolg beruht auf koordinierten Streiktagen in mehreren Fabriken. Wird an einem Ort ein Streik beendet, beginnt anderswo der nächste.

Quellen: LaborNotes, nd

Wann endlich hitzefrei?

Auch wenn man es diesen Sommer nicht allzu doll gemerkt hat: Es wird immer heißer. Für jene, die draußen arbeiten müssen, ist das nicht nur unangenehm, sondern ein Gesundheitsrisiko. Gerade auf dem Bau und in der Landwirtschaft werden die körperlich anstrengenden Arbeiten bei Temperaturen jenseits der 30 Grad schnell gefährlich.

Die IG BAU fordert deshalb ein ganzjähriges Klima-Kurzarbeitergeld. Im Winter gibt es bereits das »Saison-Kurzarbeitergeld«: Ist es zwischen Dezember und März zu kalt zum arbeiten, bleiben die Beschäftigten zuhause und erhalten von der Agentur für Arbeit mindestens 60 Prozent ihres Nettoeinkommens. Das sogenannte Schlechtwettergeld müsse auf das gesamte Jahr ausgeweitet werden, fordert die IG BAU, um die Beschäftigten vor den Folgen extremer Hitze zu schützen. Bei über 33 Grad sollen Beschäftigte ihre Arbeit einstellen und Kurzarbeitergeld erhalten. Ob das vor dem Winter noch etwas wird, bezweifeln wir. Aber auf den Klimawandel ist Verlass: wärmer wird's immer. *Quelle: IG BAU*

H&M-Betriebsräte gegen den Krieg

Ende Juni verabschiedete die bundesweite Betriebsräteversammlung der H&M-Betriebsräte eine »Friedensbotschaft«. Unter dem Motto »Mensch sein heißt Frieden schaffen! Überall!« wandte sie sich gegen Aufrüstung.

In der Erklärung heißt es: »Heute finden wir uns wieder in einer Situation, in der das Aufrüsten wie vor dem Ersten und Zweiten Weltkrieg die Oberhand gewinnt und zunehmend an die Stelle des Friedens tritt. Wir beobachten, dass dies weitgehend unwidersprochen geschieht. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere Stimme erheben, und zwar gegen jeden Krieg«.

Die H&M-Betriebsräte appellieren: »Wir Betriebsräte vereinen Menschen unterschiedlichster Kulturen, Herkunft, Religionen, Weltanschauungen, sexueller Orientierungen, unterschiedlichster Geschlechter, weil wir die einzige Institution in jedem einzelnen Betrieb sind, die demokratisch gewählt wurde. Was im Kleinen gelingt, muss im Großen möglich sein. Deshalb schauen wir hin und erwarten, dass niemand mehr wegschaut.«

Quelle: Labournet.de

Betriebsbesetzungen in Ostdeutschland 1991–1994

Eine Presseschau – von Dietmar Dathe*

Als in den 1990er Jahren in Ostdeutschland infolge der Privatisierungspolitik der Treuhand auf einen Schlag Hunderte von Betrieben »stillgelegt« oder auf ein Minimum der Beschäftigtenzahlen reduziert wurden, regte sich ein in Deutschland noch nie dagewesener, flächendeckender Widerstand. Zwischen 1991 und 1994 fanden zwischen Ostsee und Thüringer Wald bis zu 800 Streiks (mit und ohne Gewerkschaften), Straßenblockaden, Protestdemonstrationen und Betriebsbesetzungen statt, darunter einige, bei denen die Beschäftigten in den Hungerstreik traten. Das Ziel dieser Besetzungen war in der Regel, eine Privatisierung zu verhindern, die zur teilweisen oder gänzlichen Schließung des Betriebes führen würde.

Betriebsbesetzungen sind keine Betriebsübernahmen. Sie sind jedoch Ausdruck davon, dass Belegschaften in der Krise mit drastischem Widerstand ihre Interessen gegen Unternehmer und Staat durchzusetzen versuchen. Und dass sie, unabhängig davon, ob ihre Ziele erreicht werden, die besondere Erfahrung machen, Einfluss auf das Betriebsgeschehen nehmen zu können. Das verbindet sie mit Betriebsübernahmen.

Die folgenden Auszüge aus damaligen Zeitungsberichten bieten einen Eindruck von den Auseinandersetzungen. Sie stehen beispielhaft für viele weitere Betriebsbesetzungen.

»Die Besetzung der dkk Scharfenstein GmbH ging am Mittwoch weiter. Nachdem weder von der Treuhand noch von der sächsischen Landesregierung Reaktionen erfolgten, sprach sich die Belegschaft für die Fortsetzung der Aktion aus, informierte Betriebsratsmitglied Dieter Schönherr. (…) Im Leipziger Unternehmen Verlade- und Transportanlagen wurde die Betriebsbesetzung vorerst ausgesetzt. Bis Anfang Juli soll die TAKRAF-Holding ein neues Konzept vorlegen.«

Neues Deutschland, 20. Juni 1991

»Die spontanen Betriebsbesetzungen im westsächsischen Industriegürtel haben sich zum Wochenende ausgeweitet. Neben dem dkk Scharfenstein, wo sich Arbeiter auf diese Weise seit Dienstag gegenüber der Treuhand ›Luft machen‹, werden seit Donnerstag auch die zwei Betriebsteile der Sächsischen Mähdrescherwerke AG in Bischofswerda und Neukirch aus Protest gegen die drohende Schließung besetzt. Die Aktion wird vorerst bis zum kommenden Dienstag andauern.«

taz, 22. Juni 1991

»Die Beschäftigten der Sachsenring-Werke Zwickau haben gestern aus Protest gegen die Politik der Treuhand erneut ihren Betrieb besetzt. ›Die Bildung der Aufbau- und Beschäftigungsgesellschaft für unsere Belegschaft, die am 30. April von Kurt Biedenkopf als Pilotprojekt begrüßt worden war, geht überhaupt nicht voran‹, sagte Betriebsratsvorsitzender Fritz Warth. Bereits in der vergangenen Woche war es im ehemaligen Trabant-Werk zu Betriebsbesetzungen gekommen. (…) Die Besetzung soll auf unbegrenzte Zeit festgesetzt werden.«

taz, 25. Juni 1991

»Am dritten Tag der Betriebsbesetzungen in Mecklenburg-Vorpommern beteiligten sich mehr als 6.000 Werftarbeiter an dem Protest gegen die Werftenpolitik der Landesregierung und der Treuhandanstalt. Nach den Werften in Wismar und Rostock haben am Freitag auch die Rostocker Dieselmotorenwerker ihren Betrieb besetzt, um den Paketverkauf der drei Schiffbau-Unternehmen an die Bremer Vulkan AG zu erzwingen.«

Neue Zeit, 29. Februar 1992

»In Wismar haben die rund 3.000 Beschäftigten der Meeres-Technik-Werft Wismar am Montag beschlossen, die Besetzung ihres Betriebes zunächst bis zum kommenden Donnerstag fortzusetzen. (…) Arbeiter der Wolgaster Peenewerft erklärten unterdessen in Wismar, sie würden ab Dienstag ebenfalls ihre Werke besetzen.« *Neue Zeit, 3. März 1992*

»Die Belegschaft der Elektroschaltgeräte GmbH Grimma hat am Mittwoch aus Protest gegen die Politik der Treuhand ihren Betrieb für zwei Tage besetzt.« *taz, 5.* März *1992*

»Den 3.200 Angehörigen der Volkswerft Stralsund platzte am Montagmorgen der Kragen: Um 7 Uhr stimmte auf einer Belegschaftsversammlung die überwältigende Mehrheit für die sofortige Betriebsbesetzung. Um 8 Uhr machten die Schiffbauer das große Werfttor dicht.« *Neues Deutschland, 16. Juni 1992*

»Am Donnerstagmorgen um sechs Uhr war das Eingangstor der Märkischen Faser AG (…) mit Säcken verbarrikadiert. Die Betriebsbesetzung und eine Demonstration vor dem Chemiewerk verfehlten ihre Wirkung nicht.«

Die Zeit, 2. Oktober 1992

»Die Belegschaft der Sächsischen Backwaren GmbH Bautzen hält den Betrieb weiterhin besetzt. (…) Das zum sich in Liquidation befindlichen ostdeutschen Konsum gehörende Unternehmen soll zum Jahresende geschlossen werden.« *Neue Zeit, 9. Dezember 1992*

»In einer aufsehenerregenden Aktion hatte die Belegschaft des Leipziger Werkes (Deutsche Kugellagerfabriken GmbH) drei Wochen lang die Geschäftsführung ausgesperrt und in eigener Regie die Produktion weitergeführt. Mit der Betriebsbesetzung hatten die KollegInnen gegen die, nach ihrer Meinung gezielten, Kündigungen von zwei Dritteln der Belegschaft protestiert.« *taz, 19. Juni 1993*

»Nach der letzten Förderschicht im Kaliwerk Bischofferode haben 26 Bergleute am Donnerstag den Schacht besetzt und erklärt, ›notfalls auch hier bis zum bittersten Ende‹ an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben. Zuvor hatten sich zwei Drittel der Belegschaftsmitglieder in einer Urabstimmung für eine Fortsetzung des Arbeitskampfes entschieden, der bereits seit einem Jahr andauert.«

Neue Zeit, 24. Dezember 1993

»Die Beschäftigten der Alwas-Wachschutz GmbH in Frankfurt (Oder) haben die seit fünf Wochen anhaltende Betriebsbesetzung am Sonnabend beendet. (…) Mit einer Fortführung der Betriebsbesetzung könne nichts mehr erreicht werden, sagte Belegschaftssprecher Olaf Burschik.«

Deutsche Presse Agentur, 21. Februar 1994

** Dietmar Dathe war Mitglied im Bündnis Kritischer GewerkschafterInnen Ost/West.*

Quelle mit vielen weiteren Berichten

Dietmar Dathe: Streiks und soziale Proteste in Ostdeutschland 1990–1994. Eine Zeitungsrecherche im Auftrag des Arbeitskreis Geschichte sozialer Bewegungen Ost West. Berlin 2018.

Merkbar

12. Konferenz »Betriebsräte im Visier«

Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung finden sich zum Thema Abwehr von Betriebsratsmobbing und Gewerkschaftsbekämpfung nur weiße Flecken. Die Ampel-Koalition hatte noch beschlossen, den Tatbestand der Betriebsratsbehinderung von einem Antrags- in ein Offizialdelikt umzuwandeln. Passiert ist seither nichts. In immer mehr Unternehmen werden Betriebsratsmobbing und *union busting* als normal angesehen. Nur noch knapp vierzig Prozent aller Beschäftigten werden von einem Betriebs- oder Personalrat vertreten.

Die Tagung des Komitees »Solidarität gegen BR-Mobbing!« will einen Beitrag dazu leisten, die bundesweite Zusammenarbeit gegen Arbeitsunrecht zu verstärken. Sie bietet ein Forum für den solidarischen Erfahrungsaustausch und praktische Unterstützung gegen Betriebsratsmobbing und *union busting*. Betroffene Kolleg:innen aus verschiedenen Branchen berichten von ihren Erfahrungen, ergänzt von Vorträgen zu den Betriebsratswahlen 2026, der Stärkung betrieblicher Gegenmacht, den Entwicklungen bei Tesla oder der Abwehr von Verdachtskündigungen u.v.m.

Um Anmeldung wird bis spätestens 7. Oktober gebeten, entweder per E-Mail an: solidaritaet@gegen-br-mobbing.de oder per Post an: Komitee »Solidarität gegen BR-Mobbing«, Speyerer Str. 14, 68163 Mannheim.

Informationen unter: *www.gegen-br-mobbing.de*
Termin: *11. Oktober 2025, 13-19 Uhr*
Ort: *Gewerkschaftshaus Mannheim*

»Aktiv gegen rechts im Betrieb«

Betriebs- und Personalrätekonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung Hessen

Nach den Parlamentswahlen nehmen die Rechten nun die Betriebe immer stärker ins Visier. Getarnt als rechte Scheingewerkschaften wollen sie den DGB-Gewerkschaften das Feld streitig machen. Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen bekommen ihre Angriffe immer häufiger zu spüren. Bei den im Frühjahr 2026 anstehenden Betriebsratswahlen ist damit zu rechnen, dass das Eindringen mit rechten Listen in die Mitbestimmungsgremien in vielen Betrieben versucht wird.

Wie können wir uns erfolgreich gegen rechte Hetze und Ausgrenzung im Betrieb wehren? Wie können wir Demokratie im Betrieb erlebbar machen? Wie gewinnen wir in den anstehenden Auseinandersetzungen? Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigt sich die Konferenz.

Termin: *30. September 2025, 9-16 Uhr*
Ort: *Philipp-Scheidemann-Haus, Kassel*
Anmeldung: *E-Mail an murat.cakir@rosalux.org*

Hörbar

Autoindustrie: Wenn Menschen nur noch Zahlen sind

Podcast | deutsch | 67 min | 2025 | Armutszeugnis, Folge 18

Wenn so viel über den Erhalt der Arbeitsplätze in der Automobilindustrie gesprochen wird, könnte man fast vergessen: Angenehm ist die Arbeit dort ganz und gar nicht. Daran erinnert Rhonda Koch, promovierende Soziologin und Referentin des Betriebsrats des VW-Werks in Baunatal bei Kassel. Mit ihr sprechen Sabine Nuss und Eva Völpel in ihrem Podcast »Armutszeugnis«.

Koch hat sich für ihre Forschung »auf den Hallenboden« bei VW begeben. Sie beschreibt, wie kräftezehrend und ermüdend die Akkordarbeit ist. »Entfremdete Arbeit«, das macht sie deutlich, ist eben kein rein philosophischer Begriff, sondern der Name für eine stumpfe und gerade deshalb anstrengende Tätigkeit. Sie erzählt darüber hinaus von der Stimmung in der Belegschaft, die den Tarifabschluss bei VW für eine Niederlage hält.

Sichtbar

Strike Bike – Eine Belegschaft wird rebellisch

Film | deutsch | 45 min | 2010 | labournet.tv

Voller Wut im Bauch besetzte die Belegschaft der Fahrradfabrik »Bike Systems« in Nordhausen im Juli 2007 ihren Betrieb. Die Geschäftsführung hatte beschlossen, das Werk komplett zu schließen. Nicht einmal Abfindungen und ausstehende Löhne wollte sie den 135 Beschäftigten zahlen.

Im Zentrum der Dokumentation stehen die Arbeiter:innen, die selbst zu Wort kommen und ihre Geschichte erzählen. Sie berichten von den Schwierigkeiten, eine Betriebsbesetzung zu organisieren, und wie die Idee geboren wurde, ein Fahrrad – das »Strike Bike« – zu produzieren.

Selbstverwaltete Betriebe als Chance?

Die Schwierigkeiten der Arbeiterkontrolle – von Dario Azzellini*

Um die Jahrtausendwende kam es in Argentinien zu über 200 Betriebsbesetzungen durch Arbeiter:innen, die ihre Betriebe in Selbstverwaltung übernommen haben. Heute sind es über 430 Betriebe allein in Argentinien. Selbstverwaltete Betriebe finden sich vor allem in Lateinamerika, nicht wenige auch in Europa. Das Buch *Commoning Labour and Democracy at Work* bietet eine umfassende Analyse internationaler Erfahrungen der Kämpfe, die es um diese Betriebe unter Arbeiterkontrolle gibt. Dario Azzellini und Marcelo Vieta fokussieren sich auf wiedereroberte Betriebe unter Arbeiterkontrolle, bei denen Beschäftigte bankrotte oder geschlossene Unternehmen übernehmen und in Genossenschaften oder anderen demokratischen Strukturen (zum Beispiel als Unternehmen mit demokratischer Betriebsverfassung oder als Betriebe unter demokratischer lokaler Selbstverwaltung) weiterführen.

Die Autoren verstehen kollektive Selbstverwaltung als klassenbasierte Antwort auf die multiplen, strukturellen, zyklisch wiederkehrenden Krisen des Kapitalismus. Die Aneignung der Produktionsmittel durch »Rückeroberte Betriebe unter Arbeiterkontrolle« (RBA) eröffnet alternative Formen produktiven Lebens. Die Gemeinschaft der frei Assoziierten verwandelt Arbeit in Gemeingut, sogenannte Commons. Azzellini und Vieta argumentieren, dass RBA neue Formen solidarischer und nachhaltiger Arbeit ermöglichen und demokratischere Gemeinschaftsökonomien fördern.

Im ersten Teil des Buches werden die theoretisch-konzeptionellen Grundlagen dargelegt. Azzellini und Vieta argumentieren für eine Aktualisierung des Klassenbegriffs, begründen ihren Fokus auf Arbeit, skizzieren eine Klassenkampfperspektive auf Selbstverwaltung und beleuchten zentrale Widersprüche der Selbstverwaltung. Daran anknüpfend diskutieren sie Varianten der Betriebsübernahme durch Arbeiter:innen und die Spezifika der RBA. Es folgt eine kritische Einordnung zentraler Debatten über Selbstverwaltung. Diskutiert werden die Widersprüche, in denen sich Genossenschaften befinden, die Probleme, vor denen Räte und Arbeiterkontrolle in peripheren Staaten stehen, und dass sich RBA in Krisenzeiten behaupten müssen.

Der zweite Teil widmet sich konkreten RBA-Erfahrungen in Lateinamerika, dem Kontinent mit den meisten Betrieben unter Arbeiterkontrolle. Hier werden zunächst mehrere RBA in Argentinien vorgestellt, darunter auch international kaum bekannte Fälle wie der einer Klinik unter Kontrolle der Belegschaft. Es folgen ein Kapitel zu RBA in Brasilien und Uruguay sowie ein weiteres zu verschiedenen Formen von Partizipation und Arbeiterkontrolle in der Produktion in Venezuela.

Im dritten Teil werden RBA in Europa und weltweit beleuchtet. Ein erstes Kapitel handelt von RBA in Frankreich und Italien, beides Länder mit einem relativ großen Genossenschaftssektor, in denen diverse RBA entstanden sind. Eine Reihe von Fallbeispielen, darunter RiMaflow, GKN und ScopTi (Ex-Fralib), wird genauer untersucht. Hinzu kommen im nächsten Kapitel Fallbeispiele von RBA in Griechenland, Serbien, Kroatien, Bosnien-Herzegowina, der Türkei, Spanien, Russland, dem Vereinigten Königreich, Irland und weiteren Ländern. Ein drittes Kapitel gibt einen Überblick über Betriebsbesetzungen und -übernahmen in Ägypten und Nordafrika, Kanada und den USA. Der Fokus liegt jeweils auf Kontexten, Herausforderungen und lokalen Besonderheiten.

Der vierte und letzte Teil führt die Diskussion zusammen. Die Autoren analysieren, wie Arbeit durch RBA zu Commons, das heißt zu einer kooperativen Arbeits- und Lebensweise werden kann, und wo Widersprüche und Chancen liegen. Zunächst wird die Rolle von Commons im Kapitalismus analysiert, ihre Aktualität und ihre Fähigkeit zur gesellschaftlichen Transformation, die die Autoren anhand der Herausbildung von »Labour Commons« beschreiben, also der Dekommodifizierung der Ware Arbeitskraft und ihrer Transformation in ein Gemeingut. Im zweiten Kapitel folgen Gemeinsamkeiten der verschiedenen Formen von RBA: die Krisenursachen, die politische Sphäre des Kampfes, die kooperativen und horizontalen Organisationsstrukturen, die Praxis der demokratischen Selbstverwaltung, beruhend auf Gleichheit und einer Arbeit ohne Entfremdung, sowie die Erfahrung kollektiver Arbeit mittels Commoning. Im folgenden Kapitel geht es um die duale Realität der RBA, die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen angesichts der spezifischen Produktion und des Zustands der Produktionsmittel, die verschiedenen nationalen bzw. regionalen politischen Kulturen und das ambivalente Verhältnis zum Staat, das Verhältnis zu Gewerkschaften, das Problem der weiterhin bestehenden Marktlogiken sowie die Aussichten auf sozioökonomische Alternativen. Den Abschluss dieses Teils macht ein Kapitel, in dem die Erfahrungen und Erkenntnisse zusammengefasst werden und der Blick auf den emanzipativen Charakter der kollektiven Arbeitserfahrungen gerichtet wird.

Dario Azzellini, Marcelo Vieta: »Commoning Labour and Democracy at Work. When Workers Take Over«, Routledge 2025, ISBN: 9780367442224, 328 Seiten, 175 Euro (eine günstige Taschenbuchausgabe erscheint in Kürze).

Beim Autor nachgehakt

Renate Hürtgen: *Ihr habt sieben Jahre lang an diesem Buch gearbeitet, das auf eine inzwischen dreimal so lange Forschung zum Thema zurückgeht. Was war Euch besonders wichtig?*

Dario Azzellini: Eigentlich hatten wir noch vor, verschiedene Beispiele für eine rätedemokratische Selbstverwaltung aufzunehmen wie die indigenen Gemeinden der Zapatistas in Chiapas/Mexiko, die auf eigener Polizei und Justizsystem fußende indigene Selbstverwaltung in Guerrero/Mexiko, den Aufstand und die Gründung der »Commune von Oaxaca«, ebenfalls in Mexiko, Rojava im syrischen Teil Kurdistans, die Nachbarschaftsräte in der indigenen Großstadt El Alto in Bolivien oder eben die Selbstregierung durch Kommunale Räte und Comunas in Venezuela. Uns interessiert, wie die konkreten Abläufe im Rahmen einer rätedemokratischen Organisation und unter kommunaler Kontrolle der Produktion aussehen. Das wird Thema eines zweiten Buches sein.

R. H.: *Ihr versammelt im Buch Beispiele selbstverwalteter Betriebe aus mehr als fünfzehn Ländern Lateinamerikas und Europas. Deutschland ist nicht darunter. Wie kommt das?*

D. A.: Weil es da eigentlich nichts zu sagen gibt. In den vergangenen vierzig Jahren gab es gerade mal eine Betriebsbesetzung, bei der die Beschäftigten schnell beschlossen, nur noch eine Serie zu produzieren, um dann den Betrieb freiwillig aufzugeben. (Es handelt sich um das Fahrradwerk Bike Systems, ehemals IFA-Kombinat der DDR, das 2007 besetzt wurde, *R. H.*) Das Thema interessiert in Deutschland nicht, nicht einmal in den Gewerkschaften.

R. H.: *Wenn es diese Bewegung nicht gibt, ist das nicht auch verwunderlich?*

D. A.: Es gibt vereinzelte Kräfte in der Rosa-Luxemburg-Stiftung und in der Partei Die Linke, die versuchen, das Thema in die linke Diskussion zu bringen, um wenigstens eine öffentliche Position zu formulieren. Noch besser wäre, eine Struktur aufzubauen, die solche Besetzungen unterstützen kann. Es tut sich aber nichts. Ich habe 2022/23 mit einigen wenigen aus der Linken in Görlitz zwei Jahre lang versucht, in einem von Schließung bedrohten Waggonwerk in Niesky etwas anzuschieben. Das hat niemanden, auch nicht bei der IG Metall, besonders interessiert. Jetzt ist das Waggonwerk geschlossen. Das ist eine Bankrotterklärung für die Verkehrswende.

R. H.: *Dennoch gibt es eine Diskussion über Alternativen zur kapitalistischen Produktion, einer angesichts der Klimaerwärmung notwendigen neuen Vergesellschaftung unseres Lebens. Stichwort: »Ökosozialistische Perspektive«. Wie würdest Du die durch Arbeiter:innen verwalteten Betriebe in diese Diskussion einordnen?*

D. A.: Die direkte Kontrolle der Produktionsmittel durch die Werktätigen, im Idealfall durch die Community, ist notwendig, aber nicht ausreichend. Zwar erhöht sich der Spielraum, im Interesse der Beschäftigten zu agieren, wenn keine fünfzehn Prozent Dividende und keine Chefgehälter gezahlt werden müssen. Aber letztlich produzieren sie in einem kapitalistischen Marktumfeld, das die Grenzen setzt. Denn wer nicht den Mehrwert in den Mittelpunkt seiner Produktion stellt, wird automatisch weniger schnell wachsen. Das hat sich in Venezuela gezeigt, wo nach fünfzehn Jahren Verstaatlichungen, Enteignungen und Genossenschaftsgründungen der Privatsektor größer war als vorher. Darum gehört der direkte Angriff auf das Kapital in allen Varianten dazu. Anders gesagt: Hier stimmt die alte Kritik von Rosa Luxemburg, dass sich Genossenschaften nicht wie Öl auf dem Wasser ausdehnen und dass sie nicht irgendwann die Mehrheit der Ökonomie stellen können.

** Dario Azzellini ist Politikwissenschaftler und Soziologe. Er forscht zu Arbeit, Selbstverwaltung, Gewerkschaften und Just Transition sowie zu Globaler Politischer Ökonomie. Mehr auf www.azzellini.net.*

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.
- ☐ *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