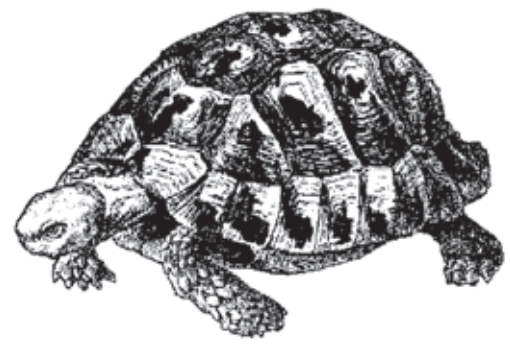
express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit



Nr. 11/2025, 63. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

Schlüsselpersonen ent-schlüsseln!

Make the Schlüsselperson organic again – von Torsten Bewernitz*

Soviel vorweg: Slave Cubelas Beitrag (*express* 9-10/2025, S. 20) spricht mir aus der Seele. Das Konzept der »Schlüsselpersonen« (folgend: SPK) hat einen autoritären Zug. Woran das liegt und ob das anders sein könnte, möchte ich im Anschluss an Cubelas Beitrag diskutieren.

Leninismus light?

Der englische Originalbegriff *organic leader* – »organischer Anführer« – verdeutlicht vielleicht besser als die deutsche Übersetzung »Schlüsselperson«, worum es eigentlich geht. Damit ist das Problem aber nicht gelöst. Der *organic leader* weist zumindest die undogmatisch marxistisch Geschulten auf Antonio Gramscis Begriff des »organischen Intellektuellen« hin. Das Sympathische an der Idee ist, dass die Intellektuellen nicht irgendwo abgehoben ihre eigenen Ideen ausbrüten, sondern eben organisch in der Arbeiter:innenklasse oder -bewegung verwurzelt (also radikal verbunden) sind. Gleiches könnte man auch als unumgehbare Voraussetzung für *organic leader* definieren: Sie hätten dann eine »natürliche«, oder eben besser: organische Führungsqualität. Aber sie bleiben in dieser besonderen Position.

In diesem Sinne ist Gramscis Begriff des *organischen Intellektuellen* ein Korrektiv der Leninschen Idee – einer der Grundlagen des modernen Intellektualismus –, dass die Arbeiter:innenklasse, wie es in *Was tun?* heißt, »nur ein trade-unionistisches Bewußtsein hervorzubringen vermag«. Das *politische Bewusstsein* müsse demnach von einer Schicht oder einem Milieu (oder gar einer Klasse?) von Intellektuellen, alternativ von geschulten und ideologisch gefestigten Parteikadern, in die Arbeiter:innenklasse hineingetragen werden. So weit, so gut. Das Dumme ist nur: Gramsci selbst meinte mit der organischen Verbundenheit auch eine Orientierung an den Zielen der Partei, die die organischen Intellektuellen im Proletariat verbreiten sollen – ganz so, wie Intellektuelle in der bürgerlichen Gesellschaft überhaupt politische Ideen populär machen. Da war noch viel Leninismus drin.

Das scheint mir in der McAleveyschen Lesart auch die Crux am *organic leader* zu sein: Das *Organische* wird aus Gewerkschaftssicht betrachtet: Was kann die Schlüsselperson für die Gewerkschaft tun? In diesem Sinne ist der Organizing-Hype um die Konzeption McAleveys und insbesondere das SPK Bestandteil des autoritären Trends, der sich in der Linken in einer Wiederkehr des Leninismus zeigt (vgl. Kapfinger 2024). Damit ist das SPK auch Bestandteil eines autoritäreren Modells von Organizing.

Möglicherweise ist das grundsätzlich ein Moment des gewerkschaftlichen Organizings: Es geht schließlich darum, dass sich unorganisierte Arbeiter:innen in der Gewerkschaft organisieren oder Mitglieder aktiver werden im Sinne der Gewerkschaft. Dieser Prozess kann aber mehr oder weniger basisdemokratisch geplant werden.

Zweierlei Schlüsselpersonen

Ganz klar: McAleveys Erfolge geben ihr recht, im deutschsprachigen Raum insbesondere sichtbar an den Erfolgen der Krankenhausbewegung. Aber letztlich widerspricht die Art und Weise, wie sie das SPK konkretisiert hat, ihren eigenen Grundannahmen.

MvAlevey postuliert ihr Verständnis von Organizing in expliziter Abgrenzung von der Konzeption des vermeintlichen Begründers der Organizing-Tradition Saul Alinsky (McAlevey 2019, S. 67-76). Alinskys Organizing der 1940er Jahre hatte nicht die Organisierung breiter Massen im Blickfeld, sondern die Organisierung von, eben, Schlüsselpersonen in der Community. Bei ihm waren dies zum Beispiel Parteiführer:innen, Vereinsvorsitzende, Pfarrer, Rabbis oder Imame – also Träger:innen institutionalisierter Macht. McAlevey beruft sich gegen diese Tradition vor allem auf William Z. Foster, der seinerseits – lang vor Alinsky – ab 1901 bei der Socialist Party of America und ab 1909 bei den Industrial Workers of the World (IWW) sein Handwerk gelernt hatte.

Fosters Schlüsselpersonen sind aber ganz andere als die McAleveys: Sie betonte in ihren Schulungen (etwa den globalen, in Deutschland von der Rosa-Luxemburg-Stiftung organisierten »Organizing4Power«-Seminaren) immer wieder, dass die Schlüsselpersonen nicht selten erklärte Gewerkschaftsgegner:innen seien, etwa Abteilungsleiter:innen. Und dass sie vielleicht auch nur Wortführer:innen sind – in jedem Fall aber »Macher:innen«, die ganze Abteilungen von der Gewerkschafts- oder Kampagnenidee überzeugen könnten, wenn sie selber überzeugt wären.

Das widerspricht einer anderen goldenen Regel des Organizings: dem *rating*, also der inhaltlichen Bewertung der Meinung, Gesinnung und Bereitschaft der zu organisierenden Arbeiter:innen. Demzufolge sind die Skeptischen und die erklärten Gegner:innen der Organisierungsidee weitgehend zu umschiffen, um nicht unnötig Kräfte und Ressourcen zu verschwenden. Wenn aber gerade Schlüsselpersonen nicht auf ›Gewerkschaftslinie‹ sind, dann steht das gewerkschaftliche Organizing vor einem Dilemma, zumindest vor einer schwierigen Entscheidung, die den gesamten Prozess beeinflusst.

Anders bei Foster: Fosters *organic leaders* waren – nicht viel anders als bei Gramsci – die überzeugten Sozialist:innen oder Kommunist:innen, die in der einen oder anderen sozialistischen Partei bereits Kampferfahrung gesammelt hatten. Letztlich waren sie einfach die Arbeiter:innen eines Betriebs, auf die inhaltlich Verlass war (siehe dazu *express* 12/2022, S. 12).

Dass die beiden Strategien völlig verschieden auf einen Organizing-Prozess wirken, ist offensichtlich: Mit dem System des *ratings* organisieren die Organizer:innen jene Personen, die daran ein eigenes Interesse bekunden, die sich möglicherweise sogar ohne Zutun eines Organizers zusammengeschlossen hätten und letztlich nur motiviert werden müssen, gemeinsam einen Plan zu entwickeln, um zur Tat zu schreiten. Die *organic leaders* im Sinne Fosters sind dann diejenigen, die in vergangenen Kämpfen bereits Organisierungs- oder Organisationserfahrung erlangt haben und entsprechende Kompetenzen mitbringen. McAleveys Schlüsselpersonen dagegen müssen von außen, von gewerkschaftlichen Organizer:innen, von einem Plan überzeugt werden, der eigentlich schon vorliegt. Dieser soll dann – möglicherweise autoritär – in der Belegschaft durchgesetzt werden. McAleveys Konzeption ist damit viel näher an Alinsky, als sie wahrhaben wollte.

Macht und Möglichkeiten

Kurz und gut: Welchen Sinn und Zweck das Konzept des *organic leaders* hat, steht und fällt mit der Frage, was man darunter versteht. Sucht man die inhaltlich Überzeugten, sucht man diejenigen mit einer »natürlichen« Autorität oder sucht man jene mit einer konkreten Handlungsmacht? Oder sucht man möglicherweise jene, die ein tiefes, empathisches Verständnis für die Probleme einer Belegschaft, einer Region oder eines Klassensegments haben (nicht zuletzt, weil sie selbst betroffen sind) und danach handeln?

Vielleicht sollten wir uns auf diese sprachliche Ähnlichkeit von *organisch* und *Organisieren* besinnen, um das *Organizing* von seinem manchmal technisch-utilitaristischen (also zweckgebundenen) Kopf hin zur *Organisierung* als einem an sich schon wichtigen Wert auf die Füße zu stellen: Machtressourcen, ge-

NIEDER
... sind die Motive, hoch die Gewinne 3, 6

MIT
... oder ohne Chefs besser dran? 1, 6, 14

DEN
... langen Atem bewahren und siegen 6, 7, 8

WAFFEN
... der Kritik und Kritik der Waffen 16

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Torsten Bewernitz: »Schlüsselpersonen ent-schlüsseln!« – Make the Schlüsselperson organic again 1

Jan Rottenbach: »Brandmauern gegen blaue Elefanten?« – Die Betriebsratswahlen unter dem Druck der Rechten 4

»Wir streiken zusammen!« – Stellungnahme von Kolleg:innen aus GEW und ver.di zur Tarifrunde der Länder 7

Tomas Nieber: »Wer schoss das Eigentor?« – Antwort auf Andreas Bachmanns Kritik der Mitgliedervorteile in Tarifverträgen 9

Ulrich Maaz: »Zulage für einige statt Zulage für alle« – Tarifliche Zulagen im öffentlichen Dienst Hamburgs 9

ARBEITSRECHTE IN PREKÄREN LEBENSLAGEN, FOLGE 10

»Habe ich überhaupt keine Rechte?« – Nikolai Huke im Gespräch mit Tarek Jabi und Megan Shah (Faire Integration Hamburg) 3

BETRIEBSSPIEGEL

»Eine Strategie, um die Belegschaft zu spalten« – Norbert Göbelsmann im Gespräch über den Streik bei Avnet/Tria 6

Julius Glaser: »Betriebe in Arbeiter:innenhand« – Proletarische Öffentlichkeit in Produktivgenossenschaften? 6

Dinah Burgmann, Deniz Ciftci, Lier Rehfisch: »Auch Lobbying kann wirken« – Student:innen setzen 1.000 Euro Praktikumsvergütung durch 8

POLITIK UND DEBATTE

»Fahren wir nochmal zusammen?« – Gespräch mit »Klima und Klasse« über Arbeiter:innen- und Klimabewegung 10

Gaston Kirsche: »Ausnahmezustand in Hamburg« – Mit dem Manöver »Red Storm Bravo« wurde der Kriegsfall geprobt 16

INTERNATIONALES

Heiner Dribbusch: »Sparpolitik, Streiks und eine gespaltene Linke« – Proteste in Frankreich und Aufwind der Rechten 12

REZENSION

Lucas Rudolph: »Eine Klasse kann man nicht basteln« – Nicole Mayer-Ahuja entdeckt die Klassenzusammensetzung wieder 14

Antipasti 3, 5, 7, 8

Vermischte 14, 15

Zu den Bildern dieser Ausgabe

»Der Mensch lebt nicht vom Brot allein«, heißt es in der Bibel und bei Bertolt Brecht – aber ohne Brot ist alles nichts. In einer wilden Mischung aus Kochbuch und Kulturgeschichte wirft die Berliner Künstlerin Tine Steen einen Blick in die Urgeschichte der Menschheit und untersucht, wie die tägliche »Manipulation von Nahrung«, die wir heute »Kochen« nennen, nicht nur unsere Körper, sondern auch unsere sozialen Beziehungen geformt hat. Sie geht einer Vielzahl von Thesen nach, mit denen Wissenschaftler:innen versuchen, die sogenannte Evolution der Menschheit zu erklären, die mitnichten immer eine Fortschrittsgeschichte ist. Neben der Produktion und Verteilung von Nahrung thematisiert Steen auch die Formen der Arbeitsteilung, die damit einhergehen.

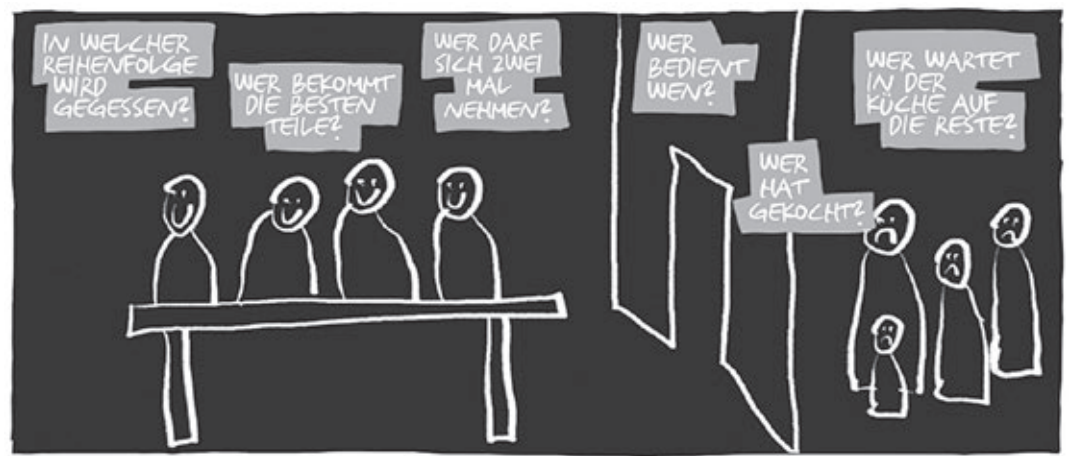
Wer sich von den expliziten Darstellungen, wie Tiere getötet werden, nicht abschrecken lässt, lernt die Verarbeitung von Fleisch in allen bekannten archaischen Methoden (und bisweilen wiederkommenden Moden) kennen. Dem Gemüse geht es übrigens auch an den Kragen: Wenn es nicht geröstet oder gegrillt wird, wird es fermentiert – oder gleich roh verspeist.

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

Tine Steen: Die kochenden Affen, Avant-Verlag, Berlin 2025, 296 Seiten, 17 x 24 cm, vierfarbig, Flexcover, ISBN: 978-3-96445-151-4, 29 Euro.

Preiserhöhung ab 2026

Liebe Abonnent:innen,



die *taz* hat es getan, die *analyse & kritik* hat es getan, und wir tun es auch. Um den *express* auch in Zukunft als kritische Stimme zu erhalten, sind wir gezwungen, unsere Preise zu erhöhen. Nicht weil uns die Profite nicht mehr reichen – wir machen überhaupt keine. Sondern weil auch uns die allgemeine Teuerung trifft: Allein die Kosten für Druck, Versand und Satz einer Einzelausgabe des *express* belaufen sich derzeit auf 3,58 Euro – hinzu kommen Honorare und Löhne für die Redaktionsarbeit, Kosten für Büromaterial und Korrespondenz, nicht zuletzt die Miete für unser Büro samt Nebenkosten.

Ab dem 1. Januar 2026 gelten deshalb folgende neue Preise für den *express*:

- Einzelausgabe: 5 Euro,
- Ermäßigtes Abo: 20 Euro pro Jahr für 10 Ausgaben (keine Erhöhung),
- Reguläres Abo: 50 Euro pro Jahr für 10 Ausgaben,
- Förderabo: 90 Euro pro Jahr für 10 Ausgaben,
- Institutionenabo: 90 Euro pro Jahr für 10 Ausgaben inkl. PDF-Version – insbesondere, als Arbeitsmittel für BR/PR.

Ihr seht: Wir haben die Preise nur moderat angehoben. Die einzelne Ausgabe wird um einen Euro teurer, dafür gibt es beim Bäcker gerade mal zwei trockene Brötchen. Und selbst mit den zehn Euro, um die das Jahresabo steigt, kommt man heute nicht mehr weit – in der Nähe unseres Büros im Frankfurter Bahnhofsviertel, das für seine essbaren Schnäppchen bekannt ist, gibt es dafür gerade so noch ein warmes Mittagessen.

Gerade weil aber alles so teuer geworden ist, müssen viele mehr als zuvor darauf achten, was sie ausgeben – in der Tat beobachten wir eine wachsende Zahl von Kündigungen mit der Begründung, dass das Geld zu knapp ist. Deshalb staffeln wir die Preise stärker als bisher: Das *ermäßigte Abo* bleibt stabil! Wir bieten es für all jene an, die über wenig Geld verfügen – zum Beispiel Erwerbslose, Auszubildende, Student:innen, Rentner:innen und Alleinerziehende, aber darüber hinaus auch für alle, die den *express* lesen wollen und ihn sich anders nicht leisten können. Ihr könnt weiter für nur 20 Euro im Jahr *express* lesen – subventioniert über solidarische Preisgestaltung.

Da dies nicht annähernd kostendeckend ist (siehe oben), hoffen wir auf mehr *Förderabos*. Deren Preis haben wir stärker angehoben, um 20 Euro auf nun 90 Euro jährlich. Sie bezuschussen die *ermäßigten Abos* wie den *express* überhaupt.

Das Prinzip, an dem wir uns orientieren, dürfte Euch bekannt vorkommen: Wir meinen, dass wer mehr hat, auch mehr zahlen kann – das galt übrigens mal als absolutes Minimum gesellschaftlicher Moral, auch für Konservative und Liberale. Heute halten das manche schon für Sozialismus.

Die Umstellung der Preise erfolgt automatisch, Ihr müsst also nichts tun. Wegen der Preiserhöhung räumen wir Euch allerdings ein Sonderkündigungsrecht ein. Solltet Ihr mit den neuen Preisen nicht einverstanden sein, könnt Ihr Euer Abo zum Ende des Jahres ohne jede Frist kündigen. Wir hoffen aber, dass Ihr uns trotz der gestiegenen Preise als Abonnent:innen erhalten bleibt. Nicht nur, weil wir finanziell auf Eure Abos angewiesen sind – sondern in erster Linie, weil wir den *express* machen, damit er gelesen wird.

Falls Ihr Fragen zur Umstellung der Preise oder Eurem Abo habt, meldet Euch bitte per Mail bei uns unter: express-afp@online.de.

Eure *express*-Redaktion

Fortsetzung von »Schlüsselpersonen ent-schlüsseln!«, Seite 1

winnbare Kämpfe, sichtbare Mitgliederzuwächse und Siege, Siege, Siege (bei McAlevey: eine fortlaufende und letztlich ermüdende Aneinanderreihung von Strukturtests) haben die Debatten um Organizing von der grundlegenden Idee immer weiter entfernt. Sie knüpfen an eine Tradition der Arbeiterbewegung an, in der der Proletarier zum Parteisoldaten wird und das Weitertragen der roten Fahne wichtiger als das (Über-)Leben dieses Proletariers (vgl. Lucas 1983).

Das bezieht sich keineswegs nur auf den konkreten Werkzeugkasten, der manchmal arg unvariabel und technisch daherkommt, sondern auch auf die Grundannahmen des Organizings: Selbstverständlich sind die mittlerweile inflationär ge- und untersuchten Machtressourcen relevant, aber einerseits leidet das Konzept an einer Überbetonung, andererseits an einer Unterbetonung bestimmter Aspekte. Die grundlegende Frage ist in der Regel, welche Machtressourcen die zu Organisierenden haben und wie man diese zur Erreichung eines bestimmten Ziels nutzt. Was an diesem Punkt bereits häufig herunterfällt, sind Fragen danach, welche Machtressourcen denn fehlen (Minder- oder Ohnmacht) und welche Machtressourcen die Gegenseite hat.

Zweitens aber, und wichtiger: Es wird kaum die Frage danach gestellt, welche Machtressourcen der Organizing-Prozess denn aufbauen soll und ob diese möglicherweise im Widerspruch zueinander stehen – die Stärkung einer Machtressource kann durchaus die Schwächung einer anderen bedeuten. Das heißt konkret: Am Ende nahezu jedes gewerkschaftlichen Organizing-Prozesses steht ein Betriebsrat oder ein Tarifvertrag, letztlich also institutionelle Macht, die nicht zu Unrecht auch als »geronnene Macht« beschrieben wird. Dass bereits die 1-zu-1-Gespräche und die Aktiventreffen eine bestimmte Macht darstellen, nämlich Kohärenz und Handlungswillen als wesentliche Bestandteile von Organisationsmacht, geht in der zweckrationalen Betrachtungsweise oft unter. Wenn große Industriegewerkschaften zumindest in besonders konflikt- wie prestigehaften Organizing-Projekten im Einzelfall von Mitgliederkennzahlen und zeitlicher Projektbefristung absehen, dann haben sie dieses Problem bereits im Kern verstanden.

So gesehen wird Organizing nicht selten zu einem »organisiert werden« (Kelb 1973), das zur autoritären Trendwende in der Linken passt. Werden die Organizing-Prozesse dagegen *organisch* angelegt, kann dies zu einer Demokratisierung der Gewerkschaften beitragen – und das ist aktuell ein wesentlicher Aspekt des Organizings im emanzipatorischen Sinn. Das kann (muss aber nicht) heißen, dass auch ein verlorener Kampf die Ressource Organisationsmacht stärkt, weil die Mitglieder Demokratie konkret erfahren haben. Und eine solche grundlegende, alltagstaugliche Erfahrung von Demokratie ist in aktueller Zeit bitter nötig.

** Torsten Bewernitz war auch mal kurzzeitig Organizer für eine große deutsche Industriegewerkschaft, gibt das dort Gelernte seit Kurzem aber an Studierende der Sozialen Arbeit weiter.*

Literatur:

Kapfinger, Emanuel: Kritik des Neoleninismus. Zur Dialektik des antiautoritären Bewusstseins. In: Jahrbuch für marxistische Gesellschaftstheorie, Nr. 3/2024, S. 91-114.

Kelb, Berni: Organisieren oder organisiert werden. Vorschläge für Genossen links unten. Berlin 1973.

Lucas, Erhard: Vom Scheitern der deutschen Arbeiterbewegung. Basel / Frankfurt am Main 1983.

McAlevey, Jane: Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing. Hamburg 2019.

»Habe ich überhaupt keine Rechte?«

Nikolai Huke im Gespräch mit Tarek Jabi und Megan Shah (Faire Integration Hamburg)* über Arbeitsrechtsverletzungen bei eingewanderten Fachkräften

Nikolai Huke: *Welche typischen Probleme treten bei Ratsuchenden auf, die im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung in Deutschland tätig sind?*

Tarek Jabi: Ein zentrales Problem ist die sogenannte Arbeitgeberbindung. Der Aufenthaltstitel ist an ein konkretes Beschäftigungsverhältnis gebunden. Ein Wechsel der Arbeitsstelle ist nur auf Antrag bei der Agentur für Arbeit und mit Zustimmung der Ausländerbehörde möglich. Man muss diese Erlaubnis abwarten, und die Antwort der Behörden dauert einige Monate.

Es ist dadurch für die Beschäftigten nicht leicht, den Job zu wechseln. Die Arbeitgeber wissen das und drohen Beschäftigten damit, dass sie den Arbeitsvertrag beenden, wenn sie sich beschweren oder nur nach ihren Rechten fragen – letztlich also damit, dass sie dann zurück in ihr Herkunftsland müssen. Mit solchen Drohungen können Arbeitgeber teilweise rechtswidrig unbezahlte Überstunden oder Zwangsurlaub durchsetzen, weil Beschäftigte das Gefühl haben: »Ich muss hinnehmen, was er mir sagt.«

Megan Shah: Die Arbeitsrechtsberatung hat daher bei uns sehr viel mit dem Aufenthaltsrecht zu tun. Jede arbeitsrechtliche Angelegenheit hängt mit dem Aufenthalt der Beschäftigten zusammen.

N. H.: *Von welchen weiteren Schwierigkeiten können Sie berichten?*

T. J.: Kündigungen während der Probezeit sind für die Beschäftigten sehr hart. Sie geben alles auf in ihrer Heimat, reisen nach Deutschland und werden dann einfach gekündigt.

M. S.: Erschwerend kommt bei vielen Ratsuchenden hinzu, dass die Wohnung über den Arbeitgeber gestellt wird. Wenn Fachkräfte ihre Arbeit verlieren, sind sie wohnungslos und müssen in einem Hotel übernachten, bis sie eine neue Wohnung oder ein WG-Zimmer gefunden haben. Das heißt, sie zahlen fünfzig bis achtzig Euro pro Tag, was natürlich zu viel ist, insbesondere weil sie ja ohne Erwerbseinkommen sind. Außerdem müssen sie ihre Krankenversicherungsbeiträge selbst zahlen. Sie haben kein Recht auf Sozialleistungen.

Viele Fachkräfte sind außerdem mit ihrer Familie hier in Deutschland. Selbst wenn sie eine Wohnung haben, die unabhängig vom Arbeitgeber ist: Ihre Miete hier in Hamburg liegt oft bei 1.500 oder sogar 2.000 Euro. Daraus resultiert ein hoher Druck, auch bei Rechtsverletzungen und belastenden Beschäftigungsbedingungen nicht zu kündigen, weil sie sich überlegen: »Was ist, wenn meine Familie wohnungslos wird?« Sie bekommen ja keine staatliche Unterstützung und sind daher mittellos, wenn sie ihren Job aufgeben – wodurch sie sich gezwungen sehen, weiterzumachen.

T. J.: Wir haben auch zahlreiche Fälle, in denen Beschäftigte im Ausland einen Arbeitsvertrag unterschreiben, um hierher zu kommen. Wenn sie ankommen, legt ihnen der Arbeitgeber dann einfach einen anderen Arbeitsvertrag zur Unterschrift vor. Sie verstehen die Sprache nicht, weil sie nur Englisch sprechen, und unterschreiben den neuen Arbeitsvertrag, mit dem sie viel weniger Geld bekommen, als zuvor vereinbart war.

M. S.: Die Fachkräfte kommen häufig mit dem Gefühl nach Deutschland, dass hier Recht und Ordnung herrschen, dass schon alles gut werden wird. Sie sind dann zutiefst schockiert von dem, was sie in der deutschen Arbeitswelt erleben. Sie fragen sich: Wie kann das hier passieren? Habe ich überhaupt keine Rechte? Können Arbeitgeber so etwas einfach mit mir machen?

N. H.: *Gibt es einen Fall aus Ihrer Beratungsarbeit, der Sie besonders beschäftigt hat?*

T. J.: Wir haben zusammen einen Fall begleitet, bei dem ein Ingenieur mit einem Arbeitsvertrag nach Deutschland gekommen ist. Der Arbeitgeber hat dann mehrmals gesagt: »Ich habe keine Projekte, wir verschieben den Arbeitsbeginn.«

M. S.: Der Beschäftigte kam aus dem Iran und hatte alles verkauft, um hierher zu kommen und zu arbeiten. Er hat sich und seine Familie ernährt. Als er zu uns in die Beratung kam, war er wegen dem verzögerten Arbeitsbeginn mittellos und fast wohnungslos, weil er die Wohnung nicht mehr bezahlen konnte. Das war wirklich ein schrecklicher Fall.

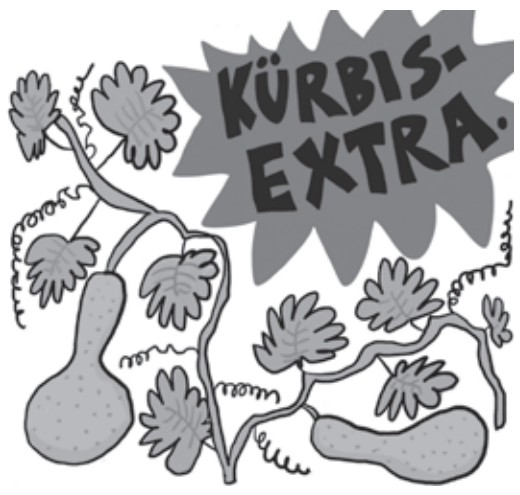
N. H.: *Was können Sie in solchen Fällen tun?*

M. S.: Wir haben über einen Kooperationspartner dafür gesorgt, dass er einen neuen Job bekommt. Wegen der aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten haben wir die Ausländerbehörde kontaktiert, um herauszufinden: Was machen wir jetzt? Kann der Ratsuchende sein Visum verlängern? Kann er einen neuen Job finden? Für solche Fälle ist es gut, dass wir im »Hamburg Welcome Center« untergebracht sind, wodurch wir entsprechende Fragen rasch klären können. Im Fall des Beschäftigten aus dem Iran ging dadurch am Ende alles gut aus: Er hat eine neue Beschäftigung gefunden und konnte in Deutschland bleiben. Das war ein schöner Erfolg und wir waren sehr froh darüber.

** Tarek Jabi und Megan Shah arbeiten für die »Faire Integration« in Hamburg, ein Beratungsangebot für Geflüchtete und Drittstaatsangehörige zu arbeitsrechtlichen Fragen. Das Projekt wird im Rahmen des Programms »Integration durch Qualifizierung« (IQ) gefördert.*

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



Antipasti

Paketboten: vor den Karren gespannt

Die körperliche Belastung im Versandhandel ist enorm. Tag für Tag müssen Beschäftigte schwere Pakete aus Containern hieven, auf Förderbänder setzen und in Rollwagen stapeln – alles unter großem Zeitdruck, damit die Pakete pünktlich auf die Reise gehen. Wer das in Vollzeit tut, kommt schnell an seine körperlichen Grenzen.

Ver.di fordert deshalb eine Gewichtsobergrenze für Pakete. Maximal 20 Kilogramm sollen die zukünftig schwer sein dürfen. Bisher sind es bis zu 31,5 Kilogramm. Die Deutsche Post zeigt sich bislang offen für die 20-Kilo-Grenze – aber nur unter der Bedingung, dass sie für alle Unternehmen der Branche gilt, um nicht in Nachteil gegenüber der Konkurrenz zu geraten.

Im Bund hatten sich CDU und SPD im Koalitionsvertrag ebenso zur Gewichtsbeschränkung auf 20 Kilogramm bekannt. Ein entsprechendes Gesetz erhielt aber keine Mehrheit. Die FDP glänzte derweil durch den Vorschlag, Beschäftigte könnten schwere Pakete doch einfach mit einer Sackkarre bewegen.

Quelle: nd

Arbeitszeit: Achtstundentag verteidigen

Im Koalitionsvertrag hatte die schwarz-rote Regierung vereinbart, die geplante Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit mit einem »Sozialpartnerdialog« zu flankieren. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sollten ihre Positionen dazu austauschen – wie sich das gehört in einem Land, das auf seine »Sozialpartnerschaft« schwört.

Im Oktober wurde der Sozialpartnerdialog beendet. Das Ergebnis: Die Gewerkschaften sind immer noch nicht überzeugt von der Abschaffung des Achtstundentags. Wer hätte es gedacht? In einer gemeinsamen Presseerklärung forderten der DGB und all seine Mitgliedsgewerkschaften die Bundesregierung auf, »dem Druck von Arbeitgeberverbänden nicht nachzugeben«. Stattdessen müssen die tägliche Höchstarbeitszeit verteidigt und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden, hieß es.

Quelle: DGB

Arbeitszeit: Dreizehnstundentag eingeführt

Griechenland ist bei der Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit ein ganzes Stück weiter als die Bundesrepublik. Mitte Oktober verabschiedete das griechische Parlament einen Gesetzentwurf, der sie auf 13 Stunden festsetzt. Beschäftigte dürfen nun an 37 Tagen im Jahr bis zu 13 Stunden am Tag zur Arbeit eingesetzt werden. Bisher war das nur möglich, wenn sie bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig beschäftigt sind.

Gegen das Gesetz hatten die Gewerkschaft zu zwei 24-stündigen Generalstreiks innerhalb von zwei Wochen aufgerufen. Ihnen war es gelungen, den Verkehr landesweit zum Erliegen zu bringen. Die Einführung des Dreizehnstundentags konnten sie damit dennoch nicht verhindern.

Quellen: taz, nd

Geneigte Leserinnen und Leser,

viele Redewendungen drücken zwar etwas Wahres aus, verschweigen dabei aber etwas genauso Wahres. »Morgenstund' hat Gold im Mund« hören Kinder schon von ihren Eltern, wenn sie sich morgens auf den Weg zur Schule machen sollen. Bei Vorgesetzten ist der Satz ebenso beliebt, um Beschäftigte zurechtzuweisen, die nicht zwanzig Minuten vor Schichtbeginn am Arbeitsplatz eintreffen. Mag ja sein, dass es manchmal sinnvoll ist, früh dran zu sein. Aber kann es Zufall sein, dass die Redensart das Umgekehrte verheimlicht? Nämlich wie schön es ist, genüsslich auszuschlafen! Apropos »Gold im Mund«: Bitte beachtet den Hinweis zur leider notwendigen Preiserhöhung für den *express* (S. 2).

Noch so eine Redewendung, der man nicht ohne Vorbehalt glauben sollte: »Aller Anfang ist schwer«. Denn ein Ende ist oft viel schwerer. Das ist uns schmerzlich bewusst geworden, als wir diese Ausgabe für Euch zusammengestellt haben, die die zehnte und letzte Folge von Nikolai Hukes Kolumne »Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen« enthält (S. 3). Ein Jahr lang durften wir Euch seine Gespräche mit Beschäftigten von Beratungsstellen präsentieren, die jedes Mal zeigten, wie Leute von ihren Arbeitgebern drangsaliert werden, und wie schwer es sein kann, sich dessen zu erwehren.

Viel Zeit zum Zurückschauen haben wir allerdings nicht, denn das Kommende wirft seine Schatten voraus: Im Frühjahr stehen die Betriebsratswahlen an. Sie werden uns, na klar, in den nächsten Ausgaben beschäftigen. Den Auftakt zu unserer Vorabberichterstattung macht Jan Rottenbach, der sich mit dem Problem befasst, dass man bei den anstehenden Wahlen mit rechten Kandidat:innen und Listen rechnen muss (S. 4). Wir hoffen, mit diesem und den noch folgenden Artikeln Diskussionen unter Kolleg:innen anstoßen zu können.

Manchmal scheint uns das zu gelingen. Die Ausgabe, die Ihr in Händen haltet, beweist es, und wir freuen uns darüber wie Foodtruck-Betreiber:innen über Zohran Mamdanis Wahlsieg in New York. Gleich drei Artikel reagieren auf Texte in früheren *express*-Ausgaben: Torsten Bewernitz nimmt Slave Cubelas Kritik des Schlüsselpersonen-Konzepts im Organizing aus unserem letzten Heft auf (S. 1). Auf Andreas Bachmanns Artikel zu Mitgliedervorteilen in Tarifverträgen aus eben jenem antwortet Tomas Nieber (S. 9). Und Julius Glaser führt mit seinem Artikel über die proletarische Öffentlichkeit in Produktivgenossenschaften (S. 6) eine Diskussion weiter, die den Schwerpunkt unserer vorletzten Ausgabe prägte.

Für Kontinuität stehen auch die anderen Artikel in dieser Ausgabe, leider meist für eine schlechte: Unternehmen denken sich immer neue Strategien aus, um Belegschaften zu spalten (S. 6). Die Zusammenarbeit von Klima- und Arbeiter:innenbewegung geht weiter schleppend voran (S. 10). Flotter geht es hingegen bei der Militarisierung des Zivilen (S. 16). In Frankreich wird zwar protestiert, doch es gelingt nicht, die Sparpläne des Lagers um Präsident Emmanuel Macron abzuwenden (S. 12). Schon ganz kleine Verbesserungen im öffentlichen Dienst in Hamburg (S. 9) und für rheinländische Student:innen bei ihren Pflichtpraktika (S. 8) erfordern viel Durchhaltevermögen. In der kommenden Tarifrunde für die Landesbeschäftigten sind keine großen Sprünge zu erwarten (S. 7). Und seit Generationen hat sich wenig daran geändert, dass die tägliche Arbeit die Lohnabhängigen spaltet (S. 14).

Bitte verzeiht uns die Miesepeterei. Wir hätten gerne Schöneres zu berichten. Aber wir können uns, im Gegensatz zu Pippi Langstrumpf, die Welt nicht machen, wie sie uns gefällt. Vielleicht hilft es ja, ein paar Erkenntnisse über das Schlechte zu gewinnen. In diesem Sinne: Wir wünschen anregende Lektüre!

Brandmauern gegen blaue Elefanten?

Die Betriebsratswahlen unter dem Druck der Rechten – von Jan Rottenbach*

Die Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 werfen ihre Schatten voraus. Längst laufen die Vorbereitungen. Wir müssen weder Listen aufstellen noch Wahlvorstände schulen, und das gibt uns die Möglichkeit, uns mit einigen größeren und kleineren Fragen rund um die Wahlen zu befassen.

Die Reihe eröffnet Jan Rottenbach. Er verknüpft die BR-Wahlen mit einem Thema, das uns regelmäßig beschäftigt: dem Autoritarismus der Lohnabhängigen. (Die gleichnamige Broschüre mit *express*-Artikeln aus den letzten zwei Jahren kann übrigens immer noch bei uns bezogen werden.) Der Vormarsch der Rechten könnte sich auch in den Ergebnissen der anstehenden BR-Wahlen niederschlagen. Und das stellt die Gewerkschaften vor Herausforderungen, ganz egal, ob Rechtsextreme nun auf den eigenen oder auf fremden Listen antreten. Worauf also sollten sich Gewerkschafter:innen in den nächsten Monaten strategisch einstellen?

Einst galten Betriebsratswahlen als routinierte Machtprobe für die DGB-Gewerkschaften. Mit dem Aufschwung der extremen Rechten und der Polykrise entwickeln sie sich aber zur Herausforderung für das Einheitsgewerkschaftsprinzip. Die AfD und die rechte Scheingewerkschaft »Zentrum« bauen in den Betrieben seit Jahren Strukturen auf. Das könnte sich bei den Wahlen in Form wachsender Stimmenanteile abbilden.

Wird es nochmal gutgehen?

Das Unbehagen und die Systemverdrossenheit sind heute ausgeprägter als bei der letzten Betriebsratswahl 2022. Millionen Menschen in den Betrieben führen Abwehrkämpfe. Ein planvolles Leben führen zu können, ist zum Luxus geworden. Überall begegnen uns Befristungen, Projektarbeiten, Werksschließungen, Arbeitslosigkeit, Lohnverzicht und Nullrunden.

Auf dem politischen Terrain zeigt der eingeleitete Herbst der Grausamkeiten unter Friedrich Merz und seinem Black-Rock-Gruselkabinett einmal mehr, in wessen Interessen der bürgerliche Staat handelt. Die angekündigten Reformpakete sollen die deutsche Wirtschaft in der längsten Rezession in der Geschichte der Bundesrepublik wiederbeleben. Die Deindustrialisierung und die schwächelnde Auftragslage deutscher Konzerne sollen kompensiert werden, indem die Zwänge in der Erwerbsarbeit weiter verstärkt und die Existenzsicherung für Erwerbslose zusammengestrichen werden. Was für ein Desaster.

Gleichzeitig blühen Ressentiments gegen die Armen und Ausgegrenzten. Sie werden politisch kultiviert. Auch das Arbeitszeitgesetz ist nicht in Stein gemeißelt. Agitator:innen nutzen das Unbehagen, um ihre partikulären Kapitalinteressen zu fördern. Der französische Soziologe Grégoire Chamayou charakterisierte den *autoritären Liberalismus* mit der pointierten Formel: »Schwach gegenüber den Starken, stark gegenüber den Schwachen«.[1] Kapitalismus und soziale Demokratie sind nicht miteinander zu vereinbaren – auch wenn einige Kompromisse erreicht wurden dank der »Drohung« des Sozialismus. Das hat sich geändert.

Die extreme Rechte im Betrieb

Unter denjenigen, die sich als Arbeiter:innen verstehen, haben bei der letzten Bundestagswahl 38 Prozent die AfD gewählt – ganze 17 Prozent mehr als bei der Bundestagswahl 2021. Nüchtern betrachtet basiert die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit schon seit einiger Zeit auf der (stillen) Unterstützung von zur AfD neigenden Kolleg:innen.

Die Lage spitzt sich zu. Vor den Betriebsratswahlen 2026 stehen die DGB-Gewerkschaften vor einem grundlegenden Dilemma: Die Kandidat:innen der DGB-Gewerkschaften werden nicht umhinkommen, ihr Mandat durch die Zustimmung von AfD-Wähler:innen zu erringen. Anders formuliert: Das Prinzip »ein Betrieb, eine Gewerkschaft« macht es erforderlich, AfD-Wähler:innen zu integrieren und gleichzeitig zu demobilisieren, um die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften zu erhalten.

In vielen Betrieben führt das zu einer politischen Pattsituation, einem subtilen Nichtangriffspakt zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeiterschaft. Der blaue Elefant im Raum wird lieber nicht beim Namen genannt und aus der betrieblichen Debatte gebannt. Zu groß ist die Sorge, das Band zwischen Belegschaften und Betriebsräten sowie zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften könne dünner werden.

Das kann als Erfolg rechter Intervention gewertet werden. »Gewerkschaften leisten gute Dinge, doch aus der Politik sollten sie sich lieber heraushalten« – so ein Credo, das den meisten haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschafter:innen bekannt vorkommen wird. Auf der privaten Internetseite eines Betriebsrats bei einem mittelgroßen Konzernstandort heißt es etwas präziser: Es sei völlig inakzeptabel, wenn Gewerkschaften versuchen, Druck auf Betriebsratsmitglieder auszuüben. Ein Betriebsrat sei der Belegschaft verpflichtet – nicht der Gewerkschaft. Wenn Funktionär:innen versuchen würden, Entscheidungen zu beeinflussen oder Loyalität zu erzwingen, überschritten sie eine rote Linie. Das untergrabe die Unabhängigkeit des Gremiums und widerspreche dem Grundgedanken der Mitbestimmung.

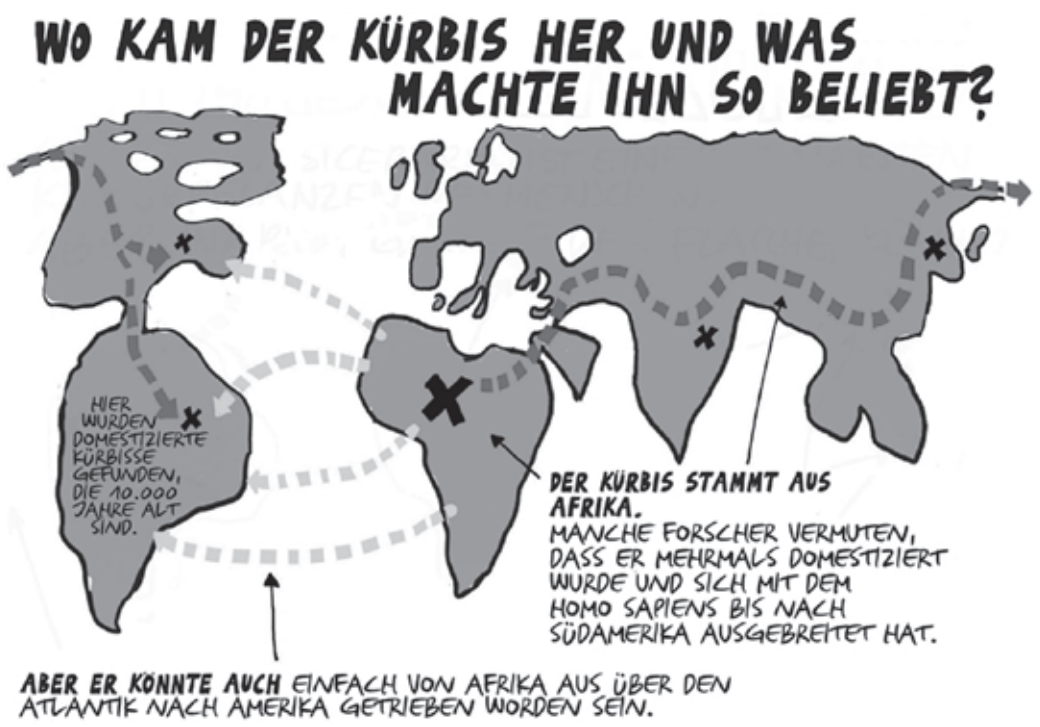
Ein Rechter reicht – die Stimmung kann umschlagen

Wenn sich ein Betriebsrat im Betrieb und bei Kolleg:innen offen zur AfD bekennt, wird die Situation brenzlig. Angesichts der politischen Pattsituation und vieler AfD-affiner Kolleg:innen ist die Frage der Stunde in vielen Betrieben: Wird es nochmal gutgehen oder wagen sich die Rechten mit eigenen Listen aus der Deckung? Werden sie die DGB-Gewerkschaften unterstützen und tolerieren oder werden sie eigene Kandidat:innen aufstellen?

Bereits ein einzelner organisierter Rechter kann ausreichen, um den Nichtangriffspakt zu beenden. Das zeigt sich hervorragend am Fall von VW in Zwickau. 2018 reichte Andre Krüger als einziger Listenkandidat eine Liste unter dem Namen »Bündnis freie Betriebsräte« (BfB) ein. Aus dem Stand hätte er mit seinem Ergebnis deutlich mehr als nur sein eigenes BR-Mandat besetzen können. Die AfD-Kommunalpolitiker Jörg Reichenbach und Lars Bochmann nutzten die Gunst der Stunde und rückten 2022 auf die Liste und in den Betriebsrat nach. Die BfB-Liste konnte 2022 nur noch zwei Mandate erringen. Doch die rechten Kandidaten fochten die Wahl an, sie musste wiederholt werden. Bei der Wiederholung konnte BfB vier, die IG Metall 33 von 37 Mandaten erreichen.

Wahlanfechtungen sind bei Rechten sehr beliebt und sollen dazu beitragen, den politischen Gegner zu diskreditieren. Im Wahlvorstand sollte das berücksichtigt werden. Das Motiv brachte der rechtsextreme US-Publizist und spätere Trump-Berater Steve Bannon mal mit den Worten »Flood the zone with shit« zur Sprache – wer genug Dreck wirft, kann davon ausgehen, dass etwas kleben bleibt. Weil Rechtsextreme hierzulande das genauso sehen, nutzen sie auch außerhalb des Betriebs jede Gelegenheit, um die Betriebsräte der IG Metall in der Öffentlichkeit anzuprangern.

Im Rückblick lässt sich für die Betriebsratswahl im Jahr 2022 zusammenfassen: Für die allermeisten Betriebe ging es nochmal gut. Sie blieben von organisierten Rechten verschont – und der Betrieb von Betriebsräten, die von Gleichstellungspolitik und diversen Belegschaften nichts wissen wollen. Wenn man bedenkt, dass die Betriebsratswahlen 2022 dreizehn Jahre nach der Gründung des »Zentrum Automobil« stattfanden, lässt sich immerhin konstatieren: Das reaktionäre Potential in den Betrieben wurde nicht in Betriebsratsmandate umgesetzt.



Recherchen von Verantwortlichen im DGB können eine zweistellige Zahl an Mandaten für rechte Listen nachweisen. Nach eigenen Angaben hat das Zentrum Zugriff auf eine dreistellige Zahl an Betriebsräten. Diese agieren in der Regel verdeckt. Hinzu kommen teilweise bekannte rechte Funktionär:innen, vor allem AfD-Kommunalpolitiker:innen, deren Zahl sich über den gesamten Organisationsbereich des DGB nur schwer beziffern lässt. Von einer dreistelligen Zahl ist jedoch auszugehen. Es mag uns nicht schmecken: Auch wenn gute, kämpferische Gewerkschaftsarbeit die Einfallstore für rechte Agitator:innen schließt, liegt es nicht in unseren Händen, ob rechte Funktionär:innen aktiv werden. Dann heißt es dagegenhalten!

Listenwahl und Einfluss rechter Gruppen

Für die BR-Wahl 2022 ermittelte das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung auf Datenbasis von Betrieben im Bereich der IG Metall, IG BCE und IG BAU, dass in 85,9 Prozent der Betriebe im Verfahren der Personenwahl gewählt wurde. Listenwahlen fanden lediglich in 14,1 Prozent der Betriebe statt. Berücksichtigt man die Betriebsgröße, waren es in Betrieben zwischen 201 und 1.000 Beschäftigten 77,8 Prozent, in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten nur 47,8 Prozent der Betriebe mit einer Personenwahl. Mehr als die Hälfte der Großbetriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten (52,2 Prozent) hatte also eine Listenwahl.

Es ist davon auszugehen, dass rechte Listen vor allem in größeren Betrieben eingereicht werden. In kleineren Betrieben werden Rechte, falls es keine Personenwahl gibt, wohl eher auf DGB-Listen auftauchen. Das gilt es bei der Listenaufstellung zu berücksichtigen. Für DGB-Gewerkschafter:innen sollte die Maßgabe lauten: kein rechter Funktionär auf der eigenen Liste. Selbst das dürfte schwer werden.

Im Organisationsbereich der IG Metall kandidieren konkurrierende Listen der »Christlichen Gewerkschaft Metall« (CGM) sowie der »Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger« (AuB) wie bei Siemens in Braunschweig. Beide konnten 2022 nicht einmal ein Prozent der zu vergebenden BR-Mandate erringen. Rechte Tarnkandidat:innen sind auf diesen Listen nicht auszuschließen. Bei der vorgezogenen BR-Wahl bei Opel Rüsselsheim im März dieses Jahres kandidierte der Zentrums-Vereinsvorstand Horst Schmitt auf einer CGM-Bündnisliste. Bei den vorherigen Wahlen 2022 war er gemeinsam mit zwei AfD-Kommunalpolitikern auf einer AuB-Liste angetreten.

Etablierte Listen der CGM oder AuB sind für rechte Kandidat:innen interessant, da sie mit ihnen auf vorhandene Ressourcen zugreifen können und sich Stützunterschriften für eigene Listen sparen. Schmitt gibt den anderen Kandidat:innen aber dennoch eine Strategie vor, die aggressiv gegen die IG Metall und die Betriebsräte der Gewerkschaft gerichtet ist. »Zentrum« stand 2022 nur im Automobilbereich in Baden-Württemberg und bei BMW in Leipzig auf dem Wahlzettel. Tarnlisten und -kandidat:innen wird es auch 2026 geben.

»Alternative Listen«, die sehr unterschiedliche Namen tragen, sind politisch häufig nicht einschlägig. Linke Oppositionslisten gab es in der Vergangenheit auch mal. Oft entstehen sie aus Frustration über die Betriebsratsarbeit, aus Unbehagen mit der Managementstrategie oder aus individuellen Motiven. Die Freistellung für die Betriebs- oder Personalratsarbeit ist für nicht wenige Menschen attraktiver als die Arbeit am Band oder in der Nachtschicht mit Patient:innen. Politische Motive spielen jedoch immer häufiger eine Rolle, so dass die Zahl von Listen mit rechten Kandidat:innen von 2018 bis 2022 anstieg. Nur in Teilen sind diese Listen organisatorisch an eine rechtsextreme Partei oder an die Pseudogewerkschaft Zentrum gebunden. Doch auch bei ihnen

gibt es in einigen Fällen Bewegung in Richtung des »Zentrums«. Mit professionellen Kampagnen, Merchandise, Anwält:innen und Kontakten zu Parlamentarier:innen der AfD arbeitet es sich leichter, als wenn man gänzlich ungebunden ist.

Die hohe Zahl von AfD-Funktionär:innen in den Betrieben (siehe *express* 7-8/2024, S. 1) wird von Seiten der AfD nun stärker in die betriebliche Verantwortung genommen. Für Brandenburg, das ähnlich wie Thüringen nach Auftritten des Zentrum-Vorsitzenden Oliver Hilburger bei den AfD-Landtagsfraktionen zu einem Experimentierfeld für die Zusammenarbeit zwischen Partei und Pseudogewerkschaft wird, formuliert der Eisenhüttenstädter Abgeordnete Dennis Hohloch als Ziel für die

AfD: »Wir wollen zu den Betriebsratswahlen antreten.« Die Brandenburger AfD-Politikerin Peggy Lindemann ist bereits in den Betriebsrat von PCK Schwedt gewählt worden und gibt dem rechten Medium *AUF1* in dieser Rolle Interviews zur Krise im Industriebereich. Dass der Organisationsbereich der IG BCE frei von Mandatsträger:innen der AfD ist, darf bezweifelt werden.

Dass die AfD Betriebsarbeit ernster nimmt, zeigt nicht nur das Vorhaben einer »AG Arbeiter und Industrie«, das im zuletzt geleakten Strategiepapier der AfD-Bundespartei formuliert ist. Auch eine kleine Anfrage der AfD-Fraktion im Brandenburger Landtag zur Mitbestimmungsstruktur in Brandenburger Betrieben deutet auf eine systematische Vorbereitung der AfD-Fraktion hin.

AfD-Funktionär:innen konnten bei den vergangenen Wahlen nicht unbedingt für die Arbeit im Betrieb aktiviert werden, wie der Fall von Daniel Schütte, einem ehemaligen Betriebsratsmitglied bei Bosch-Rexroth in Homburg, zeigt. Schütte gilt als Gründungsmitglied der AfD im saarländischen Homburg. In einem Interview mit dem *Handelsblatt* gab er 2018 an, dass er »sowas wie ein Zentrum Automobil hier nie aufbauen« würde. Er lehne die politische Ausrichtung vieler Metaller:innen ab, aber um Rechtsbeistand oder Streikgeld bezahlen zu können, brauche eine Gewerkschaft möglichst viele Mitglieder. Alles andere schade nur den Beschäftigten. Dass seine Partei das Streikrecht einschränken und den Tarifvorbehalt der Gewerkschaften entziehen möchte, hatte er wohl nicht im Kopf.

Expansion – Umschlag von Quantität in Qualität?

Ein Bild kann die Lage verdeutlichen: Zentrum lässt sich derzeit als endemische Struktur beschreiben. Die wichtigeren Betriebsgruppen und Funktionär:innen sind bekannt, Ausbreitungsverläufe mit etwas Arbeit nachvollziehbar. Das ermöglicht es, in betroffenen Betrieben gegenzuhalten. Doch es wird unübersichtlicher. Zentrum hat durch außerbetriebliche Auftritte bei Querdenken-Demos, den Bauernprotesten, beim Sommerfest des ehemaligen »Instituts für Staatspolitik« in Schnellroda oder auf AfD-Veranstaltungen auf kommunaler und Landesebene Mitglieder gewonnen.

Die regionalen Aktivitäten haben sich ausgeweitet. Während Zentrum bis 2017 beinahe ausschließlich in Baden-Württemberg aktiv war, gab es zuletzt eine Vielzahl von Auftritten bei AfD-Veranstaltungen in NRW (Dortmund/Arnsberg), Brandenburg (Eisenhüttenstadt/Nauen), Thüringen (Waltershausen/Arnstadt) und Bayern (Neu-Ulm / Flugblattaktionen bei Audi Ingolstadt). Auch in Hessen, Sachsen-Anhalt, im Saarland und in Schleswig-Holstein gab es Auftritte.

Größere Öffentlichkeit hat die Gründung des »Regionalbüros Nord West« in Hannover erlangt – unter Leitung des ehemaligen ver.di-Vertrauensmanns und AfD-Politikers Jens Keller. Keller soll die bundesweite »Fachgruppe Öffentlicher Dienst« leiten und als Regionalleiter alle anderen Branchen in Niedersachsen betreuen. Seit September 2024 versucht Zentrum, am VW-Standort in Isenbüttel eine Vertrauensleutewahl zu organisieren, scheiterte aber bisher am Betriebszugang. Vor Gericht behauptet Zentrum, immerhin acht von ca. 150 Beschäftigten seien Zentrum-Mitglieder. Das konnte der Verein aber bisher nicht hinreichend beweisen.

Baden-Württemberg zeigt, was anderen Regionen bevorstehen könnte. Nach Jahren des Aufbaus ist eine Vielzahl von Aktiven in rechten Betriebsgruppen organisiert. Bereits 2022 waren es über 200 Kandidat:innen, die sich bei Mercedes in Stuttgart-Untertürkheim auf die Liste von Zentrum schreiben ließen. Die Liste errang sieben Mandate. Die öffentlichen Auftritte in der Region sind entsprechend häufig und reichen bis zu Werbeaktionen an Bahnhöfen in der Schwäbischen Alb. Kleine Betriebe, die von den DGB-Gewerkschaften links liegen gelassen werden, stehen vor der Gefahr, von Zentrum übernommen zu werden. Es ist davon auszugehen, dass die Pseudogewerkschaft über persönliche Netzwerke Bekanntheit und Vertrauen gewinnt, sodass die Hürde sinkt, sich zu outen.

Um im Bild der endemischen Struktur zu bleiben: Ich sehe eine kritische Schwelle, ab der Ansteckungseffekte kaum zu kontrollieren und einzudämmen sind. Kolleg:innen könnten sich in einzelnen Betrieben mit der Frage konfrontiert sehen: IG Metall oder Zentrum? Oder auch: IG BCE, ver.di oder Zentrum? Wenn viele Arbeiter:innen nach ihrer Gesinnung entschieden, wäre dies das Ende des Einheitsgewerkschaftsprinzips.

Was zu erwarten ist

Als relevante Kraft hat sich das Zentrum noch nicht etabliert. Sein ausgegebenes Ziel ist es, dies zu ändern und ein rechtes Pendant zum DGB zu bilden. Dass es möglicherweise noch um mehr als ein Pendant geht, lassen Aussagen des bayerischen AfD-Landespolitikers Franz Schmid bei einer öffentlichen Veranstaltung vermuten, auf der er gemeinsam mit Oliver Hilburger auftrat: »Der korrupte Sumpf des DGB muss endlich trockengelegt werden«. Ob sich der neofaschistische Pol innerhalb der AfD durchsetzt, bleibt ungewiss. Aber dieser Pol ist Träger des Pakts zwischen AfD und Zentrum.

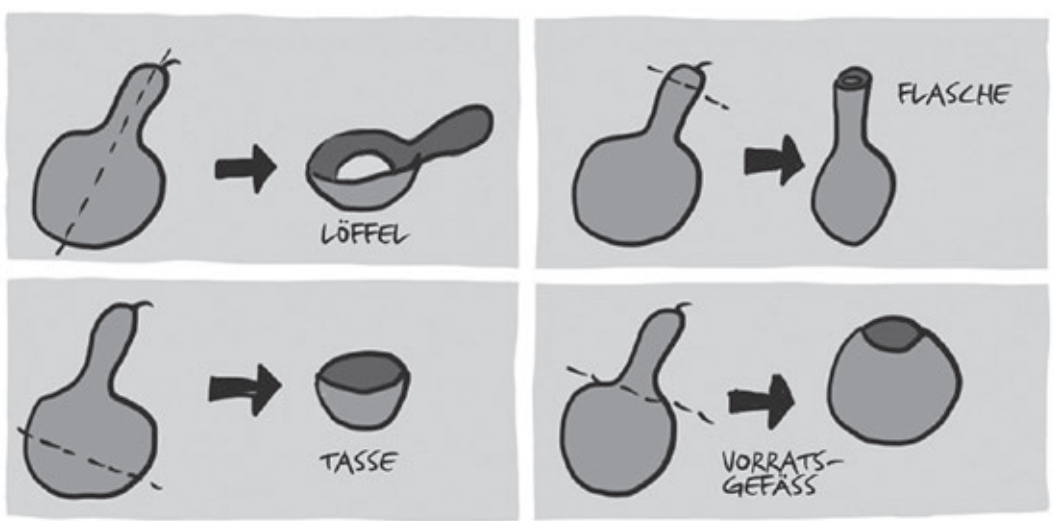
Für die BR-Wahl 2026 ist mit vier Entwicklungen zu rechnen, auf die man sich einstellen sollte:

(1) Es wird eine große Zahl rechter Funktionär:innen auf DGB-Listen und bei Personenwahlen geben, besonders in kleineren Betrieben – schaut etwas genauer hin und besprecht das in Euren Gremien!
(2) Das Zentrum steht mit der Unterstützung der AfD und rechter Netzwerke an der Schwelle zur Professionalität und expandiert in andere Branchen und Regionen. Der öffentliche Dienst, die energieintensiven Industrien und der Gesundheitsbereich werden neben dem Automobil- und Automobilzuliefererbereich besonders zu beobachten sein.
(3) Je länger das Zentrum im Verborgenen Strukturen aufbauen und Mitglieder gewinnen kann, desto krasser wird die anstehende Konfrontation. Es geht um das Einheitsgewerkschaftsprinzip. Einzelne Fälle belegen, dass die Duldung von AfD-gebundenen Kolleg:innen in Gremien ein Spiel auf Zeit ist. Mandatsträger:innen haben dem DGB häufiger den Rücken gekehrt und sind zu rechten Organisationen übergelaufen – nicht selten nehmen sie betriebliche Netzwerke und gewerkschaftliches Erfahrungswissen mit.
(4) Die DGB-Gewerkschaften sind bei weitem die kraftvollsten Arbeiter:innenorganisationen. Das wird auch so bleiben. Weil die Stimmung aber jederzeit umschlagen kann, ist die Losung diesmal: Stellung halten! Eine Kampagne nach innen ist das Gebot der Stunde. In den Betrieben und Gremien müssen Kolleg:innen unterstützt und befähigt werden, die Konfrontation mit der Konkurrenz von rechts zu führen. Alerta!

* *Jan Rottenbach arbeitet in der politischen Bildung für DGB-Gewerkschaften.*

Anmerkung:

1 *Chamayou, Grégoire (2019): Die unregierbare Gesellschaft. Eine Genealogie des autoritären Liberalismus, Suhrkamp, Berlin 2019.*



Antipasti

Viehzüchter VW wegen Zwangsarbeit verurteilt

Das Arbeitsgericht von Redenção in Brasilien verurteilte Volkswagen im August zu Schadenersatz in Höhe von rund 26 Millionen Euro, weil eine Tochterfirma in den 1970er und 1980er Jahren von moderner Sklavenarbeit unter der Militärdiktatur profitierte. Zudem muss sich der Konzern bei den Betroffenen entschuldigen. VW kündigte an, gegen die Entscheidung in Berufung zu gehen.

Während der Militärdiktatur in Brasilien arbeiteten beim Rinderbetrieb »Fazenda Vale do Rio Cristalino«, einer Volkswagen-Tochter, hunderte Leiharbeiter in moderner Sklaverei. Auf der Farm wurden sie zu langen Arbeitstagen unter erniedrigenden Bedingungen gezwungen. Zudem wurden sie von bewaffneten Wachleuten und einem System der Schuldknechtschaft daran gehindert, die Farm im Amazonasgebiet zu verlassen.

Die Ermittlungen gegen Volkswagen gründeten sich darauf, dass der Priester Ricardo Rezende den Fall dokumentiert hatte. Die Geldstrafe von rund 26 Millionen Euro ist die höchste, die in Brasilien je wegen moderner Sklavenarbeit verhängt wurde.

Quelle: Redaktionsnetzwerk Deutschland

Nationales Interesse heißt jetzt »local content«

Die IG Metall versucht, sich gegen den Abbau der hiesigen Industrie zu stemmen. Allein in den letzten zwölf Monaten sind in Deutschland 50.000 Arbeitsplätze in der Auto- und Zulieferindustrie verlorengegangen. Im September kündigte Bosch den Abbau von 13.000 Arbeitsplätzen bis 2030 an. Trotz eines Gewinns von über drei Milliarden Euro im Jahr 2024 soll Produktion in sogenannte Best-Cost-Countries verlagert werden. Überall, wo Stellenabbau geplant sei, müssten die Unternehmen mit dem Widerstand der Beschäftigten rechnen, kündigte die IG Metall an.

Bei ihrer »Industriekonferenz« in Berlin Ende September verkündete die IG-Metall-Spitze, wie es ihrer Auffassung nach besser weitergehen kann. »Die Welt der regelbasierten Handelsordnung ist implodiert. Die USA und China haben sich vom fairen Wettbewerb verabschiedet«, erklärte die Erste Vorsitzende Christiane Benner. Darum sei es an der Zeit, auf den Staat zu setzen: »Wir müssen dieser neuen Realität etwas entgegensetzen. Weniger Staat ist der falsche Weg, aktiver Staat muss das Leitbild sein. Wir brauchen eine aktive Industriepolitik mit Gestaltungsanspruch.«

Jürgen Kerner, der Zweite Vorsitzende, setzte noch einen drauf. Der Standort, meinte er, müsse ab jetzt an erster Stelle stehen. Weil »Standort« und »Nation« aber noch immer zum gewerkschaftlichen Schmuddelvokabular gehören, versteckte er sich hinter einer anderen Vokabel: »Local Content ist die logische Antwort auf eine Welt, in der Zölle, Subventionen und unfaire Handelspraktiken längst den Alltag bestimmen.«

Der IG Metall fällt angesichts der drohenden Deindustrialisierung nichts anderes ein, als die nationale Karte zu spielen. Und weil das Kapital selbstverständlich das tut, was die höchsten Profite verspricht, soll der Staat dafür sorgen, dass es sich wieder mehr an der (›eigenen‹) Nation orientiert. In einer gemeinsamen Erklärung fordern Gewerkschaft und Arbeitgeberverband den Staat auf, die Rahmenbedingungen für die deutsche Industrie zu verbessern, sprich: eine kapitalfreundlichere Politik zu machen.

Ein gemeinsames nationales Interesse? Keine gute Idee – und sicher keine ›Bleiberegelung‹, an die sich Auto- und Stahlindustrie je gebunden fühlen werden.

Quelle: IG Metall

»Eine Strategie, um die Belegschaft zu spalten«

Norbert Göbelsmann* im Gespräch über den unbefristeten Streik bei Avnet/Tria im Breisgau

express: *Die Kolleg:innen bei Avnet/Tria in Eschbach sind im unbefristeten Arbeitskampf. Wofür streiken sie?*

Norbert Göbelsmann: Sie streiken, um sich ihren Tarifvertrag zurückzuholen. Die Geschäftsführung hat sie ihres Tarifvertrags beraubt, und das lassen sie sich nicht bieten.

express: *Wie kam es dazu?*

N. G.: Dafür muss ich etwas ausholen. Das Unternehmen gibt es seit Ende des 19. Jahrhunderts, damals hieß es »Hellige« und war in Freiburg im Breisgau ansässig. Schon lange wurde dort Elektronik produziert, und schon lange war der Betrieb tarifgebunden.

Im Jahr 2001 wurde aus Hellige »MSC«, 2013 übernahm den Betrieb der international tätige Handelskonzern Avnet, der sich auf Elektronikbauteile spezialisiert hat. Mit dem neuen Besitzer und dem neuen Namen »Avnet Embedded« änderte sich einiges: Die Produktion wurde umgestellt, die Belegschaft wuchs auf rund 300 Leute, vor zehn Jahren waren es noch etwa 140. Das war eine anstrengende Zeit für alle, ihnen wurde viel abverlangt. 2023 zog der Betrieb schließlich um, von Freiburg in den »Gewerbepark Breisgau« in Eschbach.

express: *Und was geschah dann?*

N. G.: Bald nach dem Umzug machte sich das Management daran, den Betrieb umzustrukturieren. Den Betriebsrat hat es dabei außen vor gelassen. Über Monate hinweg wurden Pläne für die Zukunft des Unternehmens gemacht, und am Ende wurde der Betriebsrat vor vollendete Tatsachen gestellt.

Das hieß konkret: Aus einer Gesellschaft wurden vier gemacht. Es gibt seitdem die Tria Systems GmbH und die Avnet Integrated Solutions IC GmbH. Die beiden stellen Elektronikteile her. Dazu kommen zwei Gesellschaften, die Angestellte beschäftigten, und zwar die Tria Technologies GmbH und die Avnet Integrated Solutions GmbH.

express: *Es gibt also statt einem Unternehmen nun zwei Produktions- und zwei Angestelltengesellschaften?*

N. G.: Exakt. Die Aufspaltung in vier Gesellschaften hatte für die Beschäftigten vor allem eine Wirkung: Die Geltung ihrer Tarifverträge entfiel. Nach der Übergangszeit von einem Jahr hätte die Geschäftsleitung tarifliche Leistungen streichen und unter dem Tarifvertrag zahlen können. Allen war klar, dass wir uns die Tarifbindung zurückholen müssen. Also haben wir mit Aktionen begonnen, und die Rückkehr in die Tarifbindung für alle gefordert.

Das Management hat daraufhin den nächsten, sagen wir freundlich: fragwürdigen Schachzug gemacht. Für die beiden Produktionsgesellschaften hat es die Tarifbindung einseitig wiederhergestellt. Ich betone: nur für diese beiden – und einseitig. Die Unternehmen sind in den Arbeitgeberverband eingetreten, sodass bei ihnen der Flächentarifvertrag angewandt wird. Weder die Beschäftigten noch die IG Metall konnten gegen dieses Vorgehen etwas tun.

express: *Bei den Produktionsgesellschaften gilt also der Tarifvertrag, bei den Angestelltengesellschaften nicht?*

N. G.: Ja, und das ist kein Zufall. Es ist eine Strategie des Managements, um die Belegschaft zu spalten. Die rund 150 Leute, die in den Angestelltengesellschaften arbeiten, sind natürlich weiterhin fest entschlossen, auch für sich die Tarifbindung zurückzuerobern. Ihre Kolleg:innen in den Produktionsgesellschaften stehen dabei fest an ihrer Seite. Aber sie können nur eingeschränkt unterstützen. Denn die Produktionsgesellschaften sind direkt mit der Umfirmierung in den Arbeitgeberverband eingetreten, und deshalb gilt für sie die Friedenspflicht. Sie können ihren Kolleg:innen nur im Rahmen von Kundgebungen und Unterstützungsstreiks beistehen.

Aber die Beschäftigten lassen sich nicht spalten. Sie wissen, dass sie alle Kolleg:innen sind, ganz egal, welche Unternehmenskonstruktion ihrem Betrieb nun übergestülpt wurde.

express: *Wie lief der Arbeitskampf seitdem?*

N. G.: Nach mehreren Warnstreiks fand am 14. Juli die Urabstimmung statt. Eine überwältigende Mehrheit der Kolleg:innen von 91,5 Prozent hat sich für einen unbefristeten Streik ausgesprochen.

Am 16. Juli war der erste Streiktag. Das Management hat direkt alles versucht, um den Streik zu stoppen und die Beschäftigten zu spalten. Es hat eine Streikbruchprämie von 200 Euro pro Tag ausgelobt und Drohmails an die Beschäftigten verschickt. Zum Beispiel wollte die Führungsebene ihnen verbieten, in Abwesenheitsnotizen auf den Streik hinzuweisen. Von solchen Angriffen haben sich die Beschäftigten aber nicht beeindrucken lassen, und bis zu den Sommerferien haben wir zwei Wochen lang gestreikt. Der Druck, den der Streik auf den Arbeitgeber erzeugt hat, war zuerst nur mäßig. Deshalb wussten wir: Die Sommerpause müssen wir nutzen, um uns neu aufzustellen.

express: *Und nach den Sommerferien?*

N. G.: Seit dem 22. September sind wir im Streik – mit einer Unterbrechung für eine ganztägige Betriebsversammlung. Die Dynamik ist sehr gut. Seit der Wiederaufnahme des Arbeitskampfs ist die Beteiligung gestiegen. Mittlerweile zeigt der Streik auch seine Wirkung, der Arbeitgeber ist unter Druck. Manchmal braucht man halt einen langen Atem.

Das gilt besonders bei einem Streik von Angestellten. Für Industriegewerkschaften ist der Klassiker ja der Streik im Produktionsbereich. Dort führen kurze oder wellenartige Streiks in der Regel zu Produktionsausfällen, die wehtun. Bei Angestellten, die in vielen Fällen mit Kunden zu tun haben, ist das anders. Ihre Streiks wirken eher langfristig – dann nämlich, wenn die Beschäftigten über längere Zeit nicht arbeiten, sodass die Kunden vom Streik betroffen sind.

express: *Wie verhält sich die Geschäftsleitung?*

N. G.: Die stellt weiter auf stur. Sie hat bisher all unsere Angebote ausgeschlagen und signalisiert, dass sie prinzipiell keinen Tarifvertrag will. Stattdessen schlägt sie vor, zukünftig das Entgelt mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Das geht selbstverständlich nicht. Weder wollen es die Beschäftigten, noch ist es mit dem Betriebsverfassungsgesetz vereinbar. Trotzdem hört man solche Vorschläge immer häufiger.

express: *Und wie geht es jetzt weiter?*

N. G.: Wir kämpfen weiter für den Tarifvertrag. Für die Kolleg:innen geht es darum, was ihre Arbeit ihnen und ihren Familien bringt, und um ihre Mitbestimmung. Sie sind fest entschlossen, sich ihren Tarifvertrag zurückzuholen. Das Management hat versucht, die Belegschaft mittels des Streikrechts zu spalten, aber sie halten zusammen.

Das Gespräch führte Lucas Rudolph.

** Norbert Göbelsmann ist Erster Bevollmächtigter der IG Metall Freiburg.*

Betriebe in Arbeiter:innenhand

Proletarische Öffentlichkeit in Produktivgenossenschaften? – von Julius Glaser*

Der Blick auf Betriebsübernahmen in der Ausgabe 8/2025 des *express* ließ trotz der spannenden Einblicke deutlich werden: In Bezug auf die BRD »[gibt] es da eigentlich nichts zu sagen« (Azzellini, S. 16). Doch was für rückeroberte Betriebe absolut zutreffend ist, gilt für Unternehmen in Arbeiter:innenhand nur in Teilen. Denn nicht nur »Betriebsübernahmen [stellen] die kapitalistischen und über den Betrieb hinausweisenden Herrschafts- und Machtverhältnisse radikal infrage« (Mende, S. 13), sondern auch die Gründung von eigenen, selbstverwaltenden Betrieben tut das. Genossenschaften können Momente der Selbstermächtigung und Emanzipation – »das Neue in der konkreten Praxis« (ebd.) – in der Arbeitswelt schaffen.

In meiner Masterarbeit habe ich drei Arbeiter:innengenossenschaften, alles mittelständische handwerkliche Betriebe, untersucht. Mich interessierte dabei besonders, wo und wie die Mitglieder in den Produktivgenossenschaften Möglichkeit zur Partizipation haben und ob diese im emanzipatorischen Sinne genutzt werden. Als theoretisches Werkzeug diente mir die Idee einer »proletarischen Öffentlichkeit« im Betrieb, durch welche sich die Belegschaft organisiert. Der Begriff geht zurück auf Oskar Negt und Alexander Kluge, die ihn 1986 in ihrem Buch *Öffentlichkeit und Erfahrung* entwickelt haben.

Mein Ziel war es zu klären, ob es im Betrieb einen Austausch gibt, bei dem die Beteiligung nicht nur der Produktivitätssteigerung dient, sondern der es ermöglicht, die eigenen Interessen innerhalb des Betriebs erfolgreicher zu organisieren und durchzusetzen. Die Qualität der »genossenschaftlichen Öffentlichkeiten« habe ich an drei Fragen festgemacht: Können alle gleichberechtigt an der Öffentlichkeit teilhaben? Handelt es sich um eine Form von Öffentlichkeit, die für alle bindende Beschlüsse fassen kann? Ermöglichen diese Formen der Öffentlichkeit die Herausbildung von kollektiven Erfahrungen?

In den Interviews mit Arbeiter:innen, Aufsichtsräten und Vorständen der jeweiligen Produktivgenossenschaften zeigte sich: Es kommt auf den Betrieb an. Die genossenschaftliche Öffentlichkeit unterschied sich maßgeblich darin, ob lediglich die gesetzlichen Bestimmungen für eingetragene Genossenschaften erfüllt wurden oder die Arbeiter:innen sich ihre Organisation aktiv angeeignet haben oder die genossenschaftliche Form gar nur als Vehikel für ihr basisdemokratisches Selbstverständnis sahen. Wird Demokratie im Betrieb gelebt, bleibt zwar die Generalversammlung ein wichtiger Ort für bindende Entscheidungen, aber nicht der einzige Partizipationsraum für die Belegschaft: Durch tägliche Vollversammlungen oder zusätzliche Betriebsversammlungen wird die demokratische Beteiligung häufiger ausgeübt und Wissenshierarchien werden niedrig gehalten; mithilfe von Ombudspersonen wird die Teilhabe niederschwelliger, wenn diese für andere Personen Themen ansprechen können. Ebenso wird die genossenschaftliche Öffentlichkeit durch diese Strukturen erweitert, indem dort möglichst alle Arbeiter:innen des Betriebs einbezogen werden. Denn im Gegensatz zur formalen Generalversammlung dürften hierüber nicht nur Genossenschaftsmitglieder mitwirken, sondern die gesamte Belegschaft.

Auf diese Weise werden Räume geöffnet, die die Kollektivierung arbeitsweltlicher Erfahrungen mithilfe der Genossenschaft ermöglichen. So zum Beispiel, wenn die Genoss:innen Neuanschaffungen einfordert, die die alltägliche körperliche Arbeit erleichtern. Ein anderes Beispiel war die Einführung nachhaltiger Baustoffe in einer Zimmerei und die biologische Anbauweise in einer Gärtnerei – beide Initiativen gingen von der Mitgliederbasis aus. Beim Thema Zeitsouveränität wurden die Unterschiede zwischen den befragten Genossenschaften deutlich: Während zwei von drei untersuchten Betrieben kollektive Beschlüsse über Arbeitszeitmodelle sowie individuelle Abweichungen ermöglichen, liegt im dritten die Entscheidungsbefugnis allein beim Vorstand. Dessen indirekte demokratische Legitimation hin oder her – nicht alle Beschäftigten sind damit zufrieden, weil sie zum Beispiel keinen Einfluss auf den langen Betriebsurlaub haben. Daran zeigt sich: Arbeiter:innengenossenschaften stehen wie jedes andere Unternehmen unter wirtschaftlichem Erfolgsdruck. Festhalten lässt sich, dass auch in Produktivgenossenschaften proletarische Öffentlichkeit kein Selbstläufer ist, sondern nur durch die aktive Partizipation der Beschäftigten entstehen kann.

Das größte Defizit der untersuchten Kollektivbetriebe ist indes, dass sie nicht in eine größere Organisationsstruktur eingebunden sind. Zwar gibt es vereinzelte solidarische Praktiken mit anderen Betrieben über Branchenverbände, es findet aber kein systematischer Diskurs über die spezifischen Erfahrungen mit Arbeitsbedingungen in Genossenschaften statt. Das wäre jedoch wichtig für eine proletarische (Gegen-)Öffentlichkeit. Einen Austausch mit Gewerkschaften gab es in keinem der Betriebe. Dieses gegenseitige Desinteresse gilt es zu überwinden, denn sonst gilt weiter: »Das Thema interessiert in Deutschland nicht, nicht einmal in den Gewerkschaften« (Azzellini, S. 16).

** Julius Glaser ist gelernter Elektroniker und studierte Soziologie an den Universitäten in Jena und Göttingen. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich der Arbeitssoziologie sowie der Genossenschaftsforschung. Aktuell forscht er zur Verwendung von KI am Arbeitsplatz.*

Zum Weiterlesen

*Julius Glaser (2024): Betriebsöffentlichkeiten in Arbeiter*innengenossenschaften am Beispiel der Mondragon-Kooperativen. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 31/3–4, S. 99–122.*

»Wir streiken zusammen!«

Stellungnahme von Kolleg:innen aus GEW und ver.di zur Tarifrunde der Länder

Das »Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di« und das »Netzwerk kämpferischer Gewerkschafter:innen in der GEW« in Berlin haben eine gemeinsame Stellungnahme zur Forderungsdebatte für die anstehende Tarifrunde der Länder verfasst. Wir dokumentieren den gekürzten Aufruf.

Am 3. Dezember 2025 beginnen die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder. Wir, kämpferische Kolleg:innen aus GEW und ver.di, haben uns zusammengeschlossen, um gemeinsam Lehren aus früheren Tarifrunden zu ziehen und effektive Forderungen sowie Strategien für einen erfolgreichen Kampf zu entwickeln. Unser Ziel ist es, die Stärke aller Beschäftigten zu bündeln und die Zersplitterung durch getrennte Aktionen und Konkurrenz zwischen den Gewerkschaftsapparaten zu überwinden. Unter dem Motto »Wir streiken zusammen!« wollen wir konkrete Vorschläge zur Stärkung unserer Kampfkraft machen, denn unsere Solidarität ist entscheidend.

Die Verhandlungsergebnisse der letzten Jahre orientierten sich oft am TVöD-Abschluss (Bund und Kommunen), der den Beschäftigten Reallohnverluste, eine lange Laufzeit von 27 Monaten, freiwillige Arbeitszeitverlängerungen auf 42 Stunden und ideologische Gesinnungsprüfungen für Auszubildende bescherte. Um diese Fehler zu vermeiden und stattdessen deutliche Verbesserungen zu erreichen, ist es höchste Zeit, sich zu organisieren und klare Positionen zu beziehen. Mit dieser Stellungnahme möchten wir uns aktiv in die Debatte zur Forderungsfindung und Streiktaktik einbringen und weitere Kolleg:innen für unsere Ansichten gewinnen.

1. Für eine offene Forderungsdebatte

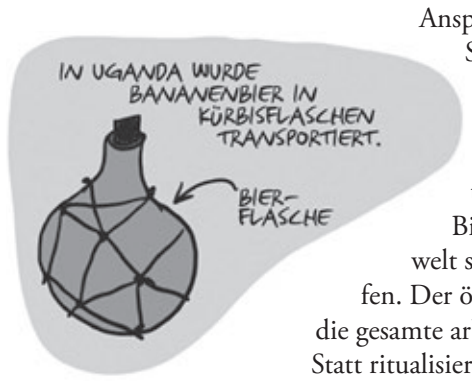
In ver.di läuft derzeit eine Mitgliederbefragung bis November, die jedoch wesentliche Fragen wie die Laufzeit oder Einflussmöglichkeiten auf die Tarifrunde ausklammert. Eine Forderung von sieben Prozent wird als Rahmen vorgegeben, und die Mitglieder können lediglich bewerten, ob diese zu hoch, zu niedrig oder passend ist. Das System der »Tarifbotschafter:innen« sollte eigentlich eine Rückkopplung zwischen Betrieben und Verhandlungsführer:innen ermöglichen, doch in der Realität beschränken sich Videokonferenzen auf Chat-Fragen und unterbinden so jegliche echte Debatte. Die GEW kritisiert das Demokratiedefizit in ver.dis Befragung, führt aber selbst gar keine durch, sondern überlässt die Meinungsbildung den Landestarifkommissionen. Eine demokratische Forderungsfindung erfordert offene Diskussionen in allen Betriebsgruppen, deren Ergebnisse in bezirklichen, bereichsübergreifenden Versammlungen von Aktiven (Vertrauensleute, Teamdelegierte, Tarifbotschafter:innen) zusammengeführt und zu verbindlichen Forderungen beschlossen werden.

Da die Gewerkschaftsführungen diesen Prozess nicht umsetzen, sollten Kolleg:innen selbst aktiv werden: Lasst uns Resolutionen in unseren Betriebsgruppen verabschieden und deutlich machen, dass wir keine Nullrunden mehr akzeptieren. Mit unserer Initiative »Wir streiken zusammen!« wollen wir diese Resolutionen sammeln. Solche Diskussionen können zudem helfen, Streikkomitees aufzubauen, die nicht nur Forderungen diskutieren, sondern auch Kolleg:innen mobilisieren und Einfluss auf die Streiktaktik nehmen.

2. Für 600 Euro Festgeld statt Reallohnverlust!

Eine Forderung von sieben Prozent, wie in der ver.di-Befragung vorgeschlagen, wäre geringer als im TVöD und würde voraussichtlich wieder zu einer über zweijährigen Laufzeit führen, die nach der dritten Verhandlungsrunde routinemäßig mit einem unzureichenden Abschluss beendet wird.

Für die Beschäftigten der Länder, die mit massiv gestiegenen Mieten und Lebenshaltungskosten kämpfen, reicht dies bei Weitem nicht aus. Der letzte Abschluss Ende 2023 brachte einen Reallohnverlust: Die Erhöhung von 2,8 Prozent Ende 2021 wurde durch die hohe Inflation (sieben Prozent in 2022, sechs Prozent in 2023) vollständig aufgefressen. Erst ab November 2024 gab es 200 Euro mehr, gefolgt von 5,5 Prozent im Februar 2025. Die einmaligen 3.000 Euro sollten die Lohnlücke kaschieren, waren aber nicht tabellenwirksam und galten weder für Kolleg:innen mit TV-L-angelehnten Entgelten noch für Transferleistungen.



Bei Lohnforderungen müssen auch die Verluste der Vergangenheit ausgeglichen werden. Die aktuelle Tarifrunde mag neu sein, die Verluste auf dem Konto sind es nicht. Daher halten wir sieben Prozent für viel zu wenig und fordern 600 Euro mehr monatlich für alle! Eine Festgeldforderung kommt insbesondere den unteren Entgeltgruppen zugute, die am stärksten unter den Preissteigerungen leiden.

Wer dies für überzogen hält, unterschätzt die Belastung der Kolleg:innen, die das kaputt gesparte Schul-, Gesundheits-, Erziehungs- und Verwaltungssystem am Laufen halten, während sie sich immer weniger leisten können. Die »Realismus«-Frage ist eng verknüpft mit der Bereitschaft zum Kampf. Die Macht liegt bei den Beschäftigten: Ohne sie wird niemand versorgt, kein Müll entsorgt und keine Prüfung korrigiert. Wir werden zwar die Orientierung am TVöD oder Schlichtungsabkommen der Gewerkschaftsspitzen nicht in einer Tarifrunde aufbrechen, aber Veränderungen beginnen mit dem Aufbau von Basis-Netzwerken, die diese Fragen aufwerfen und sukzessive Druck aufbauen.

3. Politische Tarifrunde statt Bekenntnis zum »Sparzwang«!

Unsere Forderung nach 600 Euro Festgeld wird manchen Kolleg:innen oder Funktionär:innen als unrealistisch oder gar unverantwortlich erscheinen, angesichts der wirtschaftlichen Krise. Doch »unrealistisch« sind starke Tarifabschlüsse nur für jene, die akzeptiert haben, dass Gelder in Panzer fließen, statt in die öffentliche Daseinsvorsorge, die weiter abgebaut wird. Während die GroKo die Wirtschaft mit Steuergeschenken an Reiche ankurbeln will, werden unsere Löhne von der Inflation gefressen. Weder massive Aufrüstung noch das Anhäufen von Reichtum bei den Top-Ein-Prozent führen zu mehr Wohlstand für alle.

Es ist an der Zeit, dass ver.di und GEW klare Kante gegen die Regierungspolitik zeigen. Das Narrativ der Arbeitgeber:innen, die angeblich mehr geben wollen, aber aufgrund knapper Kassen nicht können, kann nur durchbrochen werden, wenn die Gewerkschaften aufzeigen, warum die Kassen klamm sind und wo das Geld herkommt. (...)

4. Wer nicht kämpft, hat schon verloren!

In Zeiten von Krieg und Krise nimmt der Druck der Arbeitgeber:innen zu. Jede Lohn- und Entlastungsforderung muss verteidigt werden, denn ohne Streik verschlechtern sich Arbeitsbedingungen und Entgelte. (...)

Wir sind uns der Schwächen im Organisationsgrad bewusst, doch diese lassen sich am besten durch mobilisierende Forderungen und eine selbstbewusste Streikführung überwinden. Auch im Länderbereich gibt es neuralgische Punkte, die die Wirtschaft erheblich treffen können, wie zB. Schleusen. Zudem können Streiks im öffentlichen Dienst das gesellschaftliche Leben massiv beeinträchtigen, besonders wenn alle gemeinsam aufgerufen werden. Es ist zudem wichtig, diejenigen einzubeziehen, die auf Leistungen wie in Kitas und Krankenhäusern angewiesen sind, sowie die arbeitende Bevölkerung insgesamt. Die Gewerkschaften sollten systematische Solidaritätskampagnen organisieren, etwa durch Ansprachen in Betrieben, Solidaritätsaktionen und Demonstrationen, die auch politische Forderungen nach Investitionen in Gesundheit, Bildung, Soziales und Umwelt statt Kürzungen aufwerfen. Der öffentliche Dienst geht die gesamte arbeitende Bevölkerung an!

Statt ritualisierten drei Verhandlungsrunden, die die TdL kaum beeindrucken, müssen wir Stärke und Strukturen aufbauen, um rasch in die Urabstimmung für einen unbefristeten Streik gehen zu können. Unsere Stärke liegt darin, dass wir nicht um Mitgliederzahlen konkurrieren, sondern uns gegenseitig unterstützen. Eine gemeinsam in Schulen und Kitas diskutierte Forderungsresolution kann mehr Druck entfalten und Strukturen für zukünftige Kämpfe stärken. Wo immer möglich, wollen wir getrennte Demonstrationen von GEW und ver.di verhindern und stattdessen unsere volle Kampfkraft bündeln. Unter dem Motto »Wir streiken zusammen!« wollen wir Zeichen setzen: Lasst uns gewerkschaftsübergreifend auf die Straße gehen! Lasst uns Banner malen, die die Tarifrunde politisieren! Lasst uns gemeinsam dagegen argumentieren, dass diese Tarifrunde ohne verbesserte Arbeitsbedingungen und geschlossene Lohnlücken abgeschlossen wird! Lasst uns für eine demokratische Streikführung eintreten, mit Streikversammlungen aller Beteiligten, Diskussionen und Beschlüssen über das weitere Vorgehen sowie bundesweiten Streikdelegiertenkonferenzen. Lasst uns gemeinsam streiken!

Antipasti

Verschluckt: fehlende Steuern und fallende Aktien bei Campari

Campari ist ins Visier von Italiens Finanzpolizei geraten: Der Konzern soll im großen Stil Steuern bei einer Fusion hinterzogen haben. Dafür beschlagnahmte Italiens Finanzpolizei nun Stammaktien des weltweit tätigen Spirituosenkonzerns im Wert von fast 1,3 Milliarden Euro.

Hintergrund sind Vorwürfe, dass bei der Fusion der früheren Campari-Mehrheitsaktionärin, der weitgehend im Familienbesitz der Garavoglias befindlichen Mailänder Holding Alicros, mit der Luxemburger Holding Lagfin keine sogenannte Wegzugsteuer entrichtet wurde. Sie fällt an, wenn ein Unternehmen seinen steuerlichen Sitz ins Ausland verlegt. Die Campari-Beteiligung und die Fusion hatten die Familie Garavoglia zu Milliardären gemacht. Die beschlagnahmten Aktien gehören Lagfin, die selbst nichts produziert und deren Hauptzweck darin besteht, rund 52 Prozent der Aktien des Mailänder Traditionskonzerns Campari zu halten. Salute!

Quellen: Wallstreet Online, Tagesschau

Raus aus der Arbeiterstadt

Das Unternehmen Pepperl + Fuchs plant, seine gesamte Produktion bis 2027 aus Mannheim ins Ausland zu verlagern. Betroffen wären rund 90 Prozent der knapp 1.200 Beschäftigten. Der Hersteller von Automatisierungs- und Prozesstechnik hat eine lange Tradition in der Arbeiterstadt.

Bisher gilt eine Beschäftigungssicherung für den Standort, die Ende 2026 ausläuft. Der Betriebsrat von Pepperl + Fuchs und die IG Metall haben angekündigt, mit der Geschäftsführung über ein tragfähiges Zukunftskonzept verhandeln zu wollen.

Quelle: Kommunalinfo Mannheim

EU-Millionen für kriminelle Agroindustrielle

Die europäische Landwirtschaft könnte ohne EU-Subventionen gar nicht existieren. Mehr als 50 Milliarden Euro sind es jährlich, das ist mehr als ein Viertel des gesamten EU-Haushalts. Ein internationales Journalistennetzwerk hat kürzlich aufgedeckt: Diese Subventionen gehen auch an Agrarbetriebe, bei denen bekannt ist, dass sie grundlegende Arbeitsrechte verletzen oder gar Menschen in sklavenähnlichen Zuständen beschäftigen.

Zwar knüpft die EU ihre Agrarsubventionen seit 2025 an die sogenannte »soziale Konditionalität«. Das heißt: Landwirte müssen sich an gesetzliche Mindeststandards wie den Mindestlohn und das Arbeitszeitgesetz halten, sonst werden ihnen die Subventionen gekürzt. In der Praxis bringt das aber wenig. Nicht einmal ein laufendes Strafverfahren oder gar eine Verurteilung wegen Arbeitsrechtsverletzungen haben in zahlreichen Fällen verhindert, dass Agrarunternehmer europäisches Steuergeld abgegriffen haben.

Aus mehreren EU-Staaten – darunter Deutschland, Italien, Frankreich und Spanien – wurden Fälle zusammengetragen, in denen Arbeitgeber angeklagt oder verurteilt wurden, weil sie Arbeitsmigrant:innen auf ihren Plantagen bis zu vierzehn Stunden am Tag sieben Tage in der Woche haben arbeiten lassen. Schlafen mussten sie in dreckigen, überfüllten Unterkünften, für die ihnen auch noch ein guter Teil vom Lohn abgezogen wurde. Ungeachtet dessen haben besagte Betriebe EU-Subventionen eingestrichen, oft mehrere hunderttausend Euro.

Derweil dürften die meisten Gesetzesverstöße in der Landwirtschaft nicht einmal bekannt werden. In Deutschland gibt es kaum Kontrollen, weil der Zoll und die Arbeitsschutzbehörden keine Zeit dafür haben und Beschäftigte so stark unter Druck gesetzt werden, dass sie selten ihre (ehemaligen) Arbeitgeber verklagen. *Quelle: taz*

Antipasti

Keine Zeit für Azubis in der Pflege

In der Pflege ist die Unzufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen besonders groß. Ver.di hat für seinen »Ausbildungsreport Pflegeberufe 2024« mehr als 2.200 Auszubildende und Studierende nach dem Pflegeberufegesetz befragt. Er zeichnet ein düsteres Bild. Zufrieden ist nur gut ein Drittel der Auszubildenden in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen – das sind nur halb so viele wie in anderen Berufen. Auch bei den Studierenden ist weniger als die Hälfte zufrieden mit ihren Studienbedingungen.

Zugleich macht der Report deutlich, dass eine gute Ausbildung von der betrieblichen Mitbestimmung abhängt. Einrichtungen, in denen es einen Betriebs- oder Personalrat bzw. eine Mitarbeitendenvertretung gibt, schneiden bei der Ausbildungsqualität vergleichsweise besser ab.

Außerdem kommt es auf eine gute Personalausstattung an, damit Auszubildende nicht dazu eingesetzt werden, Personallücken aufzufüllen. Und das Fachpersonal braucht genügend Zeit, um Auszubildende zu betreuen. Das ist derzeit nicht der Fall: Weniger als zehn Prozent der Auszubildenden und Studierenden gaben an, dass ihre Praxisanleiter:innen genug Zeit für sie haben.

Der Teufelskreis aus Personalmangel, Überlastung und dem Ausstieg vieler (angehender) Fachkräfte aus den Pflegeberufen trifft die Auszubildenden besonders hart.

Quelle: Ver.di Ausbildungsreport Pflegeberufe 2024

Offene Jugendkonferenz der IG BAU Hamburg

Im Oktober trafen sich vierzig junge Arbeiter:innen und Studierende bei der ersten Jugendkonferenz der IG BAU Hamburg. Formal handelte es sich um eine Bezirksjugendkonferenz – statt sie aber fernab der meisten Kolleg:innen in einem Gewerkschaftskeller mit einer Handvoll Aktiven abzuhalten, entschied sich die Junge BAU Hamburg, sie zu öffnen für noch nicht aktive Kolleg:innen und andere Gewerkschafter:innen.

Diskutiert wurden unter anderem die schwierige Lage junger Beschäftigter in den Branchen der IG BAU, die steigenden Preise, stagnierende Löhne und der Verlust sicher geglaubter Arbeitsplätze. Viele Bauunternehmer setzen auf schlecht bezahlte Subunternehmer, womit Löhne gedrückt und Arbeitsrechte unterlaufen werden. Die Junge IG BAU plant, ihre Arbeit an der Basis zu intensivieren – durch Einbindung der Kolleg:innen direkt am Arbeitsplatz und in der Berufsschule. *Quelle: IG BAU Hamburg*

Portugal: Streik für bessere Gesundheitsversorgung

Am 24. Oktober bestreikten 29 Gewerkschaften in Portugal gemeinsam den öffentlichen Dienst. Die Präsidentin des Nationalen Ärzteverbands Joana Bordalo e Sá gab an, dass sich rund 80 Prozent der Beschäftigten beteiligten. Krankenhäuser liefen auf Minimalversorgung, hunderte Schulen blieben geschlossen. Die Gewerkschaften fordern das Ende befristeter Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst und eine Lohnerhöhung von mindestens 15 Prozent sowie einen Sockelbetrag von 150 Euro, um die Inflation der letzten Jahre auszugleichen.

Zudem setzten die Streikenden ein Zeichen gegen die Sparpläne der Regierung. Während die Militärausgaben stark steigen, soll kaum in Gesundheit und Bildung investiert werden. Am bereits unterfinanzierten Gesundheitswesen soll weiter gespart werden, zum Beispiel durch die Zentralisierung von Notfalleinrichtungen. Schwangere müssten dann zum Teil mehr als 100 Kilometer für eine Entbindung zurücklegen.

Quelle: nd

Auch Lobbying kann wirken

Student:innen setzen 1.000 Euro Praktikumsvergütung in der Sozialen Arbeit durch – von Dinah Burgmann, Deniz Ciftci und Lier Rehfisch*

Der Sozialen Arbeit und angrenzenden Disziplinen wird ein allgemeiner Fachkräftemangel attestiert. Es braucht dringend mehr Menschen, die in diesem Feld arbeiten wollen – und können. Dafür braucht es in vielen Fällen einen Studienabschluss. Im Wintersemester 2024/25 waren laut Statistischem Bundesamt über 85.000 Studierende alleine in Studiengängen der Sozialen Arbeit eingeschrieben.

Unbezahlt in Vollzeit

Viele Studiengänge, die im Dunstkreis der Sozialen Arbeit angesiedelt sind, erfordern eine oder mehrere praktische Studienphasen. Üblicherweise muss ein sogenanntes Praxissemester durchgeführt werden. Das bedeutet, dass Studierende für ein halbes Jahr in die Berufspraxis gehen und ein Vollzeitpraktikum absolvieren.

Diese Praxisphasen finden in einem rechtlichen Rahmen statt, der von Ausschlüssen und Ausnahmen geprägt ist, was dazu führt, dass kein gesetzlicher Anspruch auf eine Vergütung existiert. Das Mindestlohngesetz definiert eine Ausnahme für studentische Pflichtpraktika[1]; das allgemeine Arbeitsrecht und das Berufsbildungsgesetz finden keine Anwendung auf Praktika, die als Bestandteil eines Studiums gelten; Tarifverträge für kommunale oder landeseigene Einrichtungen schließen studienintegrierte Pflichtpraktika aus.

Dementsprechend gibt es für studienintegrierte Pflichtpraktika in sozialen Studiengängen so gut wie kein Geld. In einer Befragung zweier nordrhein-westfälischer Landesministerien berichteten 59 Prozent der Studierenden, überhaupt keine Vergütung in ihrem Praxissemester erhalten zu haben. Und wenn man etwas verdient, dann liegt das durchschnittliche Entgelt einer nicht-repräsentativen Umfrage von ver.di zufolge bei rund 375 Euro. Die Stadt Köln zahlt beispielsweise 319 Euro pro Monat an ihre Praktikant:innen. Dabei ist wichtig zu erwähnen: Die Praxisphasen werden durch Begleitseminare an der Hochschule ergänzt. Man arbeitet also in Vollzeit. Wer soll da noch einer weiteren Arbeit nachgehen, um den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen? Unter diesen Bedingungen kommen die meisten Studierenden kaum über die Runden.

Deswegen gründete sich im Juli 2024 die Studierendeninitiative »TV Prakt« Köln. In ihr vereinten sich Studierende der Kölner Hochschulen TH Köln, Universität zu Köln und der Katholischen Hochschule Köln. Das gemeinsame Ziel: eine angemessene Vergütung für die verpflichtenden Praxisphasen erkämpfen. Wir drei sind Teil von TV Prakt Köln und möchten unseren Arbeitskampf anhand eines Beispiels darstellen.

Im Landschaftsverband Rheinland (LVR) wurde beschlossen, dass alle Absolvent:innen eines studienintegrierten Praktikums beim LVR beginnend ab dem 6. Oktober 2025 eine monatliche Aufwandsentschädigung von 1.000 Euro erhalten. Bisher zahlte der LVR seinen Praktikant:innen höchstens 300 Euro, manchmal gar nichts. Die neue Aufwandsentschädigung entspricht dem von Studierenden geforderten Betrag, der aus einer von uns durchgeführten Umfrage hervorgegangen ist. Im Kampf für angemessene Praktikumsvergütungen stellt der Erfolg beim LVR einen wichtigen Meilenstein dar. Denn durch seine Größe hat der Verband eine enorme Tragweite.

Der LVR ist ein Zusammenschluss verschiedener kommunaler Akteure in Nordrhein-Westfalen. Er übernimmt Aufgaben, die über die Grenzen einzelner Städte oder Kreise im Rheinland hinausgehen, etwa in der Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Kulturpflege sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Der Verband beschäftigt rund 22.000 Mitarbeiter:innen und ist für rund 9,8 Millionen Menschen im Rheinland zuständig. Gesteuert wird der LVR von der rheinländischen Kommunalpolitik. Sein oberstes politisches Gremium, die Landschaftsversammlung, spiegelt die Ergebnisse der Kommunalwahlen wider. Als kommunaler Arbeitgeber ist der LVR an die Praktikumsrichtlinie der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gebunden.

Die Mühlen der Kommunalpolitik

Unser erster Kontakt zum LVR ergab sich im Oktober 2024 aus einem Gespräch mit einem Ratsmitglied der Stadt Köln, das uns an den Geschäftsführer der grünen Fraktion im LVR weiterleitete. Unser Plan war, eine faire Vergütung in der Kommunalverwaltung und kommunalen Eigenbetrieben sowie eine Refinanzierung der freien Träger zu fordern. Damit trafen wir bei den Grünen im LVR auf offene Ohren. Nur die Refinanzierung der freien Träger sahen einige Politiker:innen kritisch, vermutlich wegen der Mehrkosten, vielleicht auch, weil der LVR nicht direkt davon profitiert.

Es folgten weitere Gespräche mit den regierenden Fraktionen der CDU und SPD. Schnell wurde klar, dass unsere Forderung nach einer Praktikumsvergütung nicht mehr in den aktuellen Haushalt aufgenommen werden würde. Die Regierung stimmte jedoch zu, die Finanzierung im kommenden Frühjahr prüfen zu lassen. Praktischerweise hatten wir gleich einen vorformulierten Prüfauftrag dabei, den die Regierung nutzte. Nicht mit aufgenommen wurde leider die Forderung, die Praktikumsvergütung bei freien Trägern zu refinanzieren.

Im April 2025 wurde die Prüfung in Auftrag gegeben und zwei Monate später von der Verwaltung beantwortet. Die Zeit dazwischen nutzten wir, um Kontakt mit weiteren Oppositionsfraktionen aufzunehmen. Als das Ergebnis des Prüfauftrags im Personalausschuss des LVR bekanntgegeben wurde, unterstützten die Fraktionen der Linken und der Grünen unsere Forderung. Die Linksfraktion übte zusätzlich Druck auf die Regierung aus, die geforderte Vergütung zeitnah umzusetzen.

Schließlich beschloss die Regierung, einen entsprechenden Antrag noch im selben Jahr in den Ausschuss einzubringen. Als er dann am 6. Oktober 2025 im Ausschuss behandelt wurde, wurde er von CDU, SPD, Grünen, Linken und der FDP gemeinsam eingebracht und einstimmig beschlossen.

Wie es weitergeht

Der Weg zur Entscheidung im LVR war keineswegs mühelos. Rückschläge und Sackgassen gab es einige. Sie zeigten uns, dass politisches Engagement erst dann Wirkung zeigt, wenn man hartnäckig bleibt. Es braucht Durchhaltevermögen. Wir mussten immer wieder das Gespräch suchen, nachfragen, die Dringlichkeit unserer Forderungen betonen – so dass klar wurde, dass wir uns nicht abwimmeln lassen.

Unseren Erfolg wollen wir nutzen, um auch über den LVR hinaus bessere Praxisvergütungen zu erkämpfen. In Zusammenarbeit mit der Linksfraktion im LVR entstand die Idee, einen Musterantrag für Kommunen zu erstellen. Damit ließe sich das Thema in weiteren Stadträten auf die Tagesordnung setzen. Wir planen unter anderem, nach der Konstituierung des neuen Kölner Stadtrats dort die gleiche Vergütungshöhe wie im LVR durchzusetzen.

Gleichzeitig ist klar, dass der überwiegende Teil der Studierenden in der Sozialen Arbeit und angrenzenden Fächern nicht bei öffentlichen Trägern arbeitet, sondern bei freien Trägern, die öffentlich refinanziert werden. Wir gehen davon aus, dass der LVR-Beschluss auch hier einen relevanten Einfluss haben wird. Zum einen sind die freien Träger finanziell deutlich unattraktiver geworden, vielleicht fühlen sich deshalb gar manche genötigt, bei der Praktikumsvergütung nachzuziehen. Zum anderen können freie Träger nun leichter eine auskömmliche Refinanzierung von Pflichtpraktika fordern, wenn Kostenträger wie der LVR mit vergleichsweise hohen Vergütungen werben.

Es gibt also noch viel zu tun. Überall ließe sich die Vergütung von studienintegrierten Vollzeitpraktika angehen. Der Erfolg bei der LVR hat gezeigt, dass man mit Gesprächen und viel Durchhaltevermögen in der Kommunalpolitik erfolgreich sein kann.

** Dinah Burgmann und Deniz Ciftci studieren Heilpädagogik an der Universität zu Köln, Lier Rehfisch studiert Soziale Arbeit an der Technischen Hochschule Köln. Alle drei sind Mitglied bei ver.di.*

Anmerkung:
1 Paragraph 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG.

Wer schoss das Eigentor?

Tomas Nieber* antwortet auf Andreas Bachmanns Kritik der Mitgliedervorteile in Tarifverträgen

In unserer letzten Ausgabe kritisierte Andreas Bachmann unter dem Titel »Eigentor absehbar« (S. 18), dass Mitgliedervorteile in Flächentarifverträge Einzug halten und immer häufiger als Mittel diskutiert werden, um neue Mitglieder zu gewinnen. Damit würde der gesellschaftliche Gestaltungsanspruch von Gewerkschaften unterminiert. Tomas Nieber widerspricht: Mitgliedervorteile sind ein praktikables Mittel, um Durchsetzungsfähigkeit zu stärken, meint er.

Schöner wär's ohne Mitgliedervorteile. Das Kollektivbewusstsein der Beschäftigten und die Praxis der Gewerkschaften würden sich kongruent ergänzen und, schwupps, wären in allen Branchen für alle Beschäftigten gute Löhne und Arbeitsbedingungen vorhanden.

Die Realität sieht anders aus. Das weiß auch Andreas Bachmann. Er fragt, ob von den Gewerkschaften erkämpfte materielle Vorteile, die ausschließlich Mitgliedern vorbehalten bleiben, helfen können, für mehr Beschäftigte bessere Tarifverträge zu erreichen. Er stützt sich in seiner Argumentation maßgeblich auf eine Studie von Reinhard Bahnmüller zu Mitgliedervorteilen in Tarifverträgen.

Sind Bachmanns Schlussfolgerungen zutreffend und seine Argumentation stichhaltig? Er beobachtet »Affekte«, also Aufruhr, Emotionen und Erregung bei Gewerkschaftsmitgliedern und Funktionär:innen, wenn es um die vermeintlichen »Trittbrettfahrer« geht, die von Tarifverträgen profitieren, ohne selbst Gewerkschaftsmitglied zu sein. Nun sind Aufruhr, Emotionen und Erregung aber nicht per se negativ, sie können viele positive Auswirkungen haben. Erlebte und damit emotional empfundene Ungerechtigkeiten sind oft Voraussetzung für politische und gewerkschaftliche Aktivitäten.

Des Weiteren konstatiert Bachmann bei gewerkschaftlich organisierten Mitgliedern ein »ökonomisch ausgeprägtes Gerechtigkeitsempfinden«. Wenn er dieses noch als »Standardrepertoire gewerkschaftlicher Rhetorik« bezeichnet, klingt das herablassend und ist zu kurz gedacht. Es wirkt, als wolle er Gewerkschaftsmitglieder diskreditieren, die nach Gerechtigkeit streben, aber auch den Begriff der Gerechtigkeit selbst. Ökonomische Gerechtigkeit befasst sich mit der Verteilung von Wohlstand, sie bewertet die Fairness wirtschaftlicher Strukturen und Prozesse. Was ist daran falsch?

Tarifliche Regelungen im Arbeitsvertrag

Bachmann präferiert statt materieller Mitgliedervorteile die Bezugnahme auf Tarifverträge in individuellen Arbeitsverträgen. Das ist sicherlich ein probates Mittel, um mehr Lohnabhängige in tarifierte Beschäftigungsverhältnisse zu bekommen. Aus meiner gewerkschaftlichen Erfahrung ist dadurch aber nicht zwingend gewährleistet, dass alle Beschäftigten in den Genuss sämtlicher tariflicher Regelungen kommen. So etwa, wenn in einem Arbeitsvertrag lediglich eine statische Bezugnahme erfolgt. Der Arbeitgeber ist dann nicht verpflichtet, künftige tarifliche Verbesserungen zu gewähren.

Es wäre aufschlussreich gewesen, wenn Bachmann Zahlen genannt hätte, in wievielen Arbeitsverträgen überhaupt statische oder dynamische Bezugnahmen auf einen Tarifvertrag verankert sind. Seine Argumentation ist hier auch widersprüchlich. Er bezeichnet die Bezugnahme selbst als Vehikel der Arbeitgeber, damit keine Mitgliederwerbung in den Betrieben gemacht wird. Im Umkehrschluss sind dann Tarifverträge mit Mitgliedervorteilen auch Mitgliederwerbung in den Betrieben. Das gibt Bachmann implizit zu, wenn er feststellt, dass sich die Arbeitgeberverbände bislang »streng und fast ausnahmslos« gegen Mitgliedervorteile in Tarifverträgen aussprechen.

Und wenn Bachmann die im Leiharbeitstarifvertrag der DGB-Tarifgemeinschaft vereinbarten Mitgliedervorteile kritisiert, kann man sich nicht des Eindrucks erwehren, es ginge ihm eher um eine allgemeine Kritik dieses Tarifvertrags. Warum Mitgliedervorteile hier besonders nachteilig sein sollen, bleibt unklar.

Führen materielle Mitgliedervorteile in Tarifverträgen zu einer nachhaltigen Verbesserung bei den Mitgliederzahlen? Bachmann verneint diese Frage mit einer (zu) einfachen Rechnung. In den Branchen von ver.di, der IG BCE und in der Leiharbeit hätten rund 600.000 Beschäftigte einen Anspruch auf materielle Mitgliedervorteile. Folglich sollten sich unter ihnen positive Beitrittseffekte zeigen, die er nicht sieht. Er vernachlässigt dabei aber die vielfältigen Faktoren, die die Mitgliederentwicklung beeinflussen. Erst wenn diese Effekte herausgefiltert werden, kann eine haltbare Aussage darüber getroffen werden, ob Mitgliedervorteile nachhaltige Beitrittseffekte haben. Dazu zählen die allgemeine Beschäftigungsentwicklung in den jeweiligen Branchen, die Altersstruktur der Mitglieder, der Erfolg oder Misserfolg von Arbeitskämpfen sowie die öffentliche Wahrnehmung von Gewerkschaften.

Die Tücken der Demoskopie

Gegen Mitgliedervorteile führt Bachmann zudem eine Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ins Feld. Demnach sind 57 Prozent aller Beschäftigten der Ansicht, dass sich bessere Arbeitsbedingungen nur im Kollektiv durchsetzen lassen. Schön – aber 43 Prozent haben sich anders geäußert. Sollen die Gewerkschaften diese 43 Prozent ignorieren? Darüber hinaus sind die 57 Prozent der Beschäftigten mit einem vermeintlich »kollektiven Bewusstsein« noch lange nicht alle Gewerkschaftsmitglieder.

Meiner Ansicht nach ist es für Gewerkschaften ratsam, materielle Mitgliedervorteile als ergänzendes Instrument weiterzuentwickeln. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Beschäftigte, die aufgrund dieser Vorteile in die Gewerkschaft eintreten, im Laufe der Zeit ein »kollektives Bewusstsein« entwickeln. Das neue Mitglied tritt ja in (nichtmaterielle) Austauschbeziehungen mit anderen Mitgliedern und der Gewerkschaft ein.

In der Regel dürften sowohl ideelle als auch materielle Gründe für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ausschlaggebend sein. Rund 40 Jahre lang war ich ehren- und hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionär und kann aus eigener Erfahrung berichten, dass ich wegen eines indirekten Mitgliederbonus in die Gewerkschaft eingetreten bin. Ich erhielt die zur Ausbildung erforderliche Werkzeugkiste erst nach Unterzeichnung des Eintrittsformulars.

So wünschenswert es wäre, wenn sich die Durchsetzungskraft von Gewerkschaften allein auf kollektives (Klassen-)Bewusstsein und darauf aufbauendes kollektives Handeln stützen könnte, so selten war dies in der Vergangenheit der Fall – und vermutlich wird es noch seltener werden. Denn der Kapitalismus schreitet fort. Individualisierungsprozesse, der Abbau und die Kommerzialisierung sozialer Strukturen und Netzwerke, nicht zuletzt die zunehmende Polarisierung der Gesellschaft werden die intrinsische Motivation, einer Gewerkschaft beizutreten, sicher nicht erhöhen.

Es wäre schön, wenn ich irren würde. Aktuell sehe ich die Werbung von Mitgliedern über materielle Mitgliedervorteile aber als probates Mittel an, die Gewerkschaften zu stärken.

** Tomas Nieber ist im (Un-)Ruhestand und war ehemals Gewerkschaftssekretär der IG BCE. Er lebt in der Peripherie Hamburgs.*

Zulage für einige statt Zulage für alle

Ulrich Maaz* über das Verhandlungsergebnis zu tariflichen Zulagen im öffentlichen Dienst Hamburgs

Nach fünf Verhandlungsrunden haben die Freie und Hansestadt Hamburg und die Gewerkschaften, die den öffentlichen Dienst organisiseren, Ende Oktober ein Ergebnis zu tariflichen Zulagen im öffentlichen Dienst der Stadt erzielt. Danach sollen Beschäftigte in »bürgernahen Bereichen« ab Februar 2026 eine monatliche Zulage von 100 Euro, Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst sowie im Polizeidienst 50 bzw. 30 Euro erhalten. Im Mai 2027 sollen die Zulagen erhöht werden. Außerdem ist vorgesehen, dass allen Beschäftigten ein Zuschuss zum »Deutschlandticket« in Höhe von 25 Prozent gezahlt wird. Das entspricht derzeit 15,75 Euro. Ver.di hatte deutlich mehr gefordert: 300 Euro (für Nachwuchskräfte 150 Euro) »Hamburg-Zulage« sollten es sein, um die hohen Lebenshaltungskosten, allen voran die immer weiter steigenden Mieten, auszugleichen.

Im Verhandlungsergebnis ist festgehalten worden, welche Beschäftigten zu den »bürgernahen« Bereichen gehören und Anspruch auf die höhere Zulage haben. Etwa ein Viertel der Tarifbeschäftigten, also rund 10.000 Kolleg:innen, werden demnach insgesamt Anspruch auf die verschiedenen Zulagen haben. Für Beamt:innen ist eine vergleichbare Regelung vorgesehen.

Bis Ende November wird unter den ver.di-Mitgliedern diskutiert, ob dieses Ergebnis angenommen werden soll. Das Verhandlungsergebnis wird in der Tarifkommission kritisch gesehen. Sowohl die Differenzierung zwischen »bürgernah« und »nicht bürgernah« als auch die unterschiedliche Höhe der Zulagen werden als Spaltung der Beschäftigten aufgefasst – zumal es keine nachvollziehbaren Gründe gibt für die Unterschiede, die gemacht werden. Da hilft es wenig, dass die Einrichtung einer »Evaluierungsgruppe« vereinbart wurde, die klären soll, ob weitere Beschäftigte Anspruch auf die Zulage für »bürgernahe« Dienste haben. Auch die verhandelte Höhe der Zulagen kann nicht zufriedenstellen, denn die Einkommen im öffentlichen Dienst Hamburgs liegen überwiegend unter denen der anderen Beschäftigten in der Stadt. Nicht zuletzt deshalb sind zurzeit 5.000 städtische Stellen nicht besetzt.

Die Gewerkschaften befinden sich allerdings in einer Zwickmühle: Wegen der bestehenden Friedenspflicht kann gegenwärtig kein besseres Ergebnis erstreikt werden. Im aktuell gültigen Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder war nämlich folgende »Gesprächszusage« vereinbart worden: »In der Freien Hansestadt Bremen und der Freien und Hansestadt Hamburg können ab dem 1. Juli 2025 jeweils Gespräche zwischen den Gewerkschaften auf Landesebene und den zuständigen Behörden über landesbezirkliche Regelungen über eine Zulage für Beschäftigte, die insbesondere bürgernahe Dienste wahrnehmen, aufgenommen werden.«

Druck aufzubauen, dürfte also schwierig werden. Dennoch wollen viele Kolleg:innen an dem Ziel festhalten, eine Hamburg-Zulage für alle Landesbeschäftigten durchzusetzen. Das Verhandlungsergebnis, das Zulagen nur für einige statt für alle enthält, ist ein erster Schritt in diese Richtung. Ole Borgard, der stellvertretende Landesbezirksleiter von ver.di Hamburg, kommentierte das Ergebnis mit den Worten, er verstehe »diesen Tarifvertrag nur als Einstieg und nicht als Endpunkt um die Auseinandersetzung für den dringend notwendigen Ausgleich der hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg.«

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

Fahren wir nochmal zusammen?

»Klima und Klasse«* im Gespräch über Arbeiter:innen- und Klimabewegung

express: *Ihr habt einen spannenden und wichtigen Aufschlag gemacht, um die Arbeit der Kampagne #wirfahrenzusammen zu verstetigen.*[1] *Mir geht es im Folgenden vor allem um Eure Ideen zur politischen Bildung. Im entsprechenden Unterkapitel Eures Textes schreibt ihr, dass der Kern der Aktiven »vor allem qualitativ politisch gestärkt werden« müsse. Meint Ihr mit den »Aktiven« sowohl die Arbeiter:innen als auch die Klimaaktivist:innen?*

Klima und Klasse: Wir meinen damit alle, die in der Kampagne selbst aktiv waren – also sowohl Klimaaktive als auch Arbeiter:innen. Die bisherige Trennung dieser Gruppen wollen wir mit einer klassenpolitischen Perspektive gezielt überwinden.

Einerseits sind Klimaaktivist:innen mehrheitlich lohnabhängig, denn Arbeiter:in zu sein hat nichts mit Milieu oder Bildungsgrad zu tun, sondern mit der Stellung im Wirtschaftsprozess. Andererseits ist es falsch, anzunehmen, dass Arbeiter:innen kein Interesse an ökologischen Themen hätten. Ein Busfahrer bezeichnete sich einmal im Gespräch mit uns als »Klimaarbeiter«. Das hat uns beeindruckt, und genau solche Perspektiven wollen wir stärken.

Auch wenn uns im Austausch mit Beschäftigten einiges an Skepsis gegenüber der Klimabewegung begegnet ist, wurde die Klimakrise kaum geleugnet. Sie wird lediglich von den Anstrengungen und Sorgen des Alltags verdrängt.

Ziel unserer politischen Arbeit ist es, den Kampf gegen die Klimakatastrophe und den Kampf für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbinden. Wir wollen, dass sich Arbeiter:innen selbstverständlich als Klimaaktive begreifen, und dass Klimaaktive nicht einfach nur solidarisch mit Klassenanliegen sind, sondern ihre eigenen Klasseninteressen entdecken. Beide sind durch den Zusammenhang zwischen der Ausbeutung der Arbeit und der Zerstörung der Natur im Kapitalismus verbunden. So wie Unternehmen in ihrem Profitstreben Arbeiter:innen ausbeuten, auslaugen und ihre Gesundheit schädigen, wird die Natur instrumentell behandelt und geschädigt.

Aktuell nehmen wir eine tiefe Spaltung zwischen Arbeiter:innen und der Klimabewegung wahr, was der Politik ermöglicht, sie gegeneinander auszuspielen und eine größere Durchschlagskraft für ökologische und soziale Anliegen verhindert.

express: *Und was bedeutet für Euch eine »qualitative politische Stärkung« der Aktiven?*

KuK: Die Kampagne #wirfahrenzusammen (WFZ) fand im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung statt, in der wir ökosozialistisches Potenzial gesehen haben. Warum Kämpfe um bessere Arbeitsbedingungen im Nahverkehr für die Klimabewegung relevant sind und warum es sich für Beschäftigte lohnt, dabei neue Allianzen einzugehen, erschloss sich allen Beteiligten schnell. Darüber hinaus war unklar, wie Ökosozialist:innen konkret vorgehen können, wie auf Hindernisse und Rückschläge reagiert werden sollte und wie die ökologischen Aspekte der Kampagne in konkrete Praxis überführt werden können.

Um in betrieblichen und erst recht in gesellschaftspolitischen Fragen erfolgreich zu sein, bedarf es Wissen über die gesellschaftliche Struktur solcher Konflikte. So kann gezielt und flexibel politisch agiert werden. Ein erster Schritt zur qualitativen politischen Stärkung besteht darin, gemeinsam zu reflektieren: Waren die Tarifrunde und die Kampagne erfolgreich? Was wurde erreicht, was nicht, und warum nicht? Wie lässt sich die Strategie verbessern?

Die WFZ-Kampagne hatte nicht nur tarifpolitische Ziele: Die Forderungen nach einer Finanzierungsoffensive für den Nahverkehr und einer sozial-ökologischen Mobilitätswende waren gesellschaftspolitisch. Sie wurden jedoch größtenteils nicht erfüllt. Eine Aufarbeitung der Gründe hierfür, um Strategien entsprechend anzupassen, ist ein zentraler Bestandteil dessen, was wir mit qualitativer politischer Stärkung meinen.

Die Notwendigkeit dieser Stärkung verweist auf eine klassische Herausforderung der Arbeiter:innenbewegung: die Entwicklung eines Klassenbewusstseins, das über unmittelbar betriebliche Interessen hinausgeht und die oft passiv begleiteten Routinen regelmäßiger Tarifrunden überwindet. Dreh- und Angelpunkt für die Entwicklung von Klassenbewusstsein sind konkrete Erfahrungen im politischen und betrieblichen Kampf. Die besten Argumente verpuffen im Diskursraum, wenn sie nicht an konkrete Erfahrungen anknüpfen und in der Welt der Aktivist:innen und Arbeiter:innen subjektiv Sinn entfalten können.

Sollen politische und betriebliche Kämpfe erfolgreich sein, müssen ihre Kampfformen stetig weiterentwickelt werden. Warum sind die Arbeitsbedingungen so, wie sie sind? Worin liegen Interessengegensätze zu den Chefs? Wo lassen sich Spielräume und Machtressourcen identifizieren? Warum wird ein ausfinanziertes, sozial gerechtes und ökologisches Mobilitätssystem politisch nicht priorisiert? Um in den Wirren der Klassenauseinandersetzungen den Kompass nicht zu verlieren, braucht es ein tieferes Verständnis des Kapitalismus und seiner Widersprüche.

Gerade aufgrund der unterschiedlichen Realitäten – wir als eher akademische politische Gruppe auf der einen und Betriebs- sowie Gewerkschaftsaktive auf der anderen Seite – können beide voneinander lernen. Die Schwerpunkte der einen sind oft die Blindstellen der anderen. Eine gemeinsame Praxis, die Alltagsrealitäten und Milieus verbindet, stärkt beide Seiten.

In der Praxis waren wir leider oft so stark in die Logik der Tarifauseinandersetzung eingebunden, dass wir bei vielen konkreten Momenten, in denen politische Themen jenseits der Tarifkonflikte aufkamen – etwa Diskussionen über Migration, die Energiewende oder vermeintliche »Sozialschmarotzer« – kaum weiter ansetzen konnten. Die Gleichzeitigkeit von Arbeitskampf, Beziehungsarbeit und gesellschaftlichen Diskussionen brachte uns oft ins Jonglieren. Künftig wollen wir Wege finden, politische Diskussionen während der Arbeitskämpfe gezielt aufzugreifen und auf einen klassenpolitischen Nenner zu bringen.

Ein Beispiel: Der Kampf gegen Rassismus darf sich nicht beschränken auf antirassistische Argumente im öffentlichen Diskurs, sondern muss im Kontext konkreter betrieblicher Realitäten stattfinden. Rassismus ist Gift für jede betriebliche Solidarität. Gespräche über Rassismus und Antirassismus auf Augenhöhe – basierend auf einem gemeinsamen Kampf und Solidarität am Streikposten – können in den Köpfen der Kolleg:innen und Aktivist:innen mehr bewirken als jeder Faktencheck. Dabei geht es keinesfalls um eine

Trennung in »hier die antirassistischen Aktivist:innen, dort die rassistischen Beschäftigten«. Viele Beschäftigte führen diese Debatten selbst im Betrieb – sie gilt es zu unterstützen und gemeinsam argumentative Stärke zu entwickeln.

express: *Ihr sprecht von einer »behutsamen Politisierungsarbeit«. Das wirft meines Erachtens einige Fragen auf. Erstens: Wie geht Behutsamkeit? Zweitens: Wer politisiert wen? Gibt es »Sender« und »Empfänger« oder »Lehrende« und »Lernende«? Ihr selbst formuliert Eure Bildungsidee wie folgt: »Hier müsste eine gemeinsame politische Diskussion und Bildungsarbeit über die Zusammenhänge von Kapitalismus, Wachstum, Beschäftigung und Umweltkatastrophe ansetzen – Themen, die es sonst kaum aus aktivistischen und akademischen Zirkeln herausschaffen.« Da möchte ich nachhaken, denn das klingt erst mal so, als wenn die Aktivist:innen und Akademiker:innen diese Themen an die Arbeiter:innen herantragen sollen. Wie stellt Ihr Euch diese Bildungsarbeit ganz konkret vor?*

KuK: Mit Behutsamkeit meinen wir vor allem, dass es falsch wäre, bei Arbeiter:innen in Verkehrsbetrieben oder der Industrie plötzlich mit Forderungen aufzutauchen und zu sagen: »Hallo, wir wollen eine radikale Klimapolitik und erklären Euch jetzt die Welt.« Natürlich haben wir eine politische Perspektive und werben selbstbewusst dafür, dass sich möglichst viele dieser anschließen. Wir wollen diese jedoch im Austausch und durch gemeinsame Praxis vertreten – auf Augenhöhe und nicht mit der Brechstange.

Die Klimabewegung wird von vielen als moralistisch und belehrend wahrgenommen, als eine Bewegung, die wenig Verständnis für Arbeits- und Lebensrealitäten außerhalb der eigenen Blase hat. Oft fehlt das Gespür dafür, in welchen Zwängen und Widersprüchen sich viele Menschen wiederfinden. Die eigene politische Perspektive wird dann oft absolut gesetzt, und wer nicht mitzieht, gilt schnell als ignorant oder chauvinistisch. Wenn die Bewegung sagt: »There are no jobs on a dead planet«, ist das abstrakt richtig, aber völlig unzureichend, um Arbeiter:innen in umweltschädlichen Branchen für eine radikale ökologische Perspektive zu gewinnen.

Das führt zum zweiten Punkt: Der Lern- und Austauschprozess muss in beide Richtungen verlaufen. Das betrifft eine gemeinsame Politisierung über Debatten und Aktionen. Solidarität, starke Allianzen und ein Klassenbewusstsein entstehen durch die Bereitschaft, Differenzen zu akzeptieren, andere Lebensrealitäten empathisch einzubeziehen und auf Gemeinsamkeiten zu fokussieren. Natürlich wollen wir Bildungsangebote an die Beschäftigten herantragen. Insbesondere bei größeren Fragen – etwa den Zusammenhängen von Kapitalismus und Umweltkrise oder einer ökosozialistischen Alternative – haben wir uns, nicht zuletzt durch Bildungsprivilegien, ein Wissen erarbeitet, das wir teilen und gemeinsam diskutieren möchten.

Viele Menschen diskutieren ohnehin täglich über Politik. Unsere Aufgabe ist es, bestehende Debatten aufzugreifen, von fremden Perspektiven zu lernen und diese in den Dialog mit unserem Wissen, unseren Erfahrungen und politischen Orientierungen zu bringen. Auf Basis einer gemeinsamen Praxis kann dann analysiert werden, welche Themen den Menschen aktuell unter den Nägeln brennen und wie sie mit einer marxistischen und ökosozialistischen Analyse verknüpft werden können.

Die Rolle marxistischer politischer Bildung sehen wir darin, strukturelle Fragen großpolitischer Themen mit den ebenso strukturellen und politischen Fragen der Betriebs- und Arbeitswelt zu verbinden und so den Zusammenhang von vermeintlichen Einzelschicksalen und Sachzwängen offenzulegen.

Wir haben viel aus der Zusammenarbeit mit Beschäftigten gelernt. Die meisten von uns hatten zuvor keinen Einblick in betriebliche Realitäten, Gewerkschaften oder Arbeitskämpfe. Zum Beispiel haben wir viel über die technologischen Herausforderungen von Elektrobussen erfahren und konnten so fundierter mit den Beschäftigten über die Antriebswende im ÖPNV diskutieren – eine Debatte, die wir ohne diesen Austausch wohl nie geführt hätten.

Dieses gegenseitige Lernen betrifft nicht nur Inhalte, sondern auch Formen der Zusammenarbeit. In akademischen oder aktivistischen Kreisen sind große, zähe Diskussionen üblich – das kann abschreckend wirken. Die Praxis zeigt, dass die Arbeit in kleinen Gruppen und zu konkreten Anlässen oft besser geeignet ist, um gemeinsam produktiv zu werden. Dabei scheint die Mischung aus gezieltem Herantragen von Themen und dem Aufgreifen bestehender Debatten sowie die Weiterentwicklung von Bildungsformaten mit Beschäftigten erfolgsversprechend zu sein.

Eine ökosozialistische Perspektive möchte also die vorherrschende liberale Herangehensweise der Klimabewegung überwinden, die oft Appelle auf Basis akademischer Wissensstände an die Regierenden richtet – nach dem Motto: »Listen to the science«. Stattdessen geht es darum, eine ökosozialistische Klassenpolitik zu entwickeln, die Arbeit und die Menschen in ihrer sozialen Rolle als Arbeiter:innen und mit

ihren konkreten betrieblichen Realitäten ins Zentrum einer Transformationsstrategie rückt.

express: *Ihr nennt ganz konkrete Bildungsangebote: Filmabende und Bildungsworkshops für Betriebsräte. Könnt Ihr Beispiele nennen? Und vielleicht mal schildern, wie so ein Workshop für Betriebsräte abläuft?*

KuK: Gute Erfahrungen haben wir mit offenen Kennenlerntreffen in Form von Film- und Diskussionsabenden gemacht. Dabei haben wir zunächst unseren politischen Ansatz knapp vorgestellt und versucht, die abstrakte Idee von ökologischem Klassenkampf durch Filme greifbarer zu machen. Im Anschluss an die Filmvorführung haben wir in Kleingruppen und in großer Runde diskutiert. Es war eine bereichernde Erfahrung zu sehen, wie Menschen begannen, sich eine klassenbasierte ökologische Praxis vorzustellen und Lust darauf bekamen, diesen Ansatz weiterzudenken oder selbst zu verfolgen.

Die Filme, die wir zeigten, waren in der Regel kurze Dokumentationen, die vergangene und aktuelle ökologische Klassenkämpfe aus der Perspektive der Beteiligten beleuchten. Beispielsweise zeigten wir eine Doku über die »Green Bans« der 1970er Jahre in Australien, bei denen Bauarbeiter:innen politische Streiks für Umweltschutzanliegen organisierten, sowie einen Film über die Konversionsbewegung beim Rüstungskonzern Lucas Aerospace in den 1980er Jahren. Auch aktuellere Fälle wie den Kampf beim Autozulieferer GKN in Florenz für einen ökologischen Umbau der Produktion haben wir thematisiert. Das Erzählen solcher Geschichten ist essenziell. Sie machen Mut, zeigen scheinbar Unmögliches als realisierbar und eröffnen eine politische Diskussion über eine radikale, von Arbeiter:innen selbst getragene Umweltpolitik.

Entscheidend ist auch die »Einladungspolitik«. Wer wird überhaupt eingeladen? Wo wird Werbung gemacht? Wo findet die Veranstaltung statt, an der Uni oder in einem Sozialzentrum in einem Arbeiter:innenviertel? Wer spricht und wie wird gesprochen? Wir versuchen, eine Atmosphäre zu schaffen, die nicht von vornherein nur aktivistisch-studentische Kreise anspricht. So hat es uns besonders gefreut, dass auch mal eine Gruppe junger Busfahrer:innen, die wir aus der gemeinsamen Arbeit bei WFZ kannten, mit dabei war.

Neben Filmabenden haben wir auch Workshops organisiert. Diese haben wir beispielsweise im Rahmen von kritischen Einführungstagen an der Uni gemeinsam mit ÖPNV-Beschäftigten durchgeführt. Auf Einladung von ver.di konnten wir auch Workshops bei der Thüringer ÖPNV-Betriebsrätekonferenz anbieten.[2] Dort waren wir Teil einer allgemeinen Diskussionsrunde zur Verbindung von Arbeits- und Klimakämpfen. Dabei mussten wir uns leider zuerst von Assoziationen mit den »Klimaklebern« distanzieren. Die Annäherung gelang uns mit einer spielerischen »13 Fragen«-Runde, in Anlehnung an das gleichnamige ZDF-Format. Das Format zeigte, dass wir in vielen Punkten einer Meinung sind. Das hat das gegenseitige Verständnis gefördert. In einem anschließenden Workshop ging es um die Frage, warum unser autozentriertes Mobilitätssystem ökologisch so katastrophal ist, weshalb der öffentliche Verkehr derzeit kaum eine attraktive Alternative darstellt, warum die Arbeitsbedingungen oftmals schlecht sind und wie dies mit dem kapitalistischen Profitzwang zusammenhängt.

Auch intern versuchen wir, Bildungs- und Erfahrungshierarchien abzubauen. In Workshops zu Umweltkrise, Kapitalismus oder dem gewerkschaftlichen Organizing verbinden wir Theorie mit Argumentationstrainings und üben, wissenschaftliche und politische Argumente verständlich zu formulieren und empathisch mit Vorurteilen und Ablehnung umzugehen.

express: *Wie lassen sich Arbeiter:innen erreichen, die keine Betriebsräte sind?*

KuK: In der WFZ-Arbeit waren die Betriebsräte und Gewerkschaftssekretär:innen hilfreich, um überhaupt einen Eindruck von der Funktionsweise der Nahverkehrsbetriebe, den Tarifrunden und den Arbeitsbedingungen zu bekommen. Darüber hinaus haben wir die Busfahrer:innen direkt an Pausenknotenpunkten und Haltestellen angesprochen. Gleichzeitig ging es um ganz banale Sachen wie Sichtbarkeit, etwa vorne in den Bus einzusteigen, um zu grüßen, oder zu winken, wenn bekannte Kolleg:innen an einem auf der Straße vorbeifahren – so bleibt man in Kontakt.

Ansonsten erreichen wir Arbeiter:innen vor allem über andere Arbeiter:innen. Die Beschäftigten, zu denen wir eine gute Beziehung aufbauen konnten, können im Arbeitsalltag ihre Kolleg:innen viel besser für Veranstaltungen begeistern, als wir es mit ein paar Ansprache-aktionen schaffen. Gleichzeitig pflegen sie auch Kontakte über den Betrieb hinaus und kennen mitunter gewerkschaftlich aktive Beschäftigte aus anderen Sektoren. Andere Kontaktmöglichkeiten waren die Teilnahme an Betriebsratssitzungen, an ver.di-Mitgliederversammlungen und an gemeinsamen Streiktagen. Die im Verlauf der Arbeitskämpfe eingerichtete betriebliche Arbeitskampfleitung war ein sehr wichtiger Ort für den Austausch.

express: *Seht Ihr unmittelbare Effekte Eurer Bildungsarbeit?*

KuK: Man kann das an zwei Erfahrungen, die wir gemacht haben, festmachen: In der Klimabewegung herrscht insgesamt eine große Orientierungslosigkeit. Die Umweltkrise verschärft sich, die Zeit rennt, und doch konnten alle bisherigen Ansätze keine Trendumkehr erreichen. Zugleich haben Menschen eine verlässliche Grundahnung, dass die Klimakrise letztlich im Kapitalismus nicht zu lösen ist. Daher stoßen wir mit Vorträgen über die ökologischen Widersprüche des Kapitalismus in der Regel auf offene Ohren. Auch die strategische Grundorientierung wird meist geteilt, nur eben als illusionär abgetan: »Ja, okay, Kapitalismus bedeutet Umweltzerstörung, grüner Kapitalismus bleibt ein Widerspruch. Und nun? Die Arbeiter:innen wollen doch konsumieren und ihre Jobs in den ›dreckigen Industrien‹ behalten und keine ökologische Politik.«

Auch wenn solche Einwände natürlich auf reale Widersprüche verweisen, schlagen hier häufig Vorurteile und Unkenntnis durch. Wenn wir dann von aktuellen und vergangenen ökologischen Kämpfen von Arbeiter:innen berichten – von den Konversionskämpfen bei Bosch München oder bei GKN Florenz, vielleicht von unseren aktuellen Erfahrungen mit WFZ – dann merkt man, wie für einige, die eben noch recht skeptisch waren, eine ökosozialistische Perspektive greifbar wird. Es wird möglich zu denken, was man zuvor nur analytisch, aber nicht politisch überzeugend fand.

Ein anderer unmittelbarer Effekt im gewerkschaftlichen Kontext war, dass wir merken konnten, wie Betriebsräte ein Gespür dafür bekommen haben, dass es nicht nur »Fridays For Future« oder die »Letzte Generation« gibt, sondern auch Klimagruppen, die sich für die Belange von Arbeiter:innen einsetzen. Dass wir mithalfen, Vorurteile abzubauen und so hoffentlich zukünftig den Boden für mehr gemeinsame Kämpfe von Arbeiter:innen und Klimaaktiven zu bereiten, war ein gutes Gefühl.

Diesen Schwung wollen wir mitnehmen: Die nächste Tarifrunde im ÖPNV steht im Frühjahr 2026 an – hier wollen wir mit den gesammelten Erfahrungen wieder etwas auf die Beine stellen und uns gleichzeitig mit den Beschäftigten politisch und strategisch weiterentwickeln. Die Tarifrunde steht dabei unter dem Zeichen des Spardrucks im öffentlichen Bereich zur Finanzierung der massiven Aufrüstung – diesen Zusammenhang wollen wir im Tarifkampf sichtbar machen und damit ebenfalls eine Perspektive stärken, die Kämpfe gegen Krieg und die Klimakatastrophe in konkreten Arbeitskämpfen verankern kann.

Das Interview führte Torsten Bewernitz per E-Mail.

** »Klima und Klasse« besteht aus unabhängigen ökologischen Marxist:innen. Sie verstehen sich sowohl als Teil der Arbeiter:innenbewegung als auch als Teil der Klimabewegung. Ihre Analysen und Praxis verstehen sie als work in progress, sie sind offen für Kritik und Austausch. Sie sind unter klimaundklasse.org, klimaundklasse@posteo.de und @klimaundklasse bei Instagram zu erreichen.*

Anmerkungen:

1 *Klima und Klasse: Vom Busbahnhof in die Fabrik. Von der Streik-Solidarität zum Mobilitätsbündnis – ein Debattenaufschlag, Zeitschrift Luxemburg, April 2024.*

2 *»Wollt ihr nicht vielleicht eine Ausbildung zum Busfahrer machen?«, Blog Klima und Klasse, Juli 2023.*

Zu links für dich

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

dasnd.de/digitallesen

nd

Eine Art Leserbrief

Wenn sich jemand entscheidet, sein *express*-Abo zu kündigen – wovon wir selbstverständlich nur abraten können –, ist das normalerweise keine Notiz wert. Kürzlich erhielten wir aber ein begründetes Kündigungsschreiben, das uns eine Ausnahme von dieser Regel machen lässt. Nicht nur, weil es sich hier um einen langjährigen Leser und Wegbegleiter handelt, sondern auch, weil wir für Kritik an unserer Arbeit jederzeit empfänglich und dankbar sind.

Liebe Kolleg:innen,

[…] so mit zunehmendem Alter, ich bewege mich auf Mitte siebzig zu, sieht man einige Dinge aus einem anderen Blickwinkel und setzt andere Schwerpunkte.

Ich gehöre noch der Generation an, die in den 1980er Jahren für die 35-Stunden-Woche und gegen den Nato-Doppelbeschluss gekämpft hat. Ich war »Hauptamtlicher« bei der HBV [Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, die 2001 in ver.di aufging] und habe mit den Kolleg:innen aus Banken und Bausparkassen in Mainz den ersten (ganztägigen) Streik dieser Branche organisiert. Alles Schnee von gestern. »Banken« und »Streik« schließen sich heutzutage aus. […]

Die Gewerkschaften sind zu »Sekten« verkommen, wo sich handelnde Personen auf Führungsebene nur noch um ihr persönliches Wohlergehen (ihr Bankkonto) kümmern, Streiks heißen jetzt »Flashmob« und Tarifergebnisse werden vor Verhandlungsbeginn mit der Arbeitgeberseite abgestimmt.

Zugegeben: Die Kolleg:innen an der Basis bemühen sich, im Kleinen sind auch Erfolge zu verzeichnen, aber sie können sich nicht verbreitern, weil der »Apparat« im Zweifel das Ganze stoppt. Und wenn das alles im *express* veröffentlicht wird, dann hat das weniger mit einem »Ruck« zu tun, sondern eher mit Rückschritt und Nostalgie. Denn […] als wir Hunderttausende an einem Mittwoch nach Bonn zur Demo für die 35-Stunden-Woche brachten und Hunderttausende am darauffolgenden Samstag nach Bonn gegen den Nato-Doppelbeschluss – das ist Geschichte und wird es so nie wieder geben. […]

Mit freundlichen Grüßen
Peter Balluff

Sparpolitik, Streiks und eine gespaltene Linke

Heiner Dribbusch* über die Proteste in Frankreich und den Aufwind für die extreme Rechte

Vier Regierungswechsel binnen anderthalb Jahren, ein Präsident, der sich ins Abseits taktiert, ein gesellschaftlicher Drift nach rechts, eine tief gespaltene Linke und drei landesweite Protest- und Streiktage, in deren Mittelpunkt die Rentenpolitik stand – es gibt Gründe genug, einmal genauer zu schauen, was sich gerade links des Rheins tut.

Die Rahmenhandlung

Aus den von Staatspräsident Emmanuel Macron am Abend der letztjährigen Europawahlen überraschend für den 30. Juni und 7. Juli 2024 angesetzten Neuwahlen zur Nationalversammlung war das linke Wahlbündnis »Nouveau Front Populaire« (NFP, »Neue Volksfront«) als stärkste Kraft hervorgegangen. Für eine absolute Mehrheit reichte es aber nicht (siehe *express* 7-8/2024, S. 12). Diese verfehlte auch das den Präsidenten stützende Bündnis »Ensemble pour la République«, dem es mit den konservativen »Les Républicains« (LR) nicht zur parlamentarischen Mehrheit reichte. Drittstärkster Block wurde der rechtsextreme »Rassemblement National« (RN), ohne dessen Zustimmung wiederum Misstrauensanträge der linken Opposition chancenlos sind.

Die Linke reklamierte zwar als Wahlsiegerin den Regierungsauftrag für sich, konnte sich aber wochenlang nicht auf einen Premierminister einigen. Am Ende entschied man sich zwar für die parteilose Lucie Castets, doch das Hin und Her erleichterte es Macron, am 5. September 2024 den Konservativen Michel Barnier (LR) mit der Regierungsbildung zu beauftragen (zum Verfahren siehe den Kasten unten). Barnier bemühte sich, die erforderliche Mehrheit im Parlament zu erreichen, indem er sich vom RN tolerieren ließ. Dieser Strategie war aber nur kurzer Erfolg beschieden. Am 4. Dezember 2024 scheiterte die Regierung an einem von den Rechtsextremen mitgetragenen Misstrauensantrag. Streitpunkt waren und sind Pläne, den Staatshaushalt mittels massiver Einschnitte im Sozialsystem, darunter Stellenkürzungen im öffentlichen Dienst und ein Einfrieren der Renten, zu sanieren.

Die Befugnisse des Staatspräsidenten

Während in Deutschland die Regierungsspitze vom Parlament gewählt und nur durch ein konstruktives Misstrauensvotum gestürzt werden kann, konzentriert sich die politische Macht in Frankreich beim alle fünf Jahre direkt gewählten Staatspräsidenten. Dieser ernennt den Ministerpräsidenten, der zusammen mit den ebenfalls vom Präsidenten ernannten Minister:innen die Regierung bildet. Der Präsident kann dabei auf einen Vorschlag der stärksten Fraktion zurückgreifen, muss es aber nicht.

Der Regierung kann von der Nationalversammlung das Misstrauen ausgesprochen werden. Dann muss sie zurücktreten, bleibt aber vorerst geschäftsführend im Amt. Der Präsident ernennt dann die gleiche oder eine andere Person zum Regierungschef. Er ist außerdem frei, das Parlament aufzulösen und Neuwahlen anzusetzen. Allerdings hat er dieses Recht nur einmal innerhalb von zwölf Monaten. Der Präsident selbst kann vom Parlament nur in einem sehr voraussetzungsvollen Verfahren, das zunächst eine Zweidrittelmehrheit im Parlament erfordert, zur Amtsaufgabe gezwungen werden.

Nach Barnier ernannte Macron mit François Bayrou einen Bündnispartner aus der bürgerlichen Mitte zum Premierminister, der jedoch die Politik seines Vorgängers fortsetzte und weitgehend dessen rechtslastiges Kabinett übernahm. Zum Symbol seiner Haushaltssparpläne wurde die Ankündigung, zwei nationale Feiertage streichen zu wollen. Die von der Linken geforderte Besteuerung großer Vermögen blieb tabu, Korrekturen an der 2023 gegen heftige Proteste durchgedrückten Erhöhung des Renteneintrittsalters lehnte Bayrou ebenso ab. Chancenlos blieben deshalb seine Überlegungen, einen relevanten Teil der Abgeordenten der »Parti socialiste« (PS) aus der NFP herauszulösen und zur Tolerierung der Regierung zu bewegen. Erstmals seit 2023 fanden auch die acht informell in der »Intersyndicale« zusammengeschlossenen Gewerkschaften wieder zu einer gemeinsamen Haltung und beschlossen, am 18. September zu einem landesweiten Streik- und Aktionstag aufzurufen.

Sein parlamentarisches Scheitern vor Augen, stellte Bayrou am 8. September 2025 die Vertrauensfrage, die er erwartungsgemäß verlor. Bereits am nächsten Tag ernannte Macron mit Sebastian Lecornu zum dritten Mal einen Vertreter des Präsidentenlagers zum neuen Regierungschef. Und wieder Tags darauf, am 10. September, richteten sich alle Augen auf einen seit dem Frühjahr unter der Parole »Bloquons tout« (»Lasst uns alles blockieren«) angekündigten landesweiten Protesttag. Kündigte sich hier eine neue Gelbwestenbewegung an?

10. September: »Bloquons tout« blockiert nur teilweise

Erste Aufrufe für eine landesweite Blockade waren im Mai 2025 auf verschiedenen, eher rechtslastigen Social-Media-Plattformen erschienen, und hatten nach Bekanntwerden der Sparvorhaben Bayrous im Juli größere Verbreitung gefunden. Das Spektrum der geplanten Aktionen war so schillernd wie der politische Hintergrund der Initiator:innen. Betriebe und Verkehr sollten blockiert, Supermärkte zugunsten kleinerer Geschäfte boykottiert sowie massenhaft Geld von den Banken abgehoben werden. Auch Konsum- oder Schulboykotte wurden vorgeschlagen. Betont wurde die Gewerkschafts- und Parteiferne der Bewegung, was rasch Erinnerungen an die Gelbwesten-Bewegung von 2018/19 wachrief. Um diesmal nicht den Anschluss zu verpassen, schlossen sich zunächst die von Jean-Luc Mélenchon dominierte Partei »La France Insoumise« (LFI), danach auch die anderen Parteien der NFP dem Aktionstag an. Von den Gewerkschaftsverbänden beteiligten sich neben SUD – nach einigem Zögern und eher zurückhaltend – Teile von CGT und FO, nicht aber die CFDT (siehe den Kasten auf Seite 13 links unten).

Eine repräsentative Umfrage vor dem 10. September ergab, dass 46 Prozent der Französ:innen den Aktionstag unterstützten, 28 Prozent ihn ablehnten und 26 Prozent eine indifferente Haltung einnahmen. Mehrheitliche Unterstützung äußerten neben den Anhänger:innen von LFI, den Grünen und der PS auch die des RN. Trotz dieser Sympathien distanzierte sich der RN von der seiner Meinung nach linksradikal dominierten Bewegung.

Am Ende waren laut dem Innenministerium 175.000 Personen bei 550 Aktionen und 265 Blockade(versuchen) auf der Straße. Die CGT sprach ihrerseits von 250.000 Teilnehmer:innen und äußerte sich zufrieden über die Beteiligung an Streiks (zu den Zahlen siehe den Kasten auf S. 13 rechts unten). SUD zählte »fast 1.000« Blockadepunkte.

Das Innenministerium hatte 80.000 Polizeikräfte einschließlich Spezialeinheiten und Panzerfahrzeugen mobilisiert, um mit aller Härte gegen Blockaden vorzugehen. Von symbolischer Bedeutung war, dass es den Protestierenden nicht gelang, den Bahnhof »Gare du Nord« in Paris lahmzulegen. Auch Blockaden wichtiger Hauptverkehrsstraßen hielten nicht lange. Streiks gab es in einzelnen Betrieben, vor allem im Energiesektor, bei der Post, an Schulen und teilweise bei der Bahn.

Insgesamt, so der Eindruck, war die Zu-

sammensetzung der Protestierenden anders als bei den Gelbwesten 2018. Neben einzelnen Veteran:innen der Gelbwesten und dem harten Kern von SUD- und CGT-Aktivist:innen trugen vor allem Jüngere die Aktionen. Trotz dessen blieb die Zahl der Schulen überschaubar, an denen Schüler:innen versuchten, den Zugang zu blockieren.

Insgesamt scheint sich die Skepsis des Bewegungs- und Streikforschers Baptiste Giraud bestätigt zu haben. Er hatte Anfang September in der linksliberalen Tageszeitung *Libération* erklärt, die Gelbwestenbewegung habe durch ihre Entscheidung für Aktionen außerhalb von Arbeitsplatz und Arbeitszeit – vornehmlich an Wochenenden wurden Kreisverkehre besetzt – zwar Menschen mobilisieren können, die prekär beschäftigt sind oder in kleinen Unternehmen arbeiten, in denen Streiks kaum denkbar wären. Dass der 10. September 2025 jedoch ein Mittwoch war, schuf eine Hürde für die Teilnahme. Zudem reiche es nicht aus, so Giraud weiter, dass Menschen eine Parole teilten – sie müssten auch den Nutzen von Aktionen sehen. Dass der Aktionstag eine andere Sozialpolitik bringen würde, war jedoch kaum zu erwarten.

Der französische Soziologe Laurent Jeanpierre interpretierte den Vorlauf des 10. Septembers als Kaperung der Bewegung durch die linken Parteien und Gewerkschaften, mithin als erfolgreichen Versuch, den Sozialprotest in ein ihnen vertrautes Muster zu lenken. Das Moment der partei- und gewerkschaftsunabhängigen Selbstorganisation, das die Proteste der Gelbwesten geprägt hatte, wurde zugunsten repräsentativer Interessenvertretung zurückgedrängt. Ob dies »Bloquons tout« eher ausbremste als stärkte, ist eine offene Frage. Positiv wäre immerhin, wenn so der rechtsextreme Teil der französischen »Wutbürger:innen« von den Sozialprotesten ferngehalten werden konnte.

18. September: breiter Protest, aber kein Generalstreik

Für etliche Teilnehmer:innen und Organisationen war »Bloquons tout« lediglich ein Aufgalopp zum bevorstehenden gewerkschaftlichen Aktionstag am 18. September. Laut dem Innenministerium folgten gut 500.000 Menschen den Aufrufen, die CGT zählte doppelt so viele. In jedem Fall konnten die Gewerkschaften unter Beweis stellen, dass sie nach wie vor über die größte Mobilisierungsfähigkeit in Frankreich verfügen. Innenminister Bruno Retailleau mobilisierte erneut 80.000 Einsatzkräfte, um relevante Blockaden zu verhindern.

Die Schwerpunkte der Streiks lagen, wie so häufig, bei den Pariser Verkehrsbetrieben, bei der Bahn und im Energiesektor, in dem sich die CGT ohnehin seit dem 2. September in mehr als 150 Betrieben im Arbeitskampf befand. Kürzere Streikaktionen gab es auch in der Chemieindustrie und weiteren Branchen. Im öffentlichen Dienst einschließlich des Erziehungswesens streikten nach Angaben des zuständigen Ministeriums knapp 13 Prozent der Beschäftigten – immerhin gut 300.000 Personen.

Insgesamt war die Beteiligung deutlich geringer als noch bei den Rentenprotesten 2023. Von einem Generalstreik im eigentlichen Sinne des Wortes konnte keine Rede sein. Vor allem in kleineren Städten und ländlichen Regionen blieb die Beteiligung häufig überschaubar. So nahmen beispielsweise in Sablé, einem Städtchen westlich von Paris mit 13.000 Einwohner:innen und Standort des Geflügelfleischproduzenten LDC mit immerhin 3.000 Beschäftigten, lediglich 250 Menschen an einem Demonstrationszug teil.

Die Spitzen der Gewerkschaften äußerten sich dennoch zufrieden. Nachdem ein Treffen

mit Lecornu am 24. September keine Annäherung brachte, riefen die Gewerkschaften für den 2. Oktober erneut zu landesweiten Protesten auf.

2. Oktober: Die Mobilisierung bricht ein

Wer immer auf der Linken von einer anhaltenden Streikbewegung bis zum Sturz Macrons geträumt haben mochte, erwachte spätestens am 2. Oktober in der Realität. Es hatte sich abgezeichnet, dass die Streikbeteiligung deutlich zurückgehen würde. Faktisch halbierten sich die Teilnehmerzahlen. Das Innenministerium zählte 250.000, selbst die CGT hatte lediglich 500.000 Teilnehmer:innen zu vermelden. Die Métro in Paris war kaum beeinträchtigt, nur in Ausnahmefällen kam es zu Zugausfällen und beim Geflügelverarbeiter LDC in Sablé nahm niemand mehr am Streik teil.

»Die Wut ist da, nicht aber die Mobilisierung«, lautete der Titel einer Reportage des Senders *France Info* aus Sablé. Zwei Gründe wurden von befragten Beschäftigten angeführt, warum sie nicht an den Protesten teilgenommen haben. Zum einen konnten sich viele angesichts niedriger Einkommen keinen zweiten Tag Lohnausfall leisten – Streikgeld

gibt es bekanntlich in Frankreich nicht. Zum anderen zweifelten sie am Nutzen des Protesttags. Viele Beschäftigte, so die Meinung einiger Aktiver, würden zwar von Streik reden, am Ende aber nicht mitmachen. Entscheidend, so eine Beschäftigte, sei ohnehin die Präsidentschaftswahl, denn solange Macron im Amt bliebe, sei es egal, wie oft die Regierung wechsle.

Sowohl der finanzielle Aspekt, der entgegen dem Mythos vom allzeit streikbereiten französischen Arbeiter auch links des Rheins bei Streiks eine wichtige Rolle spielt, wie auch die

Zweifel an der Sinnhaftigkeit des von den Gewerkschaftszentralen – wie man geläufig sagt: »in Paris« – beschlossenen Aktionstags, dürften Gründe sein, die auch andernorts die schwache Mobilisierung erklären. Nicht zu unterschätzen ist ebenso, dass die Gewerkschaften seit 2010, ob in der Rentenpolitik oder bei der Arbeitsgesetzgebung, immer wieder Niederlagen hinnehmen mussten. Die 2023 trotz Massenprotesten und einer breiten Ablehnung in der Bevölkerung durchgedrückte Erhöhung des Renteneintrittsalters reiht sich in die Serie ein.

Regierungswechsel drei und vier

Auch diesmal gaben sich Präsident und Regierung wenig beeindruckt. Dass ein Kippen der »Rentenreform« dennoch wieder in den Bereich des Möglichen rückte, hatte denn auch weniger mit der Breite der Proteste zu tun als mit der Notwendigkeit, einen Haushalt für 2026 verabschieden zu müssen.

Nach wochenlangem Zögern stellte Lecornu am 5. Oktober sein neues Kabinett vor, reichte jedoch kaum 24 Stunden später seinen Rücktritt ein, weil er sich mit den Konservativen von LR überworfen hatte. PS, Grüne und die »Parti communiste français« (PCF) forderten erneut, endlich jemanden aus den Reihen der Linken an die Regierungsspitze zu berufen, während sich LFI für sofortige Neuwahlen aussprach, genauso der RN. Macron ignorierte beides und berief am 10. Oktober erneut Lecornu zum Ministerpräsidenten.

Im Wissen um die parlamentarischen Mehrheitsverhältnisse ging dieser am 14. Oktober auf die PS zu und kündigte an, er sei bereit, das Rentengesetz bis zur nächsten Präsidentschaftswahl aufzuschieben.

Die Linke findet keine gemeinsame Linie

LFI bewertete die Ankündigungen von Lecornu als unzureichend. Die Grünen sowie die PCF kündigten an, den Misstrauensantrag der Mélenchon-Formation zu unterstützen, da eine Aussetzung des Rentengesetzes nicht dessen Aufhebung bedeute. Die PS sah in der Regierungserklärung hingegen wichtige Zugeständnisse und einen Erfolg der Protestbewegung. Die Parteispitze empfahl deshalb die am 16. Oktober zur Abstimmung stehenden Misstrauensanträge nicht zu unterstützen. Damit war deren Scheitern vorprogrammiert.

Die PS ist gespalten sowohl in der Frage einer Tolerierung oder gar Zusammenarbeit mit der Regierung wie in Bezug auf ein Wahlbündnis mit Mélenchons LFI. Ihr Vorsitzender Olivier Faure, ein Befürworter der NFP, konnte sich 2025 nur knapp gegen Nicolas Mayer-Rossignol, seinen Herausforderer vom sozialdemokratischen Parteiflügel, an der Parteispitze halten. Die Ablehnung der Misstrauensanträge war deshalb auch dadurch bestimmt, dass die PS-Führung anders als LFI kein Interesse an Neuwahlen hat, nicht zuletzt um eine parteiinterne Diskussion über eine Neuauflage des umstrittenen Wahlbündnisses mit LFI zu vermeiden. Letzteres war allgemein bekannt und erleichterte es Lecornu, den ohnehin nicht sehr fest verbundenen Block der parlamentarischen Linken aufzuweichen. Mit der Entscheidung der PS, die Misstrauensanträge nicht zu unterstützen, wurde die Spaltung der NFP manifest, die sich bereits unmittelbar nach den Parlamentswahlen 2024 angedeutet hatte.

Wie es weitergeht

Mit dem Scheitern der Misstrauensanträge am 16. Oktober wurde die Regierung Lecornu II zwar vorerst gerettet, doch blieb bis zum Redaktionsschluss offen, wie es mit den Haushaltsberatungen weitergeht. Bis zum 31. Dezember läuft die Frist für die reguläre Verabschiedung eines Haushalts für 2026. Zentraler Streitpunkt bleibt der Umgang mit der »Rentenreform« von 2023. Der von Lecornu angekündigte Aufschub des Rentengesetzes wurde nicht nur unmittelbar vom rechten Flügel seiner Regierungskoalition abgelehnt, sondern auch von Macron stark relativiert. Die Tolerierung der Regierung durch die PS wurde dadurch umgehend wieder in Frage gestellt. Offen ist zudem, wie die Aussetzung des späteren Renteneintrittsalters gegenfinanziert werden

soll. Dies über ein Einfrieren der Rentenbezüge zu erreichen, wird von CGT wie CFDT strikt abgelehnt. Stattdessen befürworten vor allem Grüne und PS bisher erfolglos eine Vermögensabgabe in Höhe von zwei Prozent auf alle Vermögen über 100 Millionen Euro, die sogenanne »taxe Zucman«, benannt nach dem französischen Ökonomen Gabriel Zucman, der das Modell entwickelt hat.

Ein Scheitern der Regierung Lecornu II und Neuwahlen zur Nationalversammlung sind deshalb ebenso vorstellbar wie der, bisher von Macron ausgeschlossene, vorzeitige Rücktritt des Präsidenten, dessen Amtszeit regulär erst 2027 endet. Der Rückhalt Macrons innerhalb seines Lagers bröckelt jedenfalls.

Zahlreiche Politiker:innen haben bereits ihre Kandidaturen für die nächste Präsidentschaftswahl angekündigt. Einige, darunter Mélenchon, aber auch Macrons ehemaliger Premier Édouard Philipe, derzeit aussichtsreichster Kandidat der bürgerlichen Rechten, würden sie gerne möglichst bald abhalten. Philipe ist Vorsitzender der von ihm gegründeten rechtsliberalen Partei »Horizons«, die zum Macron stützenden Wahlbündnis Ensemble gehört. Die Formation fiel bereits bei der Wahl 2024 dadurch auf, dass sie sich weigerte, bei Stichwahlen, in denen Kandidat:innen von LFI dem RN gegenüberstanden, eine Wahlempfehlung abzugeben – und damit die *front républicain*, die französische Variante der »Brandmauer«, aufweichte.

Nachdem ein kleiner Teil der bürgerlichen Rechten 2024 in ein Bündnis mit dem RN eingetreten ist, wird bei LR wie Horizons eine Zusammenarbeit mit dem RN nicht mehr grundsätzlich ausgeschlossen. Wohin die Reise gehen könnte, zeigte sich am 30. Oktober, als erstmals in der Parlamentsgeschichte Frankreichs eine vom RN eingebrachte Resolution mit den Stimmen von LR und Horizons eine Mehrheit erhielt. Sie stellte eine franko-algerische Übereinkunft von 1968 in Frage, die unter anderem die Immigration und den Aufenthalt von Algerier:innen erleichtert.

Unterdessen driftet auch die gesellschaftliche Stimmung immer weiter nach rechts. Die Tageszeitung *Libération* veröffentlichte ebenfalls am 30. Oktober eine Umfrage, derzufolge sich inzwischen eine Mehrheit von 54 Prozent der Französ:innen vorstellen kann, den RN zu wählen.

Die erste Abstimmung über den neuen Haushalt wird für Mitte November erwartet. Spätestens dann wird sich zeigen, wie lange sich die gegenwärtige Regierung noch im Amt halten kann.

** Heiner Dribbusch ist Autor des 2023 erschienenen Buchs »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen«, das nach wie vor als Aboprämie bei uns erhältlich ist.*

Französische Gewerkschaften

Die großen französischen Gewerkschaften sind Dachverbände, die jeweils eigene Fach- und Regionalverbände vereinen. Die Relevanz der französischen Gewerkschaften richtet sich nicht allein nach den Mitgliederzahlen, sondern auch nach ihrer betrieblichen Verankerung und Mobilisierungsfähigkeit. Werden die Ergebnisse bei den Wahlen zu betrieblichen Interessenvertretungen zugrunde gelegt, sind die stärksten Gewerkschaften in der Privatwirtschaft die CFDT, die CGT, die FO und die Gewerkschaft der leitenden Angestellten CFE-CGC. Es folgen die CFTC, die UNSA und Solidaires. Die FSU ist die wichtigste Gewerkschaft bei Lehrer:innen.

Im Jahr 2008 schlossen sich erstmals acht Gewerkschaftsverbände in einem informellen Verbund, der »Intersyndicale«, zusammen. Sie trifft sich anlassbezogen. Gemeinsame Aufrufe erfolgen nur zu außergewöhnlichen Anlässen. Die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften sind mit großer Vorsicht zu betrachten, bis auf die CFDT macht unseres Wissens kein Dachverband hierzu regelmäßig Angaben.

Die acht Gewerkschaftsverbände der *Intersyndicale*

Abkürzung	Name	Mitglieder	Jahr
CFDT	Confédération française démocratique du travail	643.000	2024
CGT	Confédération générale du travail	~ 600.000	2024
FO	Force ouvrière* (vollständig: Confédération générale du travail – Force ouvrière)	~ 350.000	2022
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes	200.000	2022
FSU	Fédération syndicale unitaire (stark im Erziehungsbereich)	148.000	2024
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (stark unter leitenden Angestellten)	140.000	2022
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens	140.000	2024
Solidaires	Union syndicale Solidaires (Teil des Verbands ist die SUD – »Solidaires, unitaires, démocratiques«)	~ 110.000	2024

Teilnehmerzahlen

Die Angaben über die Beteiligung an Streiks und Demonstrationen sind mit Vorsicht zu betrachten. Exakte Daten sind bei landesweiten Aktionstagen kaum zu erwarten, da keine Organisation überall präsent ist und zuverlässig durchzählt. Nicht anders als hierzulande liegen die Angaben von Polizei oder Innenministerium und den Veranstaltern häufig weit auseinander. Bei den Angaben der Gewerkschaften handelt es sich meist um Zahlen der CGT, die dazu neigt, großzügig aufzurunden. Die folgende Übersicht zeigt, dass sich an den diesjährigen Mobilisierungen weniger Menschen beteiligten als an großen Aktionstagen der vergangenen Jahre.

Teilnahme an Massenmobilisierungen und Generalstreiks 1995-2025

Datum	Anlass	Gewerkschaften	Innenministerium
12.12.1995	»Plan Juppé«	2.250.000	990.000
13.05.2003	»Rentenreform«	2.000.000	1.100.000
04.04.2006	Contrat Première Embauche (Arbeitsvertrag bei Ersteinstellung)	3.100.000	1.030.000
19.03.2009	»Für Arbeit und Kaufkraft«	3.000.000	1.200.000
12.10.2010	»Rentenreform«	3.500.000	1.230.000
31.03.2016	Loi du Travail (Arbeitsgesetz)	1.200.000	390.000
12.09.2017	Loi du Travail (Arbeitsgesetz)	500.000	220.000
17.11.2018	Größter Protesttag der »Gelbwesten«	k.A.	280.000
05.12.2019	»Rentenreform«	1.800.000	800.000
07.03.2023	»Rentenreform«	3.500.000	1.280.000
10.09.2025	»Bloquons tout«	250.000	180.000
18.09.2025	Aktionstag gegen Haushaltspläne	>1.000.000	506.000
02.10.2025	Aktionstag gegen Haushaltspläne	500.000	250.000

Quellen: France Info, Les Échos; eigene Zusammenstellung

Merkbar

WSI-Tariftagung

Die Bilanz des WSI-Tarifarchivs fällt ernüchternd aus: Die Reallohnverluste der Jahre 2022 bis 2024 konnten bislang nicht ausgeglichen werden. Die Entwicklung der Tariflöhne lässt zu wünschen übrig, nicht zuletzt, weil die Inflationsausgleichsprämien der vorigen Jahre wieder weggefallen sind.

Mit dem Antritt der Regierung Merz ist die Arbeitszeit zum zentralen politischen Thema geworden. Das Credo lautet: Alle müssten mehr und länger arbeiten, der Achtstundentag und das deutsche Arbeitszeitgesetz seien überholt. Sie müssten geändert werden, um mehr Flexibilität zu ermöglichen. Dabei ist Deutschland seit jeher Flexibilitätsweltmeister in puncto tarifvertraglicher Arbeitszeitgestaltung.

Noch immer hat die Bundesrepublik einen der umfangreichsten Niedriglohnsektoren in Europa – der größte Teil davon ist tariflos. Aber es gibt auch viele Niedriglohnbranchen, in denen die Gewerkschaften Tarifverträge verhandeln.

Wie lassen sich mit begrenzten Machtressourcen (erfolgreich) Tarifbewegungen im Niedriglohnsektor führen? Wie kann generell eine Trendwende hin zur Stärkung der Tarifbindung erreicht werden? Was wird die Bundesregierung tun, um die Europäische Mindestlohnrichtlinie in einen nationalen Aktionsplan umzusetzen? Wird mehr herauskommen als das geplante Tariftreuegesetz? Was machen unsere europäischen Nachbar:innen?

Diesen und vielen weiteren Themen widmet sich die Tariftagung des WSI, bei der Forscher:innen und Tarifpraktiker:innen über aktuelle, manchmal spektakuläre, manchmal eher unbekannte Tarifbewegungen sprechen.

Termin: *11.-12. Dezember 2025*
Ort: *Meliá-Hotel, Düsseldorf*
Anmeldung: *Website der Hans-Böckler-Stiftung*

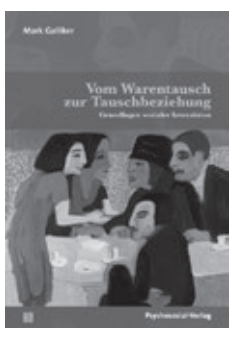
Buchtipps

Wer darf zu uns kommen? Heidrun Friese versteht derzeitige Migrationspolitiken als Teil eines Kriegsszenarios und formuliert die existenzielle Frage nach der Universalität der Menschenrechte.

151 Seiten
Broschur · 19,90 €
ISBN 978-3-8379-3392-5

Künstliche Intelligenz bringt psychosoziale Herausforderungen mit sich, insbesondere den Verlust der vermeintlichen menschlichen Einzigartigkeit, was unser Selbstbild als autonome Wesen infrage stellt.

145 Seiten
Broschur · 19,90 €
ISBN 978-3-8379-3393-2



Mark Galliker untersucht die Bedeutung des Tauschprinzips als Grundlage sozialer Interaktion. Dem Tauschprinzip wird das Prinzip der Reziprozität gegenübergestellt.

275 Seiten
Broschur · 39,90 €
ISBN 978-3-8379-3434-2

Psychosozial-Verlag

Eine Klasse kann man nicht basteln

Nicole Mayer-Ahuja entdeckt die Klassenzusammensetzung wieder – von Lucas Rudolph*

Was ist der Unterschied zwischen einer Klasse und einem Kartoffelsack? Nein, die Antwort hat nichts mit Ernährung zu tun und nichts damit, dass man Michaels und Katrins »Kartoffeln« nennen kann. Die Antwort hat Karl Marx in seinem *18. Brumaire des Louis Bonaparte* gegeben: Ein Kartoffelsack ergibt sich »durch einfache Addition gleichnamiger Größen«, indem also Kartoffeln in einen Sack gesteckt werden. Eine Klasse hingegen bildet sich, wenn Menschen aufgrund ihrer Stellung im gesellschaftlichen Produktionsprozess ähnliche Interessen haben und einander dann auch noch als Ähnliche erkennen und sich organisieren – in Abgrenzung von anderen Menschen, deren Interessen andere sind. Kurz: Im Unterschied zum Kartoffelsack ist eine Klasse mehr als die Summe ihrer Teile, weil sie ein gemeinsames Interesse politisch ausdrücken kann.[1]

So einfach, so schwer. Denn wie das genau funktioniert, dass Menschen einander als Gleiche erkennen und zusammen für ihre Interessen eintreten, das ist gar nicht so klar. Nicole Mayer-Ahuja will mit ihrem neuen Buch *Klassengesellschaft akut* weiterhelfen. Ihr Thema ist die Klassenformierung, das heißt: die Erklärung von Spaltung und Einheit der arbeitenden Klasse. Sie berichtet von vergangenem Gelingen und Scheitern der Solidarisierung, schraubt ein theoretisches Gerüst zusammen, das hilft, sie zu verstehen, und lädt dazu ein, sich Möglichkeiten für Solidarität heute genauer anzusehen.

Mayer-Ahuja ist Professorin für Soziologie mit den Schwerpunkten Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Universität Göttingen. Seit Jahrzehnten forscht sie zur Veränderung der Arbeitswelt. Manchen dürfte sie auch als Referentin bei der einen oder anderen gewerkschaftlichen Tagung oder als Autorin bekannt sein. 2021 gab sie gemeinsam mit Oliver Nachtwey den Sammelband *Verkannte Leistungsträger:innen* heraus, in dem zahlreiche Autor:innen Porträts von prekär Beschäftigten zeichneten.

Klasse wird gemacht

Klassengesellschaft akut besteht aus drei Teilen. Der erste von ihnen heißt »Wie Arbeit Klasse aktualisiert«, umfasst zwei Kapitel und ist ein ganz kleiner Grundkurs in Marx' Kritik der politischen Ökonomie sowie der Theorie der Klassenformierung, wie sie der britische Historiker E. P. Thompson in *Making of the English Working Class* entwickelt hat. Man erfährt in aller Kürze, was es mit der Formel G-W-G' auf sich hat, wie sich Kapital vermehrt und wie es privat angeeignet wird, worin dieser berüchtigte Mehrwert besteht, und dass es, ökonomisch gesehen, grob zwei Klassen mit entgegengesetzten Interessen gibt: nämlich jene Menschen, die Arbeitskraft kaufen, und jene, die sie verkaufen müssen.

Mit Thompsons Hilfe macht Mayer-Ahuja im nächsten Schritt klar: Nur weil Leute prinzipiell dasselbe objektive Interesse haben, also ökonomisch gesehen eine Klasse sind, sind sie noch keine Klasse im sozialen Sinne. Klassen sind nicht einfach da. Dass sie sich bilden, ist kein Automatismus, sondern ein Prozess zwischen Menschen. Wie einst Thompson will Mayer-Ahuja wissen: Ja, wie werden die Arbeiter:innen denn dann zur Klasse? In ihren eigenen Worten klingt das so:

»Kann […] die Erfahrung, vom Verkauf der eigenen Arbeitskraft abhängig (also lohnabhängig bzw. abhängig beschäftigt) zu sein, als Grundlage für Solidarisierung dienen? […] Wenn es im betrieblichen Arbeitsprozess nicht nur um Arbeitsteilung, Abgrenzung und Wettstreit, sondern immer auch um Kooperation und gegenseitige Unterstützung geht: Wovon hängt es ab, ob sich das Trennende oder das Verbindende durchsetzt? Unter welchen Bedingungen nehmen sich Arbeitende als Teil eines solidarischen ›Wir‹ von Lohnabhängigen wahr, das sich eher vom Management abgrenzt als von anderen Arbeitenden, die etwa aus dem Ausland stammen oder Sozialleistungen beziehen?« (S. 10)

Antworten, die man auswendig lernen und anwenden kann, sollte man nicht erwarten. Die kann es gar nicht geben, dafür sind die Beziehungen zwischen den Menschen viel zu vertrackt. Mayer-Ahuja versucht deshalb gar nicht, möglichst allgemeine Leitsätze aufzustellen. Stattdessen berichtet sie von heutigen und vergangenen Phänomenen in der Arbeitswelt, an denen sich besonders gut erkennen lässt, wann Solidarisierung gelingt und wann nicht.

Einheit und Spaltung sind nah beieinander

Jener Bericht, der Kern des Buchs, findet sich in dessen zweitem Teil »Arbeitende zwischen Einheit und Spaltung«. In vier Kapiteln geht Mayer-Ahuja der Frage nach: »Wie schlagen sich strukturelle Bedingungen, soziale Beziehungen und deren Verarbeitung im Bewusstsein von Menschen in konkreten Klassenerfahrungen nieder?« (S. 17) Wie sowohl das Große der Gesellschaft als auch das Kleine des Betriebs ganz verschiedene Möglichkeiten für Solidarisierung und Spaltung mit sich bringen, zeigt sie anhand von vier Phänomenen. Das sind: die Verallgemeinerung der Lohnarbeit vom 19. Jahrhundert bis heute (Kapitel 4), die Unterschiede zwischen Arbeiter:innen entlang von Geschlecht und Herkunft (Kapitel 5), die konkrete (technische) Organisation der Arbeit im Betrieb (Kapitel 6) und schließlich verschiedene vertragliche Arten von Lohnarbeit – Stichwort: prekäre Beschäftigung (Kapitel 7).

Die Geschichten sind vielfältig, die Argumente nachvollziehbar, die Beispiele aus den Betrieben anschaulich. Sie reichen von Untersuchungen zu Frauenarbeit in der Industrie über die migrantischen Arbeitskämpfe in den 1970er Jahren bis zu heutigen Erfahrungen aus Krankenhäusern, der Reinigungs- und Sicherheitsbranche oder dem Einzelhandel.

Mayer-Ahuja vermittelt ein Gespür dafür, worauf es zu achten gilt, wenn man begreifen will, wieso sich Arbeiter:innen als Gleiche oder als Ungleiche betrachten. Sie versteht es, Ambivalenzen deutlich zu machen, Möglichkeiten in die eine oder die andere Richtung, für Gemeinsames und Trennendes. Auf die Arbeitsorganisation haben Beschäftigte in der Regel keinen Einfluss, aber darauf, wie sie mit ihr umgehen. Und wo die Spaltung im Betrieb unausweichlich scheint, da liegt die neue Chance für Solidarität oft gar nicht so fern – das ist der optimistische Zug von Mayer-Ahujas Analyse.

Nicole Mayer-Ahuja: »Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann«, C. H. Beck: München 2025, ISBN: 978-3-406-83783-8, 277 Seiten, 26 Euro.

Ein Beispiel: In vielen Unternehmen wird inzwischen für jedes Team oder gar jede Beschäftigte ausgerechnet, wie viele Kosten sie (angeblich) verursachen oder wie viel Gewinn sie (vermeintlich) erwirtschaften. Angestellte treten in Konkurrenz zueinander um attraktive Projekte und bessere Zahlen. Wie sollten sie sich da noch solidarisch begegnen? So unwahrscheinlich ist das gar nicht: Weil sie ständig versuchen, sich gegenseitig zu überbieten, unterliegen sie dem gleichen Druck, immer schneller und immer mehr zu arbeiten. Das kann auch ein Anlass sein, sich zusammenzuschließen gegen die Unternehmensleitung, die für diesen nie endenden Wettbewerb verantwortlich ist.

Was tatsächlich herauskommt, das weiß man nie, betont Mayer-Ahuja: »Aus *Potentialen für Solidarisierung* kann man nicht ›ableiten‹, wie sich Beschäftigte im Arbeitsalltag tatsächlich verhalten« (S. 15, Herv. im Orig.). Verstehen statt Vorhersagen ist die Devise.

Kann es besser werden?

Leider verlässt Mayer-Ahuja zwischendurch und vor allem am Ende des Buches ihre verstehende Haltung, die *Klassengesellschaft akut* so lesenswert macht, und wechselt zum Appell. Der dritte und letzte Teil ist bezeichnenderweise mit einem pathetischen »Was tun?« überschrieben.

Dort blickt sie auf die staatliche Sozialpolitik der letzten Jahrzehnte zurück. Überzeugend erklärt sie, dass das sogenannte Normalarbeitsverhältnis nicht einfach aus der Mode

gekommen ist, sondern Leiharbeit und Minijob von vergangenen Regierungen erst attraktiv gemacht wurden. Mit ihren Vorschlägen aber, wie es besser ginge, macht es sich Mayer-Ahuja ein bisschen leicht. Sie plädiert für politische Eingriffe und schlägt eine klassisch sozialdemokratische Politik vor: Eine staatliche Grundversorgung und Investitionspolitik, eine Umverteilung von oben nach unten und eine soziale Grundsicherung sollen dafür sorgen, dass die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten weniger hart wird. All das wäre zu wünschen. Aber es drängt sich die Frage auf: Ist das derzeit möglich? Dürfen wir überhaupt auf die Rückkehr der Sozialdemokratie hoffen? Hatte sie nicht selbst gesellschaftliche Voraussetzungen, die vergangen sind (siehe *express* 8/2025, S. 10)?

Besser begründet sind Mayer-Ahujas Vorschläge, wie Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte ihre Arbeit darauf ausrichten

können, dass sich Beschäftigte miteinander solidarisieren. Sie schlägt zum Beispiel vor, in Tarifverträgen wieder Leistungsstandards einzuführen, die alte »Normalleistung«. Das dürfte zwar schwierig werden in Zeiten von Projektarbeit und indirekter Steuerung, wie sie selbst betont. Dennoch: Gemeinsame Standards bieten gemeinsame Orientierung und werden gemeinsam verhandelt. Deshalb sollte man darüber nachdenken, wie sie heute umgesetzt werden können.

Mayer-Ahuja schließt mit vier Wegweisern, nach denen man auf der Suche nach Solidarität Ausschau halten sollte: nach Erfahrungen von Zusammenarbeit im Arbeitsprozess, die den Wunsch nach gemeinsamem Schaffen nähren; nach dem Berufsethos, das Beschäftigten Selbstbewusstsein verleiht; nach einer gefühlten Zugehörigkeit zur Arbeiter:innenklasse, die ein widerständiges Erbe erinnerbar macht; schließlich nach der Sehnsucht nach einer »guten alten Zeit«, in der sich verschoben die Hoffnung auf eine bessere Gesellschaft ausdrückt. Über all diese Punkte ließe sich streiten; sie dürften nicht weniger ambivalent sein als die Veränderungen der Arbeitsorganisation.

So geht Populärwissenschaft

Vieles von dem, was Mayer-Ahuja schreibt, könnte Leser:innen, die sich mit der Geschichte von Arbeit und Gewerkschaften auskennen, bekannt vorkommen. Das macht *Klassengesellschaft akut* aber nicht weniger lesenswert. Mayer-Ahuja stellt die Theorien von Marx und Thompson so mit arbeitssoziologischer und historischer Forschung zusammen, dass ein runder Bericht über Klassenformierung herauskommt.

Von der Geschichte, wie die Gruppenarbeit in der deutschen Industrie erst mit viel Tamtam eingeführt und dann wieder zurückgeschraubt wurde, könnte man schon mal gehört haben. Genauso vom *management by race*, bei dem im 19. und frühen 20. Jahrhundert Unterschiede in Herkunft oder Staatsbürgerschaft im Betrieb genutzt wurden, um die Arbeiter:innen gegeneinander auszuspielen. Heute gibt es das wieder, zumBeispiel in der Landwirtschaft, Bau-, Pflege- und Fleischindustrie. Selbst wenn man diese Geschichten kennt: Mayer-Ahuja befragt sie darauf, wie die Veränderungen des Arbeitsprozesses die Bedingungen für Solidarität zwischen den Beschäftigten verändert haben. Das ist aufschlussreich.

Klassengesellschaft akut will ein populärwissenschaftliches Buch sein, und das ist Mayer-Ahuja gelungen. Ihre Argumente sind anspruchsvoll, der Text aber immer leicht verständlich – eine Einführung für Leser:innen, die sich mit der Geschichte von Arbeit und Gewerkschaften nicht auskennen. Gekonnt verzichtet Mayer-Ahuja weitgehend auf die Angebersprache des Universitätsbetriebs; die Anmerkungen finden sich nicht in Fußnoten, sondern am Ende des Buches.

Dem Gehalt schadet das nicht: Die wissenschaftliche Literatur, auf die sich Mayer-Ahuja beruft, reicht von den erwähnten Marx und Thompson über soziologische Klassiker wie Regina Becker-Schmidt, Pierre Bourdieu und Robert Castel bis zu heutigen Forscher:innen wie Peter Birke, Klaus Dörre und vielen anderen. Fast beiläufig ist etwa zu erfahren, dass der Zeithistoriker Lutz Raphael meint, die nationalsozialistische Volksgemeinschaft lebe darin in der Bundesrepublik weiter, dass es kaum amtliche Statistiken gibt, an denen sich die Klassenstruktur ablesen lässt – statt Klassenunterschieden wird immerzu die Einheit des Staatsvolks betont.

Das gab es doch schon mal

Mayer-Ahuja bereitet die »Dynamiken der Klassenformierung«, das »komplexe Wechselspiel von Vereinheitlichung und Spaltung« (S. 56) verständlich auf. Sie erinnert an ein Forschungsprogramm – was macht die Arbeit mit den Arbeitenden? –, das es schon sehr lange gibt. Bereits im *Kapital* hatte Marx beschrieben, wie die Industrie ein bestimmtes Miteinander der Arbeiter:innen erzeugt.

Prägend wurde das Interesse an der Arbeitsorganisation im Operaismo – jener im Italien der 1960er und 1970er Jahre populären Theorie und Bewegung, die mit ihrer Parole der Arbeiterautonomie, militanten Streiks und ihrer Gegnerschaft zu Partei- und Gewerkschaftsapparaten Linke in aller Welt begeisterte. Man sprach zeitgenössisch von der »technischen Klassenzusammensetzung«, den Beziehungen im Arbeitsprozess, die sich auf die »politische Klassenzusammensetzung« auswirke, auf die Beziehungen in der Klasse. Rückblickend war die genaue Untersuchung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Arbeiter:innen, ihrer nie zufälligen Zusammenpferchung im Betrieb und ihrer (angeblich privaten) Lebensumstände das Besondere des Operaismo. Sie bleibt sein Vermächtnis, alles andere – Ableitungsmarxismus, eine proletarische Lebensphilosophie, ein neues revolutionäres Subjekt und wie die Interpretationen des Operaismo noch lauten – kann man getrost vergessen, meint zumindest Steve Wright in *Den Himmel stürmen*, seiner Ideengeschichte des Operaismo.

Nirgends im Buch nimmt Mayer-Ahuja ausdrücklich Bezug auf den Operaismo, und doch gibt sie ihren Leser:innen exakt dessen Auftrag: Schaut Euch an, wie die Arbeit in den Betrieben organisiert ist! Macht Euch Gedanken darüber, wo sie Solidarität ermöglicht und wo sie Konkurrenz erzeugt! Findet heraus, wie das Management versucht, Unterschiede zwischen den Beschäftigten auszunutzen! Und werdet Euch klar darüber, wie die Lohnabhängigen all das verarbeiten!

In welche Tradition man sich stellt, ist letztlich vielleicht unwichtig. Wichtig ist: Mayer-Ahuja regt dazu an, sich wieder für die Klassenzusammensetzung zu interessieren – dafür, was es mit den Leuten macht, wie sie arbeiten müssen. Sie erinnert daran, dass sich gesellschaftliche und betriebliche Veränderungen so oder so auswirken können, dass es keinen Automatismus gibt, der zur Einheit oder zur Spaltung der Klasse führt, dass es oft genug auf die Beschäftigten selbst ankommt. Und daran, dass der Arbeitsalltag Anforderungen an sie stellt, die schwer miteinander vereinbar sind. Man sollte sich deshalb nicht wundern, dass die meisten Menschen »zutiefst widersprüchliche Haltungen« (S. 136) haben.

Das Bewusstsein der arbeitenden Klasse ist eklektisch.

* *Lucas Rudolph ist Redakteur des express.*

Anmerkung:
1 Karl Marx: Der 18. Brumaire des Louis Bonaparte, MEW 8, S. 198.

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Susanne Boehm / Jule Ehms / Bernd Hüttner / Robert Kempf (Hrsg.)
Making History
Zu Geschichte von links und zur Geschichte von Linken
2025 – 184 Seiten – 25,00 €
Print-ISBN 978-3-89691-146-9
auch Open Access
WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

AUGEN AUF UND DURCH
ak abonnieren
www.akweb.de/abo

Lesbar

Awareness – ein neues Arbeitsfeld entsteht

Auf ihrem Stiftungsblog berichtet die »Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt« monatlich über Themen aus ihrer Arbeit. Vor einiger Zeit, schon im September, wurde dort ein Interview mit Ann Wiesenthal über Awareness-Teams veröffentlicht, die sich auf Veranstaltungen um die Sicherheit der Gäste kümmern. Im Unterschied zur Security sind sie jedoch präventiv sowie in der Betreuung von Menschen tätig, die von Übergriffen betroffen sind.

Weil Awareness-Arbeit als ehrenamtliche Tätigkeit mit Bewegungs- und Community-Bezug wie politischem Anspruch entstanden ist, geht ihre Professionalisierung, die seit einigen Jahren stattfindet, nicht geräuschlos vonstatten. Mittlerweile setzen auch städtische oder kommerzielle Veranstalter auf Awareness-Teams. Der Bedarf an qualifizierten Personen steigt. In dem Maße, in dem sich Awareness-Arbeit damit zum Job entwickelt, werden auch die Arbeitsbedingungen zum Thema. Die Kämpfe in diesem neu entstehenden Arbeitsfeld sollte man sich genauer ansehen.

Zum Nachlesen: *Blog auf der Website der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt*

Den Betrieb entrüsten – Aktiv gegen Kriegstüchtigkeit

Der *express*-Autor Marcus Schwarzbach hat eine »Handlungshilfe für Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute« verfasst, die von der Informationsstelle Militarisierung (IMI) herausgegeben wurde. Gerade in Zeiten der medialen und regierungsoffiziellen Militärbegeisterung will sie Beschäftigten Mut machen, Alternativen zur Rüstungsproduktion zu erarbeiten. Es werden die rechtlichen Möglichkeiten für Betriebsräte erklärt und gleichzeitig deutlich gemacht, dass nicht durch Stellvertreterpolitik, sondern nur gemeinsam mit der Belegschaft Gegenwehr möglich ist. Selbst wenn Vorschlagsrechte des Betriebsrats von der Kapitalseite meist ignoriert werden, können gemeinsame Aktionen den Beschäftigten verdeutlichen, dass es Alternativen zur Kriegsbegeisterung gibt.

Bezug: *Website der IMI – https://www.imi-online.de*

Sehbar

Wenn Arbeiter:innen Chefs werden

Film | dt./franz./ital. | 31 min | 2024 | Arte

Die Wollspinnerei »Bergère de France« im lothringischen Bar-le-Duc gehört zu den letzten ihrer Art in Frankreich. Als die Schließung des Werks drohte, wollte rund ein Drittel der Beschäftigten das nicht hinnehmen. Sie gründeten eine Genossenschaft und führten die Wollspinnerei in Eigenregie weiter.

Die Dokumentation begleitet mehrere Beteiligte, darunter Valentine Fanjeaux, die von der Produktionsleiterin unverhofft zur Vorstandsvorsitzenden wurde, oder Corinne Bauvin, die als Chefin der Kreativabteilung unter den neuen Bedingungen künstlerische Freiheit gewann. Bis März 2028 steht die französische Produktion noch in der *Arte*-Mediathek bereit.

Eindrücke vom Lieferando-Streik in Berlin

Streikvideos | engl. mit dt. UT | 2025 | labournet.tv

Am 23. Oktober streikten in Berlin hunderte Kurierfahrer:innen des Marktführers Lieferando. Das Unternehmen entlässt festangestellte Fahrer:innen und setzt immer stärker auf windige Subunternehmen, sogenannte »Flottenpartner«. Für die Kuriere, die mit dem Auto, Motorroller oder Fahrrad unterwegs sind, bedeutet das eine weitere Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen.

Labournet.tv hat in mehreren Streikvideos Eindrücke von der Streikkundgebung festgehalten. »Wir kämpfen für legale Arbeit. Wir wollen unsere Arbeitsplätze behalten und wir wollen, dass jeder, der nach Deutschland kommt, das Recht hat, unter deutschen Bedingungen zu arbeiten«, sagt einer der Streikenden.

Ausnahmezustand in Hamburg

Mit dem Manöver »Red Storm Bravo« wurde der Kriegsfall nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz eingeübt – von Gaston Kirsche*

Ende September absolvierte die Bundeswehr mit etwa 500 beteiligten Soldat:innen und zahlreichen »Zivilkräften« die Nato-Übung »Red Storm Bravo« – gerichtet gegen einen roten Sturm aus dem Osten, ein fiktives Krisenszenario für eine militärische Auseinandersetzung (siehe Kirsten Rautenstrauch in *express* 9-10/2025, S. 5). »Roter Sturm« klingt dabei etwas aus der Zeit gefallen, ist doch Putins neozaristisches Russland als Gegner gemeint, nicht die längst vergangene Sowjetunion: »Der Übung liegt zugrunde, dass sich ein baltisches Land bedroht fühlt und den Artikel 4 des Nato-Bündnisses auslöst, die eine erste Truppenverlagerung in den Osten startet, in der Hamburg ein logistischer Knotenpunkt sein könnte«, sagte Kurt Leonards, Kommandeur des Landeskommando Hamburg der Bundeswehr und Kapitän zur See, dem *Hamburger Abendblatt.*

Daran gab es Kritik: »Im Zuge des Manövers wurden nicht nur logistische Abläufe der Bundeswehr eingeübt, sondern insbesondere zivil-militärische Kooperationen. Ein Ziel der Bundeswehr ist dabei ganz offensichtlich auch, die Bevölkerung kriegsfähig zu machen«, erläutert David Stoop, friedenspolitischer Sprecher der Linksfraktion in der Hamburgischen Bürgerschaft, im Gespräch mit dem Autor. Stoop weiter: »Die Präsenz der Bundeswehr an Schulen und in der allgemeinen Öffentlichkeit soll ausgebaut und zivile Bereiche auf militärische Logik getrimmt werden. Das lehne ich ab.«

Ein Bündnis »Kein Nato-Hafen Hamburg«, an dem der AStA der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, die ver.di-Jugend Hamburg und weitere Gruppen beteiligt sind, rief zu einer bundesweiten Demo auf. Es solle bei dieser zivil-militärischen Zusammenarbeit geprobt werden, »inwieweit sich die Bevölkerung in die Kriegspolitik einspannen lässt«, heißt es im Aufruf, der weitere Aktionen ankündigt. Eine Demonstration, an der sich 2.000 Menschen beteiligten, wurde von einem massiven Polizeiaufgebot inklusive Wasserwerfern und Räumpanzern begleitet.

»Das war schon ziemlich überzogen, Übergriffe auf Demonstrierende gab es aber nicht und wir konnten unsere geplante Route friedlich und ohne größere Störungen ablaufen«, sagt Stoop. Er fügt hinzu: »Die allgemeine Debatte des Militärmanövers in der Öffentlichkeit wurde allerdings durch das intransparente Agieren der Bundeswehr und des Senats erschwert. Da wurde mir dann als Parlamentarier auf Nachfrage geantwortet, dass Informationen angeblich dem Geheimschutz unterlägen. Einen Tag später wurden sie der Presse bekanntgegeben. Das grenzte schon an Missachtung des Parlaments.«

Übung und Protest

Hamburg kommt aufgrund des Hafens eine besondere Bedeutung zu. Das Hafengebiet stand im Zentrum der Übungen, zudem angrenzende Gebiete und Verkehrswege. Eine nächtliche Truppenverlegung durch das Stadtgebiet wurde geprobt und Drohnenabwehr vorgeführt, die eine immer wichtigere Rolle in Kriegen einnehmen wird. Entsprechend forderte Leonards in der Hamburger Landespressekonferenz einen Ausbau der deutschen Drohnenfähigkeiten. Ein Ziel der Bundeswehr war auch, mediale Aufmerksamkeit und Akzeptanz für das Manöver zu erreichen: Verteidigung sei keine rein militärische, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. So gab es für die Medien in der Hamburger Reichspräsident-Ebert-Kaserne eine »Leistungsschau Drohnenabwehr«.

Weniger als die Drohnenshow wurde der Protest beachtet, auch wenn er tagelang direkt in der Innenstadt am Dammtorbahnhof stattfand. »Wir Aktiven, die wir neun Tage lang zwischen Kriegsklotz und Deserteursdenkmal mit Musik und Ansprachen agiert haben, wollten gegen das Nato-Manöver etwas tun«, erläutert René Senenko von »Olmo e.V. – Verein für Kultur und Erinnerungsarbeit zwischen Ohlsdorf und Ochsenzoll« im Gespräch mit dem Autor. Denn »die Obrigkeit will uns an Krieg und Militär gewöhnen. Und das gelingt ihr ja auch schleichend, sonst wären zu den Demos in Hamburg weit mehr Menschen erschienen.«

Der Verein Olmo befestigte ein acht Meter langes Banner mit der Aufschrift »Nein zu Kriegsübungen in Hamburg« am sogenannten Kriegsklotz, wo es vom vielbefahrenen Dammtordamm aus zu sehen war. »Das Denkmalschutzamt hat zwar untersagt, das Banner zehn Tage lang hängen zu lassen, aber wir befestigten es am ersten Tag dennoch am Klotz, weil wir der Meinung waren, dass das Banner im Rahmen einer Kundgebung statthaft sei. So hing das Banner mehr als eine Stunde lang wie geplant – bis die Polizei auch das unterband. Immerhin kam uns ein Beamter entgegen und schlug vor, das Banner ans benachbarte Deserteursdenkmal zu hängen, dort sei es ebenso gut sichtbar. Das taten wir auch, und zwar täglich drei Stunden lang. Zeitgleich haben wir Programm gemacht, mit Musik, Gedichten, Ansprachen und Lesungen. Das Wetter spielte alle neun Tage mit«, berichtet Senenko.

Die Bundeswehr will mit »Red Storm Bravo« zeigen, wie die Zusammenarbeit von Bundeswehr, Polizei, Feuerwehr und anderen relevanten Akteuren im Kriegsfall organisiert werden müsse. »Es ist wichtig, dass wir uns kennen, bevor wir uns brauchen«, so Leonards. So wurde das »Übungsszenario Personenschutz durch Feldjäger« gemeinsam mit Polizei und Landeskriminalamt durchgeführt. Im Hafen wurde an der Elbe auf dem Gelände der Werft Blohm + Voss die Lage »Massenanfall von Verwundeten« geprobt, die mit Hubschraubern der Bundeswehr abtransportiert wurden.

Im Gespräch kritisiert David Stoop, dass bei dem Manöver auch der Umgang der Bundeswehr mit zivilen Protesten so geübt wurde, dass sie nur als zu beseitigende Störung wahrgenommen werden: Die Räumung der Blockade einer Hauptverkehrsstraße durch Demonstrierende wurde geprobt. Einige hatten dabei Schilder, auf denen »Kleber« stand – die wurden durch die übenden Polizist:innen von der Straße gelöst und abgeführt. Die Kriegsvorbereitung schließt also den Umgang mit den Protesten dagegen schon mit ein.

Folgen für Beschäftigte

Die Arbeitsagentur Hamburg probte im Rahmen von »Red Storm Bravo« die Anwendung des »Gesetzes zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen für Zwecke der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung«, kurz: Arbeitssicherstellungsgesetz. Das stammt von 1968, ist ein bisher nie angewandter Teil der Notstandsgesetze und besagt, dass im Spannungs- und Verteidigungsfall Beschäftigte in kriegswichtigen Bereichen zum Dienst herangezogen werden können (siehe *express* 9-10/2025, S. 5).

Aber: »Der Ernstfall, das heißt der Spannungs- oder Verteidigungsfall, muss durch eine Zweidrittelmehrheit im Bundestag beschlossen werden. Erst dann treten die sogenannten Notstandsgesetze von 1968 in Kraft. Diese wurden damals unter harten Auseinandersetzungen eingeführt, auch unter gewerkschaftlichen Protesten«, sagt Tanja Chawla, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Hamburg im Gespräch mit dem Autor. Sie fährt fort: »Dieses Arbeitssicherstellungsgesetz sieht in Paragraph 12 vor, dass es im äußersten Notfall zur Aushebelung des Grundrechts auf freie Wahl des Arbeitsplatzes kommen kann, wenn Arbeitsleistungen nicht auf der Grundlage der Freiwilligkeit sichergestellt werden können. Und ja, das Gesetz sieht auch im Anwendungsfall die Möglichkeit vor, Kündigungen für unwirksam zu erklären.«

Laut dem Gesetz können Beschäftigte in kriegswichtigen zivilen Bereichen unter Androhung von einem Jahr Haft zum Dienst gezwungen werden. »Wesentliche individuelle Freiheitsrechte – und mittelbar auch das Recht auf Koalitionsfreiheit und gewerkschaftliche Organisation – würden dabei ausgesetzt. Das lehnen wir ab«, so Stoop.

»Die Debatte um das Arbeitssicherstellungsgesetz ist zugegebenermaßen relativ jung wiederbelebt, denn immerhin berührt uns das Gesetz direkt aufgrund unserer Rolle innerhalb der Selbstverwaltung in der Agentur für Arbeit. Als Sozialpartner sind wir laut der Verordnung über die Feststellung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz Teil des in Paragraph 8 benannten Arbeitskräfteausschusses bei der Agentur für Arbeit, der genau dann einberufen werden würde, wenn das Gesetz nach Feststellung des Verteidigungs- oder Spannungsfalls per Zweidrittelbeschluss aktiviert werden würde«, betont Chawla. Und weiter: »Als Gewerkschaften sehen wir uns in der Tradition der Friedensbewegung, müssen aber gleichzeitig eine Veränderung der geopolitischen Verhältnisse anerkennen. Dementsprechend müssen wir die aktuellen Debatten intensivieren, was sicherlich auch eine Auseinandersetzung um das Arbeitssicherstellungsgesetz mit einschließt.«

So hat das Manöver »Red Storm Bravo« eines gezeigt: Es ist an der Zeit, das Arbeitssicherstellungsgesetz und andere Notstandsgesetze zu kritisieren. Aber es gebe darüber so gut wie keine Debatte, merkt auch Stoop an: »Zur juristischen Auseinandersetzung finden sich vor allem Texte aus den sechziger und siebziger Jahren. Aber auch in den Gewerkschaften wird das Thema aktuell kaum debattiert. Dabei wären hunderttausende Beschäftigte betroffen, denen bisher gar nicht klar ist, welche Maßnahmen im militärischen Ernstfall ergriffen würden, die sie direkt betreffen.« Man müsse deshalb Bewusstsein schaffen: »Wir wollen mit unseren Veranstaltungen einen Beitrag dazu leisten, dass diese Diskussionen endlich auch aus der Beschäftigtenperspektive aufgegriffen werden. Andernfalls ist vorprogrammiert, dass die Interessen der Kolleg:nnen eine nachrangige Rolle spielen werden.«

** Gaston Kirsche ist gewerkschaftlich bei ver.di und in der außerparlamentarischen Linken aktiv und tätig als freier Journalist.*

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.
- ☐ *Kalle Kunkel:* »Langer Atem – keine Geduld mehr. Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt«. VSA Verlag: Hamburg 2025.

Ich bin *express*-Abonnent:in und habe nebenstehende/n neue/n Leser:in 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 (50 Euro)
- ☐ meine Förderabonnement (90 Euro)
- ☐ mein ermäßigtes Abo (20 Euro) – (für Studierende, Auszubildende, Erwerbslose etc.)
- ☐ mein Institutionenabo (90 Euro) – inkl. PDF-Version für BR, Bibliotheken etc.

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
E-Mail: express-afp@online.de
Website: www.express-afp.info, www.labournet.de/express
Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr
Bezugspreise: Einzelheft 5,00 Euro; Jahresabonnement 50 Euro, erm. 20 Euro (Studierende, Auszubildende) und 90 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