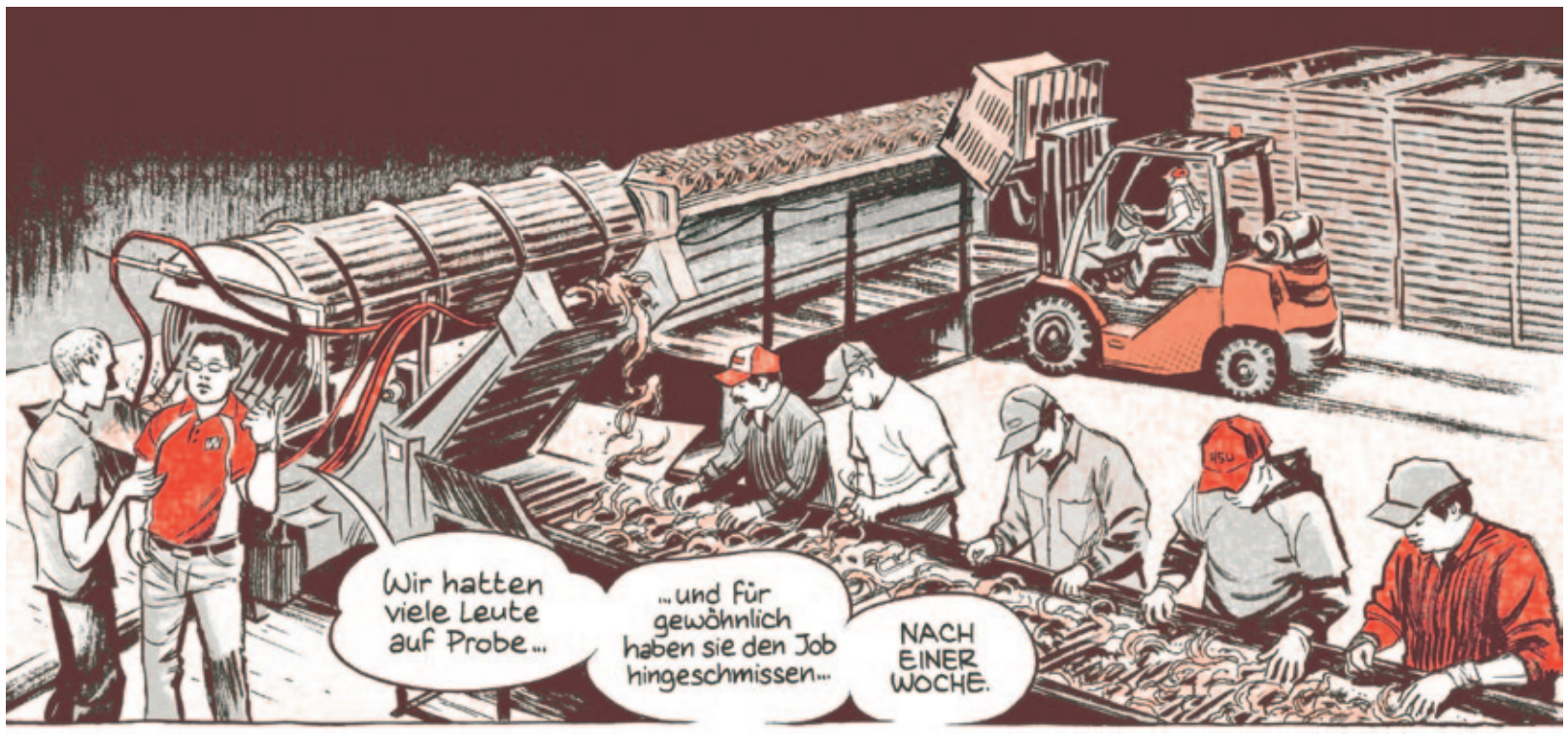
express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

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

Streik erweitert Kampfzone in der Krise

»Da geht mehr« – das Beispiel Tadano-Demag 2024 – Von Uwe Zabel, Salvatore Vicari, Frank Schilb, Eddi Glass*

Der vierwöchige Streik der IG Metall 2024 für einen »Zukunfts- und Beteiligungstarifvertrag: FairWandel« bei dem Kranhersteller Tadano Demag in Zweibrücken hat allen Unkenrufen zum Trotz in der Praxis wieder bestätigt, dass gerade in Krisenzeiten der Angriff die beste Form der Verteidigung für abhängig Beschäftigte ist. Als Abkehr von Sozialpartnerschaft und Stellvertreterpolitik ging es dabei nicht um einen Streik für einen klassischen »Sozialtarifvertrag«, sondern um einen Streik gegen die unternehmerische Entscheidung selbst. Als »Nebenwirkung« wehrten die Beschäftigten damit auch die vom japanischen Mutterkonzern und dem Metallarbeitgeberverband verlangte massive Lohnsenkung ab. Die Streikenden verhinderten so in den aktuellen Zeiten der Transformation, dass sie für die Krise und das Missmanagement auch noch selbst bezahlen – eine deutliche Erweiterung beteiligungsorientierter Arbeitskampfpraxis der IG Metall bei Betriebsstilllegungen und Massenentlassungen.



Es ist ernst in unserer Gesellschaft: Es droht die Zerstörung der Grundlagen unserer Industrie und unserer Umwelt. Die Wirtschaft stagniert, die Gesellschaft ist polarisiert. Die Politik hat (noch) nicht geliefert. Viel zu viele Unternehmen haben den Wandel verschlafen. Statt die Beschäftigten aktiv zu beteiligen und ihr Erfahrungswissen einzubringen, statt zukunftsfähige Produkte und Märkte zu entwickeln, herrschen Missmanagement und – wie bei Tadano – strategischer Blindflug. Und wo die Unternehmen in die Krise schlittern, sollen die Beschäftigten die Zeche zahlen – mit Arbeitsplatzabbau, Einkommensverzicht und Zugeständnissen. Wenn wir nicht für das Schlamassel zahlen wollen, das kurzsichtige Politik und verschlafene Vorstände aus Gründen der Profitmaximierung angerichtet haben, brauchen wir mehr Bereitschaft zum aktiven Widerstand. Dieser setzt einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den Betrieben, viele Aktive und die Bereitschaft, selbst aktiv zu werden, voraus.

Umverteilungskämpfe und die Verteidigung unseres Sozialstaates finden nicht mit Wattebäuschen und Resolutionen statt, sondern mit realen Konflikten, Demonstrationen und Streiks im Betrieb, in der Branche und in der gesamten Gesellschaft. Wir mussten in der Geschichte des Kapitalismus alles mit dem Vertrauen auf unsere eigenen Kräfte immer wieder selbst erkämpfen. Es bleiben Machtkämpfe zwischen Kapital und Arbeit.

In unserem kapitalistischen Wirtschafts- und Rechtssystem haben die abhängig Beschäftigten in der Regel keine wirtschaftliche Mitbestimmung. Die Kapitaleigentümer entscheiden allein, obwohl die Folgen dieser Entscheidungen zur Profitmaximierung die abhängig Beschäftigten und die gesamte Gesellschaft durch Arbeitsplatzverlust, Entgeltabsenkung und/oder Massenarbeitslosigkeit tragen müssen. Der Betriebsrat kann nur versuchen, mit dem Unternehmen einen »Interessenausgleich« (schon das Wort selbst in ein *»Fake«)* zu finden. Wenn das auch vor einer Einigungsstelle nach dem BetrVG nicht gelingt, kann die Arbeitgeberseite ihre Entscheidung allein gegen die Belegschaften umsetzen. Auch die IG Metall hat als Gewerkschaft keine wirtschaftliche Mitbestimmung. Durch das restriktive deutsche Arbeitskampfrecht bildet die Entscheidungsfreiheit der Kapitalseite in wirtschaftlichen Fragen hier die Grenze. Doch muss diese Freiheit grenzenlos sein und bleiben?

Wie alles begann

Die Tadano Demag GmbH ist ein Traditionsbetrieb in Zweibrücken mit zwei Werken (Wallerscheid und Dinglerstraße), die einen gemeinsamen Betriebsrat gewählt hatten. Tadano ist Finalproduzent von Kranen. Zweibrücken hat eine nahezu 200-jährige Geschichte des Kran- und Maschinenbaus und beschäftigte Anfang 2024 rund 1.250 Menschen auf guten, in der Metall- und Elektroindustrie tarifgebundenen Industriearbeitsplätzen. Mit Streikbeginn im September 2024 waren knapp 90 Prozent der Belegschaft in der IG Metall organisiert (Anfang 2024 rund 69 Prozent). Der Kranbauer Tadano Demag ist eine 100-prozentige Tochter der japanischen Muttergesellschaft Tadano Ltd. Takamatsu und entwickelt, produziert und handelt mit hochwertiger Hebetechnik für praktisch alle Boden-, Einsatz- und Lastsituationen sowie Maschinen im Bereich der Krantechnik. Da die Kunden des Unternehmens aus dem Bereich der erneuerbaren Energien kommen (mit den Kranen mit Traglasten bis zu 3.200 Tonnen aus dem Bereich All Terrain und Gittermasten von Tadano werden Windräder und -parks aufgebaut) sowie aus dem öffentlichen Personennahverkehr und insbesondere der Bauindustrie, ist Tadano ein wichtiger industrieller Player für die Transformation der Industrie hin zu einer nachhaltigen und ökologischen Zukunft und einer der wichtigsten industriellen Arbeitgeber in Zweibrücken und der Region.

Das »Drehbuch«, wie alles schnell und billig ablaufen sollte, hatte die Kapitalseite bereits Ende 2023 geschrieben. Aber erst am 14. Februar 2024 wurde der Belegschaft und dem Betriebsrat verkündet, dass die unternehmerische Entscheidung getroffen wurde, eine »alternativlose« Restrukturierung und Betriebsänderung durchzuführen, das moderne Werk Wallerscheid zu schließen, 400 hochqualifizierten Beschäftigten (in beiden Werken durch die Sozialauswahl) zu kündigen – und damit sie und ihre Familien in die Massenarbeitslosigkeit zu schicken und 400 tarifgebundene Industriearbeitsplätze zu vernichten. Grund dafür war die wirtschaftliche Entscheidung von Tadano, Krantypen ins Ausland nach Japan, in das Schwesterwerk in Lauf (in Franken) und innerhalb von Zweibrücken zu verlagern. Gleichzeitig sollten die verbleibenden Beschäftigten massive »Sanierungsbeiträge« durch Verzicht auf tarifvertragliche Ansprüche leisten. Diese »Giftliste« der Kapitalseite wurde in einem »Pforzheim-Antrag« von PfalzMetall im Auftrag der Mitgliedsfirma Tadano Demag nach § 4 der Tarifvereinbarung »Zukunftssicherung und Wettbewerbsfähigkeit« des Flächentarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie in der Pfalz konkretisiert. Auf Basis des »Pforzheimer Abkommens«, das Abweichungen vom Tarifvertrag nach unten ermöglicht, wurde der Verzicht auf tarifliche jährliche Sonderzahlungen (u.a. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und T-Züge), auf tarifliche Zuschläge für Schichten und auf Entgelterhöhungen für einige Jahre gefordert. Die verbleibenden Beschäftigten sollten die Restrukturierung und Mini-Abfindungen ihrer durch den Arbeitgeber arbeitslos gemachten Kolleg:innen zahlen. Dies hätte umgerechnet Entgeltverzichte zwischen 600 und 1.000 Euro brutto monatlich bedeutet.

Dieses Drehbuch wollten wir ändern. Beteiligungsorientiert und transparent wurde die Situation in der Belegschaft und auf Mitgliederversammlungen diskutiert. Dabei ergab sich ein klares Ziel: So viele tariflich gebundene Industriearbeitsplätze so lange wie möglich in Zweibrücken zu erhalten und das Traditionsunternehmen in der aktuellen Zeit von Transformation, Dekarbonisierung und Digitalisierung familien- und enkelsicher zu machen. Die durch Missmanagement verursachte Krise wollte die Belegschaft auf keinen Fall bezahlen. Diese Linie wurde von den Mitgliedern der IG Metall auch so entschieden. Sie hatte klaren Vorrang vor Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Es war »das Thema der Leute«. Damit wir dies auf tarifvertraglicher Ebene erkämpfen konnten, mussten wir unsere Tarifforderungen in die »Sklavensprache« des geltenden restriktiven Streikrechts übersetzen, um durch Streik solidarisch in die Offensive gehen und die übliche Kampfzone erweitern zu können.

DER Anfang ist schwer S. 10, 17

KAMPF ohne Ende S. 1-20

GEHT so nicht! S. 4, 5, 6

WEITER Weg ins Offene S. 16, 20

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Johannes Specht: »(Kaum) mehr als Mindestlohn« – Abschluss in der Systemgastronomie 3

Ulrich Maaz: »Ausgebremst« – zum TVöD-Verhandlungsergebnis 4

Charlotte Kögel: »Klassenkampf von oben« – strategische Fehler und Notwendigkeit weiterer Demokratisierung der Tarifpolitik 4

Alexander Maschke: »In ganz kleinen Schritten zur aktiven Basis« – IG Metall stärkt Selbsttätigkeit lokal 10

Uwe Zabel, Manuel Schmidt und Markus Philippi: »Ein langer Weg beginnt mit dem ersten Schritt« – Solidaritätsstreiks in der Arbeitskampfpraxis der IG Metall 15

Paulina Backs, Mathis Kock und Lea Dahms: »Auf ins Organizingsemester!« – Kampf für den TVStud geht in nächste Runde 18

BETRIEBSSPIEGEL

Uwe Zabel, Salvatore Vicari, Frank Schilb, Eddi Glass: »Streik erweitert Kampfzone in der Krise« – das Beispiel Tadano-Demag 1

Geert Naber: »Fit for Growth« – Tarifabschluss, Stellenabbau und neues Geschäftsmodell bei DHL 6

Lucas Rudolph: »Wenn der Pizzalieferant nicht klingelt« – zum wilden Streik der Uber-Eats-Rider im Januar 7

»Betriebsräte zu Co-Managern?« – Erinnerungen von Wolfgang Schaumberg 8

Initiative Uni Göttingen Unbefristet: »Warum nicht ein Betreuungsstreik?« 19

ARBEITSRECHTE IN PREKÄREN LEBENSLAGEN, FOLGE 4

Nikolai Huke: »Die Leute werden im Stich gelassen« – Gespräch mit Katarzyna Laszuk (Faire Mobilität Erfurt) 5

POLITIK UND DEBATTE

»Eine ›sozialistische Partei für die arbeitende Klasse‹« – AG Wahlbeobachtung zu Herausforderungen der Linkspartei nach der Wahl 11

»Teilweise Ost-West-Unterschiede« – ein Nachtrag der AG Wahlbeobachtung zum Wahlverhalten der Gewerkschaftsmitglieder 12

AG Wahlbeobachtung: »Keynesianische Überraschungen und reaktionäre Gesellschaftspolitik« – zu den Koalitionsverhandlungen von Union und SPD 13

Birgit Daiber: »Viel Lärm um wenig« – Vom AVAVG über AFG, Hartz IV und Bürgergeld zurück zu Hartz IV 14

INTERNATIONALES

Heiner Dribbusch: »Arbeitskämpfe im internationalen Vergleich« – ein Überblick über die Jahre 2014 – 2023 9

Susanne Uhl: »Gekippt noch vor Inkrafttreten?« – Retten wir das Lieferkettengesetz vor CDU und Europäischer Kommission 16

REZENSIONEN

Torsten Bewernitz: »Erinnerungspolitische Allianzen über identitäre Grenzen hinweg« – neuer Sammelband zum Streikjahr 1973 2

Renate Hürtgen: »Sozialismus – ein Projekt der Aufklärung?« – Neuerscheinung zum »ökologischen Sozialismus« 17

NACHRUF

Zum Tod von Dieter Marcello 20

Zu den Bildern dieser Ausgabe

Unsere Bildstrecke führt diesmal in die Welt der Landwirtschaft. In einer Mischung aus Memoiren, Reisebericht, Sachbuch und Essay erzählt Craig Thompson von Klassenunterschieden, persönlichen Erfahrungen und dem starken Band zwischen ungleichen Geschwistern. Beleuchtet werden auch globale Themen wie Ackerbau, Kolonisierung, Massentierhaltung, Naturheilkunde – und nicht zuletzt »erschöpfende« Details zur Produktion der Ginsengwurzel. Manche versprechen sich von deren Konsum ein langes Leben und ewige Schönheit, andere erleiden gesundheitliche Schäden bei ihrer Herstellung.

Wir bedanken uns herzlich beim Reprodukt-Verlag für die Überlassung der Illustrationen!

Craig Thompson: Ginsengwurzeln, Reprodukt: Berlin, 456 Seiten, Hardcover, 2024, ISBN: 978-3-95640-434-4, 39,00 Euro

Arbeitskampfrechtliches »Neuland«

Mit dem Streik für unsere Forderungen nach einem »Zukunftssicherungs- und Beteiligungstarifvertrag« betraten wir arbeitskampfrechtliches »Neuland« nicht nur für die IG Metall.[1] Die IG Metall stellte durch ihre Mitglieder – in Bezug auf vergleichbare Fälle erstmalig – Forderungen für einen, zumindest zeitlich befristeten, Erhalt der Standorte auf. Damit sollten die Mitbestimmung und Beteiligung erweitert und nicht »nur« die sozialen Nachteile einer unternehmerischen Entscheidung tarifvertraglich geregelt werden, wie in einem Sozialtarifvertrag.

Immer mehr hat sich in der Arbeitskampfpraxis der IG Metall der Kampf für Sozialtarifverträge entwickelt. Für das Bundesarbeitsgericht ist der Streik für einen Sozialtarifvertrag auf jeden Fall rechtmäßig, wenn die Forderungen die wirtschaftlichen Nachteile der unternehmerischen Entscheidung der Betriebsänderung ausgleichen.[2] Durch tarifvertragliche Forderungen nach hohen tariflichen Abfindungen, der Finanzierung von Transfergesellschaften statt Arbeitslosigkeit und Bonus-Regelungen für IG-Metall-Mitglieder konnten unternehmerische Entscheidungen in der Praxis – zur Vermeidung noch höherer Schließungskosten – zumindest modifiziert werden. Dies ermöglichte auch, »Schluss mit dem Kuschelkurs« zu machen und dies auf eine richterrechtlich sichere Grundlage zu stellen.

Dieser auf Grund der Rechtsprechung mögliche »Umweg« entsprach allerdings nicht direkt den Zielen und dem Willen der Mitglieder und der IG Metall im Tadano-Konflikt. Warum nicht direkt gegen die unternehmerische Entscheidung selbst streiken? Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage in der Entscheidung zum Sozialtarifvertrag ausdrücklich offengelassen.

Das Ziel des Erhalts der Werke am Standort Zweibrücken, der Sicherung der tariflichen Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplätze aktivierte und motivierte die betroffenen Beschäftigten von Tadano zur Beteiligung am Streik. Hier geht es um den Kernbereich tariflicher Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG).

Die strukturellen Unternehmensentscheidungen, die das Leben der abhängig Beschäftigten und ihrer Familien betreffen, zu einer tarif- und streikfreien Zone zu erklären, ist ein verfassungswidriger Eingriff in die Tarifautonomie. Praktisch bedeutet dies den Zwang, einen Arbeitskampf für sehr teure Sozialtarifverträge zu führen, in der Hoffnung, im Rahmen von Verhandlungen ein »Mehr« an Beschäftigung zu erreichen. Gerade bei den Kapitalentscheidungen von Konzernen und Global Playern kann eine demokratische Lösung für Interessenkonflikte von Kapital und Arbeit im Sinne eines FAIR-Wandels in der Transformation, Digitalisierung und Dekarbonisierung der Industrie nur erreicht werden, wenn zumindest für eine Verschiebung der Maßnahmen, einen teilweisen Verzicht und die Erweiterung der Beteiligung und Mitbestimmung der Betroffenen selbst gestreikt werden kann. Letztendlich bleibt es dabei, an dem gesellschaftlichen Ziel für Wirtschaftsdemokratie und mehr Mitbestimmung weiterzustreiten.

Unstreitig waren unsere Kampfziele zur Verhinderung oder Verzögerung einer Betriebsstilllegung oder Betriebsverlagerung solche, bei denen es um die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Artikel 9 Abs. 3 GG geht.[3]

Dies ist mit den beschlossenen Streikforderungen bei Tadano in die Praxis umgesetzt worden.

Den neuen Weg weitergehen

Dabei bestanden wegen der offenen höchstrichterlichen Rechtsprechung Risiken wie z.B. Schadenersatzforderungen. Aber Veränderungen gibt es nur im Vorwärtsgehen. Es bedarf breiter Diskussion und Aufklärung der Mitglieder über das Vorgehen, darüber, was ihren Zielen am nächsten entspricht, und über die Risiken, die damit verbunden sind. In unserem praktischen Fall gab es keine gerichtliche Entscheidung. Dieser neue Weg wurde in Abstimmung mit allen Ebenen der IG Metall – von den einzelnen Mitgliedern bis zum Vorstand – mutig, entschlossen und unter Risikoabwägung von allen zusammen gegangen. Wir wünschen uns, dass ihn in Zukunft viele andere beschreiten, um in der Krise als Gewerkschaft offensiv gegen die Angriffe des Kapitals gemeinsam anzugehen.

Unser Streik bei Tadano hat praktisch gezeigt, dass wir nicht für Stillstand und Abrissbirne stehen, sondern dass ökologischer Umbau und soziale Gerechtigkeit Hand in Hand gehen. Unsere Industrie der Zukunft muss ökologisch, sozial und demokratisch sein. Tadano zeigt aber auch, dass wir für wirtschaftliche Mitbestimmung und mehr Beteiligung gegen einseitige Unternehmensentscheidungen in unserem kapital- und profitorientierten Wirtschafts- und Rechtssystem streiten und die »Kampfzone« durch eigenverantwortliches Handeln erweitern können. Weil das jetzt zählt.

** Uwe Zabel ist Arbeitskampfexperte in der IG Metall Bezirksleitung Mitte und war Verhandlungsführer der IG Metall bei Tadano. Salvatore Vicari ist Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz. Frank Schilb ist Leiter des Vertrauenskörpers bei Tadano-Demag Zweibrücken. Eddi Glass ist Betriebsratsvorsitzender bei Tadano-Demag Zweibrücken. Alle gemeinsam waren in dem Streik 2024 die Streikleitung der IG Metall.*

Zur Vertiefung und weiteren Debatte: *Erfahrungen, Ergebnisse Hintergründe und Einzelheiten finden sich in unserer Broschüre: »Tadano-Streik in Zweibrücken, Arbeitskampf auch in Krisenzeiten«, hrsg. von IG Metall Mitte und IG Metall Homburg Saarpfalz, die zur Streikkonferenz der Rosa Luxemburg Stiftung in Berlin vom 2.-4. Mai 2025 erscheint. https://www.igmetall-bezirk-mitte.de/*

Anmerkungen_

1 *Vgl. unsere Forderungen: »Wofür wir kämpfen«, https://tadano-widerstand.de/.*

2 *BAG vom 24.04.20027, 1 AZR 252/06, in AiB 2007 mit zutreffender Anmerkung Schoof.*

3 *Lesenswert zur Vertiefung: Köhlinger, Jörg u.a. (2021): Conti – jetzt gibt's Contra, in: Sozialismus, Nr. 467, Jg. 48 und Zabel, Uwe/Steiniger, Frank/Fay, Sebastian (2021): Arbeitskämpfe in der Transformation der Automobilindustrie, Arbeit und Recht, Nr. 12/2021, Jg. 69.*

»Erinnerungspolitische Allianzen über identitäre Grenzen hinweg«

Torsten Bewernitz über einen neuen Sammelband zum Streikjahr 1973

Nihat Öztürk, Nuria Cafaro, Bernd Hüttner, Florian Weis (Hrsg.): »Der Streik hat mir geholfen, als junger Mensch Kraft aufzubauen.« Migrantische Kämpfe gegen Ausbeutung und Rassismus. Berlin, Die Buchmacherei 2025. ISBN: 978-3-9826199-5-8. 472 Seiten, 22 Euro.

So genau weiß man ja nie, wie man es nennen soll: Die »wilden Streiks« oder die »spontanen Ausstände« der frühen 1970er Jahre, mit einem Höhepunkt 1973, haben in der klassenpolitisch orientierten Linken einen nahezu mythischen Status, namentlich die Streiks bei Pierburg in Neuss und Ford in Köln im Sommer 1973.

Dazu beigetragen hat vor allem die Erzählung von der »anderen Arbeiterbewegung«, geprägt durch Karl Heinz Roths gleichnamiges Buch, das 1974 erschien. Das ist die eine Erzählung – eine dezidiert linke, man darf sogar sagen: autonome. In den 1990er Jahren kam eine zweite dazu. Verschollen sowohl in der offiziellen Geschichtsschreibung der Arbeiterbewegung wie auch in der linksautonomen, die mittlerweile »Abschied vom Proletariat« genommen hatte, wurden die »wilden Streiks« von der zweiten und dritten Generation der »Gastarbeiterkinder« entdeckt und wiederangeeignet. Erst davon ausgehend kann man seit den 2000er Jahren von einer dritten Erinnerungstradition, der offiziellen gewerkschaftlichen, sprechen.

Zum 50-jährigen Jubiläum dieser geschichtsträchtigen Streiks organisierte die Rosa-Luxemburg-Stiftung Veranstaltungen, veröffentlichte eine dokumentarische Broschüre und lud zu einer zentralen Jubiläumstagung. Vor allem Letztere (S. 273-338) ist nun in einem umfangreichen Buch aus dem Verlag »Die Buchmacherei« dokumentiert. Eine große Errungenschaft dieses Bandes besteht darin, dass er sich explizit bemüht, die Erinnerungskulturen in einen Dialog treten zu lassen. Besonders deutlich wird das in dem Beitrag von Felix Aster, Pablo Dominguez-Andersen und Massimo Perinelli (S. 25-41). 2023 hatten sie eine Veranstaltungsreihe organisiert, die die Streiks von 1973, die Streiks in Ostdeutschland 1993 sowie die aktuellen Streiks des Jahres 2023 (vor allem die ähnlich erscheinenden Streiks oftmals ebenfalls migrantisch gelesener Arbeiter:innen bei den Lieferdiensten) miteinander in Austausch treten ließ und kontextualisierte.

Auch über diesen Aspekt hinaus hat der Band einiges Neues zu dem mittlerweile fast schon überforschten Thema zu bieten: So finden sich mehrere Zeitzeug:innenberichte (S. 223-271), die von Witich Rossmann bereits in der Zeitschrift *Sozialismus* (7/8-2023) angedeutete Bedeutung der Ford-Aktion (und damit einer Frühform des Organizings) für den Streik bei Ford 1973 findet eine Vertiefung (S. 61-116) und abschließend rahmt Nicole Mayer-Ahuja die Beiträge mit einer theoretischen Reflexion des Solidaritätsbegriffs unter den Bedingungen von Fragmentierung und Unterschiedlichkeit (S. 431-449).

Während über den Streiks des Jahres 1973 lange der Schleier eines historischen Nichtwissens hing, ist das Thema heute recht breit bearbeitet, nicht zuletzt dank der Forschungen und Publikationen der Kinder- und Enkelgeneration. Erstaunlicherweise bietet dieser Sammelband dennoch, gerade dort, wo er dialogisch konzipiert ist, viele neue Sichtweisen und Erkenntnisse.

(Kaum) mehr als Mindestlohn

Johannes Specht* über Perspektiven für die Beschäftigten der Systemgastronomie

Acht Monate, fünf Verhandlungsrunden, eine kurze, aber knackige Streikphase letzten Herbst (siehe *express* 10/2024) und dann ein Ergebnis in der Schlichtung am 12. März: Der Weg zu einem neuen Entgelttarifvertrag in der Systemgastronomie war sehr schwierig. Rückwirkend zum 1. März steigen alle Löhne in einem ersten Schritt in der Tarifgruppe 1 auf 13,50 Euro, im Ecklohn (TG 5) auf 16,10 Euro. Zwei weitere Steigerungen (zum Januar 2026 und Oktober 2026, kurz vor Ablauf des Tarifvertrages zum Jahresende 2026) sind vereinbart. Bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages ergibt das in den zwölf Tarifgruppen Lohnsteigerungen zwischen 9,8 Prozent und maximal 18,73 Prozent. Gerade die unteren Lohngruppen standen im Fokus der Verhandlungen, für beide Seiten – über die Hälfte der ca. 130.000 Beschäftigten sind in den TG 1–3 eingruppiert. Die Unternehmen haben ihr Geschäftsmodell auf niedrige Löhne aufgebaut.

Noch nicht raus aus dem Niedriglohnsektor

Die reinen Prozentzahlen des Abschlusses sind beeindruckend, allerdings waren die unteren drei Entgeltgruppen aus dem vorherigen, sehr lang laufenden Tarifvertrag von März 2020 vom gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro ab Oktober 2022 und mittlerweile 12,82 Euro eingeholt worden. Dadurch griff eine tariflich vereinbarte Abstandsklausel von 20 Cent auf den Mindestlohn, so dass der Einstiegslohn bei McDonalds, Starbucks und Co. zuletzt bei mageren 13,02 Euro lag.[1] Mit den vereinbarten Lohnsteigerungen wird der neue Mindestlohn 2026 und 2027 auch in der zukünftigen Tarifverhandlung (für die dann neuen Löhne ab 1. Januar 2027) sehr wahrscheinlich wieder eine große Rolle spielen.

Das ist ein ernüchterndes Ergebnis der Tarifrunde: Eine deutliche Fortentwicklung der Löhne in der Systemgastronomie, weg vom Mindestlohn und raus aus dem Niedriglohnbereich – das waren die Ziele der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) für diese Tarifrunde. Mit den Unternehmen der Branche waren sie nicht einzulösen. Die Arbeitgeberseite – McDonald´s als mit Abstand größter Akteur (Company und Franchisenehmer), L´Osteria, Burger King, Nordsee und viele weitere, z.T. auch kleinere und nur regional agierende Unternehmen – hat in den Verhandlungen gemauert und in den fünf Verhandlungsrunden immer nur Anhebungen um kleine Centbeträge angeboten. Auch wenn der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) sehr heterogen zusammengesetzt ist und wohl offensichtlich erhebliche Uneinigkeit über die zukünftigen Löhne auf Arbeitgeberseite herrschte, steht als Ergebnis, dass die Unternehmen der Branche weiterhin strategisch auf Entgelte im Niedriglohnbereich setzen wollen. Genau das hatte die NGG in den Aktionen und Streiks in den Fokus genommen. Die Parole lautete: »Pizza, Burger, Mindestlohn?!«

»15 Euro mindestens« war der Slogan der Tarifrunde. Das wurde auch erreicht, allerdings erst in der Tarifgruppe 3, mit der dritten Steigerung der Löhne ab Oktober 2026 (siehe Tabelle). Gerade in dieser TG 3 sind viele langjährig Beschäftigte, die keine Berufsausbildung haben, und für etliche ist die TG 3, maximal noch die TG 4, die höchste erreichbare Tarifstufe. Die NGG-Tarifkommission setzte deshalb den deutlichen Anstieg des Tariflohns in der TG 3 auf über 15 € – dies gelang mit über 15 Prozent Lohnsteigerung – als zweiten Schwerpunkt in den Verhandlungen. Drittens formulierte die NGG-Tarifkommission das Ziel, im »Ecklohn«, also der Basiseingruppierung für ausgelernte Beschäftigte, die Schwelle von 3.000 Euro Monatsbrutto zu überschreiten. Das gelang auch – ab Oktober 2026 stehen in der TG 5 brutto 3.083 Euro für Vollzeitkräfte pro Monat zu Buche, das sind 18,24 Euro Stundenlohn. Das ist für die Gewerkschaft NGG eine wichtige Wegmarke, die sie auch in anderen Branchen und Tarifrunden anstelle einer Prozentzahl als Forderung aufstellt. »3.000 Euro im Ecklohn« wird in den Verhandlungen mit den Landesverbänden des DEHOGA (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband) und der Cateringbranche (z.B. Eurest, Sodexo, Aramark, SSP) gefordert – in den ersten Tarifgebieten wurde das schon erreicht, bei Aramark seit Jahresbeginn 2025, im DEHOGA Hessen seit 1. März, in Bayern ab 1. August 2025. Die Systemgastronomie überholt somit im Ecklohn viele Tarifverträge des Gastgewerbes.

Tabelle: Entgelte in den untersten drei Tarifgruppen (in Euro)

	ab 1.3.2025	ab 1.1.2026	ab 1.10.2026
TG 1	13,50	13,90	14,30
TG 2	13,65	14,00	14,50
TG 3	13,75	14,10	15,00

Anmerkung: Nach zwölf Monaten in der TG 1 kommen Arbeiter:innen in die TG 2, nach weiteren 2 Jahren und ausgeweiteter Arbeitserfahrung kommen sie in die TG 3.

Die Tarifbewegung ausbauen

Wie geht es jetzt weiter mit den gewerkschaftlichen Kämpfen in der Systemgastronomie? Von Seiten der NGG wird für die kommenden Monate eine stärkere Konzentration der Aktivitäten auf einige wenige große Konzerne ins Auge gefasst, um hier eine Organisationsbasis auf- oder weiter auszubauen, und für kommende Auseinandersetzungen die Streikfähigkeit zu erhöhen.

In der Tarifrunde wurden 19 Warnstreiks durchgeführt, in einer Aktionsphase im Herbst und Winter 2024. Die Stimmung bei den meist mehrstündigen Streiks war durchgehend sehr gut, allerdings ist ihre Anzahl sehr begrenzt geblieben. Streiks in der Systemgastronomie haben meist wenig direkte ökonomische Auswirkungen auf die bestreikten Unternehmen, aber erzeugen eine starke Resonanz in Medien und Öffentlichkeit – und wenig hassen die Unternehmen der Branche mehr als schlechte Presse. Vielleicht noch wichtiger an den Streiks ist aber, dass sie den nicht-organisierten Beschäftigten der Branche zeigen, dass es sehr wohl entschlossene, streikfähige Gewerkschaftsmitglieder gibt: Es ist also möglich, gefahrlos etwas zu tun, wenn man mehr Lohn und bessere Arbeitsbedingungen für sich und alle anderen möchte. Die Highlights der Aktionsphase waren eine kämpferische Streikdemo in Dortmund Ende Oktober 2024 und ein Aktionstag in Hamburg Anfang Januar 2025. Dort gab es auch eine Premiere: Erstmals streikten Beschäftigte der Systemgastronomie zusammen mit Ridern von Lieferando (die auch 15 Euro Einstiegslohn fordern – hier verweigert das Unternehmen aber überhaupt die Aufnahme von Verhandlungen). Positive Ansätze für eine deutlich stärkere, kämpferische Tarifbewegung lassen sich in der zurückliegenden Tarifrunde somit finden. Sie blieben aber noch vereinzelt und haben keine größere Dynamik ausgelöst.

Ein Aspekt der Tarifeinigung hat großes Potential: Seit vielen Tarifrunden möchte die NGG die Eingruppierungen des Tarifrasters überarbeiten – hier wurde die Aufnahme von Gesprächen mit dem Arbeitgeberverband BdS verbindlich vereinbart. Ob diese Verhandlungen dann zu einer transparenteren Eingruppierung in ein neues Tarifsystem führen und zu mehr Durchlässigkeit für die Beschäftigten, ist im Vorhinein nicht sicher. Im besten Fall bekämen die Beschäftigten die Chance, nach Weiterbildungen, angeeigneten Fähigkeiten oder Jahren der Berufserfahrung im Tarifraster aufzusteigen und damit mehr Lohn zu bekommen. Immerhin: Das Thema ist gesetzt.

* *Johannes Specht war 15 Jahre Gewerkschaftssekretär der NGG, zuletzt als Leiter der Tarifabteilung beim Hauptvorstand. Seit Juli 2024 forscht er am WSI der Hans-Böckler-Stiftung zu Tarifbewegungen im Niedriglohnbereich.*

Weitere Informationen: www.ngg.net/ffwu

Anmerkung:

1 *Auch im neuen Tarifvertrag für die Branche gibt es Abstandsklauseln zum gesetzlichen Mindestlohn, diesmal differenziert (TG 1: Mindestlohn 15 Euro plus 20 Cent, TG 2: plus 35 Cent, TG 3: plus 45 Cent). Sollte die Mindestlohnkommission (oder die Bundesregierung, falls sie wie bei der Anhebung auf 12 Euro eine Entscheidung ohne die Mindestlohnkommission treffen sollte) noch 2026 eine Anhebung auf 14,30 Euro oder mehr beschließen, würde diese differenzierte Abstandsklausel greifen.*

Geneigte Leserinnen und Leser,

»Berlin, Berlin, wir fahren nach Berlin«. Dieser Spruch, den Ihr vielleicht von Fußballfans kennt, die dem Finale des DFB-Pokals im Berliner Olympiastadion entgegenfiebern, geht schon länger in der Redaktion des express um. Zwar gibt es redaktionsintern beträchtliche Unterschiede, was das Interesse am Ballsport angeht, aber gemeinsam freuen wir uns auf die sogenannte »Streikkonferenz« der Rosa-Luxemburg-Stiftung, die vom 2. bis 4. Mai an der TU Berlin stattfindet.

Diese Ausgabe erreicht nicht nur unsere Abonennt:innen, sondern auch jene, die auf der Streikkonferenz zugegen sind. Höchstoffiziell sind wir als Medienpartner eingeladen. Finden könnt Ihr uns in der Ausstellerfläche im Erdgeschoss des Mathematikgebäudes der TU. Die Architekturinteressierten in der Redaktion freut das besonders, denn die Architekt:innen Georg Kohlmaier, Barna von Sartory und Helma Karau wagten die seltene Verbindung von brutalistischen Elementen und einer Glasfassade. Die Innengestaltung des Mathematikgebäudes passt auch ganz gut zu uns, es sieht dort nämlich ein bisschen so aus, als wäre noch 1962 und der express gerade frisch gegründet.

Inhaltlich steht die diesjährige Streikkonferenz unter dem Motto »Gegenmacht im Gegenwind«. Es soll also um die Frage gehen, ob gewerkschaftliche Organisierung als Mittel gegen den gesellschaftlichen Rechtsruck dienen kann. Bemerkenswert erscheint uns jedenfalls, dass gewerkschaftlich organisierte Lohnabhängige teilweise häufiger rechts wählen als nicht organisierte (S. 12) – insbesondere, weil DGB und Mitgliedsgewerkschaften angesichts solcher Ergebnisse auf Tauchstation gehen. Als Debattenbeitrag zur Streikkonferenz stellen wir daher gerade eine Broschüre zusammen, die Artikel aus dem express der letzten beiden Jahre zur autoritären Entwicklung enthält.

Auch sonst haben wir uns größte Mühe gegeben, diese Ausgabe auf den besonderen Anlass hin abzustimmen: Diskutiert werden unter anderem die Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst (S. 4) und in der Systemgastro (S. 3), wir berichten über »Betreuungsstreiks« an Hochschulen (S. 19), die Folgen des ›wilden‹ Streiks bei Uber Eats (S. 7) und des gar nicht so wilden Tarifvertrags für die Post (S. 6). Außerdem stellen wir den lokalen Versuch der IGM im Osten der Republik vor, ihre Mitglieder zu selbsttätigen Subjekten ihrer Geschichte zu machen (S. 10) – nicht zu vergessen die Berichte von Aktiven und Beteiligten über den Streik als Mittel gegen Betriebsschließung bei Tadano (S. 1) und die ersten ›(bezirks-)grenzüberschreitenden‹ Solistreiks in der zweitgrößten Gewerkschaft der Welt (S. 15). Dies auch, damit dem allgemeinen Trend des abnehmenden Arbeitskampfvolums entgegengewirkt werden kann (S. 9).

Um all das (und noch viel mehr An- und Aufregendes) unterzubringen, mussten wir den Seitenumfang wieder einmal erhöhen – unser Geschenk an Euch.

Wir wünschen anregende Lektüre – bis bald in Berlin!

Ausgebremst

Ulrich Maaz* zum TVöD-Verhandlungsergebnis

Am 6. April hat die ver.di-Bundestarifkommission mehrheitlich einem Verhandlungsergebnis für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen zugestimmt, das weitgehend mit der Empfehlung aus der vorangegangenen Schlichtung übereinstimmt. Auch die anderen beteiligten Gewerkschaften haben entsprechend votiert. Das Ergebnis löst keine Begeisterung aus. Selbst der ver.di-Vorsitzende Frank Wernecke bezeichnete es als »schwieriges Ergebnis in schwierigen Zeiten«. Vor diesem Hintergrund ist nicht sicher, ob es in der (nicht bindenden) ver.di-Mitgliederbefragung eine Mehrheit für dieses Ergebnis geben wird. Woran es lag, dass nicht mehr erreicht wurde – darüber gehen die Auffassungen auseinander. Weil wir viel vom Diskutieren halten, drucken wir zwei unterschiedliche Einschätzungen.

Ulrich Maaz meint, dass eine beachtliche Mobilisierung nicht umgewandelt werden konnte in ein zufriedenstellendes Ergebnis. Er macht dafür vor allem die schwierigen Bedingungen für Arbeitskämpfe im öffentlichen Dienst verantwortlich.

Auch nach drei Verhandlungsrunden gab es in der Tarifrunde TVöD weder ein Ergebnis noch ein offiziell kommuniziertes Angebot der öffentlichen Arbeitgeber. Stattdessen beantragten der Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ein Schlichtungsverfahren, das gemäß der bestehenden Schlichtungsvereinbarung verbindlich ist und bis zur Wiederaufnahme von direkten Tarifverhandlungen die Friedenspflicht auslöst.

Dieser Ablauf zeigte schon, wie verhärtet die Fronten waren. Auf der einen Seite verwiesen v.a. die Kommunen auf ihre kritische Finanzlage, die wenig Spielraum für Tarifsteigerungen zuließe, auf der anderen Seite forderten die Gewerkschaften sowohl mehr Geld als auch Maßnahmen zur Arbeitsentlastung für die Beschäftigten.

Gute Mobilisierung

Seit Januar fanden begleitend zu den Verhandlungen viele Warnstreiks in unterschiedlichen Regionen und Bereichen des öffentlichen Dienstes statt. Ver.di spricht von mehr als 150.000 Teilnehmer:innen. Selbst wenn die Mobilisierung nicht ganz so stark wie 2023 (bei hoher Inflationsrate) gewesen sein sollte, so war sie doch beachtlich. An den Warnstreiks haben sich nicht nur Kolleg:innen aus den traditionell durchsetzungsstarken Bereichen der Stadtreinigung, der Versorgungsbetriebe und (teilweise) des ÖPNV beteiligt. Auch in kommunalen Krankenhäusern sowie im Sozial- und Erziehungsdienst waren die Kolleg:innen gut dabei.

Angesicht des vielfältigen gewerkschaftlichen Forderungspakets scheint es für den Mobilisierungserfolg unterschiedliche Gründe gegeben zu haben. So spielten offenbar in den klassischen Arbeiter:innenbereichen und bei den Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen vor allem die Geldforderungen – insbesondere die Schichtzulagen und der Mindestbetrag von 350 Euro – eine große Rolle.

In anderen Bereichen standen eher die Forderungen nach Arbeitsentlastung im Vordergrund (z.B. zusätzliche freie Tage). Letztlich war aber auch dort die Entgeltsteigerung von zentraler Bedeutung, denn Geld und Entlastung sind für viele Kolleg:innen kein Widerspruch: Schließlich könnten deutliche Entgeltsteigerungen nicht nur hohe Lebenshaltungs- und Mietkosten ausgleichen, sondern auch finanzielle Spielräume schaffen für Arbeitsentlastung durch eine individuelle Reduzierung der Arbeitszeit.

Haupt- und ehrenamtliche Gewerkschafter:innen berichteten übrigens, dass die finanzielle Lage der Kommunen bzw. der kommunalen Krankenhäuser keine demobilisierende Wirkung gezeigt habe. Auch die Diskussion über und die Beschlüsse zur Schuldenbremse bzw. dem Sondervermögen haben bei den Kolleg:innen wohl eher zu der Reaktion geführt: Jetzt erst recht!

Schlichtung

Diese Mobilisierung ist durch die Schlichtung und die damit verbundene Friedenspflicht ausgebremst worden. Viele Gewerkschafter:innen fragen sich, warum ver.di diese Schlichtungsvereinbarung nicht längst gekündigt hat.

Der Schlichtungsempfehlung vom 28. März 2025 hat die Schlichtungskommission unter Leitung der beiden »neutralen« Schlichter Roland Koch (stimmberechtigt) und Hans-Henning Lühr mehrheitlich zugestimmt. (Siehe nebenstehenden Kasten.)

Verhandlungsergebnis

Die Schlichtungsempfehlung blieb in mehrerlei Hinsicht weit hinter den gewerkschaftlichen Forderungen und den Erwartungen der Beschäftigten zurück. So sind die prozentualen Tarifsteigerungen über die Laufzeit von 24 Monaten mit drei vorgeschalteten Leermonaten und dem geringen Mindestbetrag unzureichend. Die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit auf 42 Stunden zu verlängern – freiwillig, befristet und mit Zuschlägen – ist ein Weg in die falsche Richtung. Dabei ist übrigens bemerkenswert, dass gleichzeitig die rechtswidrige Regelung zu Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte offenbar nicht geändert wurde.[1]

Ver.di schreibt in dem zitierten Flugblatt (siehe Kasten) selbst: »Dieser Vorschlag ist für uns schwierig.«

Dass die Tarifkommissionen diesen Regelungen dennoch zugestimmt haben, mag mit der Einschätzung zusammenhängen, dass auch mit Urabstimmung und Erzwingungsstreiks kein besseres Ergebnis zu erwarten gewesen wäre.

Das hat mit dem strategischen Dilemma zu tun, in dem sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (immer wieder) befinden. Arbeitskämpfe im öffentlichen Dienst haben immer auch eine politisch-gesellschaftliche Komponente:

- Nur in verhältnismäßig wenigen Bereichen kann mit Erzwingungsstreiks spürbarer wirtschaftlicher Druck auf die Gegenseite ausgeübt werden.
- Hinzu kommt das Thema Akzeptanz. Beispielsweise könnten längere Arbeitskampfmaßnahmen in Kitas dazu führen, dass sich betroffene Eltern – auch bei grundsätzlichem Verständnis für die gewerkschaftlichen Forderungen – aus eigener Betroffenheit gegen einen Streik bzw. die Streikenden wenden.
- Schließlich ist die finanzielle Lage vieler Kommunen so schlecht wie lange nicht mehr. Hier wären politische Entscheidungen zur Stärkung der kommunalen Finanzen erforderlich, die u.a. größere Spielräume für die Bezahlung der Beschäftigten schaffen würden.

Diese Gesichtspunkte machen die Tarifeinigung natürlich nicht besser, als sie ist, und es bleibt abzuwarten, wie das Ergebnis der Mitgliederbefragung aussehen wird. Diese Befragung soll bis zum 9. Mai dauern. Am 13. Mai wird die Bundestarifkommission über die Annahme des Verhandlungsergebnisses entscheiden.

Abgesehen davon wäre es wohl eine gute Idee, wenn die Gewerkschaften eine starke Kampagne zur ausreichenden Finanzierung, Verteidigung und Verbesserung der öffentlichen sozialen Infrastruktur initiieren würden. Das käme den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und den Bürger:innen gleichermaßen zugute.

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

Anmerkung:

1 *Mehr dazu unter: www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++5b3bb28c-b3c6-11ef-951c-c1e8358e4cfb*

Klassenkampf von oben

Charlotte Kögel* zu strategischen Fehlern und der Notwendigkeit einer weiteren Demokratisierung der Tarifpolitik

Charlotte Kögel widerspricht der Einschätzung von Ulrich Maaz. Sie kritisiert in ihrem Kommentar zur Tarifrunde unklare Forderungen, eine schwache Mobilisierung und einen Mangel an Demokratie im Entscheidungsprozess.

Nun ist er da, der erste Abschluss mit einer Arbeitszeitverlängerung für einen Flächentarifvertrag im Organisationsbereich von ver.di. Dabei hatte ver.di das Thema Arbeitszeit selbst aufgerufen – mit der Intention einer Verkürzung. Nun gilt es zu fragen, welche strategischen Fehler zu diesem Ergebnis geführt haben. Ein Überschätzen der eigenen Kraft nach den Erfolgen in der Tarifrunde 2023? In dieser war eine bemerkenswerte Bewegung entstanden. Die hatte sich nicht nur in hohen Eintrittszahlen, sondern auch im »Megastreik«, der gemeinsam mit der EVG geführt wurde, ausgedrückt.[1]

Die Tarifrunde begann im Februar 2024, fast ein Jahr vor Kündigung des Tarifvertrags, mit der Arbeitszeitbefragung. Etwa 258.000 Kolleg:innen beantworteten einen langen Fragebogen zu Arbeitsbelastungen, Überstunden und Zeitausgleich. Aus heutiger Sicht vielleicht der erste Fehler: Die Fragen führten nicht zu einer klaren Präferenz, sondern zeigten vielmehr, wie unterschiedlich die Bedürfnisse je nach Branche waren.[2] Dies spiegelte sich im Forderungsbeschluss: Selbst für Gewerkschaftssekretär:innen und betrieblich Aktive war er erklärungsbedürftig. Statt ein klares arbeitszeitpolitisches Signal zu senden, wurde mit der Idee des »Meine-Zeit-Kontos« und branchenspezifischen Forderungen wie Zuschlagserhöhungen, bezahlten Pausen bei Wechselschicht und ähnlichem ein unübersichtlicher Blumenstrauß an Forderungen geschaffen.

Im Kontrast dazu bestand die Stärke der Tarifrunde 2023 in ihrer klaren Botschaft. Diese wurde durch die verteilungspolitische Forderung und unmissverständliche Kommunikation der ver.di-Führung nach außen gesendet. Der hohe Sockelbetrag als tarifpolitische Antwort auf die Belastung durch die Inflation erhielt über alle Entgeltgruppen hinweg Zuspruch. Ein solches vereinendes politisches Moment hat in dieser Tarifrunde zu jeder Zeit gefehlt – und das, obwohl die vorgezogene Bundestagswahl sogar eine gute Möglichkeit geboten hätte, die Tarifrunde – etwa durch Streiks inmitten des Wahlkampfs – zu politisieren.

Bei Forderungsbeschluss im Oktober 2024 war nicht klar, dass es vorgezogene Neuwahlen geben würde. Und doch war absehbar, dass sich die politischen Mehrheiten zugunsten einer kommenden Merz-Politik veränderten. Der Diskurs, insbesondere rund um die Arbeitszeit, hatte sich schon im Sommer in Richtung eines »mehr arbeiten für Deutschland« verschoben.[3] Es ist durchaus möglich, gegen die politische Presse eine ehrgeizige Tarifrunde mit dem Schwerpunkt Arbeitszeit zu führen – sowohl die Belastungen als auch die unzähligen geleisteten Überstunden im öffentlichen Dienst weisen auf den Bedarf hin. Aber dann braucht es klare Botschaften und den Mut, sich gegen diesen durch bürgerliche Parteien angetriebenen Diskurs zu stellen.

Ohne solche mutigen Aussagen begann die Tarifrunde mit großer Ungewissheit, was etwa die Forderung des »Meine-Zeit-Kontos« bedeuten sollte. Schon nach kurzer Zeit war klar, dass auch die besten Ideen von den Verhandlungsgegnern abgelehnt wurden. Dass der Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) bis zur dritten Verhandlungsrunde kein Angebot vorlegten, dürfte Teil ihrer Strategie gewesen sein, sich mit ihrer Forderung nach Erhöhung des Arbeitsvolumens am Ende durchzusetzen.

Die lange botschaftsschwache Mobilisierung von Februar bis zur Verhandlung führte nicht zum Erfolg und wird inzwischen intern kritisiert. Hinzu kommen Fehler in der Verhandlungsstrategie. Als die Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden auf den Tisch gelegt wurde, hätte es eine klare Haltung gebraucht, um sie abzuwenden. Auch die Kommunikation in die Betriebe vor der vierten Verhandlungsrunde erfolgte zu spät und zu zögerlich. Die gesellschaftlichen Kosten dieses Pakets aus der Umwandlung der Jahressonderzahlung, einem Urlaubstag und der 42-Stunden-Möglichkeit sind nicht aufzuwiegen. Die Ungleichbehandlung verschiedener Branchen ist ebenfalls ein großes Problem. Großer Verlierer sind die Krankenhausbeschäftigten. Für sie gibt es beispielsweise nicht die Möglichkeit, Geld in Freizeit umzuwandeln, weil es ohnehin an Pflegepersonal fehlt.

Die Wirksamkeit weiterer Streiks und deren Einfluss auf das Ergebnis bleiben vielleicht diskutabel, doch fehlte das Zutrauen, den wagemutigen Schritt in Richtung Ablehnung zu gehen. Es kursieren viele Erzählungen über das Abstimmungsverhalten innerhalb der Tarifkommission. Diese decken sich vor allem in einem: Dort, wo es – im Sinne einer demokratisierten Gewerkschaftsarbeit – mit vielen Streikenden rückgekoppelte Mandate zur Frage der 42-Stunden-Arbeitswoche gab, überwog die Haltung, dem Ergebnis nicht zuzustimmen – auch wenn dies weitere Verluste

bedeuten könnte. Es braucht also einen klaren Auftrag für die Kolleg:innen und keine Mitglieder in der Bundestarifkommission, die aus dem Bauch heraus oder gar nach Votum der Hauptamtlichen abstimmen.

So bleibt ein Tarifergebnis, das die historische Errungenschaft des Achtstundentags zu unterminieren beginnt. Da hilft es nicht, dass die Entgeltsteigerung über dem Niveau von EVG oder IG Metall liegt. Man muss dieses Ergebnis auch als Moment des vielzitierten »Rechtsrucks« betrachten, der Teil eines Klassenkampfs von oben ist. In diesem haben die Arbeiter:innen eine Niederlage erlitten, die auch auf die Kappe der strategisch schwachen Gewerkschaftsführung geht.

** Charlotte Kögel ist langjährige ver.di-Aktive und ehemaliges Mitglied der Tarifkommission öffentlicher Dienst.*

Anmerkungen:

1 *https://www.nd-aktuell.de/artikel/1172034.verkehrsstreik-von-verdi-und-evg-gemeinsamer-grossstreik-aussergewoehnlich-angemessen.html*
2 *https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-hohe-belastungen-und-unbesetzte-stellen-arbeitszeitbefragung-im-oeffentlichen-dienst-64891.htm*
3 *https://www.focus.de/magazin/archiv/titel-sind-die-deutschen-zu-faul_id_259991256.html*

Unter der Überschrift »Einigungsempfehlung – aber noch kein Tarifergebnis« informiert ver.di in einem Flugblatt über die Schlichtungsempfehlung:

Tabellenwirksame Erhöhungen: Ab dem 1. April 2025 sollen die monatlichen Tabellenentgelte um 3 Prozent, mindestens um 110 Euro steigen. Ab dem 1. Mai 2026 sollen sie um weitere 2,8 Prozent erhöht werden. Für Auszubildende ist eine Erhöhung um je 75 Euro zum 1. April 2025 und zum 1. Mai 2026 vorgesehen.

Zulagen und Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten: Die Schlichtungskommission empfiehlt, ab dem 1. Juli 2025 die Schichtzulage von 40 Euro auf 100 Euro, die Wechselschichtzulage von 105 auf 200 Euro bzw. 150 auf 250 Euro für die Beschäftigten in den Krankenhäusern zu erhöhen und ab dem 1. Januar 2027 dynamisch anzupassen.

Laufzeit: Die Laufzeit soll 27 Monate ab Januar 2025 betragen. Der Tarifvertrag würde also bis zum 31. März 2027 gelten. [...]

Arbeitszeit: Bei diesem Themenkomplex hat die Gegenseite [...] besonders gemauert. Nun werden erste Schritte in Richtung eines Wahlmodells und mehr freie Zeit vorgeschlagen. [...] Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage umzuwandeln, also die Möglichkeit, Geld in freie Zeit zu tauschen. Die Jahressonderzahlung soll außerdem ab dem Jahr 2026 für die Beschäftigten der Kommunen einheitlich auf 85 Prozent, für die Beschäftigten des Bundes nach Entgeltgruppen gestaffelt auf 95, 90 bzw. 75 Prozent des monatlichen Entgelts erhöht werden.

Die Beschäftigten der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sollen von dieser Wahlmöglichkeit ausgenommen werden. Als Kompensation soll die Jahressonderzahlung für die Beschäftigten entsprechend der Entgeltgruppen 1 – 8 auf 90 Prozent erhöht werden. Ab 2027 soll es einen zusätzlichen freien Tag geben.

Für diese Schritte zur Reduzierung der Arbeitszeit wird ein klarer Preis verlangt: Ab 2026 soll die Möglichkeit der freiwilligen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden eingeführt werden.

Quelle: https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++file++67e6f097de6a6e2ced8ebf8b/download/4041_162_03_FBL_Schlichtung_EinigEmpf_Web.pdf

»Die Leute werden im Stich gelassen«

Ein Gespräch mit Katarzyna Laszuk*

»Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen«

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

Nikolai Huke: *Welche Erfahrungen macht Ihr in Bezug auf die Wohnsituation derjenigen, die zu euch in die Beratung kommen?*

Katarzyna Laszuk: Ich kann das am besten am Beispiel von Erfurt beschreiben. Hier gibt es viele Leihfirmen, die eine Arbeitnehmerüberlassungslizenz haben. Sie haben Recruiter, die Deutsch, Polnisch oder Rumänisch sprechen und Migrant:innen anwerben, die nach Deutschland kommen und hier überlassen werden. Die Firmen bieten in Erfurt bzw. in Thüringen relativ günstige Unterkünfte – die Unterkunftskosten sind hier im Vergleich zu Berlin, Hamburg oder Frankfurt verhältnismäßig günstig. Die angeworbenen Migrant:innen bekommen diese Unterkunft, Familien bekommen manchmal eine Wohnung, Singles wohnen häufig zu zweit, zu dritt in einem Zimmer. Der Standard ist unterschiedlich, aber eher durchschnittlich, manchmal auch schlechter. Die Beschäftigten können normalerweise kein Wort Deutsch, nur ihre Muttersprache. Sie wohnen in der Unterkunft und arbeiten für die Leiharbeitsfirma. An den Wochenenden fahren sie nach Polen – Thüringen ist ja relativ nah an der polnischen Grenze – und kaufen Lebensmittel, weil sie dort günstiger sind, dann fahren sie zurück nach Deutschland. In der Landwirtschaftsbranche schlafen die Leute normalerweise auf dem Hof in Containern. Es gibt Container, die sind relativ modern, beispielsweise mit Klimaanlage für die Hitzezeiten. Aber es gibt auch schäbige Container mit verrosteten Wänden, in denen es im Sommer echt heiß ist.

LKW-Fahrer übernachten sehr oft im LKW, das ist sichtbar auf Rastplätzen, wo sie kochen, sich mit einer Flasche Wasser duschen. Einige haben mir erzählt: »Ich bin geschieden, meine Ex-Frau lebt in Polen. Unsere Beziehung hat die Entfernung nicht ausgehalten.« Diejenigen, die in der häuslichen Pflege arbeiten, wohnen bei der Familie oder der Person, die sie betreuen. Das kann sehr unterschiedlich sein. Manche wohnen bei reichen deutschen Familien, ich hatte aber auch eine Ratsuchende, die war hier in Thüringen auf einem Dorf und hat ein altes Ehepaar betreut. Dort liefen die Ratten und Mäuse über den Fußboden.

Wenn Menschen länger in Deutschland bleiben und die Familie nachholen wollen, dann suchen sie sich irgendwann eine Mietwohnung. Hier gibt es noch viele Wohnblocks aus DDR-Zeiten, die günstig sind, bei denen es Einkaufsmöglichkeiten gibt und die gut angebunden sind. Letzteres muss sein, damit die Beschäftigten ihre Arbeitsstellen, etwa in umliegenden Fabriken, erreichen können. Bei den Deutschen sind diese Wohnblocks eher wenig nachgefragt.

N.H.: *Welche Folgen hat die Wohnsituation für den Umgang mit arbeitsrechtlichen Problemen?*

K.L.: Sie lernen überwiegend kein Deutsch in diesen Leiharbeitsfirmen, weil sie das nicht brauchen, sie sind in einem geschlossenen Kreis mit Menschen aus ihrem Herkunftsland. Wenn es zu arbeitsrechtlichen Problemen kommt, haben sie meistens keine Ahnung, was zu tun ist. Ein häufiges Problem ist, dass jemand in Polen erkrankt. Die Arbeitgeber akzeptieren dann die polnische Krankschreibung nicht. Sie wollen Beschäftigten, die nicht arbeiten, keinen Lohn zahlen. Oft folgt eine fristlose Kündigung, es gibt also keine Entgeltfortzahlung. Die Person ist weit weg und verliert mit der Kündigung auch ihre Unterkunft. Für die Betroffenen ist es schwierig, aus Polen nach Deutschland zu kommen, um das zu klären, auch weil sie kein Deutsch sprechen. Die polnischen Koordinator:innen der Leiharbeitsfirma, die sich vorher sehr hilfsbereit gegeben haben, sind plötzlich nicht mehr erreichbar. Die Leute werden im Stich gelassen. Sie haben keine Mittel, um vor Gericht zu gehen. Sie haben kein Geld für einen Rechtsanwalt, aber Prozesskostenhilfe kommt teilweise für sie auch nicht in Frage, weil sie dafür wiederum zu viel Geld verdienen. Sie entscheiden für sich, dass es zu weit weg ist und sich der Aufwand nicht lohnt, wenn es um ein paar hundert Euro geht.

Ähnliche Erfahrungen gibt es auch in der häuslichen Pflege: Die polnischen Frauen – es sind fast ausschließlich Frauen – haben einen Dienstleistungsvertrag mit einer polnischen Agentur, die einen Vertrag mit einer deutschen Firma hat, die wiederum einen Vertrag mit der Familie hat, in der die Frau eingesetzt wird. Viele der häuslichen Betreuerinnen sprechen kaum Deutsch. Wenn es zu Problemen kommt, ist die polnische Agentur der Ansprechpartner, die ist aber dann unerreichbar. Die Betreuerinnen bleiben ohne Ansprechperson, ohne Sprachkenntnisse, ohne Kenntnisse über die eigenen Rechte zurück.

N.H.: *Welche Auswirkungen hat das für Eure Beratungsarbeit?*

K.L.: Wenn Ratsuchende mich anrufen, sind sie häufig enttäuscht und voller Vorwürfe: »Ich als Polin oder Pole bin hier allein. Ich wurde betrogen, alle sind gegen mich, der Arbeitgeber, der deutsche Staat, die Agentur für Arbeit, die eine Sperre beim Arbeitslosengeld verhängt hat, die Krankenkasse.« Manchmal sagen sie: »So etwas ist mir noch nie passiert, ich habe schon in UK und in den Niederlanden gearbeitet, ich dachte, Deutschland sei ein zivilisiertes Land.« Sie sind häufig ungläubig und traurig, dass es hier so etwas gibt wie Lohnbetrug.

N.H.: *Spielt Rassismus im Rahmen Eurer Arbeit eine Rolle?*

K.L.: Ich bearbeite jährlich einige Fälle, in denen Diskriminierung eine Rolle spielt. Oft ist es so, dass die Ratsuchenden sagen: »Wir Polen müssen mehr Arbeit leisten im Vergleich zu unseren deutschen Kollegen.« Beispielsweise in der Produktion, wenn es eine Maschine gibt, die zu zweit bedient werden muss, sagen die deutschen Vorgesetzten: »Das kannst du auch alleine machen«. Oder beim

Sortieren, wenn man normalerweise drei Personen braucht: »Ich als Polin muss das allein machen«. Oft habe ich Ratsuchende, die beschimpft werden. Wenn ein Diebstahl passiert, wird erst einmal der polnische Beschäftigte verdächtigt, wegen der Stereotype, die es diesbezüglich gibt. Mobbing gibt es auch. In einem Fall hat ein Arbeitgeber den Beschäftigten verboten, während der Pausen Polnisch zu sprechen. In anderen Fällen habe ich gehört, dass deutsche Beschäftigte bei der Urlaubseinteilung bevorzugt werden, etwa beim Urlaub zwischen Weihnachten und Neujahr. Einige Ratsuchende erzählen mir, ihr Kontakt zum Betriebsrat sei schlecht, das seien nur Deutsche, die kein Bewusstsein für Probleme von Migrant:innen hätten. Das gilt nicht für jeden Betrieb, aber normalerweise ist es so. Trotzdem würde ich sagen: Menschen aus Polen sind vielleicht nicht so stark betroffen wie Menschen aus anderen Herkunftsländern, die nochmal stärker äußerlich als fremd wahrgenommen werden.

** Katarzyna Laszuk ist Beraterin bei Faire Mobilität Erfurt.*

»Fit for Growth«

Tarifabschluss, Stellenabbau und neues Geschäftsmodell bei DHL – von Geert Naber*

Der wahrlich nicht üppige Tarifabschluss für die Beschäftigten der Deutschen Post war gerade unter Dach und Fach, da kündigte die Konzernspitze unter der plakativen Devise »Fit for Growth« (Bereit für Wachstum) ein rigoroses Sparprogramm an. Sie will die Kosten um eine Milliarde Euro senken und in dem Zusammenhang Personal abbauen. 8.000 Stellen im deutschen Brief- und Paketgeschäft sollen »sozialverträglich« gestrichen werden. Die Begründung: zu hohe finanzielle Belastungen, nicht zuletzt infolge der jüngsten Tarifvereinbarung.

ver.dis Reaktion

Die Gewerkschaft ver.di kritisiert das Sparprogramm und den Stellenabbau. Sie weist zu Recht die Behauptung zurück, der Tarifabschluss sei ausschlaggebend für die Streichung von Arbeitsplätzen. Gewerkschaft und Betriebsräte sehen die Gründe woanders. Zum Beispiel in der Reform des Postgesetzes. Vorgesehen ist nämlich, dass auch kleine Briefwettbewerber der Post von der Umsatzsteuer befreit werden. Diesen Vorteil hatte bislang nur die Deutsche Post, da sie als sogenannter Universaldienstleister überall in Deutschland Briefe zustellen muss. Die nur regional tätigen Zustellunternehmen müssen das nicht.

Von gewerkschaftlicher Seite wird deshalb an die Bundesregierung appelliert, nicht per Postgesetz einen »unfairen Preiswettbewerb« einzuläuten. Stattdessen wird gefordert, der Post den bisherigen Steuervorteil wieder exklusiv einzuräumen, als Ausgleich für die kostenträchtige Gewährleistung eines deutschlandweiten Zustellnetzes. Bliebe die Begünstigung der kleinen Wettbewerber, befürchtet ver.di einen Stellenabbau beim Gelben Riesen, der weit über die schon angekündigten 8.000 Jobs hinausgehen und zu einer drastischen Reduzierung der aktuell hierzulande noch 187.000 Arbeitskräfte umfassenden Postbelegschaft führen könne.

Die Kritik am Postgesetz geht bei ver.di einher mit Unmut über die Bundesnetzagentur (BNetzA). Diese Behörde, hervorgegangen aus dem ehemaligen Bundespostministerium, soll überprüfen, ob die postalische Grundversorgung funktioniert. Einem Universaldienstleister, also der Deutschen Post, kann die Netzagentur Vorgaben bei der Preisgestaltung machen. Und dabei ist die Behörde nach Ansicht der Gewerkschaften (und der Konzernleitung) zu kleinlich. Sie lasse zu wenig Raum für Preiserhöhungen. Dass der Standardbrief seit Jahresbeginn zehn Cent mehr kosten darf, reiche nicht aus, um das aufwändige Sortieren und Zustellen von Briefen betriebswirtschaftlich sinnvoll zu erledigen.

Der Unmut über die Bundesnetzagentur ist berechtigt. Handlungsleitend für die Behörde ist offenkundig eine Art neoliberal gewendeter Verbraucherschutz, der allzu oft die vermeintlich segensreichen Auswirkungen von mehr Wettbewerb und niedrigen Preisen behauptet. Gleichwohl greift es zu kurz, die Netzagentur zur Hauptverantwortlichen für den Stellenabbau bei der Post zu erklären. Auch wenn die Behörde höhere Preissteigerungen genehmigt hätte, hätte der Gelbe Riese ein Kostensenkungsprogramm aufgelegt.

Und was das Postgesetz angeht: Es enthält zweifelsohne, etwa in puncto Umsatzsteuer, fragwürdige Regelungen. Im Gesetz finden sich aber auch Bestimmungen, die der Post entgegenkommen. So verringert sich der kostentreibende Zeitdruck in der Brieflogistik. Die Post ist dank des neuen Postgesetzes nicht mehr dazu verpflichtet, das Gros der bei ihr eingelieferten Sendungen schon am nächsten Tag in die Briefkästen der Empfänger:innen zu stecken.

Ausschlaggebend für »Fit for Growth« sind nicht die Bestimmungen des Postgesetzes und die Preispolitik der Bundesnetzagentur. Auch nicht die jüngsten Tarifverträge. Ausschlaggebend sind wohl eher tief greifende Veränderungen der weltweiten Post-und Logistikmärkte, in Kombination mit einem radikalen Wandel der einstigen Bundespost.

DHL Group

Die Deutsche Bundespost wurde vor dreißig Jahren privatisiert. Seither wurde sie mehrfach umbenannt. Bis vor zwei Jahren war »Deutsche Post« noch Bestandteil des Konzernnamens. Mittlerweile nennt sich das an der Börse notierte Unternehmen nur noch »DHL Group«. Die Bezeichnung »Deutsche Post« wurde herabgestuft zu einem bloßen Markennamen. Das, was die Gelbe Post früher hauptsächlich machte (Brief- und Paketzustellung in der Bundesrepublik), ist in der DHL Group nur noch ein Unternehmenssegment unter vielen und heißt »Post & Paket Deutschland«.

Bei der DHL Group handelt es sich um einen Global Player mit rund 600.000 Beschäftigten weltweit. Ein wichtiges Geschäftsfeld des Logistikriesen ist die Lagerung und Verteilung von Waren für Industriekunden (»Supply Chain«). Der Unternehmensbereich »Global Forwarding« konzentriert sich hingegen auf lange Frachttransporte mittels Flugzeug und Schiff. Besonders zeitkritische Kuriersendungen befördert die mit einer eigenen Fliegerflotte ausgestattete Sparte »Express«. Sie ist seit einigen Jahren die größte Gewinnquelle der DHL Group.

Das sah vor 15 Jahren noch ganz anders aus. Seinerzeit erwirtschaftete das klassische Brief- und Paketgeschäft den Löwenanteil des Konzernprofits. Vor fünf Jahren war es noch ein Drittel. Seither hat sich der Anteil weiter verringert. Der Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland steuert nunmehr nur noch 14 Prozent zum Gesamtgewinn der einstigen Bundespost bei.

Der Hintergrund dieser konzerninternen Verschiebungen: Im Digitalzeitalter sinkt die Briefmenge kontinuierlich. Privatpersonen, Behörden und Unternehmen versenden ihr Geschriebenes immer seltener über den klassischen Postweg. Die Kommunikation wird ins Digitale verlagert. Folglich ist hierzulande die Briefmenge seit 2019 um ein Viertel geschrumpft. Trotzdem wird das Verschicken bedruckten Papiers wohl nicht gänzlich verschwinden. Viel Geld dürfte damit aber nicht mehr zu machen sein. Brieflogistik ist gewiss kein verheißungsvoller Zukunftsmarkt.

Und die Paketlogistik? Hier gibt es Mengenzuwächse, allerdings nicht so stark wie öfters prognostiziert. Der Paketboom, der während der Coronapandemie feststellbar war, ist abgeflaut. Zugleich erwächst DHL durch das Amazon-Zustellnetz eine starke Konkurrenz. Kurzum: Die Zunahme der von DHL beförderten Pakete wird nicht ausreichen, um die Mengeneinbußen im Briefgeschäft zu kompensieren.

Wenig überraschend ist die Reaktion der Fondsgesellschaften mit großen DHL-Aktienpaketen auf die prekären Perspektiven der Brieflogistik. Investoren wie DWS oder DEKA nehmen Post & Paket Deutschland als einen Klotz am Bein wahr. Sie verlangen deshalb schon seit Längerem, dass sich die ehemalige Bundespost von diesem Unternehmensbereich verabschiedet.

Kleinere Schritte in diese Richtung unternimmt die DHL Group bereits. Gleichwohl ist nicht davon auszugehen, dass absehbar eine komplette Abspaltung des Postgeschäfts erfolgt. Der »ökonomische Sachverstand« präsentiert sich nämlich vielstimmig. Neben Forderungen nach sofortiger Abspaltung finden sich dort durchaus auch gegenläufige Empfehlungen. Sie raten DHL davon ab, aus dem deutschen Briefmarkt auszusteigen und dadurch die auch für einen Global Player wichtige »Bodenhaftung« zu verlieren.

Wie wichtig der DHL Group zukünftig die Bodenhaftung sein wird, ist offen. Klar ist hingegen, dass »Fit for Growth« bald umgesetzt wird. Für spektakuläre Nachrichten wird der Abbau der 8.000 Stellen vermutlich nicht sorgen, denn er soll bekanntlich »sozialverträglich« geschehen, also ohne betriebsbedingte Kündigungen.

Widerspruch

Ist also alles gar nicht so schlimm? Ist »Fit for Growth« eigentlich kein Problem? Das Kostensenkungsprogramm ist ein Problem, weil es eine Tendenz verstärken wird, die seit der Privatisierung der Post zu beobachten ist: Arbeiten in der Brieflogistik wird körperlich und psychisch immer belastender. Die sinkenden Briefmengen bedeuten keine sinkende Arbeitsbelastung.

Umso wichtiger ist es, dass die gewerkschaftliche Kampfkraft im DHL-Konzern erhalten und gesteigert wird. Der antigewerkschaftlichen Agitation der AfD muss widersprochen werden. Genauso den Forderungen aus CDU und FDP, das Streikrecht einzuschränken.

»Fit for Growth« sollte man im Übrigen auch deshalb Ernst nehmen, weil diese Strategie ein weiteres Indiz ist für einen sozialökonomischen Umbruch: weg von der gern beschworenen »sozialen Marktwirtschaft«, hin zu einer härteren und ruppigeren Kapitalismusvariante. Es deutet sich an, dass die DHL-Konzernspitze mehr »maskulinen Führungsstil« und »Klassenkampf von oben« praktizieren wird. Zu Lasten der Beschäftigten. Und obendrein zu Lasten der Umwelt. Neuerdings bezweifelt der Logistikriese nämlich, dass seine Investitionen in die Nachhaltigkeit »auch wirtschaftlich sinnvoll seien«.

** Geert Naber ist ver.di-Mitglied und arbeitet im Briefsortierzentrum 26 der Deutschen Post.*

Der Beitrag ist übernommen von Labournet: https://www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/post/achttausend-fit-for-growth-und-dhl-stellenabbau/

Der Tarifabschluss für die Beschäftigten der Deutschen Post AG

Angesichts der verhältnismäßig geringen Bezahlung und der hohen Arbeitsbelastung bei der Deutschen Post AG hatte ver.di in der Tarifrunde 2025 Lohnerhöhungen von sieben Prozent und drei zusätzliche Urlaubstage gefordert. Ein Angebot des Unternehmens in der dritten Verhandlungsrunde im Februar hatte die ver.di-Tarifkommission als unzureichend abgelehnt. Nach (weiteren) Warnstreiks gab es dann in der vierten Verhandlungsrunde Nachbesserungen.

Dieses Verhandlungsergebnis fand in der anschließenden Mitgliederbefragung unter den ver.di-Mitgliedern keine Mehrheit (46 Prozent »Ja«, 54 Prozent »Nein«). Dennoch hat die Tarifkommission dem am 31. März 2025 zugestimmt. Ver.di begründet das so:

»Damit wurde klar, dass viele Mitglieder deutlich höhere Erwartungen an das Tarifergebnis hatten. Jedoch hielt fast die Hälfte der an der Befragung teilnehmenden Mitglieder das Angebot für akzeptabel und steht somit nicht für einen unbefristeten Streik bereit. Der wäre die Folge, falls die Tarifkommission das Angebot ablehnt. Dazu hätten mindestens 75 Prozent der Befragten das Angebot ablehnen müssen. Somit hat die Tarifkommission das Angebot angenommen.« (https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++126939e0-92d7-11ef-b8a9-abe46bff1c52)

Der Tarifvertrag gilt vom 1.1.2025 bis zum 31.12.2026. Das bedeutet u.a.: In der Zeit vom 1.1. bis 31.3.2025 gibt es keine Lohnerhöhung.

	Angebot 3. Verhandlungsrunde	Ergebnis 4. Verhandlungsrunde
Laufzeit	27 Monate	24 Monate
Erste Lohnerhöhung	+1,8 % ab 1.7.2025	+2,0 % ab 1.4.2025
Zweite Lohnerhöhung	+2,0 % ab 1.10.2026	+3,0 % ab 1.4.2026
Zusätzlicher Urlaub	Urlaubstag nur für einige Beschäftigte	Zusätzlicher Urlaubstag für alle Beschäftigten ab 1.1.2026
Entlastung für langjährige Beschäftigte	– –	Weiterer Urlaubstag ab 16 Jahren Betriebszugehörigkeit
Postzulage Beamt:innen	bleibt bestehen	bleibt bestehen

Quelle: *Bewegen*, ver.di-Mitgliederzeitung des Fachbereichs Postdienste, Speditionen, Logistik; Ausgabe 2/2025, S. 5

Wenn der Pizzalieferant nicht klingelt

Lucas Rudolph* zum wilden Streik der Uber-Eats-Rider im Januar

Seit fast zehn Jahren wird um die Arbeitsbedingungen in der Lieferbranche gekämpft. Galten die Fahrradkurier:innen mit den bunten Rucksäcken anfangs als »unorganisierbar«, zeigten basisdemokratische Kollektive und die FAU, später auch die NGG, vor allem: die Fahrer:innen selbst, dass sie sich sehr wohl organisieren können. In den letzten Jahren ist es wieder ruhiger um die Rider geworden, nicht zuletzt, weil beim deutschen Marktführer Lieferando reguläre Arbeitsverhältnisse durchgesetzt wurden und Betriebsräte die Interessen ihrer Kolleg:innen vertreten. Die Arbeitsbedingungen bleiben aber in der gesamten Branche umkämpft. Ende Januar organisierten die Rider von Uber Eats – die mit den grünen Rucksäcken – einen wilden Streik in Berlin.

Wer am 27. und 28. Januar in Berlin beim Lieferdienst Uber Eats bestellte, musste deutlich länger als gewohnt warten oder selbst den Weg zum Restaurant bestreiten. Rund 700 Fahrradkurier:innen beteiligten sich an einem selbstorganisierten wilden Streik. Sie sprachen sich ab, keine Aufträge auszuführen, und legten so den Lieferdienst zeitweise lahm.[1]

Die Rider, so nennen sie sich selbst, hatten allen Grund sich zu wehren. Ihre Aufträge nehmen sie über eine App an, die sowohl die Lieferungen koordiniert als auch das Entgelt berechnet. Gezahlt wird pro Lieferung, nach einem System, das unter anderem den Bestellwert und die Fahrtdistanz berücksichtigt. Während die Fahrer:innen auf die nächste Bestellung warten, verdienen sie nichts. Es ist schwer, mit dem Lohn über die Runden zu kommen. Ein Gutteil der Berliner Uber-Eats-Rider sind Student:innen aus Südasien, die unter den hohen Mieten, steigenden Lebensmittelpreisen und teils hohen Studiengebühren leiden.

Im November letzten Jahres reduzierte Uber Eats die Vergütung drastisch – um bis zu ein Drittel pro Fahrt. Dagegen protestierten die Fahrer:innen im Januar mit ihrem wilden Streik.

Am Streik beteiligte sich Vikram, der eigentlich anders heißt.[2] Seit August 2024 fuhr er als Fahrradkurier Essen für Uber Eats aus. Er erzählt im Gespräch mit dem *express*, dass er acht bis neun Stunden täglich auf dem Rad saß, manchmal sieben Tage in der Woche. Ob Regen, Schnee oder eiskalter Wind – er fuhr quer durch Berlin. Vikram war nicht bei Uber Eats angestellt. Denn das Unternehmen beschäftigt überhaupt keine Fahrer:innen. Es arbeitet mit sogenannten »Flottenpartnern« zusammen, die die Kurier:innen an Uber Eats ausleihen.

Die meisten, die für Uber Eats Rad fahren, sind formal selbstständig; sie melden ein Gewerbe an und unterschreiben einen Dienstvertrag mit einem Flottenpartner. Für sie werden keine Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt, sie müssen ihre Krankenversicherung selbst tragen, und wenn sie krank sind, verdienen sie nichts. Sie sind aber ausschließlich für Uber Eats unterwegs und werden angehalten, jede Bestellung anzunehmen. Darum liegt der Verdacht nahe, dass es sich um Scheinselbstständigkeit handelt.[3]

Bei Vikram war es anders. Er gehört zu den wenigen Kurier:innen von Uber Eats, die bei einem Flottenpartner beschäftigt waren, mit einem Arbeitsvertrag. Diesen nennt er aber eine »Attrappe«. Unter anderem sei ein Stundenlohn vereinbart gewesen – bezahlt wurde Vikram nach eigenen Angaben aber nach dem Vergütungssystem von Uber Eats, also pro Lieferung. Er habe deshalb weniger als den vereinbarten Stundenlohn erhalten. Wenn er krank war, sei sein Lohn auch nicht weitergezahlt worden. Von seinen Bruttoeinkünften musste Vikram, so erzählt er, 30 Prozent Kommission an den Flottenpartner abgeben. Zudem habe er einmalig 600 Euro zahlen müssen, um in die Flotte aufgenommen zu werden. Abzüglich der Krankenversicherung und weiterer Kosten habe Vikram netto zwischen 1.000 und 1.200 Euro monatlich verdient – trotz acht bis neun Stunden täglicher Arbeitszeit. Wie ihm gehe es vielen Fahrer:innen, meint Vikram. Das wirft die Frage auf: Verstoßen die Flottenpartner von Uber Eats gegen das Mindestlohngesetz?

Als Uber Eats im November 2024 die Vergütung für die Fahrer:innen reduzierte, sanken Vikrams Einkünfte deutlich. Rund 250 Euro habe er netto weniger verdient, erzählt er. Weil er von nicht einmal 1.000 Euro monatlich nicht leben kann, habe er sich am wilden Streik beteiligt.

Einen Erfolg feierten die Kurier:innen am ersten Streiktag, dem 27. Januar. Am Abend musste Uber Eats die hungrigen Berliner:innen informieren, dass es zu starken Verzögerungen bei der Lieferung kommt. Einige Restaurants sollen keine Bestellungen von Uber Eats mehr angenommen haben, weil niemand kam, um das Essen abzuholen. Die Fahrer:innen setzten ihren Streik noch bis zum nächsten Nachmittag fort. Dann nahmen sie ihre Arbeit gemeinsam wieder auf. Viele von ihnen sind auf jeden Euro angewiesen, den sie verdienen. Und mehrere Flottenpartner sollen Kurier:innen, die sich am wilden Streik beteiligten, mit Entlassung gedroht haben.

In Vikrams Fall blieb es nicht bei der Drohung. Noch während des Streiks erhielt er von seinem Flottenpartner die Nachricht, dass er fristlos gekündigt sei. Wie Vikram soll es rund 20 Fahrer:innen ergangen sein, die wegen der Beteiligung am wilden Streik entlassen wurden. Bei jenen, die formal Selbstständige waren, brauchte es dafür nicht einmal eine Kündigung – sie konnten einfach über die App keine Aufträge mehr annehmen.

Erfolgreich war der wilde Streik im Januar nicht. Das neue Vergütungssystem von Uber Eats ist weiterhin in Kraft. Dennoch haben die Fahrer:innen gezeigt: Sie sind willens und in der Lage, sich zu organisieren. Sie haben sich zusammengeschlossen als Uber-Eats-Rider, die dieselben Jacken und Rucksäcke tragen. Es ist ihnen gelungen, sich über die Grenzen von Sprache und Herkunft hinweg zu organisieren. Südasiatische Student:innen und rumänische Arbeitsmigrant:innen haben gemeinsam gestreikt. Darin liegt auch für Vikram die eigentliche Bedeutung des wilden Streiks.

Die Rider organisierten sich über Messengerdienste. Auf digitale Kanäle zu setzen ist verbreitet in der Lieferbranche, in der eine der größten Hürden gewerkschaftlicher Organisierung darin besteht, dass die Kolleg:innen kaum Kontakt zueinander haben.[4] Unterstützt wurden die Fahrer:innen vom Lieferando Workers Collective. Das basisdemokratische Kollektiv gewann Ende März mit fast 80 Prozent der Stimmen die Wahl zum Berliner Betriebsrat von Lieferando. Nach eigenen Angaben unterstützt es Rider über Unternehmensgrenzen hinweg.[5]

Bemerkenswert ist, dass sich die Fahrer:innen organisiert haben trotz ihrer Vereinzelung durch verschiedene Subunternehmen. Denn das Flottenpartner-System entkoppelt die Kurier:innen voneinander. Sie können keinen Betriebsrat gründen und ihre gewerkschaftliche Vertretung wird erschwert. Darüber hinaus bietet das Flottenpartner-System den Lieferunternehmen die Möglichkeit, die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen der Kurier:innen von sich wegzuschieben.

Zukünftig droht das Flottenpartner-System zum Standard in der Branche zu werden. Das Lieferunternehmen Wolt setzt bereits zum Teil auf Flottenpartner. Beim deutschen Marktführer Lieferando sind die Fahrer:innen bislang direkt angestellt und vielerorts gibt es Betriebsräte – beides ist Ergebnis jahrelanger Auseinandersetzungen.[6]

Doch im März berichtete der *RBB*, dass sich die Lieferando-Kuriere in Berlin-Spandau nicht mehr in ihre App einloggen konnten. Das Unternehmen setzt dort nun auch auf Flottenpartner. Die Furcht geht um, dass Lieferando diese Praxis ausweiten könnte. Das österreichische Schwesterunternehmen kündigte bereits die Verträge mit fast 1.000 Kurier:innen und setzt nun flächendeckend auf Flottenpartner.[7]

Auf den bisherigen Erfolgen im Liefersektor können sich die Beschäftigten und die Gewerkschaften sicher nicht ausruhen. Während die NGG seit rund zwei Jahren versucht, Lieferando dazu zu bringen, über einen Tarifvertrag zu verhandeln, werden die bereits erkämpften Rechte in Frage gestellt.

Viel wird davon abhängen, wie die EU-Plattformrichtlinie umgesetzt wird, die im Herbst 2024 beschlossen wurde. Sie soll unter anderem Scheinselbstständigkeit in der Plattformarbeit bekämpfen.[8] Die Bundesregierung hat noch bis Ende 2026 Zeit, die EU-Richtlinie in nationales Recht zu gießen. Was dabei herauskommt, ist derzeit offen.

* *Lucas Rudolph ist Redakteur des* express.

Anmerkungen:

1 *Gerechte Arbeit für Migrant:innen, Instagram, @gerechtearbeit.*
2 *Name von der Redaktion geändert.*
3 *Christian Lelek: Uber Eats. Mindestlohnbetrug und Scheinselbstständigkeit. ND, 25. August 2024.*
4 *Stephanie Albicker: Gewerkschaften im Plattformkapitalismus. Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisierung in der Lieferbranche. Nomos 2023. S. 79-81.*
5 *Lieferando Workers Collective (LWC) Berlin, Instagram, @lwc_berlin.*
6 *Stephanie Albicker: Gewerkschaften im Plattformkapitalismus. S. 32-37.*
7 *Fabian Grieger, Jan Wiese, Sophie Goldau: Lieferando-Kuriere befürchten massive Einschnitte, RBB-Abendschau, 24. März 2025.*
8 *Europäischer Rat / Rat der Europäischen Union: EU-Vorschriften zur Plattformarbeit, www.consilium.europa.eu/de/policies/platform-work-eu/.*

PFAS
BAYERS neue Chemie-Gefahr
PFAS!
Topthema im neuen Magazin
www.stichwort-bayer.de
info@stichwort-bayer.de
Postfach 150418 · 40081 Düsseldorf
facebook/Coordination
STICHWORT BAYER Konzernkritik tanzt.
KOSTENLOSES PROBEHEFT BESTELLEN. JETZT.

graswurzel revolution
GWR 498 – April 2025

Deserteure willkommen!
Einzelexemplar: 4,50 €
Probeexemplar oder Abo:
www.graswurzel.net

ab 29,50€ im Jahr!
Für aktuelle Nachrichten zu Politik, Bewegungen und Kultur aus Lateinamerika:
Jetzt ein LN-Abo bestellen!
als PDF, zur Probe oder im Print
lateinamerika-nachrichten.de

Betriebsräte zu Co-Managern?

Erinnerungen von Wolfgang Schaumberg*

Gar nicht so wenige Betriebsräte haben sich im Co-Management ihres Betriebs eingerichtet. Ihnen das vorzuwerfen, ist eine leichte Übung. Wer das tut, am besten noch in radikaler Pose, sollte aber zur Kenntnis nehmen: Betriebsräte müssen sich in einer Situation zurechtfinden, für die sie selbst wenig können. Im Laufe der Jahrzehnte wurde ihnen eine neue Aufgabe überantwortet – betriebliche Standortsicherung. Die Standorte multinationaler Konzerne stehen untereinander genauso in Konkurrenz wie sie in Konkurrenz zu anderen Unternehmen stehen. Wie es zum Co-Management der Betriebsräte kam, erklärt ein Blick zurück.

Wir von der Gruppe oppositioneller Gewerkschafter (GoG) bei GM/Opel-Bochum erlebten die Entwicklung der Digitalisierung der Produktion seit den 80er Jahren hautnah mit. Die Roboterisierung des Rohbaus war dramatisch: Rund 500 fürchterliche Arbeitsplätze an den Schweißzangen waren weg. Rationalisierung ist wunderbar, diskutierten wir, denn sie erspart uns jede Menge Scheißarbeit. Richtige Antwort: der IGM-Streik um die 35-Stunden-Woche 1984, Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich! Wir waren fünf Wochen ausgesperrt.

Auf einer Belegschaftsversammlung trat plötzlich der höchste General Motors-Boss aus Detroit, Louis Hughes, auf (»Mein Vater war auch ein Arbeiter« – unvergesslich!). »GM hat den Globus in 5 Profitzonen aufgeteilt«, wurde uns erklärt. Mühsam erarbeiteten und verteilten wir im Betrieb die Broschüre »GM – ›Wir sind keine Wohlfahrtseinrichtung‹ – Der größte Konzern der Welt unter der Lupe«[1] (1996).

Alle Opel-Manager und Betriebsrats-Ausschussmitglieder aller Werke (ich war nur sogenanntes Assoziiertes Mitglied, da wir die Sonderzahlung für die Ausschussmitglieder von rund 1.000 DM monatlich bekämpft hatten) wurden nach Rüsselsheim zitiert. Da trat Roland Berger auf, von der Berger-Consulting: »You all need an international hat!« und »Es kommt nicht darauf an, dass Opel in Rüsselsheim oder Bochum oder in Liverpool oder in São Paulo oder Detroit Gewinne macht, sondern dass GM Gewinne macht!«, habe ich mitgeschrieben.

Wie nie zuvor waren die Manager in der Lage, sozusagen auf Knopfdruck weltweit Lohnvergleiche, Kostenvergleiche aufzurufen und uns vor die Nase zu halten, an allen Schwarzen Brettern zum Beispiel, was im GoG-Film »Luft zum Atmen«[2] gut dokumentiert ist! Bei den regelmäßig über lange Jahre stattfindenden Treffen von Linken aus Auto-Buden, der sog. Auto-Koordination, wurde überall die Erpressung, das Ausspielen der Belegschaften gegeneinander beklagt. »Sie müssen begreifen, dass wir in einem Weltkrieg der Konzerne sind!«, hatte ein Mercedes-Boss auf einer Belegschaftsversammlung verkündet, wie ein Kollege berichtete. Bei uns wehrte sich Personalvorstand Strinz auf einer solchen Versammlung gegen wiederholte Erpressungsvorwürfe: »Ich verbitte mir das! Wir sind doch keine Erpresser, der Markt zwingt uns dazu!« Für uns war das ein guter Lerneffekt: Recht hat er! Er unterliegt den Zwängen des Systems und nennt das »freie Marktwirtschaft«. Auch für diese Lügen-Propaganda kriegt er ja seine Millionen-Gehälter Jahr für Jahr…

Aber über Erpressung seitens der Auto-Multis klagten nicht nur Kolleg:innen aus Auto-Werken:

- Der Autohändler-Verbandschef fragte im *Zeit*-Interview (25.8.1997): »Wer soll all die Autos kaufen?« und beklagte die Erpressung von Händlern und Zulieferern.
- EU-Kommissionschef von Miert sah sich durch das VW-Management »Am Rande der Erpressung« (*Zeit*, 5.7.96).
- Auch die Stadtverordnetenversammlung Rüsselsheim beklagte laut *Main-Spitze* und *Rüsselsheimer Echo* vom 30.6.95 »Erpressung« seitens des Opel-Chefmanagements!

Wir mussten begreifen, dass wir nicht Opel-, sondern GM-Beschäftigte waren. Damals hat die Globalisierung also eine neue Qualität angenommen, zusammen mit der Containerisierung des Warenverkehrs. Weltweite minutiöse, fast auf Arbeitszeit-Sekunden genaue Taktung von Produktion, Einkauf, Verkauf, Forschung und Entwicklung. Outsourcing, Just-In-Time-Anlieferung wurden möglich wie nie zuvor. Eine Folge davon waren Unmassen von Sattelschleppern auf den Autobahnen… Wer von Planwirtschaft spricht, kann da was lernen, aber die kapitalistische Produktion ist gegen die Menschen in aller Welt gerichtet.

Und vor Ort wurden wir neu angebaggert: »Wir Manager haben viele Fehler gemacht! Sie sind doch die Experten vor Ort!« – Man wollte »an das Gold in den Köpfen der Mitarbeiter« ran, Gruppenarbeit, Lean Production, und forderte uns zum Mitgestalten auf: »Verbesserungsvorschläge sind nötig, es geht um unsere Wettbewerbsfähigkeit und damit auch um Eure Arbeitsplätze!«

Die gewerkschaftsoffizielle Antwort seitens der IGM-Führung lautete: Nationale Flächentarifverträge zählen nicht mehr für die Unternehmer, wir haben die Fläche verloren. Aber wir haben unsere Experten vor Ort, die Betriebsräte! Die können den Managern den Weg zeigen… Entsprechend als typisches Beispiel ein Aufruf zur BR-Wahl in der IGM-Mitgliederzeitung *metall* (2/2018, S. 4, Auflage zwei Millionen Exemplare): »Betriebsräte stärken Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen wirtschaftlichen Erfolg. 15 Jahre nach Betriebsratsgründung steigt die Produktivität der Firmen um 25 Prozent.«

Passend dazu wurde 1990 auch die Betriebsratsperiode von drei auf vier Jahre verlängert, was von Gewerkschaften wie Arbeitgebern begrüßte wurde – bis 1970 fand die BR-Wahl alle zwei Jahre, bis 1990 alle drei Jahre statt. Mitbestimmung bekam eine neue Qualität: Co-Management. Eine Warnung aus IGM-Kreisen kam diesbezüglich von den damals als Linke angesehenen IGM-Funktionären Klaus Lang und Hans Janssen: »Gewerkschaften würden dann in keiner Weise ›Gegenmacht‹, sondern nur mehr Ordnungsfaktor, von Konservativen und Kapital gewünschte ›Betriebspolizei‹, Betriebsgewerkschaften zur stabilisierenden Gestaltung des Status quo, zur Erleichterung der ständig notwendigen sozialen Anpassungen zur Verkleisterung der Widersprüche« (*FR*, 13.2.1986).

Um nicht ellenlang von unseren Alltagserfahrungen mit ins Co-Management abgedrifteten BR-Kolleg:innen zu erzählen, nur ein Beispiel: Der Opel-BR-Vorsitzende Peter Jaszczyk, der bis zum Ende der DDR Repräsentant der DKP war, äußerte in einem *FAZ*-Interview vom 31.8.2001 unter der Überschrift »Kommunist? Co-Manager!«: »Viel zu lange wurde die Rolle des Co-Managements … diskreditiert«.

Meine Schlussfolgerung

Manager sind zur Steigerung des Unternehmensprofits eingesetzt. Damit Betriebsräte nicht zu »Standort-Rettern« verführt werden, die gemeinsam mit den Managern in »ihrem« Betrieb durch bessere Wettbewerbs-, sprich: Profitbedingungen, angeblich Arbeitsplätze »sichern« könnten, brauchen sie besonders in den multinationalen Unternehmen Argumentationshilfen. Uns in der Linken mangelt es heute allgemein an Geschichtswissen über die rund 300 Jahre lange Entwicklung des Kapitalismus und an fundierter Kritik der kapitalistischen Verhältnisse. Dazu eine Schulungsempfehlung: www.rosalux.de/publikation/id/6931/befreiung-auf-dem-standpunkt-der-theorie-welche-den-menschen-fuer-das-hoechste-wesen-des-menschen-erklaert.

Zum Weiterlesen

1. Ende der 1990er Jahre gab es eine heiße Debatte um die neue Tarifpolitik der IGM-Führung, siehe: Wolfgang Schaumberg/Mag Wompel: Tarifverträge zum Schutz der Wettbewerbsfähigkeit? (*express* 11-12/1997), http://archiv.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/tarif2.htm.

2. Erinnern möchte ich in diesem Zusammenhang an meinen *express*-Artikel zum gewerkschaftlichen Internationalismus: Regulierte Leidverteilung? (*express* 5/2006), https://archiv.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/internat/schaumberg.html.

3. Dokumente zur geschichtlichen Entwicklung: Im Archiv für soziale Bewegungen der Ruhr-Uni Bochum gibt es über 250 Aktenordner meiner über 30-jährigen systematischen Sammlung von sämtlichen bei Opel verteilten Vereinbarungen, BR- und Gewerkschafts-Infos, Betriebszeitungen und Flugblättern aller Gruppierungen, Mitschriften sämtlicher Betriebs- und anderer Versammlungen, Gruppen-Sitzungen, Presse-Berichte etc. (https://www.isb.ruhr-uni-bochum.de/ahgr/bestand_schaumberg.html)

** Wolfgang Schaumberg war 30 Jahre Arbeiter bei GM/Opel in Bochum, ist immer noch aktiv in der Betriebsgruppe GoG (»Gruppe oppositioneller Gewerkschafter«) und arbeitet mit im »Forum Arbeitswelten« an Vernetzungsprojekten mit Aktivist:innen in China.*

Anmerkung:

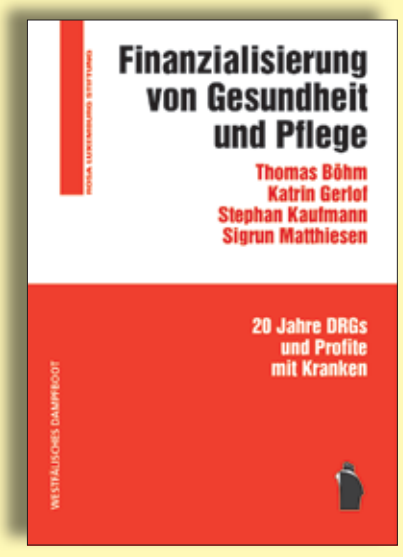
1 *https://web.archive.org/web/20241205111826/https://www.mao-projekt.de/BRD/NRW/ARN/Bochum_IGM_Opel_General-Motors_Materialsammlung1.shtml*

2 *www.labournet.tv/luft-zum-atmen*

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

2. Auflage

Klaus Dörre
In der Warteschlange
Arbeiter*innen und die radikale Rechte
2., korr. Auflage 2023 – 355 Seiten – 30,00 €
ISBN 978-3-89691-048-6
Für Bibliotheken als Ebook-Campuslizenz bestellbar: ISBN 978-3-98634-147-3
„eine Fülle interessanter Einsichten und wichtiger Ansätze für die weitere Analyse und Debatte"
Thilo Scholle in: spw 243



Thomas Böhm / Kathrin Gerlof / Stephan Kaufmann / Sigrun Matthiesen
Finanzialisierung von Gesundheit und Pflege
20 Jahre DRGs und Profite mit Kranken
2024 – 309 Seiten – 35,00 €
ISBN 978-3-89691-141-4

Dominik Feldmann / Steffen Pelzel / Jana Sämann
Kampffeld politische Bildung
Zur Analyse und Kritik aktueller Versuche von Einhegung, Einebnung und Begrenzung
Herausgegeben im Auftrag der AkG
2024 – 214 Seiten – 25,00 € – ISBN 978-3-89691-131-5
Für Bibliotheken auch als Ebook-Campuslizenz bestellbar: eISBN 978-3-98634-172-5

Hartfrid Krause
Die Genossinnen in der USPD
USPD-Frauen in leitender Stellung
2025 – 197 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-133-9
Für Bibliotheken auch als Ebook-Campuslizenz bestellbar: eISBN 978-3-98634-174-9
„eine Hommage auf die Frauen der USPD"
Karlen Vesper in: nd Literatur vom 25.3.2025

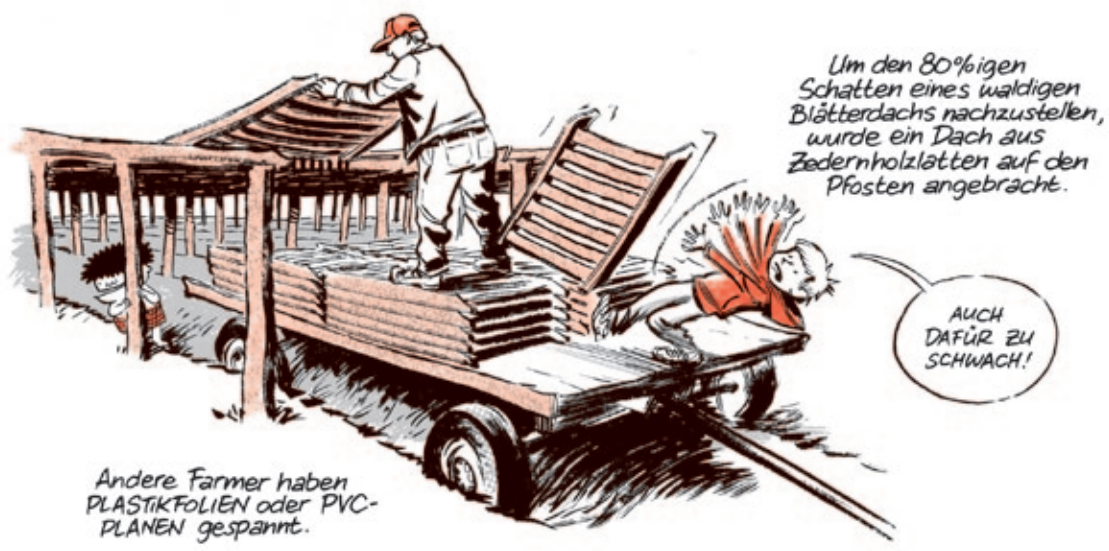
WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Arbeitskämpfe im internationalen Vergleich

Ein quantitativer Überblick über die Jahre 2014 – 2023 von Heiner Dribbusch*

Für einen quantitativen Vergleich des Arbeitskampfgeschehens, sei es im Zeitverlauf oder zwischen unterschiedlichen Ländern, hat sich das *relative Arbeitskampfvolumen* als sinnvoller Vergleichsmaßstab durchgesetzt. Hierunter wird die Anzahl der auf Grund von Streik oder Aussperrung rechnerisch »ausgefallenen Arbeitstage«[1] pro 1.000 Beschäftigte verstanden. Um jährliche Schwankungen etwas auszugleichen, ist es hilfreich, das relative Arbeitskampfvolumen über längere Zeiträume hinweg zu betrachten. Als Betrachtungsgrundlage bieten sich gleitende Zehnjahresdurchschnitte an.

Grundsätzlich ist Folgendes zu beachten. Zum einen liegen für einige europäische Länder keine Daten vor, für andere sind sie extrem lückenhaft. Zum zweiten unterscheidet sich die Erfassung der Streikdaten von Land zu Land erheblich – siehe dazu die Anmerkungen am Ende des Textes. Außerdem beschränkt sich die hier präsentierte Auswahl auf Europa und fügt lediglich mit Kanada und den USA zwei außereuropäische OECD-Staaten hinzu. Ein sehr viel umfangreicheres Streikgeschehen findet vor allem in Indien und China statt. Für Indien liegen der International Labour Organization (ILO) aber nur für einzelne Jahre Schätzungen vor, China stellt keinerlei Daten zur Verfügung. Die folgende Übersicht schließt an frühere Veröffentlichungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung an, das aber bis Ende März 2025 noch keine Bilanz für 2024 vorgelegt hat.



Deutschland im Mittelfeld

In Deutschland lag das relative Arbeitskampfvolumen in der Dekade von 2014 bis 2023, dem jüngsten Jahr, für das internationale Vergleichsdaten vorliegen, bei 20 ausgefallenen Arbeitstagen pro Jahr, zwei mehr als im Zeitraum 2013 – 2022. Trotz der intensiven Streiktätigkeit von ver.di und anderen Gewerkschaften im Jahr 2023 liegt Deutschland damit lediglich im Mittelfeld (siehe Tabelle 1).

Wie in den Dekaden zuvor fällt ins Auge, dass das relative Arbeitskampfvolumen über die Länder hinweg sehr stark streut. Getoppt wird die Tabelle von Kanada, dessen offizielle Statistik im Jahr 2023 über 800 Streiks und Aussperrungen mit über sechs Millionen Ausfalltagen zählte, was sich in 350 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte übersetzte. Schwerpunkt der Auseinandersetzungen war der öffentliche Dienst.

Die Spitzenposition in Europa hat wie im Vorjahr Belgien inne, wo von 2014 – 2023 jahresdurchschnittlich 107 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte zu verzeichnen waren. 2023 war neben verschiedenen Arbeitsniederlegungen im öffentlichen Dienstleistungssektor vor allem durch einen langwierigen Arbeitskampf bei der großen belgischen Supermarktkette Delhaize geprägt. Die Gewerkschaften wehrten sich mit mehreren Arbeitsniederlegungen gegen Pläne des Konzerns, seine Filialen in ein Franchisesystem und damit eine Vielzahl kleiner Einzelhandelsunternehmen zu überführen. Die Gewerkschaften befürchteten, dass in den Filialen dann nicht mehr die Handelstarifverträge gelten würden – Edeka lässt grüßen. Am Ende konnten die Gewerkschaften das Vorhaben jedoch nicht verhindern.

Frankreich schloss wieder zu Belgien und Kanada auf. Hauptverantwortlich waren die umfangreichen Streiks gegen die Verlängerung des Renteneintrittsalters mit ihren Schwerpunkten im Eisenbahnverkehr und bei den Pariser Verkehrsbetrieben. Mit 171 Streiktagen pro 1.000 Beschäftigte stieg das relative Arbeitskampfvolumen auf den höchsten Stand seit 2010.

Auf dem vierten Platz liegt Finnland, wo das Arbeitskampfvolumen 2023 gegenüber dem Jahr 2022 erheblich zurückging. Und dies trotz eines zweiwöchigen Streiks der Hafenarbeiter:innen, Streiks bei privaten Sozialdiensten sowie von Arbeitsniederlegungen begleiteten Protestaktionen gegen Pläne der Regierung für eine Verschärfung des Arbeitskampfrechts. Den fünften Rang belegt Zypern, ein Land, in dem die Zahl der Beschäftigten seit 2014 erheblich zugenommen hat und 2023 bei rund 410.000 lag. Jahre geringer Arbeitskampfaktivität stehen einzelnen Jahren mit sehr hohem Arbeitskampfvolumen gegenüber.

Nach dem Spitzenquintett folgt ein oberes Mittelfeld, das von Spanien, Norwegen sowie Großbritannien, wo die amtliche Statistik 2020 und 2021 keine Daten erhob, gebildet wird. Es folgen Deutschland, die Niederlande und dann die USA. 2023 war dort durch den großen Streik der United Auto Workers sowie den fast fünfmonatigen Ausstand der Drehbuchautor:innen in Hollywood geprägt. Polen, Irland und Dänemark bilden das untere Mittelfeld. Es folgt Portugal, wo 2023 die Zahl der Streikenden wie der Ausfalltage deutlich zunahm. Mit Ungarn und Österreich beginnt der untere Tabellenteil. Die Schweiz, Schweden sowie die Slowakei, bei der das relative Arbeitskampfvolumen praktisch bei null liegt, bilden das Ende unserer Übersicht.

Tabelle 1: Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, Jahresdurchschnitt 2014 – 2023

Kanada	108	USA	20
Belgien	107	Polen	16
Frankreich	102	Irland	15
Finnland	93	Dänemark	15
Zypern	72	Portugal	10
Spanien	41	Ungarn	4
Norwegen	37	Österreich	4
UK	31	Schweiz	2
Deutschland	21	Schweden	1
Niederlande	21	Slovakei	0

Quelle: WSI, nationale Statistiken, Eurostat, OECD; eigene Berechnung.

Anmerkungen: Frankreich: nur Privatsektor; Spanien ohne Generalstreiks; UK: ohne 2020, 2021; Ungarn ohne 2020; Portugal: ohne öffentliche Verwaltung

Ausblick

Für 2024 deutet sich in mehreren Ländern ein Rückgang des Arbeitskampfvolumens an. Hierzu zählt mit großer Wahrscheinlichkeit auch Deutschland, für das noch keine vollständigen Daten vorliegen, wo sich aber ein Rückgang der Ausfalltage abzeichnet. In Kanada dominierte 2024 in Bezug auf Streiks und Aussperrungen erneut der öffentliche Sektor. Mit 461.000 involvierten Beschäftigten waren kaum weniger an Arbeitskämpfen beteiligt als 2023 (ca. 500.000 Beteiligte), jedoch lag die durchschnittliche Dauer der Arbeitskampfmaßnahmen erheblich niedriger, so dass nur etwas mehr als ein Viertel des Arbeitskampfvolumens von 2023 erreicht wurde. In den USA wurden 2024 offiziell 3.364.100 Ausfalltage erfasst, darunter alleine 1,22 Millionen Streiktage aufgrund eines 37 Tage dauernden Ausstands von 33.000 Mitgliedern der International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) bei Boeing. Im Vergleich zu 2023, als mehr als 16 Millionen Ausfalltage gezählt wurden, war dies dennoch ein erheblicher Rückgang. Dies bestätigt die alternative Datenerhebung »Labor Action Tracker« der Cornell University, die auch kleinere Streiks berücksichtigt.

In Großbritannien ging das Arbeitskampfvolumen 2024 von 2,66 Millionen Ausfalltagen auf 733.000 Tage zurück, auch weil die neu gewählte Labour-Regierung einige langwierige Auseinandersetzungen durch Zugeständnisse beilegen konnte. Zudem kündigte die Regierung an, die erst 2023 von der damaligen konservativen Regierung beschlossenen Verschärfungen des Streikrechts wieder zu revidieren. Ein entsprechendes Gesetzespaket wurde vom Unterhaus bereits gebilligt und befand sich im März 2025 in der Beratung im Oberhaus.

Für die meisten Länder wie z.B. Belgien, Finnland, Irland, die Niederlande, Portugal oder auch Spanien liegen noch keine Daten für 2024 vor.

Unterschiedliche Methoden der Streikerfassung

Der internationale Vergleich ist mit großer Vorsicht zu betrachten, da die Erfassungsmethoden beträchtlich divergieren (Dribbusch/Vandaele 2016). Italien, Griechenland, Malta und Slowenien fehlen, da hier keine Streikstatistik (mehr) geführt wird. In den baltischen Staaten ist die Erfassung extrem lückenhaft. Die hier verwendeten Daten aus Frankreich basieren auf einer Unternehmensstichprobe und beziehen sich allein auf die Privatwirtschaft, einschließlich der öffentlichen Unternehmen, umfassen aber nicht die öffentliche Verwaltung und das Gesundheitswesen. In Frankreich werden auch Streiks gegen sozialpolitische Beschlüsse der Regierung, die anders als in Deutschland rechtlich zulässig sind, berücksichtigt. Letzteres gilt auch für die belgische Statistik. In Spanien hingegen fließen die dort gleichfalls zulässigen Generalstreiks nicht in die nationale Statistik ein. In Portugal ist die öffentliche Verwaltung ausgenommen. In Großbritannien, wo pandemiebedingt 2020 und 2021 keine Daten erhoben wurden, werden wie in Deutschland nur Arbeitsniederlegungen ab zehn Beteiligten und einem Tag Dauer einbezogen, in den USA sogar nur Streiks mit mindestens 1.000 Beteiligten – seit 2021 gibt es hier mit dem Labor Action Tracker der Cornell University eine Datenerhebung, die diese Grenze nicht zieht. In Dänemark werden hingegen auch inoffizielle und kleinste Streiks erfasst.

Weitere Information zum internationalen Streikgeschehen finden sich auf der empfehlenswerten Internetseite des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes: https://www.etui.org/strikes-map.

Weiterführende Literatur:

- Dribbusch, H. (2018): Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Industrielle Beziehungen 25 (3), S. 301 – 319.
- Dribbusch, H. / Vandaele, K. (2016): Comparing official strike data in Europe – dealing with varieties of strike recording, in: Transfer: European Review of Labour and Research, 22 (3), pp. 413 – 418.
- Dribbusch, H. (2023): Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen. Hamburg: VSA. Open access: https://www.vsa-verlag.de/uploads/media/VSA_Dribbusch_Streik_Open_Access.pdf

** Heiner Dribbusch ist u.a. Autor des 2023 erschienenen Buchs »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen«, Hamburg: VSA.*

Das Buch ist nach wie vor als Abo-Prämie bei uns erhältlich.

Anmerkung:

1 Die ILO verwendet hierfür den englischen Begriff »Days not worked« (also »nicht gearbeitete Tage«), der präziser ist, aber inhaltlich den »ausgefallenen Arbeitstagen« im deutschen statistischen Sprachgebrauch entspricht.

NEU im mandelbaum *verlag*

Die Beiträge des Bandes bringen den unverzichtbaren Begriff der Arbeit zurück ins Zentrum kritischer Gesellschaftstheorie.

Philipp Lorig, Virginia Kimey Pflücke, Martin Seeliger (Hg.)
ARBEIT IN DER KRITISCHEN THEORIE
Zur Rekonstruktion eines Begriffs
588 Seiten | 37 Euro

mandelbaum.de | mandelbaum.at

In ganz kleinen Schritten zur aktiven Basis

Die IG Metall versucht, die Selbsttätigkeit der Ehrenamtlichen lokal zu stärken – von Alexander Maschke*

Die »Streikkonferenz« der Rosa-Luxemburg-Stiftung findet in diesem Jahr zum sechsten Mal statt. Jede Auflage hatte zwar ein anderes Motto – dieses Mal ist es »Gegenmacht im Gegenwind« –, aber das Kerninteresse blieb doch immer dasselbe, nämlich beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit. Oder weniger hochtrabend ausgedrückt: Die Leute sollen selber machen. Wer den *express* liest, weiß, dass es wenig bringt, das zu predigen – es ist die Praxis selbst, aus der wir lernen. Manchmal heißt das eben, auf Jubelschreibe zu verzichten und sich stattdessen auf die Mühen der Ebene einzulassen. Zum Beispiel dann, wenn zwei Geschäftsstellen der IG Metall in Mecklenburg-Vorpommern versuchen, neue Wege zu gehen.

Die Zahl der Mitglieder ist rückläufig. Ihr Durchschnittsalter steigt stetig. Die Streikfähigkeit ist nur bedingt gegeben, Aktionsfähigkeit auf überbetrieblicher Ebene nicht vorhanden. Man könnte die Aufzählung der Probleme fortsetzen.

So eine Ausgangslage für die gewerkschaftliche Arbeit kennen wahrscheinlich die meisten Aktiven. In diesem Fall handelt es sich um die Bestandsaufnahme zweier Geschäftsstellen der IG Metall in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021. Das gewerkschaftliche Hauptamt schlussfolgerte daraus, dass der Abwärtstrend nicht fortgesetzt werden dürfe. Ein Umbruch musste her. Das Konzept für den Wandel adaptierte man aus Baden-Württemberg und startete einen sogenannten »Geschäftsstellenprozess«. Parallel dazu platzte mein Plan für ein partizipatives Forschungsprojekt mit einer anderen Gewerkschaft in Mecklenburg-Vorpommern. So kam es zur glücklichen Fügung, dass ich mein Vorhaben mit der IG Metall realisieren konnte und sie einen »Externen« – ich wurde kurz darauf IG-Metall-Mitglied – zur Unterstützung gewann. Es herrschte nämlich Sorge, ob das Vorhaben gelingen könne – zu Recht, wie man rückblickend sagen muss.

Das Ziel des Hauptamts war eine dezentrale Organisation der Gewerkschaftsarbeit. Zwar sollten die Geschäftsstellen ihre zentrale Position behalten, aber zwischen den Betrieben sollten kooperative Beziehungen geschaffen werden, die gemeinsames Arbeiten ohne Beteiligung des Hauptamts ermöglichen. Der Weg dorthin sollte gänzlich anders laufen als bisher: Es durfte kein weiterer Top-Down-Prozess werden, man wollte keine Leuchttürme aufbauen und keine Kampagne entwickeln – sondern eine dauerhafte neue Arbeitsweise, getragen von den Ehrenamtlichen. Anlass wurden die Betriebsratswahlen 2022. Das Hauptamt hoffte, dass das Interesse der Ehrenamtlichen – ausnahmslos Betriebsräte – an ihrer Wiederwahl die Bereitschaft stärken würde, am Prozess mitzuwirken. Zudem öffnete die Vorbereitung der Wahlen den Raum für Freistellungen.

Probleme der Praxis …

Während des »Geschäftsstellenprozesses« wurden einige Probleme deutlich. Manche davon führten zu Konflikten, bei denen sich ausgerechnet die Ehrenamtlichen bedeutender Betriebe aus dem Prozess zurückzogen.

Unausgesprochen blieb die Meinungsverschiedenheit über den Charakter der IG Metall. Außerhalb von Mecklenburg-Vorpommern wird schon lange diskutiert, ob die IG Metall eher auf Dienstleistung setzen oder basisorientiert arbeiten sollte. Entlang dieser Positionen bildete sich eine Frontlinie, die aber ständig verdeckt wurde vom Wunsch nach »einer starken IG Metall«. Während insbesondere das Hauptamt und einige Ehrenamtliche darunter die Notwendigkeit eines Wandels verstanden, beharrten die meisten Ehrenamtlichen auf dem Dienstleistungsmodell – und standen damit in Fundamentalopposition zur geplanten dezentralen Arbeitsweise. Da sie aber zustimmten, dass das Hauptamt nicht noch mehr leisten könne, schimpften sie auf die Unorganisierten. Es brauche ein üppiges Leistungsangebot und mehr Hauptamtliche, meinten sie, und beides erfordere mehr zahlende Mitglieder.

Die Position der meisten Ehrenamtlichen (ausnahmslos Betriebsräte) ergab sich aus der Situation ihrer Gremien. Sie arbeiteten (mitunter aufopferungsvoll) als Dienstleister:innen für ihre Kolleg:innen in den Betrieben. Darum bemühten sie sich nicht, eben jene in betriebliche Konflikte einzubinden. Die Betriebsräte waren frustriert, dass ihre Leistungen keine Wertschätzung erhielten.

Gleichzeitig richteten sich die Belegschaften in dieser Objektposition gegenüber Geschäftsführung, Betriebsrat und Gewerkschaft ein. Für sie gab es nur zwei Möglichkeiten: Die Missstände werden von anderen behoben oder man findet sich mit ihnen ab. Denn – und vielleicht handelt es sich hierbei um ein ostdeutsches Problem – es mangelte an Bewusstsein über das Recht, die Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Den meisten Beschäftigten war der stufenweise Niedergang des Schiffbaus in der Region dermaßen ins Gedächtnis eingeschrieben, dass selbst diejenigen in den wenigen prosperierenden Betrieben stets mit der nächsten Krise rechneten.

… lösen mit der Praxis

Die bedeutendste Neuerung des »Geschäftsstellenprozesses« war die Adaption einer andernorts erprobten Methode: Betriebsratssprechstunden sollten einen Austausch mit der gesamten Belegschaft ermöglichen. Gemeint waren damit nicht die gängigen Sprechstunden des Betriebsrats, sondern Workshops in kleinen Gruppen, durch die der Betriebsrat nacheinander in den Austausch mit der gesamten Belegschaft gehen kann. Aufhänger sollte die Auswertung einer Beschäftigtenbefragung sein.

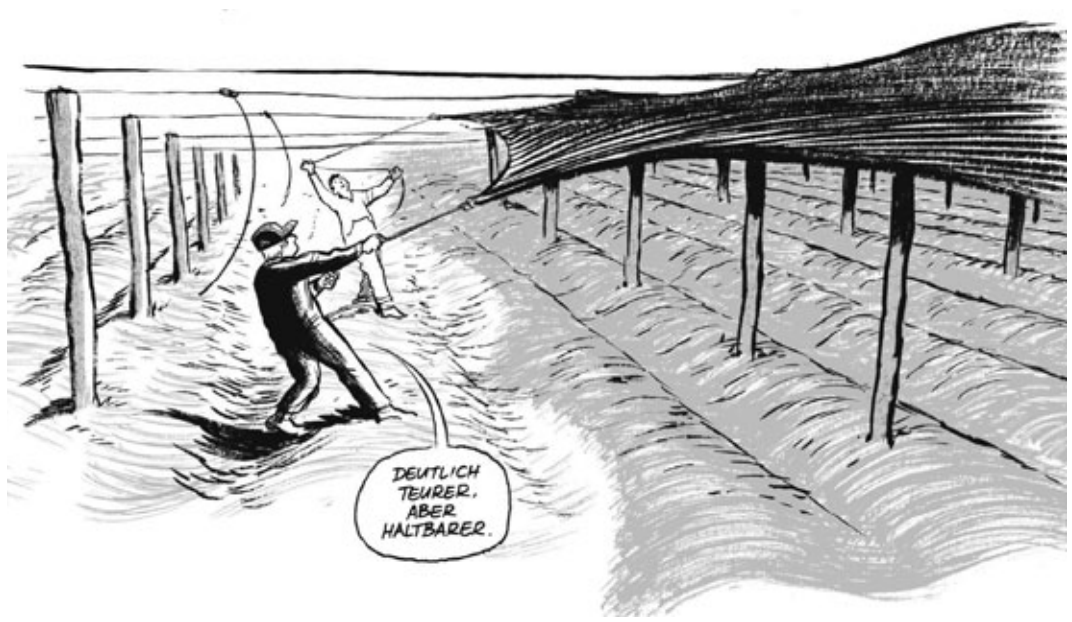
Die meisten Betriebsräte lehnten die Methode ab oder äußerten erhebliche Zweifel. Es hieß, dass die Belegschaft an einem produktiven Austausch nicht interessiert sei, insbesondere die Angestellten nicht. Dementsprechend wurde in den meisten Betrieben gar nicht oder nur halbherzig an der Umsetzung gearbeitet. Die Zweifel verschwanden jedoch bald in denjenigen Betrieben, die die Sprechstunden durchführten. Bald merkten die Betriebsratsmitglieder, dass ihre Kolleg:innen umfassenden Redebedarf hatten.

Dabei wurden Probleme einzelner Abteilungen thematisiert, von denen der Betriebsrat bis dahin keine Ahnung hatte. Die Tarifpolitik war ein Dauerthema – die Betriebsräte mussten wiederholt ihre Nichtzuständigkeit erklären. Kurzum: Die Kolleg:innen erhielten zum ersten Mal Raum als Subjekte ihres autoritären Arbeitsalltags. Sie genossen den Austausch, der im Unterschied zu den Betriebsversammlungen ohne die Geschäftsführung oder deren Vertreter:innen stattfand. Selbst in tatsächlich von Feindseligkeit geprägten Sprechstunden mit einzelnen Angestellten verflog jede Anspannung, wenn sich herausstellte, dass ihre Interessen denen des Managements entgegenstehen und der Betriebsrat bei deren Durchsetzung unterstützen kann. Für die Betriebsratsmitglieder waren solche Sprechstunden so bewegend, dass sie beschlossen, sich zukünftig zu ihrer Durchführung zu verpflichten. Zudem nahm an fast allen Sprechstunden ein:e Gewerkschaftssekretär:in teil, sodass auch die IG Metall in Kontakt mit Kolleg:innen kam, die ihr bislang nicht zugänglich waren.

Die Sprechstunden waren ein bedeutender Erfolg: Die Belegschaft erhielt Raum für ihre Sorgen und Bedürfnisse und Gewerkschaft und Betriebsrat gewannen einen völlig neuen Einblick in den jeweiligen Betrieb. Berührungsängste zwischen den Belegschaften und Interessenvertretungen konnten verringert werden.

Neue Schwierigkeiten, verpasste Chancen

Dennoch löste die Methode nicht die Probleme zwischen Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft. Vielmehr übertrugen sich diese auf die Durchführung. So schlossen die Betriebsräte die jeweiligen Sprechstunden mit der Ansage, sie hätten viele Aufgaben erhalten, über deren Bewältigung sie beim nächsten Mal berichten würden. Die gerade noch aus ihrer passiven Rolle herausgeholte Belegschaft wurde damit wieder auf den Objektstatus zurückgeworfen. Die Betriebsräte und die IG Metall erhielten nur zusätzliche Arbeitsaufträge – dabei hatten sie sich doch im Vorfeld gewünscht, ihre Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen.



Das Setting der Sprechstunden war ein weiteres Problem. Zeit und Ort wurden durch das Management bewilligt und beschränkt. So reichte die Zeit zwar aus, um Bedürfnisse zu formulieren und Informationen zu teilen. Eine Gewichtung der Probleme konnte aber ebenso wenig diskutiert werden wie die zu deren Lösung notwendige Strategie. Sobald das Management erfahren sollte, dass Sprechstunden dafür genutzt würden – vielleicht käme sogar Tarifpolitik auf die Tagesordnung – könnte es diese Diskussionsräume leicht schließen. Wie sollte man damit umgehen?

Das Lösungsangebot unterbreitete ein Gewerkschaftssekretär, als er in einer sehr hitzigen Sprechstunde Druck vom moderierenden Betriebsrat nehmen wollte. Er bot dessen Kritiker:innen, die sich über das Ergebnis der letzten Tarifrunde beschwerten, an, diese Angelegenheit auf einer Mitgliederversammlung zu diskutieren. Da niemand der Anwesenden Mitglied war oder mit der Absicht spielte, es zu werden, fügte er hinzu, dass man die Versammlung auch für Nichtmitglieder öffnen könne. Der Vorschlag irritierte und wurde nicht weiter verfolgt. Dabei hätte er ein Durchbruch sein können.

Bis heute sind Mitgliederversammlungen betriebsübergreifend schlecht besucht und ihr Zweck besteht weitestgehend darin, die vom Hauptamt konzipierte Strategie in der Tarifpolitik zur Kenntnis zu nehmen. In Kombination mit den Sprechstunden bieten sie aber ein großes Potenzial. Denn während in den Sprechstunden Interessen und Forderungen gesammelt wurden – und die Kolleg:innen haben gezeigt, wie groß das Bedürfnis danach war –, blieb die Realisierung notwendig außen vor. Solange es keinen Raum gibt, sie zu diskutieren, bleibt den Interessenvertretungen nur übrig, auf das etablierte Dienstleistungsmodell zurückzugreifen. Sie können den Kolleg:innen nichts anderes anbieten. Wenn aber die offene Mitgliederversammlung als Fortsetzung der Sprechstunden begriffen wird, können die Belegschaften anhand ihrer Interessen zu diesen mobilisiert werden.[1] An die Stelle des »Wir kümmern uns« könnte ein »Lasst es uns gemeinsam machen« treten. Die Kolleg:innen könnten die neue Erfahrung machen, dass ihre Position wichtig ist und sie selbst in der Lage sind, die betrieblichen Verhältnisse zu verändern.

Welches Potenzial in offenen Mitgliederversammlungen liegt, wird sich nur zeigen, wenn man sie ausprobiert. Vielleicht können sie zwei wichtige Probleme lösen: Erstens könnten sie die Betriebsräte entlasten, die (aufgrund weitgehend fehlender Vertrauensleutestrukturen) bisher mehr oder weniger freiwillig die Schnittstelle zwischen Belegschaft und Gewerkschaft sind. Das hat sie überfordert und ihre Rolle im Betrieb unklar gemacht. Auch deshalb wollten sie keine weiteren Aufgaben von den Hauptamtlichen annehmen, was wiederum das Verhältnis zu diesen belastete. Zum anderen könnte das Hauptamt – und das war das Ziel des »Geschäftsstellenprozesses« – langfristig den Aufwand der Betriebsbetreuung reduzieren. Dies nicht nur, weil entlastete Betriebsräte wohl weniger Arbeit an sie weiterreichen würden. Vielmehr könnte eine (langsam) Demokratie erlernende Belegschaft eine eigenständige Arbeitsweise entwickeln, die nicht mehr auf die vorgefertigten Pläne des Hauptamts angewiesen ist, sondern mit diesem die Umsetzung der eigenen Pläne diskutiert. Auf diese Weise könnte man das bisher gelebte Prinzip der Gewerkschaft als Dienstleisterin produktiv entwickeln.

Dazu muss im Gegenzug das Hauptamt Vertrauen in die Mitglieder gewinnen, dass sie eigenständig arbeiten können. Die letzten Wochen der fast eineinhalb Jahre, in denen ich die Arbeit der Geschäftsstellen begleitete, widmete ich der Frage, wie das gelingen kann. Dabei stieß ich auf eine ungleichmäßige politische Entwicklung der Ehrenamtlichen. Der Großteil von ihnen ging nach dem Ausprobieren neuer Methoden wieder zur Tagesordnung über. Eine kleinere Gruppe war bereit, ihre Arbeitsweise zu ändern, verließ sich dabei aber

auf die Anweisungen des Hauptamts. Zur Eigenständigkeit fehlte es ihr an Know-how. Die dritte, recht kleine Gruppe war bereits einen großen Schritt weiter. Die Ehrenamtlichen arbeiteten aus der Not heraus autonom: Sie wussten, dass ihre betriebliche Arbeit keine Priorität für die Geschäftsstellen hatte. Sie hatten jedoch gelernt, die IG Metall als notwendige Unterstützerin zu begreifen, von der sie fast alles bekamen, was sie brauchten, um die Probleme in ihren Betrieben eigenständig zu lösen. Entgegen der Befürchtung der Hauptamtlichen, die Bindung an autonom arbeitende Gremien zu verlieren, betonten diese Ehrenamtlichen, dass sie ihre Fähigkeiten und die Erfahrung, die Verhältnisse im Betrieb ändern zu können, gerade durch die IG Metall erhalten hatten. Sie sind der Beweis, dass eine andere Arbeitsweise, die Befähigung der Mitglieder zu eigenständiger Interessenpolitik, möglich wäre.

Was bleibt

Der geplante Wandel ist in der IG Metall in Mecklenburg-Vorpommern ausgeblieben. Ein anderer Ausgang wäre auch unrealistisch gewesen. Wie bereits angedeutet, tragen viele Kolleg:innen noch die Wunden der Industriekrisen dieser ohnehin industriearmen Region. Und während die Geschäftsstellen versuchten, ihre Arbeitsweise zu ändern, kamen weitere Krisen hinzu. Der größte Industriebetrieb des Landes ging in die Insolvenz. Die Corona-Pandemie und die Probleme bei den Lieferketten erschwerten die Lage. Die Kolleg:innen des Großbetriebs, der zum Leuchtturm des Wandlungsprozesses wurde, mussten ihre Arbeit an ihm einstellen, weil betriebliche Probleme ihnen keine Kapazitäten mehr ließen.

All das ist kein Argument gegen eine eigenständige Interessenpolitik der Kolleg:innen in den Betrieben. Sie brauchen eine Perspektive auf ein Leben jenseits der Unmündigkeit und des »Weiter so!« – am Arbeitsplatz werden sie sie nicht erfahren. Denn bei allem Genuss des eigenen Produzent:innenstolzes bleiben sie letztlich Objekte des Managements und damit fremdbestimmt. Die Kolleg:innen sollten nicht auch noch Objekte der Gewerkschaft sein, die sie umsorgt, für sie kämpft, von ihnen erwartet, aktiv zu werden, wenn es drauf ankommt – und verbittert ist, wenn sie es dann nicht sind. Im Umkehrschluss darf man aber auch nicht die Kolleg:innen verklären und ihnen eine radikale Weitsicht und Handlungsbereitschaft zuschreiben, nur weil sie gerade zufällig das Hauptamt links überholen. Vielmehr ist es möglich, Unzufriedenheit und Verbitterung mit Passivität und Heilserwartung zu vereinen – die extreme Rechte lässt grüßen.

Deshalb braucht es Raum für interessenpolitische Experimente. Die Kombination aus Sprechstunden und (offenen) Mitgliederversammlungen öffnet ihn. Dort können die Kolleg:innen lernen, sich gemeinsam und eigenständig aus ihrer Misere zu befreien. Letztere umfasst die unbequemen Stühle in der Kantine ebenso wie die fehlende Transparenz bei Schichtplänen, die Länge der Wochenarbeitszeit und das respektvolle Miteinander. Dafür brauchen die Beschäftigten aber eine Instanz, die ihnen diesen Lernort zu Verfügung stellt und den Austausch mit Kolleg:innen in ähnlichen Situationen ermöglicht. Auf diese Weise können die Probleme der Praxis mit Praxis gelöst werden. Dann hieße Gewerkschaft, solidarisch das Verändern der gesellschaftlichen Verhältnisse auszuprobieren – zum Vorteil der Organisation.

Der »Geschäftsstellenprozess« in Mecklenburg-Vorpommern ist zwar vorerst gescheitert, aber die neuen Sprechstunden sind geblieben. Zuvor skeptische Betriebsräte öffneten sich der Methode, entwickelten eine betriebliche Interessenpolitik von unten, und empfehlen die Sprechstunden anderen. Es wird Zeit, weiterzugehen.

** Alexander Maschke arbeitet in einem gewerkschaftsnahen Verein. Kürzlich erschien von ihm: Aus der Krise zur Stärke? Zur Konstituierung industriegewerkschaftlicher Subjekte in Ostdeutschland. Frankfurt / New York 2024.*

Anmerkung:

1 Will man die offenen Mitgliederversammlungen auf andere DGB-Gewerkschaften übertragen, muss man bedenken, dass auch weniger finanzstarke Geschäftsstellen der IG Metall oft über deutlich mehr Mittel verfügen als ihre Pendants der Schwestergewerkschaften.

Eine »sozialistische Partei für die arbeitende Klasse«

Die AG Wahlbeobachtung* zu den Herausforderungen der Linkspartei nach der Bundestagswahl

In der letzten Ausgabe des *express* fragte die AG Wahlbeobachtung nach den Gründen für den unterwarteten Wahlerfolg der Partei Die Linke. Mittlerweile dürften sich die neugewählten Abgeordneten in ihren Büros eingerichtet haben – der Run junger Menschen auf die Partei lässt aber nicht nach. Die AG Wahlbeobachtung nimmt das zum Anlass, nach dem Stand der Klassenpolitik in der Partei zu fragen.

Die Linkspartei kann es nach wie vor kaum fassen: Mit 8,8 Prozent der Stimmen und sechs Direktmandaten war ihr am 23. Februar ein Wahlerfolg gelungen, den sie sich selbst noch wenige Monate zuvor kaum zugetraut hätte (siehe *express* 02-03/2025). Die neue Fraktion im Bundestag besteht aus 64 Abgeordneten, darunter 36 Frauen. 53 der 64 Abgeordneten ziehen neu in den Bundestag ein. Unter ihnen sind jedoch auch »alte Hasen« wie Bodo Ramelow, den die Partei als einen der Vizepräsidenten des Parlaments nominiert hat, oder Jan van Aken, der bereits von 2009 bis 2017 Abgeordneter war.

Nicht nur im Bundestag ist die Partei neu aufgestellt, bedeutender für ihre Zukunft ist, dass sich ihre Mitgliederbasis nahezu vollständig erneuert hat.

Die Partei verzeichnete bis zum 1. März 2025 rund 105.000 Mitglieder und hat sich damit seit Jahresbeginn beinahe verdoppelt. Der Altersdurchschnitt liegt dank der vielen jungen Neumitglieder jetzt bei 42,5 Jahren, womit die Linke nicht nur ihre schleichende Vergreisung gestoppt hat, sondern sogar die jüngste der Parlamentsparteien ist. Schwerpunkt des Mitgliederzuwachses sind die westdeutschen Großstädte, doch auch in den ländlichen Kreisverbänden und in Ostdeutschland zogen die Mitgliederzahlen stark an. Ende Februar lag der Anteil der westdeutschen Parteimitglieder (ohne Westberlin) bei rund 60 Prozent.

Die kommenden Monate werden zeigen, ob es der Partei gelingt, die neuen Mitglieder nicht nur zu integrieren, sondern sich mit ihnen zusammen neu zu formieren. Neue Räume zu finden, weil Mitgliederversammlungen nicht länger im kleinen Parteibüro abgehalten werden können, wird dabei das Geringste sein. Vor allem wird es darauf ankommen, dass den Neuen mit Offenheit begegnet und ihnen mehr angeboten wird als eine sozialistische Schnellbleiche. Die guten Vorsätze scheinen immerhin vielerorts vorhanden zu sein.

Die »Klassenfrage«

Kaum ein Thema war in der »alten« Linkspartei, soll heißen: vor dem Zustrom neuer Mitglieder, so kontrovers wie die sogenannte »Klassenfrage«. Noch im Juli 2024 sah der Vorsitzende des wissenschaftlichen Beirats der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Michael Brie, angesichts des Europawahlerfolgs des BSW das baldige Ende der Linken nahen.[1] Die Parteiführung, so sein damaliger Vorwurf, habe klassenspaltend agiert, indem sie seit 2015 drei Mal versagt hätte – 2015 im »Sommer der Migration«, dann während der Coronapandemie und im »Ukraine-Krieg«. Dieses dreifache Versagen habe zur Spaltung der Linken geführt und sie in der »lohnarbeitenden Klasse« enorm an Ansehen gekostet. Anders als der Wagenknecht-Flügel habe die Parteiführung den in seinen Augen legitimen Konservatismus der Lohnabhängigen ignoriert. Eine »sozialistische Partei« sei jedoch wie ein Vogel: Sie könne nur dann fliegen, wenn sie zwei Flügel habe – »den des klassenbasierten ›Konservatismus‹ der populären Verteidigung der Interessen der Lohnarbeitenden und den emanzipatorischen Flügel, der den Horizont von Solidarität öffnet.« Nunmehr, so Brie nach der Europawahl, sei eine erfolgreiche Hinwendung zu »linkskonservativen« Milieus der Arbeiter:innen allerdings durch das BSW weitgehend verbaut.

Ein Irrtum, wie der 23. Februar 2025 zeigte. Am Ende war es nicht das BSW, sondern die AfD, die am erfolgreichsten den klassenbasierten Konservatismus für sich mobilisieren konnte. Die Linke hingegen verdankte ihren Wahlerfolg ganz wesentlich der Tatsache, dass sie gerade nicht, und schon gleich gar nicht in der Migrationsfrage, dem »Konservatismus der Lohnabhängigen« hinterherlief, sondern eine solidarische Freundlichkeit gegenüber Geflüchteten zu ihrem Alleinstellungsmerkmal machte. Und sie hatte auch in der »Klasse« Erfolg, gerade weil sie die Klassenfrage nicht abstrakt arbeitertümelnd, sondern die aktuelle Vielfalt der Lohnarbeit widerspiegelnd, ansprach. Mit bezahlbarem Wohnen durch Mietpreisdeckelung und Heizkostenbegrenzung sowie der Mehrwertsteuerbefreiung von Lebensmitteln fand die Linkspartei Themen, die nicht nur Automobilarbeiter, sondern in erstaunlich großer Zahl auch die vorgeblich »woken« Milieus der Lohnabhängigen in den Städten ansprachen. Dadurch wurde die parteiinterne Debatte um die »Klassenpolitik« natürlich nicht beendet, aber sie wurde erfolgreich vom Abstrakten ins Konkrete überführt.

Die Linke und die »Klassenpolitik«

Im *Leitantrag des Parteivorstands zur 3. Tagung des 9. Parteitags* [!], die am 9. und 10. Mai 2025 in Chemnitz stattfinden wird, heißt es nun: »Die Linke versteht sich als moderne sozialistische Partei für die arbeitende Klasse. […] Zu dieser Klasse gehören all jene, die dazu gezwungen sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten […]. Die arbeitende Klasse ist vielfältig: Zu ihr gehören Angestellte, Selbstständige wie Arbeiterinnen, ob in der Industrie, in der Pflege, im Büro oder im Warenlager. An vielen Orten in diesem Land ist diese Klasse stark durch die Migrationsgeschichte vieler ihrer Mitglieder geprägt. Zu ihr gehören auch diejenigen, die unbezahlte Sorgearbeit verrichten, vor allem Frauen. Zu ihr gehören selbstverständlich auch all jene, die nicht oder nicht mehr arbeiten können.«

Als moderne Klassenpartei gelte es, eine Kultur zu schaffen, die es arbeitenden Menschen ermögliche, in der Partei auch dann mitzuwirken, wenn sie keine akademische Ausbildung hätten. Entsprechend müssten Gremien und Parteitage zugänglicher werden. Am Ende gehe es darum, die Ideen der Linken gesellschaftlich mehrheitsfähig zu machen und in den Parlamenten Verbesserungen für die Menschen durchzusetzen.

Mit Blick auf die aktuelle Welle des Zuspruchs nimmt sich die Linke nicht weniger vor, als »eine Parteikultur des Willkommens und der revolutionären Freundlichkeit« zu schaffen und eine Partei zu werden, in der »sich Menschen wohlfühlen, Freund:innen finden, die Zukunft neu denken. Und wo sie gemeinsam Spaß haben.« Das ist nicht gerade wenig.

Am Ende ist es aber wie im Fußball: Die Entscheidung fällt auf dem Platz.

** Die AG Wahlbeobachtung analysiert und kommentiert demokratische Wahlen aus einer gewerkschaftlichen Perspektive für den* express.

Anmerkung:

1 Brie, Michael: »Man hat klassenverbindende Politik propagiert und klassenspaltend agiert«, Jacobin, 29. Juli 2024.

Teilweise Ost-West-Unterschiede

Ein Nachtrag der AG Wahlbeobachtung* zum Wahlverhalten der Gewerkschaftsmitglieder

In der letzten Ausgabe des *express* hat die AG Wahlbeobachtung einen allgemeinen Überblick zum Wahlverhalten der Gewerkschaftsmitglieder gegeben. Sie liefert nun Details zu den Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland nach. Dies auch deshalb, weil der DGB die Umfrageergebnisse zur Bundestagswahl nach wie vor nicht veröffentlicht hat und offenbar zu ignorieren gedenkt.

Der folgende Überblick stützt sich auf die Nachwahlumfrage der Forschungsgruppe Wahlen (FGW). Sie hat am Wahltag rund 45.000 Wähler:innen nach ihrer Stimmabgabe befragt, davon etwas mehr als die Hälfte nach ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Auf die Frage »Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?« konnte man mit »Ja« oder »Nein« antworten. Um welche Gewerkschaft es sich handelt, wurde nicht erfragt. Wie groß der Anteil der DGB-Mitglieder unter den Befragten ist, wissen wir deshalb nicht.

In Westdeutschland gaben 14 Prozent der befragten Wähler:innen an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, 80 Prozent verneinten dies und 6 Prozent gaben keine Antwort. In Ostdeutschland antworteten 12 Prozent mit »Ja«, 78 Prozent mit »Nein«, 10 Prozent gaben keine Antwort.

Zum Stimmengewicht der »Arbeiter«

Bei der Frage nach der Berufsgruppe bezeichneten sich in Westdeutschland 23 Prozent aller Befragten als »Arbeiter«, 48 Prozent als »Angestellte« und 8 Prozent als »Beamte« (jeweils einschließlich Erwerbslose und Rentner:innen). Gewerkschaftsmitglieder, die sich als »Arbeiter« sehen, machten 5 Prozent der Wählenden aus, weitere 6 Prozent waren organisierte »Angestellte«. In Ostdeutschland lauten die entsprechenden Werte: 31 Prozent der Wähler:innen sahen sich als »Arbeiter«, 44 Prozent als »Angestellte« und 5 Prozent als »Beamte«. In einer Gewerkschaft organisierte »Arbeiter« stellten wie im Westen lediglich 5 Prozent der Wählenden, bei gleichfalls 5 Prozent lag hier das Gewicht der organisierten Angestellten.

Aufgrund der begrenzten Anzahl der Befragten und der Rundungen in der Auswertung sollte der Ost-West-Vergleich nicht überstrapaziert werden. Für beide Landesteile gilt: Das politische Gewicht der gewerkschaftlich organisierten »Arbeiter« und »Angestellten« ist eher gering. Sie sind nicht die wahlentscheidenden sozialen Gruppen.

Wer wählte was?

In der Vergangenheit fiel auf, dass Gewerkschaftsmitglieder tendenziell häufiger AfD wählten als Nichtmitglieder (siehe *express* 10/2021). Dies bestätigt sich bei dieser Wahl nur für Westdeutschland, in Ostdeutschland ist der Anteil der AfD-Wähler:innen bei den Mitgliedern niedriger als bei den Nichtmitgliedern – siehe Tabelle 1. In beiden Landesteilen schnitt die SPD unter den Gewerkschaftsmitgliedern besser ab als unter Nichtmitgliedern, doch ist in Westdeutschland von der einstigen sozialdemokratischen Dominanz nichts mehr übrig. Rot-Rot liegt bei den Gewerkschaftsmitgliedern inzwischen sehr deutlich hinter Schwarz-Braun. Nimmt man die Stimmanteile für SPD, Linke und Grüne zusammen, als im weitesten Sinne progressiver Block, kommen die drei Parteien in Ostdeutschland gerade noch auf 31 – und damit auf weniger als die extreme Rechte. In Westdeutschland liegt der Stimmanteil von Rot-Rot-Grün unter den Gewerkschaftsmitgliedern bei 43 Prozent, also 12 Prozentpunkte höher. Verantwortlich hierfür ist der vergleichsweise geringe Zuspruch für das BSW unter westdeutschen Gewerkschaftsmitgliedern. (Siehe Tabelle 1)

Erschreckend sind die hohen Anteile an AfD-Wähler:innen unter den Gewerkschaftsmitgliedern, die sich bei der Befragung als »Arbeiter« bezeichneten. 42 Prozent in Ost-, aber auch knapp 28 Prozent in Westdeutschland sind neue Spitzenwerte – siehe Tabelle 2. Rechnet man die Stimmanteile der anderen offen migrationsfeindlichen Parteien CDU/CSU und BSW dazu, ergibt das 72 Prozent der organisierten »Arbeiter« in Ostdeutschland und immerhin 59 Prozent im Westen. Letzteres zeigt, ebenso wie das ausgesprochen gute Abschneiden der AfD in zahlreichen traditionellen »Arbeitervierteln« westdeutscher Großstädte, dass es auch in der alten Bundesrepublik eine starke Affinität zur politischen Rechten gibt.

Immer Ärger mit der Jugend

Bedrückend ist auch der Blick auf die jüngste Altersgruppe, auf diejenigen also, die 18 bis 29 Jahre alt sind.[1]

In Ost- wie Westdeutschland nahm die AfD den Spitzenplatz ein unter den Gewerkschaftsmitgliedern in der jüngsten Altersgruppe. Dabei gab es deutliche Unterschiede im Wahlverhalten der Gewerkschaftsmitglieder gegenüber dem aller Wähler:innen – siehe Tabelle 2.

In Ostdeutschland stimmten 37 Prozent aller jüngeren Gewerkschaftsmitglieder für die Rechtsextremen und nur 23 Prozent für die Linkspartei. Im Vergleich zur Gesamtheit aller Wähler:innen in dieser Altersgruppe schnitt die AfD unter den Gewerkschaftsmitgliedern um drei Prozentpunkte besser, die Linke hingegen um sechs Prozentpunkte schlechter ab.

Anders, aber auch nicht beruhigend, sieht es in Westdeutschland aus. Unter *allen* 18–29-jährigen Wähler:innen landete die Linke mit rund 22 Prozent der Stimmen knapp vor der AfD (20 Prozent). Blickt man auf die jüngeren Gewerkschaftsmitglieder, dreht sich das Verhältnis vollständig um: Die AfD erzielte 27 Prozent, die Linke nur 17 Prozent. Die Gewerkschaften täten gut daran, sich zu fragen, wieso ihre jungen Mitglieder ihr Kreuzchen Rechtsaußen machen – und warum viele derjenigen, die links wählen, augenscheinlich nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

** Die AG Wahlbeobachtung analysiert und kommentiert demokratische Wahlen aus einer gewerkschaftlichen Perspektive für den* express.

Anmerkung:

1 Anzumerken ist, dass die Zahl der befragten Gewerkschaftsmitglieder in dieser Gruppe sehr klein ist, insbesondere in Ostdeutschland.

Tabelle 1: Zweitstimmenanteil unter Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern im Ost-West-Vergleich

Ostdeutschland inkl. Ostberlin						
	Linke	**Grüne**	**SPD**	**BSW**	**CDU**	**AfD**
Mitglieder	13	6	13	12	15	34
Nichtmitglieder	13	7	10	9	18	36
Westdeutschland inkl. Westberlin						
	Linke	**Grüne**	**SPD**	**BSW**	**CDU/CSU**	**AfD**
Mitglieder	9	12	22	5	25	20
Nichtmitglieder	8	14	17	4	31	17

Quelle: FG Wahlen

Tabelle 2: Zweitstimmenanteil unter Gewerkschaftsmitgliedern nach ausgewählten Berufs- und Altersgruppen im Ost-West-Vergleich

Gewerkschaftsmitglieder in Ostdeutschland inkl. Ostberlin						
	Linke	**Grüne**	**SPD**	**BSW**	**CDU**	**AfD**
»Arbeiter« (inkl. »Rentner« und Erwerbslose)	9	3	8	12	18	42
»Angestellte« (inkl. »Rentner« und Erwerbslose)	15	3	17	12	13	30
Altersgruppe 18–29 Jahre	23	8	11	8	4	37
Altersgruppe 18–29 Jahre, alle Befragten	*29*	*8*	*6*	*7*	*7*	*34*
Gewerkschaftsmitglieder in Westdeutschland inkl. Westberlin						
	Linke	**Grüne**	**SPD**	**BSW**	**CDU/CSU**	**AfD**
»Arbeiter« (inkl. »Rentner« und Erwerbslose)	8	5	23	6	25	28
»Angestellte« (inkl. »Rentner« und Erwerbslose)	12	14	23	5	23	16
Altersgruppe 18–29 Jahre	17	10	12	7	15	27
Altersgruppe 18–29 Jahre, alle Befragten	**22**	**12**	**12**	**6**	**15**	**20**

Quellen: FG Wahlen, Infratest dimap; Neu, Viola / Pokorny, Sabine: Bundestagswahl in Deutschland am 23. Februar 2025. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung. Februar 2025.

Foto: Sara Nabil

iz3w

iz3w ▸ Zeitschrift zwischen Nord und Süd

Im neuen Gewand – Islamismus

Außerdem:
Roma in der Ukraine | Protestform Hungerstreik | Venezuela im Film

52 Seiten, € 7,–

www.iz3w.org

Antipasti

Gebrochene Verspechen

Am 28. und 29. März streikten tausende Beschäftigte des BYD-Werks im chinesischen Wuxi. BYD ist der größte Automobilhersteller Chinas und hatte das Werk im September 2023 übernommen – mit dem Versprechen, die Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen mindestens eineinhalb Jahre lang nicht anzutasten. Dafür verzichteten viele Arbeiter:innen auf Entschädigungszahlungen, die ihnen zugestanden hätten, wenn sie das Werk verlassen hätten. Bereits im Mai 2024 kürzte BYD aber die Löhne der Arbeiter:innen. Nach weiteren Kürzungen bei den Leistungszulagen traten nun Tausende von ihnen in den Ausstand.

Am 31. März schlossen sich die Beschäftigten des BYD-Werks in Chengdu dem Streik an. Auch ihre Löhne und Ansprüche waren verringert worden. Die Arbeiter:innen in Chengdu protestierten dafür, BYD mit einer angemessenen Entschädigung verlassen zu können, weil das Unternehmen seine Versprechen gebrochen hat. *Quelle: Forum Arbeitswelten*

Man kann es ja mal probieren

Ende März machte Gesamtmetall, der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie, einen ›mutigen‹ Vorschlag: Der Streik solle gesetzlich beschränkt und so wieder zum »letzten Mittel« in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit gemacht werden. Konkret war die Idee, dass beide Tarifparteien jederzeit die Schlichtung anrufen könnten, und Streiks nur noch dann legal wären, nachdem eben diese gescheitert ist.

Weil nicht allzu sehr auffallen sollte, dass der Arbeitgeberverband faktisch vorschlug, das Streikrecht massiv einzuschränken, sprach er selbst von »Leitplanken« für Arbeitskämpfe. Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, sah in dem Vorstoß dagegen einen »Angriff auf unsere verfassungsrechtlich garantierten Rechte«. Viel wurde nicht mehr über die Idee von Gesamtmetall diskutiert. Aber probieren kostet ja nichts.

Quellen: Gesamtmetall / IG Metall

Keynesianische Überraschungen und reaktionäre Gesellschaftspolitik

Die AG Wahlbeobachtung* über die Sondierungs- und Koalitionsverhandlungen von Union und SPD

Wenn Ihr, geneigte Leser:innen, diesen Artikel zu Gesicht bekommt, ist er bereits veraltet. Denn die Koalitionsverhandlungen von CDU/CSU und SPD wurden erst nach Redaktionsschluss abgeschlossen. In letzter Minute den 144 Seiten langen Koalitionsvertrag zu durchforsten, war weder der AG Wahlbeobachtung noch der Redaktion möglich. So sehr Einzelheiten schon wieder überholt sein mögen – ihre politische Einschätzung ist es nicht. Zumal sich mehrere Punkte aus der Sondierungseinigung (fast) unverändert im Koalitionsvertrag wiederfinden. Und in einigen Fällen sind die Formulierungen im Vertrag ohnehin so unkonkret, dass man abwarten muss, was die weiteren Verhandlungen der neuen Regierung bringen werden. Das gilt beispielsweise für die Pläne zu einem »Tariftreuegesetz«. Welche Vorhaben sich wie konkretisieren, wird uns weiter beschäftigen.

Der migrations- und flüchtlingspolitische Teil der Sondierungseinigung zwischen CDU/CSU und SPD war eine Fortsetzung der Niedertracht, die den Bundestagswahlkampf bestimmt hat. Zum Showdown im Bundestag und zur Abstimmungsallianz von FDP, Union und BSW mit der AFD kam es anlässlich des Merz'schen »Fünf-Punkte-Plans« und des sogenannten »Zustrombegrenzungsgesetzes«. Das wurde letztlich knapp abgelehnt – seine Inhalte fanden sich in der Einigung wieder: Die »Begrenzung der Migration« soll zum Ziel des Aufenthaltsrechts erklärt werden, der Familiennachzug bei subsidiär Schutzbedürftigen wird ausgesetzt. Im Widerspruch zum EU-Recht, Asylrecht und zur Genfer Flüchtlingskonvention nehmen sich die künftigen Regierungsparteien vor, Schutzsuchende an den Außengrenzen Deutschlands abzuweisen.

Martialisch soll eine »Rückführungsoffensive« gestartet werden und es soll geprüft werden, ob man Doppelstaatlern die deutsche Staatsbürgerschaft entziehen kann, die man für »Extremisten« hält. Wenn rassistische Obsession zur Politik, zum Gesetz wird, hat die AFD schon halb gewonnen, ohne an der Regierung beteiligt zu sein.

Was macht eigentlich der DGB?

Von der ver.di-Vorständin Rebecca Liebig gab es anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus am 21. März eine kritische Stellungnahme zum Migrationsteil der Sondierungseinigung.

In den ersten – und entscheidenden – Stellungnahmen der Vorsitzenden von IG Metall und ver.di wurde dazu kein Wort verloren, vielmehr lobten sie die Lockerungsübungen zur Schuldenbremse und sahen »Licht und Schatten« in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Das lässt nicht viel hoffen, was die Politik der großen Gewerkschaften und des DGB gegenüber der Regierung Söder/Merz/Klingbeil angeht.

Vielen in der Union ist das Aufweichen der Schuldenbremse nicht geheuer, weil es gegen das Wahlkampfgetöse und gegen die gängige, neoliberale und konservative, fiskalpolitische Doktrin steht. Umso härter – das zeichnet sich schon jetzt ab – werden große Teil der Union auf neoliberale »Strukturreformen« in der Sozial-, Arbeits- und Finanzpolitik drängen.

In der Sondierungseinigung und dem Koalitionsvertrag finden sich zwei Punkte, die von den Gewerkschaften als Erfolg wahrgenommen werden: die Sicherung des Rentenniveaus und ein Mindestlohn von 15 Euro (wörtlich heißt es, dass »ein Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar« ist). Weil bisher keine oder keine nachhaltigen Maßnahmen – wie z.B. die Änderung der Arbeitsweise der Mindestlohnkommission – dazu hinterlegt sind, handelt es sich eher um eine gemeinsame Erklärung im Sinne von »schön wär's« und »Klasse, dass wir darüber mal gesprochen haben«. In den Gesprächen nach der Sondierung versuchte die Union, den Mindestlohn für Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft in die Tonne zu kriegen. Auch die Rente ist nicht so sicher, wie es auf den ersten Blick scheint: Das vorhandene statistische Rentenniveau ist mit entsprechenden Zuschüssen aus dem Haushalt bis 2031, aber eben nicht länger gesichert.

Länger schuften

Die Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen ist für sich genommen schon fragwürdig, weil sie einen Anreiz für Mehrarbeit schafft. In der geplanten konkreten Ausprägung ist die Regelung zudem diskriminierend, weil Teilzeitbeschäftigte von ihr ausgeschlossen werden sollen. Privilegierte Überstunden sind nur solche, die über dem üblichen Vollzeitwochenarbeitsvolumen liegen. Das passt weder mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz noch mit dem EU-Recht zusammen.

Die Begrenzung der *täglichen* Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz soll beseitigt und durch eine Wochenbetrachtung ersetzt werden. Die SPD versuchte noch, eine Art von Tarifvorbehalt durchzusetzen in den nachgelagerten Verhandlungen zum Fachgebiet. Den wird es voraussichtlich nicht geben – und falls doch, dann wird nur die schlechte Praxis fortgeschrieben, dass Tarifverträge das Vehikel für Standardabsenkungen sein können. Im Koalitionsvertrag steht dazu nur kryptisch, dass das Arbeitszeitenthema mit Arbeitgebern und Gewerkschaften besprochen werden soll.

Hartz IV lebt

Arbeitslose sollen noch stärker als bisher drangsaliert werden. Es geht nicht nur um die Änderung des Namens »Bürgergeld« in »Grundsicherung für Arbeitssuchende«: Die Repressionen gegen ALG-II-Empfänger:innen werden verschärft. Eine komplette Leistungskürzung soll ermöglicht werden – wie auch immer das grundgesetzkonform sein soll.

Ärgerlich ist auch, dass der unbedingte Vorrang der Vermittlung (vor der Qualifizierung) umgesetzt werden soll. Ein stärkerer Fokus auf geförderte Qualifizierung und Weiterbildung war einer der wenigen Aktivposten der Bürgergeldreform der alten Regierungskoalition. In der nachgelagerten Fachverhandlung zu Arbeit und Soziales werden vermutlich noch mehr Boshaftigkeiten zu Hartz IV ausgebrütet.

Die Schuldenbremse wurde gelockert

Teil der Sondierungseinigung, nachverhandelt mit den Grünen und dann noch als Verfassungsänderung im alten Bundestag durchgebracht, waren zwei neue unabhängige Staatskreditmöglichkeiten, die die Schuldenbremse des Grundgesetzes erheblich modifizieren.

Ein Sondervermögen von 500 Mrd. Euro für Infrastrukturinvestitionen, ausgedehnt auf zwölf Jahre, war der eine Teil der Sondierungseinigung. Davon sind 100 Mrd. Euro für die Länder reserviert.[1] Mit den Linken haben Union und SPD über die Verfassungsänderung nicht sprechen wollen, sondern nur mit den Grünen. Die künftigen Regierungsparteien gingen davon aus, dass die Grünen alles unterschreiben würden, und waren überrascht, als die Partei tatsächlich materielle Bedingungen formulierte. Der gefundene Kompromiss sieht vor, dass das Sondervermögen auch der Erreichung von »Klimaneutralität bis 2045« dient. Dass dies als Rechtssatz in die Verfassung aufgenommen wurde, beunruhigt einige Neoliberale.[2] Darüber hinaus sind 100 Mrd. Euro aus dem Sondervermögen für den Klima- und Transformationsfonds (KTF) reserviert.

Das ist insgesamt eine Verbesserung. 500 Mrd. Euro sind nicht nichts. Die Investitionslücke in der öffentlichen Infrastruktur wurde 2019 auf 460 Mrd. und 2024 auf ca. 600 Mrd. Euro geschätzt.[3] Dabei handelt es sich eher um defensive Schätzungen. Die 500 Mrd. Euro sind also eine relevante materielle Größe. Problematisch ist, dass die staatlichen Planungsapparate, die jetzt sehr viel zu tun

bekommen, durch Sparpolitik und Privatisierungen geschwächt sind. Manche Aktivitäten setzen einen Eigenanteil der Gebietskörperschaften – eine zwingende Kofinanzierung – voraus, den diese oft nicht stemmen können.[4] Vielerorts fehlen zudem die Kapazitäten im Tief- und Hochbau für eine schnelle Umsetzung. Und es gibt keinen Plan, wie man die Inflationseffekte steuert und ausgleicht: 50 Mrd. Euro pro Jahr sind 2035 ganz bestimmt weniger wert als heute.

Außerdem sind 500 Mrd. Euro gar nicht mehr so viel, wenn Industrie und Industriegewerkschaften versuchen, aus diesen Töpfen, insbesondere aus dem KTF, Geld in die »Transformation« der deutschen Industrie umzuleiten.

Recht erfolgreich waren die Grünen mit ihrem Versuch, das Investitionsvolumen zu erhöhen. Erst ab einer Investitionsquote von zehn Prozent im Kernhaushalt – das ist die Indikation für »zusätzliche Investitionen« – greift die Finanzierung aus dem Sondervermögen.[5] Zu durchschaubar war die Idee der Union, geplante öffentliche Investitionen umzufinanzieren und so Spielraum für Steuergeschenke an Selbständige und andere Klientelprojekte zu erhalten.

Verfassungspolitisch eine Katastrophe und schlimm in der Sache ist die Suspendierung der Schuldenbremse für alle Bundeswehrausgaben über 1 Prozent des BIP.[6] Das ist ein Rüstungsprivileg im Grundgesetz und setzt ganz falsche Signale – unabhängig davon, für wie sinnvoll oder sinnlos jemand die Institution Bundeswehr hält. Es handelt sich zudem um eine Off-Limit-Regelung. Die Schulden sind nicht bei 500 Milliarden Euro in zehn Jahren gedeckelt. Bei einem Verteidigungsetat von 2,5 Prozent des BIP sind es ca. 650 Mrd. Euro, bei einem Verteidigungsetat von drei Prozent des BIP sind es 870 Mrd. Euro in zehn Jahren.

Die Zwickmühle der Progressiven

Im Bundestag wurde das alles als Gesamtpaket abgestimmt. So konnte die Linke nur ablehnen und musste sich nicht mit der Frage auseinandersetzen, wie sie sich zum zivilen Teil des Pakets verhalten solle.

Auch im Bundesrat wurde die Verfassungsänderung im Block abgestimmt. Die Bundesländer Bremen und Mecklenburg-Vorpommern – als ärmere Bundesländer besonders auf die Gelder des Sondervermögens angewiesen – haben zugestimmt, trotz Linkspartei in der Landesregierung. Welche Zwänge und Einschätzungen diesem Abstimmungsverhalten zugrunde lagen, konnten die Verantwortlichen nicht schlüssig erklären. Besonders ärgerlich: Es hätte der Stimmen von Bremen und Mecklenburg-Vorpommern für die verfassungsändernde Mehrheit im Bundesrat nicht einmal bedurft.

Ahistorisch und überzogen ist dennoch der Vergleich mit den »Kriegskrediten«, denen die SPD-Reichstagsfraktion am 4. August 1914 zustimmte, mit dem sich das BSW aus dem Bundestag verabschiedete. Einige Linke, darunter am 21. März die Europaabgeordnete Özlem Demirel, übernahmen diesen Vorwurf.[7] So großes Kaliber führt nicht nur in die Irre, sondern schwächt am Ende die erforderliche Kritik am Abstimmungsverhalten der Linken in Bremen und Schwerin.

Dieses Scharmützel gibt zugleich einen Vorgeschmack darauf, wie kompliziert alles werden kann. Linke und Progressive innerhalb und außerhalb der Parlamente wünschen sich eine umverteilendende Steuerpolitik und, ja: eine generelle Streichung der Schuldenbremse – zumindest für alle Investitionen. So würde aber die Finanzierung von Rüstung gleichfalls erleichtert. Einfache Antworten gibt es nicht.

** Die AG Wahlbeobachtung analysiert und kommentiert demokratische Wahlen aus einer gewerkschaftlichen Perspektive für den* express.

Anmerkungen:

1 *Parallel dazu wird den Bundesländern ein vergleichbarer laufender Schuldenspielraum wie dem Bund in Höhe von 0,35 Prozent des BIP erlaubt.*
2 *Zum Beispiel Marco Buschmann (FDP) in der FAZ vom 20. März 2025*
3 *Dullien, Sebastian u.a.: »Herausforderungen für die Schuldenbremse. Investitionsbedarfe in der Infrastruktur und für die Transformation.« IW-Policy Paper 2/2024*
4 *Es bedarf daher eines Entschuldungsprogramms für die Kommunen.*
5 *Zehn Prozent entspricht der Investitionsquote von 2019. Da sich die Investitionsquote erhöht hat, ist die Marke noch zu niedrig angesetzt.*
6 *Die Grünen wollten den Schwellenwert auf 1,5 Prozent erhöhen. Das hätte den Druck auf den normalen Haushalt erhöht. Durchsetzen konnten sie sich gegenüber Union und SPD mit der Erweiterung um Ausgaben für Zivilschutz und die Unterstützung völkerrechtswidrig angegriffener Länder.*
7 *Beucker, Pascal: »Neuer Ärger in der Linkspartei. Frieden war gestern«, Taz, 21. März 2025.*

Viel Lärm um wenig

Vom AVAVG über AFG, Hartz IV und Bürgergeld zurück zu Hartz IV – von Birgit Daiber*

Groß ist das Geschrei um das sogenannte Bürgergeld, mit dem seit 2023 von Armut und Arbeitslosigkeit betroffene Menschen unterstützt werden. Der Vorwurf, es werde hier die Faulheit von arbeitsunwilligen Menschen gefördert, ist nicht neu. Die Älteren unter uns erinnern sich an den Bruch der sozial-liberalen Koalition 1982, in deren Vorlauf die FDP nicht nur eine Kürzung der Rente und des Arbeitslosengeldes verlangte, sondern von der »sozialen Hängematte« sprach, in der es sich angeblich die vielen Arbeitslosen gemütlich machten…[1]

Seit dem 1. Januar 2023 gibt es das Bürgergeld für Menschen, die davor von Hartz IV/ Arbeitslosengeld II abhängig waren. Die Bundesregierung lobte sich und schrieb: »Die staatliche Hilfe ist nun bürgernäher, unbürokratischer und zielgerichteter. Menschen in der Grundsicherung werden besser qualifiziert und damit in dauerhafte Jobs vermittelt. Außerdem wurde die Berechnung der Regelbedarfe auf eine neue Grundlage gestellt.« [2] Als zentrale Neuerungen wurden genannt:

»Damit die Leistungsberechtigten sich auf die Arbeitsuche konzentrieren können, gilt im ersten Jahr des Bürgergeldbezugs nun eine sogenannte *Karenzzeit*: Die Kosten für Unterkunft werden in tatsächlicher Höhe, die Heizkosten in angemessener Höhe anerkannt und übernommen.

Wer auf Bürgergeld angewiesen ist, darf in der Karenzzeit das Ersparte behalten. So darf *Vermögen* erst ab 40.000 Euro angetastet werden, für jede weitere Person in der Bedarfsgemeinschaft ab 15.000 Euro.

Wer zwischen 520 und 1.000 Euro verdient, kann jetzt mehr von seinem Einkommen behalten. Die *Freibeträge* in diesem Bereich werden auf 30 Prozent angehoben. (...) Die bisherige Eingliederungsvereinbarung wird durch einen *Kooperationsplan* abgelöst. Dieser wird von den Leistungsberechtigen und Integrationsfachkräften gemeinsam erarbeitet. Der sogenannte Vermittlungsvorrang in Arbeit wird abgeschafft. Stattdessen werden Geringqualifizierte auf dem Weg zu einer *beruflichen Weiterbildung* unterstützt, um ihnen den Zugang zum Fachkräftearbeitsmarkt zu öffnen. Eine umfassende Betreuung (Coaching) hilft Leistungsberechtigten, die aufgrund vielfältiger individueller Probleme besondere Schwierigkeiten haben, Arbeit aufzunehmen«[3]. (Siehe zur sukzessiven Rücknahme dieser vollmundigen Ankündigungen auch Wolfgang Völker in *express*, Nr. 12/2022; *Anm. d. Red.*)

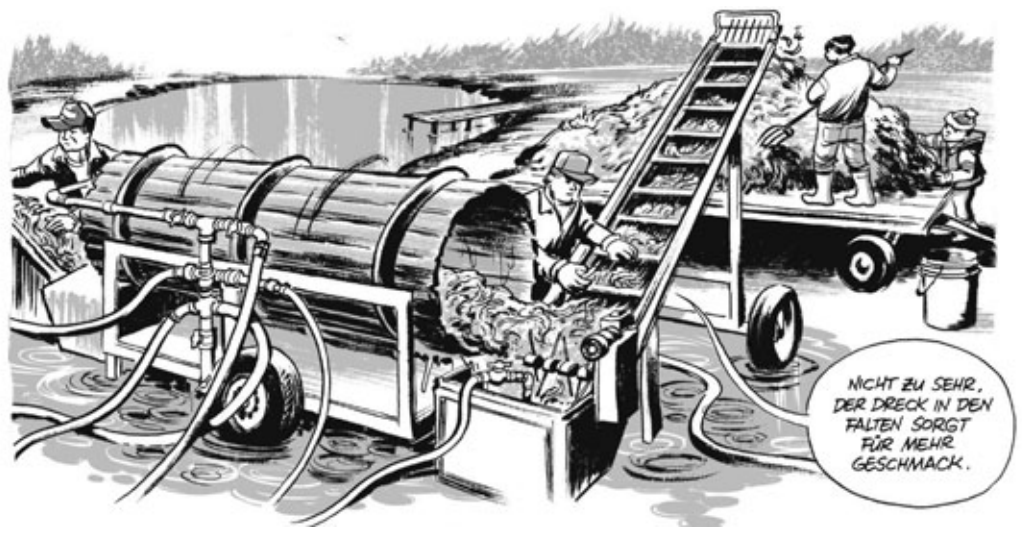
Es geht nicht nur ums Geld. Es geht auch um Menschenwürde und um die Rechte von arbeitslosen Menschen. Und genau hier liegen die Verbesserungen, die mit dem Bürgergeld versucht wurden, denn nun gab es ein Recht auf Aus- und Weiterbildung und der sogenannte Vermittlungsvorrang wurde zurückgenommen – also der Zwang, jeden auch noch so armseligen Job annehmen zu müssen.

Expert:innen halten die hoch emotionale politische Debatte um das Bürgergeld zumindest für stark übertrieben angesichts der Gesamtheit der Sozialausgaben: »Das Bürgergeld an sich macht (wie auch sein Vorgänger Hartz IV) nur einen relativ kleinen und zugleich sinkenden Teil der sozialstaatlichen Ausgaben aus: Zwischen 2010 und 2023 hat sich sein Anteil von 5,8 Prozent auf 4,1 Prozent reduziert.«[4]

Das Bürgergeld hat im Übrigen gar nichts mit den Konzepten für ein bedingungsloses Grundeinkommen zu tun (siehe Kasten).

Doch die Verbesserungen sind jetzt schon wieder Vergangenheit: Es geht zurück zu Hartz IV. Im Koalitionsvertrag der neuen Regierung heißt es zunächst vollblumig: »Das soziale Schutzniveau wollen wir bewahren.«[5] Das gilt aber nicht für von Armut betroffene Menschen. Da heißt es nämlich: »Das bisherige Bürgergeldsystem gestalten wir zu einer neuen Grundsicherung für Arbeitssuchende um. (…) Wir stärken die Vermittlung in Arbeit. Jede arbeitslose Person hat sich aktiv um Beschäftigung zu bemühen. (...) Für die Menschen, die arbeiten können, soll der Vermittlungsvorrang gelten. Diese Menschen müssen schnellstmöglich in Arbeit vermittelt werden. Für diejenigen, die aufgrund von Vermittlungshemmnissen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden, werden wir vor allem durch Qualifizierung und eine bessere Gesundheitsförderung und Reha-Maßnahmen eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. (…) Wir werden Vermittlungshürden beseitigen, Mitwirkungspflichten und Sanktionen im Sinne des Prinzips Fördern und Fordern verschärfen. Sanktionen müssen schneller, einfacher und unbürokratischer durchgesetzt werden können. Dabei werden wir die besondere Situation von Menschen mit psychischen Erkrankungen berücksichtigen. Bei Menschen, die arbeiten können und wiederholt zumutbare Arbeit verweigern, wird ein vollständiger Leistungsentzug vorgenommen. Für die Verschärfung von Sanktionen werden wir die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts beachten. Wir werden die Karenzzeit für Vermögen abschaffen. Die Höhe des Schonvermögens koppeln wir an die Lebensleistung. Das werden wir bürokratiearm umsetzen. Dort, wo unverhältnismäßig hohe Kosten für Unterkunft vorliegen, entfällt die Karenzzeit. Wir werden den Anpassungsmechanismus der Regelsätze in Bezug auf die Inflation auf den Rechtsstand vor der Corona-Pandemie zurückführen.«[6] Einzige Anerkennung realer Schwierigkeiten: Es soll Rücksicht auf Menschen genommen werden, die krank sind oder psychische Probleme haben. Schande über Euch, CDU/CSU und SPD!

Da ist sie wieder: Die Disziplinierung der von Erwerbslosigkeit betroffenen Menschen. Für sie gilt nicht das Recht der freien Berufswahl und auch nicht das Recht auf die freie Wahl einer Arbeit. Begründet wird dies mit »Totalverweigerern«. Deren Zahl ist gering, Schätzungen gehen für 2023 von knapp 14.000 aus. Die meisten dieser Menschen aber brauchen nicht den Hammer weiterer Disziplinierung, sondern Therapie und Sozialarbeit. Alle, die jemals mit Langzeitarbeitslosigkeit zu tun hatten, egal ob professionell oder im Selbstversuch, wissen, dass lang andauernde Arbeitslosigkeit zu Resignation und Hoffnungslosigkeit führt, dass dadurch die Zeiteinteilung verloren geht und dass es nicht mehr gelingt, anstehende Aufgaben zu erfüllen. Verändert werden kann dies, wenn die Fähigkeit für die Zukunft, Pläne und Hoffnungen zu entwickeln, wieder aufgebaut werden kann.[7] Es ergibt sich hier aber auch die Frage: Warum 5,5 Millionen Menschen durch den Staat disziplinieren, wenn so wenige abweichen?



Ein Blick zurück

Aber was unterscheidet das Bürgergeld von Hartz IV, und was unterscheidet Hartz IV von den zwischen 1957 bis 1996 und dann bis 2004 geltenden Regeln der Arbeitslosenversicherung? Ein Blick in die Geschichte der Arbeitslosenversicherung zeigt, in welchem Maße der Faktor Arbeitslosigkeit und damit die von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen Spielball der Politik sind.

Seit 1927 gibt es ein System der Arbeitslosenversicherung (AVAVG) in Deutschland, das Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gleichen Teilen finanzieren – bereits am Anfang gab es auch einige Elemente aktiver Arbeitsmarktpolitik.

Nach dem Zweiten Weltkrieg knüpfte man an das Vorkriegssystem an. Es war immer ein zweigliedriges System: Zunächst gab es das Arbeitslosengeld, das eine bestimmte Höhe des vorherigen Lohns umfasste, daran anschließend die Arbeitslosenhilfe, die eine reduzierte sozio-kulturelle Teilhabe ermöglichen sollte – sie war unbefristet. Und es gab einen Berufsschutz.

Die Legende, die Bundesrepublik sei von Anfang an ein Paradies des wirtschaftlichen Wachstums gewesen, stimmt natürlich nicht: Die Republik hat in ihrer Geschichte seit 1948 immer wieder Wirtschaftskrisen erlebt, alle verbunden mit einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Erwähnt sei die Ölkrise nach 1973, die zweite Ölkrise 1979/1980, die Krise der Zerstörung der DDR-Wirtschaft nach 1989, die Finanzkrise nach 2008, die Corona-Epidemie und auch die aktuelle Energie- und Wirtschaftskrise im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine. Noch unabsehbar sind derzeit die Konsequenzen für die Arbeitnehmer:innen, die mit der verrückten Politik der USA auf uns zukommen.

Die wirklich große Reform erfolgte 1969 – wohlgemerkt unter einer CDU-Regierung und nach einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) wollte statt einer reaktiven Vermittlung von Arbeitslosen eine aktive, moderne Beschäftigungspolitik realisieren: Berufliche Bildung, Fortbildung und Umschulung standen im Zentrum, an der Struktur von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Berufsschutz änderte sich nichts.

Nach der ersten Ölkrise 1973 und vor allem nach der zweiten von 1979/80 wurde mit immer neuen Änderungen das Arbeitsförderungsgesetz beschnitten. Mal wurde das Arbeitslosengeld reduziert, mal wurden die Beiträge erhöht, und auch die aktive Arbeitsmarktpolitik wurde zurückgefahren, aber nie gestrichen. 1988 dann wurde das Kurzarbeitergeld aufgewertet – was für die weitere Entwicklung der Arbeitslosigkeit von großer Bedeutung werden sollte.

Und dann kam 1989. Unmittelbar nach der Wende brach der ostdeutsche Arbeitsmarkt zusammen. Unter Zeitdruck wurde das AFG mit nur einigen Sonderregelungen schnell auf die neuen Bundesländer übertragen. Besonders das Kurzarbeitergeld und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollten den Transformationsprozess unterstützen. Außerdem wurde die Frühverrentung gefördert. Im Jahr 1991 bezog jeder vierte Erwerbstätige in Ostdeutschland Kurzarbeitergeld und der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wurde 1991auf 6,8 Prozent des Bruttolohns erhöht.

Von 1990 bis 2005 gab es insgesamt 47 Änderungen in den Gesetzen zur Arbeitslosigkeit. Bereits 1996 wurde eine Befristung der Arbeitslosenhilfe eingeführt. Auch der Berufsschutz wurde teilweise aufgehoben. Und die berühmten »Maßnahmen« wurden immer miserabler, es gab sowohl die »Kurzarbeit Null» wie auch immer schlechter finanzierte Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Sozialbetrieben. Letztere boten so wenig qualifizierte Weiterbildung, dass die Beschäftigten halbe Tage mit dem Lösen von Sudokus verbrachten und sich über alle Maßen freuten, wenn sie einmal einen echten Auftrag auszuführen hatten. Es war beschämend zu erleben, wie die sehr hohe Arbeitsmotivation und auch der Produzentenstolz der Menschen im Osten missachtet wurden.

Die Arbeitslosigkeit erreichte 2003/04 in den neuen Bundesländern einen Höchststand von 20 Prozent des Arbeitskräftepotentials. Dieser Anteil sank zwar in der Folge, liegt aber 2024 prozentual immer noch höher als in den alten Bundesländern. Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung sank auf heute 2,6 Prozent.[8]

Halten wir fest: Trotz aller Änderungen, Restriktionen und Disziplinierungsversuche

Bedingungsloses Grundeinkommen

In den 1970er und 80er Jahren gab es eine breite Diskussion der Frauenbewegung über unbezahlte Care-Arbeit von Frauen. Zugleich schrieb André Gorz seine Texte über den technologischen Fortschritt und darüber, dass Arbeit dadurch so viel wertvoller werde – und es deshalb keinen Sinn mehr mache, Löhne nach individueller Leistung zu bemessen. Alle Bürger:innen sollten das Recht haben, an diesem Fortschritt teilzuhaben. Aus diesen Ideen entstand das bedingungslose Grundeinkommen (BGE). Das BGE sah vor, dass jede und jeder ein existenzsicherndes Grundeinkommen bekommt und dass daran anknüpfende Arbeit eben teurer versteuert werden muss.

Anfang der 1990er Jahre formierten sich Erwerbsloseninitiativen – wie z.B. der in den neuen Bundesländern sehr aktive »Arbeitslosenverband«. Sie griffen die Idee des bedingungslosen Grundeinkommens auf und forderten ein »Existenzgeld«.

Es gab einige längerfristige Versuche wie in Finnland und Namibia – bei denen ein kleines Einkommen unkontrolliert für eine Weile bezahlt wurde. Inzwischen gibt es eine ganze Reihe vor allem von Städten, die ein bedingungsloses Grundeinkommen testen: So Macau in China, Maricà in Brasilien, und in Tamil Nadu (Südost-Indien) gab es ein Grundeinkommen für Frauen.

Wenn heute von einem bedingungslosen Einkommen gesprochen wird, dann wird meistens von einer Reduzierung der Erwerbslosigkeit und einer Rücknahme von individueller Kontrolle gesprochen. Also keineswegs von einem bedingungslosen Grundeinkommen in seiner ursprünglichen Idee.

Zum Weiterlesen:

www.basicincome.org

www.mein-grundeinkommen.de

https://archiv.labournet.de/diskussion/arbeit/existenz/reloaded.pdf

galt bis 2005 immer noch eine Werteorientierung in der Arbeitslosenversicherung bzw. dem Arbeitsförderungsgesetz: Arbeitslosigkeit wurde als gesellschaftliches Problem begriffen und für die betroffenen Menschen galt Arbeitslosigkeit als eine wenig erträgliche Situation. Alle gemeinsam mussten sich bemühen, sie zu bewältigen. Bis zu der Auffassung, dass es die Schuld der von Arbeitslosigkeit Betroffenen ist, wenn sie keine Arbeit finden und mit Sanktionen belegt werden, weil sie den restriktiven Verfügungen nicht folgen, war es ein weiter Weg. Mit Riesenschritten auf diesem Weg eilte die rot-grüne Regierung unter Gerhard Schröder 2003–2005 voran.

Bevor ich aber zu Hartz IV komme, muss ich einen kleinen Umweg über das Bundessozialhilfegesetz (BSHG) machen. Dieses unterstützte seit 1962 mit einem Existenzminimum Menschen, die dem Arbeitsmarkt nur bedingt zur Verfügung standen. Es war ein *bedarfsorientiertes* Hilfesystem, d.h. auf Antrag konnte man zusätzliche Mittel (z.B. Winterschuhe oder einen neuen Kühlschrank) bewilligt bekommen: Im BSHG wurde zwischen Hilfe zum Lebensunterhalt (laufende Hilfe sowie einmalige Beihilfen bei wirtschaftlichen Notlagen) und Hilfe in besonderen Lebenslagen (vor allem Hilfe zur Pflege und Eingliederungshilfe für behinderte Menschen) unterschieden.

Eine versteckte Vorgeschichte zu Hartz IV findet sich in den ab Mitte der 1980er Jahre stattfindenden Diskussionen um eine Reform der Sozialhilfe hin zu einer pauschalisierten sozialen Grundsicherung, die weit mehr als das Existenzminimum umfassen und den Betroffenen einen Spielraum für eigene Entscheidungen ermöglichen sollte. Der damals diskutierte Begriff »soziale Grundsicherung« bezog sich explizit auf die Sozialhilfe und nicht auf die Arbeitslosenhilfe. Manche mochten dann etwas naiv auch die Einführung der neuen sozialen Grundsicherung, also Hartz IV, als echte Reform missverstehen.

In den 1990er und frühen 2000er Jahren stieg die Arbeitslosigkeit immer weiter an: 1997 waren insgesamt 4.384.456 Menschen arbeitslos, 2005 waren es 4.860.909. Der Handlungsdruck war also gegeben.

Es begann schon vor Hartz IV

1999 veröffentlichen Tony Blair und Gerhard Schröder einen Aufsatz, in dem sie die Ausweitung des Niedriglohnsektors verlangten, mit der niedrig Qualifizierte in einen Job gebracht werden sollten.

Die rot-grüne Bundesregierung beschloss 2003 das »Erste und Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt«, mit denen Mini-Jobs vereinfacht und aufgewertet wurden. Es folgte 2004 das »Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt«, mit dem das beitragsfinanzierte Arbeitslosengeld I für unter 55-Jährige auf ein Jahr verkürzt wurde. Dann kam 2004 das »Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt«, bevor im gleichen Jahr das »Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« beschlossen wurde: Das war Hartz IV. Das 2005 in Kraft getretene Gesetz »sollte die Massenarbeitslosigkeit und den wirtschaftlichen Stillstand in Deutschland abwenden und dem Staat helfen, Sozialausgaben zu senken«.[9]

Die Einführung dieser »Grundsicherung für Arbeitssuchende« (ALG II) verließ einen jahrzehntelangen Entwicklungspfad und stellte einen tiefen Einschnitt in sozialstaatliche Traditionen dar. Die nach dem Lohnprinzip bemessene Arbeitslosenhilfe und der Berufsschutz wurden ebenso abgeschafft wie die *bedarfsorientierte* Sozialhilfe. Die Leistungen wurden auf das Niveau des Existenzminimums pauschaliert.

Außerdem wurden die Regelungen zur Zumutbarkeit stark verändert. Langzeitarbeitslose wurden verpflichtet, nahezu jeden Job anzunehmen, auch Minijobs (oder die neu eingeführten »1-Euro-Jobs«, d.h. »Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung«, die heute fast vergessen sind). Die Bezahlung unterhalb der ortsüblichen Löhne und Gehälter galt als zumutbar. Wer Jobangebote ablehnte, musste Kürzungen beim Arbeitslosengeld bis zur völligen Streichung hinnehmen (dies hat das Verfassungsgericht 2019 verboten). Das System der Sanktionen erinnert eher an Folterinstrumente als an Hilfestellungen für eine soziale Integration. Dabei gibt es unterschiedliche Effekte von Sanktionen und Sperrzeiten: »Ex-post-Effekte von Sanktionen entstehen durch die tatsächliche Verhängung einer Sanktion und beziehen sich somit auf das Verhalten von sanktionierten Personen nach der Sanktion. Ex-ante-Effekte hingegen entstehen dadurch, dass prinzipiell Sanktionen möglich sind. Untersuchungen für Deutschland deuten darauf hin, dass früh eingesetzte Sanktionen insbesondere bei jüngeren Arbeitslosengeldempfängern Beschäftigungswirkungen entfalten und die Arbeitslosigkeitsdauer verkürzen. Gleichzeitig scheint dies jedoch mit negativen Nebeneffekten in Form einer Aufnahme geringfügiger Beschäftigung sowie eines Rückzugs vom Arbeitsmarkt einherzugehen. Auch Ergebnisse internationaler Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich Sanktionierung nachteilig auf die Qualität der Beschäftigung auswirken kann, gleichzeitig aber auch die Arbeitslosigkeitsdauer reduziert wird.«[10]

Die Effekte wurden aber offensichtlich nicht erreicht, denn die Zahlen der von Hartz IV oder vom Bürgergeld abhängigen Menschen blieben fast gleich hoch. Allein die Zahlungen gingen beim Bürgergeld etwas nach oben – bedingt durch eine geringfügige Anpassung aufgrund höherer Lebenshaltungskosten und eine Karenzzeit bei der Übernahme der Realmiete im ersten Jahr.

Wenn sich alles aber gar nicht so sehr geändert hat, warum wird dann von CDU-Generalsekretär Carsten Linnemann bis zur *Bild*-Zeitung ein solcher Wind gemacht? Es kann sich dann nur darum handeln, dass die etwas verbesserten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die etwas erweiterte Arbeitssuche für Empörung sorgen. Warum eigentlich?

Momentan steigt die Arbeitslosigkeit wieder – sie liegt bei knapp 3 Millionen. Und damit wir uns keinen Illusionen hingeben: Arbeitslosengeld I wird für Menschen unter 50 Jahren nur sechs bis zwölf Monate lang bezahlt. Danach gibt es für alle Bürgergeld oder das, was jetzt auf uns zukommt.

Die radikalsten Verschlechterungen im Arbeitslosensystem haben übrigens Sozialdemokraten und Grüne vorgenommen. Die Konservativen waren lange durchaus beeinflusst von der katholischen Soziallehre, die in der Arbeit ein Menschenrecht in Freiheit und Würde sieht. Oswalt von Nell-Breuning, der große Lehrer der katholischen Sozialethik, sagte auch, dass Arbeitslosigkeit nur dann wirkungsvoll bekämpft werden könne, wenn diejenigen, die Arbeit haben, bereit sind, etwas von ihrer Arbeit abzugeben – auch die dazugehörigen Einkünfte. Ergo, es geht um Solidarität.

** Birgit Daiber war Leiterin des Brüsseler EU-Büros der Rosa-Luxemburg-Stiftung und für die Grünen Abgeordnete im Europäischen Parlament.*

Anmerkungen:

1 *Parallelen zwischen dem Ausstieg aus der Ampel-Regierung 2024 und den FDP-Dokumenten von 1981/82 sind unübersehbar.*
2 *https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/buergergeld-2125010.*
3 *Ebenda.*
4 *Landesbank Baden-Württemberg, 31. Januar 2025: Der Scheinriese Bürgergeld. Ein Faktencheck zur Versachlichung der Debatte.*
5 *CDU/CSU/SPD: Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode. 10. April 2025. S. 15.*
6 *Ebenda. S. 16/17.*
7 *Ich erinnere damit an die 1933 erschienene, grundlegende Studie zur Langzeitarbeitslosigkeit: Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziografischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit.*
8 *Alle Zahlen auch unter: Sozialpolitik-aktuell.de*
9 *Vgl. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (o.J.): Arbeitslosengeld II und Hartz IV – ein Überblick.*
10 *Oschmiansky, Frank/Winkler, Stefanie (2020): Arbeitslosenversicherung. Arbeitsmarktpolitik, online über Bundeszentrale für politische Bildung.*

Ein langer Weg beginnt mit dem ersten Schritt

Solidaritätsstreiks in der Arbeitskampfpraxis der IG Metall – von Uwe Zabel, Manuel Schmidt und Markus Philippi*

Solidaritätsstreiks sind in Deutschland zurzeit noch eine Randerscheinung. Hier streiken Belegschaften in einem Betrieb, obwohl sie selbst nicht unmittelbar betroffen sind, zur Unterstützung eines Streiks in einem anderen Betrieb – mit offiziellem Aufruf ihrer Gewerkschaft! Angesichts der Transformation in der Automobil- und Zulieferindustrie wurde dies in der Arbeitskampfpraxis der IG Metall 2023 – 2024 immer mehr Bestandteil von Streikkonzepten und -praxis. Auch wenn Solidaritätsstreiks noch nicht so verbreitet sind wie im Konflikt der schwedischen Gewerkschaft SIF Metall mit Tesla – hier wurde in mehreren nordischen Ländern der Konzern von Elon Musk gemeinsam bekämpft – blühen immer mehr zarte Pflänzchen, die es zu gießen gilt. Ein langer Weg bis zur Augenhöhe der nordischen Schwestergewerkschaften beginnt immer mit dem ersten Schritt. So wird Solidarität nicht nur im Munde geführt, sondern offensiv und solidarisch praktisch in die Tat umgesetzt, anstatt sich unter dem Druck der Krise gegeneinander ausspielen zu lassen. Worten müssen jetzt Taten folgen, um Spaltungen zwischen Belegschaften und das Gegeneinanderausspielen einer Belegschaft gegen die andere zu verhindern.

Fangen wir damit an: Solidaritätsstreiks sind verfassungsmäßige Kampfmaßnahmen, so das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom Juni 2007.[1]

Dieses Grundsatzurteil bestätigte einen Solidaritätsstreik von Drucker:innen für die in ihrem Medienkonzern streikenden Journalist:innen. Auch wenn nicht für den Tarifvertrag des Hauptarbeitskampfes gestreikt wird, ist ein Unterstützungsstreik, also Solidaritätsstreik, demnach eine verfassungsgemäße Kampfmaßnahme, die nicht gegen die Friedenspflicht im Solidaritätsbetrieb verstößt. Jedenfalls so lange, wie er den Hauptarbeitskampf unterstützt und nicht ersetzt. Sich hinter juristischen Fragen zu verstecken, gilt also nicht. Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.[2]

Praxisbeispiele der IG Metall zwischen 2023 und 2024

Als der Automobilzulieferkonzern GKN-Driveline das Werk in Zwickau schließen wollte, rief die IG Metall dort zum Streik für einen Sozialtarifvertrag auf. Anstatt sich abspalten zu lassen und zu entsolidarisieren, traten die Beschäftigten des Stammwerkes in Offenbach befristet in einen Solidaritätswarnstreik für ihre streikenden Kolleg:innen. Das erhöhte nicht nur den Druck zum Abschluss im Osten, sondern war Grundbaustein für Zukunftstarifverträge auch in Offenbach zur Standort- und Beschäftigungssicherung.[3]

Angeregt durch dieses erfolgreiche Beispiel baute die IG Metall das Mittel des Solidaritätsstreiks im Jahr 2024 systematischer in ihre Streikkonzepte ein. So wurde im Arbeitskampf um Ford Saarlouis und die auf dem Gelände befindlichen neun Ford-I-Park-Betriebe mit rund 1.000 Beschäftigten im Jahr 2024 auch das Mittel des Solidaritätsstreiks offensiv eingesetzt. Ein Industrieparkbetrieb wurde in den Streik für einen Sozialtarifvertrag gerufen und die anderen Belegschaften organisierten Solidaritätswarnstreiks, die die Auswirkung hatten, dass das Ford-Werk ebenfalls stillstand. So konnten Billig-Sozialtarifverträge für den Ford-I-Park in Saarlouis durch praktische Solidarität und Arbeitskampftaktik mit Solidaritätsstreiks verhindert werden.[4]

Beim Streik Ende 2024 bei Putzmeister in der Geschäftsstelle Hanau-Fulda war der Solidaritätsstreik am Stammwerk in Esslingen schon vom Vorstand der IG Metall beschlossener Bestandteil des Arbeitskampfkonzeptes. So gab es historisch den ersten Solidaritätswarnstreik im IG-Metall-Bezirk Baden-Württemberg zur Unterstützung eines Sozialtarifvertrags in einem anderen Bezirk. Während die 150 Streikenden aus Gründau nach Esslingen fuhren, legten die Beschäftigten dort solidarisch die Arbeit nieder. Zum Ergebnis gehört, dass sich durch die aktivierende Aktion der Organisationsgrad auch im Hauptwerk erhöhte. So konnten sowohl in den aktiv bestreikten Betrieben als auch in den Solidaritätsstreikbetrieben die Beschäftigten aktiviert und beteiligt werden.

Wirkmächtigkeit entsteht durch solidarische Offensive

Solidaritätsstreiks sind keine Neuerfindung. Sie müssen wiedererfunden werden. Stellvertreterpolitik und Sozialpartnerschaft haben uns nicht geholfen. Wir sollten uns auf unsere gewerkschaftlichen Wurzeln besinnen und unsere Gewerkschaft als das sehen, was ihr Zweck war und ist: ein solidarisches Netzwerk der Gewerkschaftsmitglieder zur Schaffung von Gegenmacht gegenüber der wirtschaftlichen Übermacht der Kapitalseite. Gerade in den aktuellen Krisenzeiten finden Umverteilungskämpfe und die Verteidigung unserer Industriearbeitsplätze und des Sozialstaates nicht mit Sonntagsreden am 1. Mai und Presseerklärungen statt, sondern mit realen Konflikten und Streiks im Betrieb und in der Gesellschaft. Da die Wahrscheinlichkeit weiterer Konflikte stark zunimmt, sollten wir alles daran setzen, dass das Pflänzchen Solidaritätsstreiks ständiges Arbeitskampfmittel wird. Dann lohnen sich für gemeinschaftliches Handeln auch unsere ersten kleinen Schritte – weil das jetzt zählt.

** Uwe Zabel ist Gewerkschaftssekretär und Arbeitskampfexperte in der IG Metall Bezirksleitung Mitte. Manuel Schmidt ist Erster Bevollmächtigter der IG Metall Offenbach. Markus Philippi ist BR- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei GKN-Driveline in Offenbach. Er diskutiert seine Erfahrungen auf der Streikkonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung vom 2.–4. Mai 2025 in Berlin.*

Anmerkungen:

1 *BAG, Urteil vom 19.06.2007 – 1 AZR 396/06.*
2 *Lesenswert zur Vertiefung der rechtlichen Fragen: Zabel, Uwe/Steininger, Frank/Höhn, Marika (2023): Solidaritätsstreiks für Arbeitskämpfe um Sozialtarifverträge, in: Arbeit und Recht, Nr. 7/2023.*
3 *Siehe auch: www.igmetall-offenbach.de/betriebetarif/gkn-driveline/ig-metall-und-gkn-schliessen-zukunftstarifvertrag.*
4 *Siehe auch: www.igmetall-voelklingen.de/ford/warnstreik-bei-rhenus-lms-und-soli-warnstreik.*

Gekippt noch vor Inkrafttreten?

Retten wir das deutsche und europäische Lieferkettengesetz vor CDU und Europäischer Kommission – von Susanne Uhl*

Gleich zu Anfang ein Geständnis: Trotz aller Aufweichungen in den jeweiligen parlamentarischen Verfahren halte ich das geltende deutsche Lieferkettengesetz und noch viel mehr die im letzten Jahr verabschiedete europäische Lieferkettenrichtlinie[1] für große gewerkschaftliche Errungenschaften. Das sagen auch unsere Kolleg:innen hier und in allen Teilen der Welt. Wo immer wir die in den Gesetzen formulierten Anforderungen an einzuhaltende Arbeits- und Menschenrechte diskutieren, in kurzen und in langen Lieferketten, beginnen elektrisierte Auseinandersetzungen mit den Möglichkeiten, die sich bieten: Mit und für Frauen, die auf den Palmölplantagen in Indonesien als eine Art Tagelöhnerinnen mit giftigen Pestiziden hantieren müssen und gegen deren arbeitsrechtliche Gleichstellung und Gesundheit gesetzeswidrig verstoßen wird. Mit und für Kolleg:innen in US-amerikanischen Schlachthöfen, die weit weg von den geforderten »angemessenen Löhnen« sind, deren Recht sich in Gewerkschaften zu organisieren beständig mit Füßen getreten wird, und in deren Betrieben in einigen Staaten Kinderarbeit wieder an der Tagesordnung ist.

Aber auch für Kolleg:innen hier – und das nicht nur in der Saisonarbeit – bietet das Gesetz Handhabe. So lesen sich die Indikatoren für verbotene Zwangsarbeit wie ein Handbuch der Zustände in der deutschen Fleischindustrie vor dem Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit im Jahr 2021: vorenthaltene Löhne, Einbehalten von Ausweispapieren, Schaffung unzumutbarer Arbeits- und Lebensbedingungen durch Arbeit unter gefährlichen Bedingungen oder in unzumutbaren Unterkünften, übermäßige Überstunden, Einsatz von Einschüchterung und Drohungen usw. Wir alle wissen: Diese Zustände waren und sind kein Exklusivunrecht der Schlachthofbetreiber.

Das deutsche Lieferkettengesetz bietet dagegen Handhabe. Unternehmen müssen sich um Abhilfe bemühen, kontrolliert und gegebenenfalls sanktioniert von den Zuständigen im Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Wichtig dabei ist, dass die gesetzliche »Bemühenspflicht« – also die nachweislichen Bemühungen des Unternehmers, Gesetzesverstöße abzustellen – nicht nur sanktionsbewehrt sind, sondern dass ein Unternehmen am Ende des Tages eine Lieferbeziehung auch beenden muss, wenn die milderen Mittel ausgereizt sind. Und selbstverständlich übt dieses letzte Mittel der Beendigung der Lieferbeziehung den nötigen Druck auf Käufer und deren Lieferanten aus, zu tatsächlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu kommen.

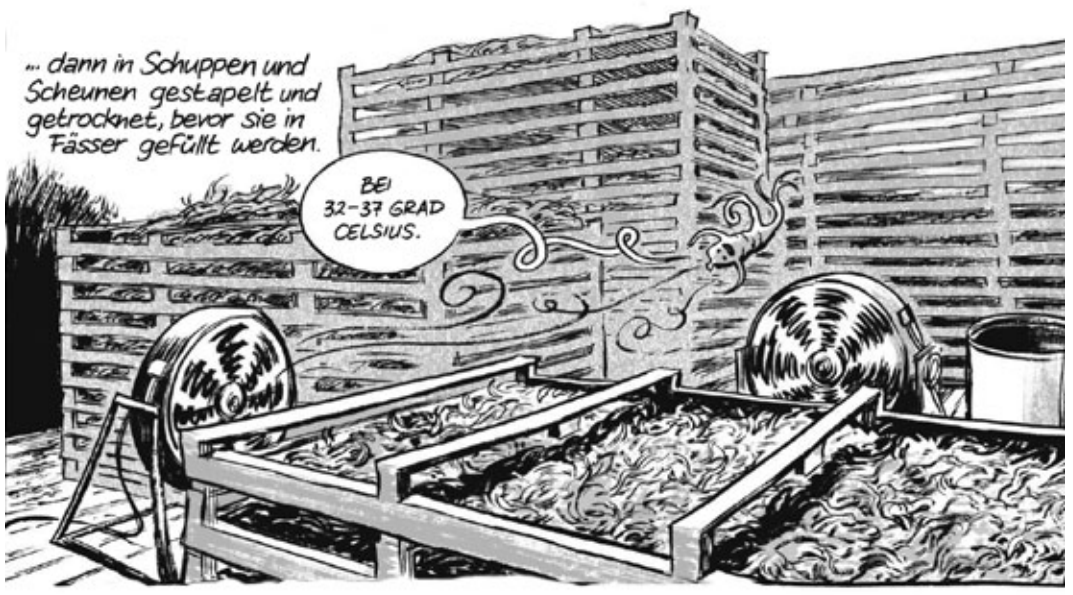
Angriffe auf die Lieferkettengesetze

Genau hier beginnt die Geschichte des Angriffs auf das deutsche und europäische Recht durch die Pläne der EU-Kommission. Der Angriff auf ein europäisches Recht, das beschlossen ist, aber derzeit noch nicht in nationale Gesetze umgesetzt. Der Angriff auf ein deutsches Recht, das unter lautem »Bürokratie«-Geschrei der deutschen Industrieverbände leidet (interessanterweise weniger durch die in ihnen organisierten Unternehmen selbst), ein Geschrei, das nicht nur zu Beginn durch den grünen Bundeswirtschaftsminister verstärkt wurde, und ein Recht, das die deutsche CDU abschaffen will, so lange, bis das europäische Recht 1:1 in nationales Recht umgesetzt sein muss. Natürlich nicht das derzeit gültige, sondern der »kommissionsgeschliffene« neue Entwurf.

Ende Februar hat die Kommission gezeigt, dass sie den CDU-Vorsitzenden verstanden hat, und ihr sogenanntes »Omnibus-Paket« vorgestellt. Angeblich sollte es darin unter dem deutschen Stichwort der »Entbürokratisierung«, in Brüssel übersetzt mit »Vereinfachung« (»simplification«), um die Überprüfung und Angleichung von Berichtspflichten aus vier Rechtskreisen gehen: der Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD), der EU-Taxonomie, die für Finanzinvestoren Kriterien nachhaltiger Finanzanlagen transparent machen soll, des CO_2-Grenzausgleichs (CBAM) – die alle einen eigenständigen Beitrag wert wären – und eben der europäischen Lieferkettenrichtlinie (CSDDD). Im Fall Letzterer neigt der »Omnibus« zur Todesfahrt.

Die aus meiner Sicht entscheidensten qualitativen Verschlechterungen beziehen sich auf:

- *Die Streichung der zivilrechtlichen Haftungsklausel und Streichung der Verbandsklagen*: Die Kommission streicht die im bisherigen Artikel 29 verbriefte und EU-weit harmonisierte zivilrechtliche Haftung von Unternehmen sowie den Anspruch auf Entschädigung und verlagert die Haftung als Option auf die Rechtsetzung in den Nationalstaaten. Das kommt einer faktischen Abschaffung gleich. Auch wird der Schadensersatzanspruch dadurch nahezu wirkungslos gemacht, dass die Gerichte das Recht des Schadenslandes anstatt des EU-Rechts anwenden können. Auch das Verbandsklagerecht soll abgeschafft werden, das im EU-Recht bisher verbindlich geregelt war. Das würde den Zugang zur Justiz für Opfer erschweren und die Vertretung durch Gewerkschaften verunmöglichen. All das bedeutet, dass Unternehmen ungestraft davonkommen könnten, da es für Opfer mehr als schwierig wäre, ihre Rechte durchzusetzen.
- *Die Aufhebung der Pflicht zur Beendigung der Geschäftsbeziehung als letztes Mittel*: Das bisherige EU-Recht sieht – wie das deutsche Lieferkettengesetz – eine Beendigung der Lieferbeziehungen dann vor, wenn zuvor alle milderen Mittel im Wege des Bemühens um Abhilfe der (schwerwiegenden) Rechtsverletzung versagt haben. Diese Regelung will die Kommission streichen und hebelt damit ein zentrales Instrument auch unter dem Aspekt »Verhandeln im Schatten des Rechts«, in diesem Fall »Abhilfe im Schatten des Vertragsabbruchs«, aus. Das dürfte dazu führen, dass auch ein schwerwiegender Verstoß gegen die Sorgfaltspflichten am Ende ohne Konsequenzen bleibt. Das ist ein zentraler Angriff auf den Kern der Regulierung und eine erhebliche Verschlechterung auch gegenüber dem deutschen Recht.



Erhebliche Eingriffe in das existierende EU-Recht ergeben sich beispielsweise auch durch:

- *Die Beschränkung der Sorgfaltspflichtmaßnahmen auf direkte Geschäftspartner***,** das heißt keine grundsätzliche Einbeziehung indirekter Geschäftspartner (also der Zulieferer der direkten Geschäftspartner) mehr in die Bewertung – es sei denn, Unternehmen verfügen über »plausible Informationen«, die auf Verletzungen der Sorgfaltspflichten hindeuten. Dies gleicht das europäische Recht dem deutschen Recht an, demzufolge lediglich eine »substantiierte Kenntnis« von Rechtsverletzungen auf Ebene der indirekten Lieferanten eine Prüfpflicht auslöst. Das europäische Recht war hier eine deutliche Verbesserung, da es die Verantwortlichkeiten klarstellte und nicht mit unbestimmten Rechtsbegriffen operierte.
- *Die Einschränkung des Begriffs »Stakeholder« und weitere Einschränkung der Phasen des Sorgfaltspflichtprozesses, die eine Einbeziehung der Stakeholder erfordern:* Die EU-Kommission zielt auf eine deutliche Beschränkung von »Stakeholdern« und konzentriert den Begriff auf »Arbeitnehmer und ihre Vertreter«. Damit wären alle anderen – Verbrauchergruppen, nationale Menschenrechts- und Umweltinstitutionen, Umwelt-NGOs etc. – aus den Prozessen ausgeschlossen. Das ist ein schwerwiegender Eingriff in die bisherigen Regelungen.
- *Die Reduzierung der Überwachungshäufigkeit der Sorgfaltspflichten durch die Unternehmen:* Unternehmen müssten die Angemessenheit und Wirksamkeit von Due-Diligence-Maßnahmen nur noch alle fünf Jahre, anstatt wie bisher jährlich, überwachen. Erforderlich soll dies jedoch auch dann sein, wenn – sehr unbestimmt – Maßnahmen nicht mehr angemessen oder wirksam sind.
- *Die Streichung der »Mindestobergrenze« von fünf Prozent des Umsatzes für Geldbußen bzw. Sanktionen*, was die Durchsetzungsambitionen mindern dürfte. Die Mitgliedstaaten sollen jedoch keine unwirksamen Obergrenzen festlegen und die Kommission soll Leitlinien zu Strafhöhen bereitstellen. Warum nicht wie bisher und in anderen Richtlinien von vornherein harmonisierte Sanktionen, wenn der Anspruch Rechtsgleichheit ist?
- *Die noch weitere Aufweichung der Bestimmungen über die Umsetzung von Klimaschutzplänen.* Hier gab es schon in den Verhandlungen zur europäischen Lieferkettenrichtlinie deutliche Abschwächungen auf den letzten Metern. So ist die Nichteinhaltung von erforderlichen Klimaschutzplänen nicht mit Sanktionen belegt. Nun soll eine weitere Abschwächung kommen: Danach soll es zwar noch eine Verpflichtung zur »Verabschiedung« von Plänen mit »Umsetzungsmaßnahmen« geben, aber es gibt keine Verpflichtung mehr zu deren tatsächlicher Umsetzung. Auch das ist widersinnig: Die Aufgabe der Erstellung bleibt, aber eine Umsetzung wird nicht mehr verlangt.

Mit den beschriebenen Änderungen ist nur ein Teil der angekündigten Verschlechterungen erfasst.

Den Fortschritt verteidigen

Was aber deutlich werden sollte ist, dass es aus meiner Sicht in den nächsten Tagen und Wochen um zweierlei gehen muss: zum einen um die entschiedene Verteidigung der Geltung des deutschen Lieferkettengesetzes, das heißt: keine Aussetzung oder Abschaffung bis zur Umsetzung europäischen Rechts. Hier sind aktuell Interventionen gegenüber CDU/CSU- und SPD-Abgeordneten und ihren Parteien dringend nötig! Mindestens genauso wichtig, wenn nicht noch wichtiger, ist die Verteidigung der gültigen EU-Lieferkettenrichtlinie. Hier sind Interventionen gegenüber den EU-Parlamentarier:innen auf allen Ebenen gefragt.

Es geht um die Hoffnung vieler unserer Kolleg:innen in den langen und in den kurzen Lieferketten. Wir alle haben lange auf die verbindliche Einhaltung von grundlegenden, international verabredeten Arbeits- und Menschenrechten, von Kernarbeitsnormen gewartet. Unsere Kolleg:innen zählen auf uns und unsere Solidarität.

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

Anmerkung:

1 Richtlinie (EU) 2024/1760 vom 13. Juni 2024 über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (…). Die Richtlinie muss bis Mitte 2026 in jeweils nationales Recht der europäischen Mitgliedstaaten umgesetzt sein, tritt stufenweise in Kraft und entfaltet ihre volle Wirkung Mitte 2029. Das gilt nur, wenn sich die Kommission nicht mit ihrem zweiten aktuellen Richtlinienentwurf durchsetzt (COM(2025) 80 final), der die schrittweise Frist zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten jeweils ein Jahr nach hinten verlegt, d.h. die CSDDD wäre erst im Jahr 2030 vollumfänglich in Kraft.

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

Sozialismus – ein Projekt der Aufklärung?

Renate Hürtgen* über eine Neuerscheinung zum »ökologischen Sozialismus«

Nicht erst seitdem die Trump-Administration mit der Umsetzung ihrer autokratisch-nationalistischen Politik begonnen hat, können wir zusehen, wie sich imperiale Mächte die Welt neu aufteilen, wie Milliardärscliquen demokratische Institutionen aushöhlen und wie es Putin schon jetzt gelungen ist, sein Reich kriegerisch zu erweitern. Weltweit erstarkt der Rechtsextremismus, der bis weit in die sogenannte bürgerliche Mitte reicht. Die gesellschaftliche Linke ist marginalisiert, eine irgendwie emanzipatorische Perspektive scheint derzeit ausgeschlossen.

Welchen Sinn hat es also, in einer solchen Situation über »Klima und Kapitalismus« nachzudenken, gar ein »Plädoyer für einen ökologischen Sozialismus« zu verfassen? So lauten Titel und Untertitel eines kürzlich in der Reihe »theorie.org« erschienenen Buches von Katja Wagner, Maria Neuhauss und Maximilian Hauer. Haben wir nicht dringlichere Aufgaben zu erledigen, müssten wir uns nicht zunächst einen Begriff von der aktuellen Weltlage machen? »Wir brauchen eine neue Imperialismustheorie«, fordert der italienische Politikwissenschaftler Sandro Mezzadra zu Recht.[1] Und sollte der Kampf gegen den völkischen Nationalismus derzeit nicht oberste Priorität haben? Es gibt dennoch gute Argumente, gerade in dieser scheinbar aussichtslosen Lage nachzudenken über Wege aus der Misere. Es gibt keine Alternative zur Alternative. Außerdem tut sich so vielleicht die Chance auf, der völkisch-nationalistischen Perspektive mit einem eigenen linken Zukunftsmodell entgegenzutreten. Die Autor:innen haben es versucht.

Die »Kulturfähigkeit des Menschen«

In einem ausführlichen ersten Teil entwickelt Maximilian Hauer den Gedanken, dass das kapitalistische Privateigentum in seiner »rastlosen Bewegung des Gewinnens« (S. 15), wie der Autor hier Marx zitiert, Mensch und Erde ruiniere, und dies nicht erst seit dem sogenannten Anthropozän, sondern von Anbeginn seines Erscheinens auf diesem Planeten (S. 34–68). Ein gestörter Stoffwechsel mit der Natur, darunter auch der menschlichen Natur, lägen sozusagen im Gen der kapitalistischen Produktionsweise – das Gebot der permanenten Gewinnmaximierung zwinge den Privateigentümer dazu, den Raubbau an der stofflichen Umwelt bei Strafe seines Untergangs im Konkurrenzkampf voranzutreiben. Wachstum um jeden Preis sei die Natur kapitalistischen Produzierens. Das Kapitel über den »fossilen Kapitalismus« beschreibt eindrucksvoll und sehr kenntnisreich am Beispiel der rücksichtslosen Ausbeutung von Kohle, Öl und Gas die verheerenden Auswirkungen dieser Kapitallogik auf Klima und Umwelt (S. 72–91).

Auf den ersten Blick liest sich die Quasi-Selbstvernichtung der Menschheit wie ein unaufhaltsamer Prozess – als sei sie zur zweiten Natur des Menschen geworden. Doch das ist nicht das Credo des Buches, hier wird kein Untergangsszenario entworfen, dem nur noch fatalistisch zugesehen werden könnte. Vielmehr werden Handlungsspielräume ausgelotet und Veränderungsszenarien entworfen. In Anlehnung an die Gesellschafts- und Geschichtsauffassung von Karl Marx und Friedrich Engels begreift Hauer den Menschen als Naturwesen *und* als »gesellschaftliches Tier«, als Teil der natürlichen Umwelt, jedoch mit der Fähigkeit ausgestattet, seine Gesellschaftlichkeit zu gestalten (S. 36). Angesichts einer reaktionären Entwicklung, die aktuell – so oder so – unser aller Lebensgefühl bestimmt, sind solche Infragestellungen von naturgegebenen, scheinbar unveränderbaren gesellschaftlichen Verhältnissen ein wichtiger Baustein für jede emanzipatorische Theorie und Praxis. Der Naturalisierung des gesellschaftlichen Lebens wird ein »Alles ist veränderbar!« entgegengesetzt. Dieser Gestus durchzieht das Buch.

Der theoretischen Grundlegung folgen knapp siebzig Seiten, auf denen der staatliche Umgang mit dem Klimawandel sowie die Praxis globaler Klimabewegungen von Katja Wagner und Maria Neuhauss ausführlich in ihren jeweiligen Stärken und Schwächen vorgestellt werden. Behandelt werden die staatliche Politik mit dem Klimawandel, verschiedene Klimabewegungen, die Debatten über den Green New Deal und die Ideen vom Degrowth/Postwachstum (S. 92–166).

Von der Kritik zur ökosozialistischen Perspektive

Schon in der Einleitung haben sich die Autor:innen von einer »individuellen Lifestyleentscheidung«, die die Klimakatastrophe über die Einschränkung des Konsums aufhalten könne, von »Greenwashing und technologischen Wundersversprechungen« (S. 9) energisch distanziert und den Maßstab ihrer Kritik an den bisherigen Praxen so formuliert: »… dass technologische Innovation, wissenschaftliche Aufklärung, moralische Läuterung oder politische Richtlinienänderung als Antwort auf die ökologische Krise der Gegenwart nicht ausreichen, wenn sie die Frage der gesellschaftlichen Eigentumsverhältnisse aussparen« (S. 11).

Es seien also die Eigentumsverhältnisse die Wurzel allen Übels, an sie müsse die Axt gelegt werden, um den Baum zum Absterben zu bringen. Der »Baum«, um mein Bild weiter zu malen, sei »das kapitalistische Privateigentum, das der Mehrheit der Weltbevölkerung die Kontrolle über ihren Lebensprozess vorenthält und Mensch und Erde ruiniert« (S. 15). Mit dieser Kernbestimmung des kapitalistischen Systems machen sich die Autor:innen an ihre Beschreibung eines »System Change«, einer grundlegenden Umkehr bisherigen Produzierens, der Errichtung eines alternativen Gesellschaftsmodells, das sie »ökologischen Sozialismus« nennen (S. 167–188).

Wagner, Neuhauss und Hauer stellen richtigerweise fest, dass die Diskussion über Alternativen, namentlich über erste praktische Schritte hin zu einer anderen Gesellschaft, in ihren Anfängen steckt, und dass nur eine kollektive Anstrengung zu einem brauchbaren Ergebnis führen wird (S. 15). Dennoch haben mich die von den Autor:innen gemeinsam vorgestellten Eckpunkte für eine »Produktionsweise, in der über das Wie und das Was der Produktion gesellschaftlich entschieden wird und somit auch der Stoffwechsel mit der Natur rational geregelt werden kann« (S. 167) ratlos zurückgelassen. Ihr zentraler Vorschlag besteht in der Errichtung einer rational geregelten, sich an den menschlichen Bedürfnissen statt am Profit orientierenden, gesellschaftlichen Planung. Mit dieser »planvollen Steuerung« (S. 168) seien die Weichen in Richtung Eindämmen des Klimawandels, Abschaffung jeglicher Unterdrückung und soziale Gleichheit gestellt.

Von einigen wenigen Sätzen über die notwendige demokratische Kontrolle einer solchen »Planwirtschaft« abgesehen, geben die Autor:innen keinen Hinweis darauf, wie die gesellschaftliche Produktion neu strukturiert sein müsste, um nicht mehr dem Profitinteresse einer Minderheit zu genügen. Anders gefragt: Wodurch bekommt die »planvolle Steuerung« ihren sozialistischen Charakter? In welcher Weise beziehen sich die Mitglieder im »ökologischen Sozialismus« aufeinander? Wie müssten sie sich anders organisieren, um nicht wieder in die alten Muster kapitalistischer Vergesellschaftung zurückzufallen?

Die Entstehung des Sozialismus als Lernprozess

Es hat mich irritiert, dass ich darüber in diesem Buch nichts erfahre. Es gibt keine Begriffe für die Beschreibung des »ökologischen Sozialismus«, die auf neue Beziehungen des Arbeitens und Lebens hindeuten würden. »Gemeinschaftlich«, »kooperativ« oder »selbsttätig« sind nicht die Worte, mit denen die Autor:innen für ihr Zukunftsmodell werben. Der revolutionäre Gedanke von der historisch gewachsenen Befähigung der Menschen, die Produktion ihres sozialen Leben ohne das »Kommando« einer herrschenden Klasse selber organisieren zu können, scheint den Autor:innen nicht zentral gewesen zu sein. Es fällt auf, dass bereits in den Kapiteln über die Natur des Kapitalismus ausschließlich dessen zerstörerischer Charakter belegt wird – die im Kapitalismus entstehenden emanzipatorischen Potenziale, namentlich die Entwicklung der Bedürfnisse und Fähigkeiten der Ausgebeuteten, werden nicht beschrieben. Sie aber sind die notwendige Voraussetzung dafür, dass die Idee des Sozialismus, die im Kern in dem allgemeinen Vermögen besteht, gemeinschaftlich und herrschaftsfrei Arbeit und Leben zu organisieren, Realität werden kann. Grundlage der »assoziierten Arbeit«[2] ist die Befähigung großer Teile der Gesellschaft, die moderne Produktion ohne fremde Anweisung zu beherrschen.[3] Das im Buch vorgestellte Projekt beruht dagegen auf der politischen Aufklärung der arbeitenden Klasse, in der Hoffnung, die Ausgebeuteten ließen sich vom sozialistischen Projekt überzeugen. Aber wollen wir tatsächlich einen »aufgeklärten Ökosozialismus«?[4] Oder sollten wir nicht vielmehr einen gemeinsamen Lernprozess in Gang setzen, in dessen Verlauf die Beziehungen der vergesellschafteten Arbeit ihre Konturen bekommen?[5] Wie gesagt: Wir stehen erst am Anfang einer Debatte über den »ökologischen Sozialismus«. Jetzt sind die richtigen Fragen zu stellen.

Katja Wagner, Maria Neuhauss, Maximilian Hauer: »Klima und Kapitalismus. Plädoyer für einen ökologischen Sozialismus«, Schmetterling Verlag 2025. ISBN: 978-3-89657-645-3, 204 Seiten, 15 Euro.

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

Anmerkungen:

1 *Sandro Mezzadra im Interview mit Raul Zelik: Wir brauchen eine neue Imperialismustheorie, in: nd, 7. Februar 2025.*
2 *Karl Marx: Inauguraladresse der Internationalen Arbeiter-Assoziation, in: Marx-Engels-Werke, Bd. 16, S. 12.*
3 *Siehe Bernd Gehrke: Welchen Charakter hatte die Epoche der Sowjetunion? Marx, die Wirtschaftsgeschichte des Kapitalismus und eine »formell-kommunistische Produktionsweise« ohne Formbestimmung? Anmerkungen zu einem Artikel von Thomas Kuczynski, in: lunapark21, Nr. 14/2018, S. 55–57.*
4 *Katja Wagner, Maximilian Hauer, Maria Neuhauss: Gegen das fossile Ganze. nd, 29. November 2024.*
5 *So verstehe ich auch Sabine Nuss in: Wessen Freiheit, welche Gleichheit? Das Versprechen einer anderen Vergesellschaftung. Berlin 2024.*

VSA: Arbeitskämpfe

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

Kalle Kunkel
»Langer Atem – keine Geduld mehr«
Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt
288 Seiten | € 19.80
ISBN 978-3-96488-230-1
Ein Buch für Arbeitskämpfer*innen und Aktive in Pflege und Gesundheit – und die, die es werden wollen.

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

Diesmal im »Forum Gewerkschaften«: Hans-Jürgen Urban: Weil das jetzt zählt – der Aktionstag der IG Metall; Ulrike Eifler: Gewerkschaften in der Zeitenwende; Joachim Beerhorst: »Nur noch Utopien sind realistisch« – Oskar Negt als Impulsgeber für die Gewerkschaften

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

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

Auf ins Organizingsemester!

Der Kampf für den TVStud geht in die nächste Runde – von Paulina Backs, Mathis Kock und Lea Dahms*

»BAföG und Eltern sollten das Studium finanzieren, nicht die Arbeit an einer Hochschule«, so der ehemalige Finanzminister Sachsens und stellvertretende Vorsitzende der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) Hartmut Vorjohann. Den sächsischen Wunschvorstellungen zum Trotz arbeiten aber zwei Drittel der Studierenden neben ihrem Studium, davon viele an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, und finanzieren sich so zumindest teilweise ihren Lebensunterhalt während des Studiums.

Nachdem die Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten im öffentlichen Dienst, außer in Berlin, nur durch gesetzliche Mindeststandards und ihre Vergütung hauptsächlich durch die Mindestlohnkommission einseitig festgelegt wurden, formierte sich die Bewegung TVStud, die sich, ausgehend von Hamburg und Bremen 2019, mittlerweile bundesweit für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte einsetzt.

Tarifvertrag statt schuldrechtlicher Vereinbarung

In der Tarifrunde der Länder 2023 gelang es den in ver.di und der GEW organisierten Beschäftigten aufgrund der massiven Blockadehaltung der TdL – entgegen politischer Bekenntnisse im Vorfeld[1] – nicht, den Arbeitgebern einen Tarifvertrag abzutrotzen. Doch mit einer schuldrechtlichen Vereinbarung wurden zum ersten Mal Mindestlöhne und eine Mindestvertragslaufzeit von zwölf Monaten unter Einschluss der Beschäftigten festgelegt.

Warum die TdL die schuldrechtliche Vereinbarung einem individuell einklagbaren Tarifvertrag vorzieht, wird zum Beispiel an der schleppend laufenden Umsetzung der Mindestvertragslaufzeiten an den Hochschulen deutlich.[2] Deshalb ist den Aktiven klar, dass in der kommenden Tarifrunde der Druck so hoch sein muss, dass die TdL uns die Tarifierung nicht länger vorenthalten kann.

Auftakt: Bundesweite Konferenz

Unter dem Motto »Keine halben Sachen« trafen sich im Februar 2025 gut 230 TVStud-Aktive aus 54 Städten in Göttingen. Während viele Beschäftigte mit von der Partie waren, die bei der vorherigen TVStud-Konferenz 2023 noch nicht dabei waren, zeigte sich, dass viel Wissen auch bei den neuen Aktiven vorhanden ist. Mit dazu beigetragen haben sicherlich neue Mitbestimmungsstrukturen für studentisch Beschäftigte wie studentische Personalräte in Brandenburg und Hilfskräfteräte in Hessen. Der Hauptfokus der Konferenz lag auf dem Organizing. Neben thematischen Workshops bildete eine »Organizing-Akademie«, bei der die Aktiven die Technik der 1:1-Gespräche kennen und anwenden lernten, den Kern des Programms.

Unser »Plan to win«

Im Sommersemester wird die Bewegung die Grundlagen für ein erfolgreiches Streiksemester schaffen. Dafür arbeitet TVStud weiter mit dem Organizing-Ansatz, der sich in den vergangenen Tarifrunden bereits als guter Ausgangspunkt zum Organisieren der Fachbereiche und Institute an den Hochschulen erwiesen hat. Doch – so wurde es von der Arbeitgeberseite immer wieder vorgetragen – lag der Organisationsgrad der studentischen Beschäftigten stets nur im einstelligen Bereich. Dies soll im Sommersemester verändert werden!

Nach einem gemeinsamen Kick-Off zum Semesterstart werden sich die Aktiven in den lokalen Initiativen gemeinsam daran machen, Gespräche mit studentischen Beschäftigten zu führen. Dafür haben die Bundesländer auf der Organizing-Konferenz Zielzahlen vereinbart, die sie bis zur Forderungsdiskussion im Juli erreichen wollen. Bei den zweiwöchentlichen bundesweiten Plena wird währenddessen weiter über Strategien diskutiert – und im besten Fall wird es Erfolgsgeschichten aus den lokalen Initiativen zu teilen geben.

Anfang Juli, wenn bereits die Forderungsbefragung der Gewerkschaften laufen wird, werden alle Kolleg:innen eingeladen, bei einem bundesweiten Forderungsratschlag gemeinsam zu diskutieren, was in der Tarifrunde konkret verhandelt werden soll. Dabei ist eines schon klar: Der TVStud muss kommen!

Her mit dem Tarifvertrag!

Sobald Ende September die Forderungsbeschlüsse der Bundestarifkommissionen von GEW und ver.di feststehen, sollte die Tarifierung unserer Arbeitsbedingungen wieder Forderung sein. Damit steht das nächste Streiksemester vor der Tür! Im Wintersemester möchte die TVStud-Bewegung gelungene Konzepte des vergangenen Streiksemesters wieder aufgreifen. Dazu gehört der Hochschulaktionstag, der als Idee auf der 5. Streikkonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung entstanden ist, und bei dem am 20. November 2023 an 80 Standorten Streiks und an über 100 Standorten gleichzeitig Aktionen stattgefunden haben.

In den Gewerkschaften stellen die Aktiven bereits jetzt die Weichen dafür, dass im Streiksemester erfolgreiche Organizing-Instrumente wie der Arbeitsstreik erneut genutzt werden können. Für studentische Beschäftigte müssen auch besondere Streikformate gefunden werden, da – wie oft von den Beschäftigten moniert wird – niemand mitbekommt, wenn sie streiken. In der vergangenen Streikrunde wurde deshalb in manchen Städten bereits auf Streikwochen[3] zurückgegriffen, deren weiterer und umfassender Einsatz in der kommenden Tarifrunde sinnvoll erscheint, um die Sichtbarkeit der Streikenden zu steigern.

Letztlich sind ein wichtiges Instrument der Bewegung die TVStud-Verhandlungskommissionen in ver.di und der GEW. Beide Gewerkschaften haben für die vergangenen Tarifauseinandersetzungen die Verhandlungskommissionen geschaffen, sodass die Interessen der studentischen Beschäftigten durch Kolleg:innen bei den Tarifverhandlungen in Potsdam direkt einfließen konnten. Hinzu kommt, dass sie im Anschluss an die Verhandlungsrunden die sogenannten TVStud-Botschafter:innen informiert haben, die in den lokalen Initiativen Informationen weitergeben und multiplizieren konnten.

Arbeitskämpfe an die Hochschulen!

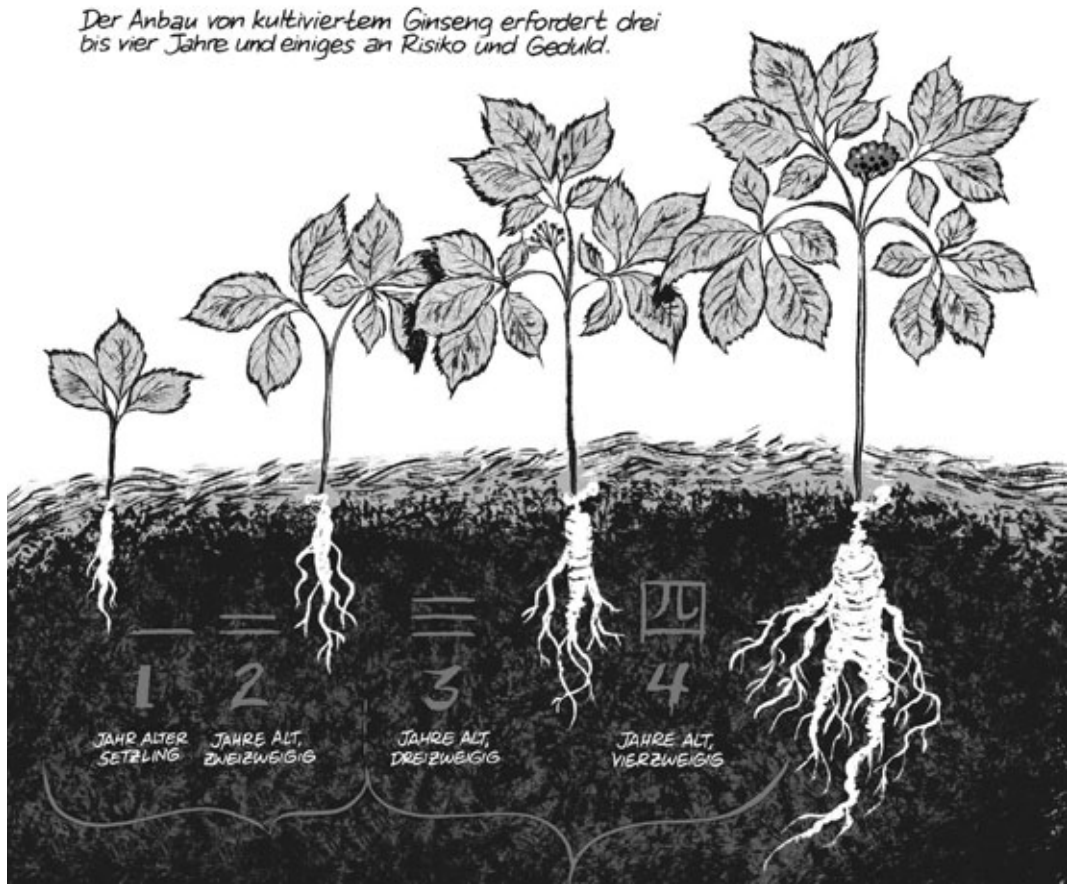
Eine anhaltende bundesweite Vernetzung mit demokratischer Partizipation der Beschäftigten – zum Beispiel durch die Rückkopplung der Verhandlungskommissionen an die Aktiven über regelmäßige TVStud-Botschafter:innentreffen – sowie kontinuierliche Aktivität vor Ort sollen als Erfolgsrezept zur Steigerung des Organisationsgrads dienen. Damit soll endlich die größte Tariflücke im öffentlichen Dienst geschlossen werden. Die Tarifierung würde nicht nur die Grundlage für nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen hunderttausender studentischer Beschäftigter schaffen. Sie ist auch als ein wichtiger Beitrag für die gewerkschaftliche Organisierung an den Hochschulen zu verstehen.

Die TVStud-Bewegung zeigt, wie der Organizing-Ansatz im Sinne gewerkschaftlicher Erneuerungsprozesse Erfolge erzielen kann, aber auch, wo es Nachholbedarf gibt. Allein wird das Organizing durch Aktive bei den weiterhin stark fluktuierenden Belegschaften nicht ausreichen. Auch die DGB-Gewerkschaften müssen den Kampf für einen TVStud dauerhaft in ihren Aktivitäten verankern. Eines der größten Potenziale steckt vielleicht im Ausbau der Solidarität unter den Beschäftigtengruppen. Hier gilt es an positive Erfahrungen aus der vergangenen Tarifrunde und seitdem entstandene Verbindungen zwischen studentischen Beschäftigten, akademischem Mittelbau, Beschäftigten aus Technik, Verwaltung und den Mensen und solidarischen Professor:innen[4] anzuknüpfen – und so die starren Strukturen des akademischen Feudalismus zu durchbrechen.

** Paulina Backs ist seit 2021 bei TVStud Rostock aktiv. Mathis Kock ist seit 2023 bei TVStud Bonn aktiv. Lea Dahms ist seit 2022 bei TVStud Passau aktiv.*

Anmerkungen:

1 *Siehe die Übersicht zu Beginn der Tarifrunde 2023: https://tvstud.de/2023/11/12/es-steht-10-zu-5/*
2 *Siehe DGB-Jugend Sachsen: »14.000 Verträge ausgewertet! Studierende werden illegal kurz beschäftigt!«, https://sachsen-jugend.dgb.de/studium/++co++512b8510-0498-11f0-823a-d73d-0ce9a82e*
3 *Siehe GEW Sachsen: »Landesweite Arbeitsniederlegungen an Hochschulen am 20. November« (14.11.2023), https://www.gew-sachsen.de/presse/pressemitteilungen/landesweite-arbeitsniederlegungen-an-hochschulen-am-20-november*
4 *In der letzten Tarifrunde unterzeichneten über 2000 Professor:innen und Wissenschaftler:innen des Mittelbaus einen offenen Brief in Solidarität mit TVStud: https://tvstud.de/2023/11/30/solidaritaet-mit-der-tarifbewegung-studentischer-beschaeftigter/*



Dringliches

»Krank werden bei der Arbeit! – Gesund werden im Krankenhaus?«

Der Krankenstand ist in den letzten beiden Jahrzehnten enorm angestiegen. Die Arbeitswelt verschleißt die Beschäftigten, jeder zweite geht vorzeitig mit angeschlagener Gesundheit in Rente, jeder siebte stirbt bereits vor dem 65. Lebensjahr.
Ein Bildungsurlaub im Juni nimmt sich diesem Problem aus Beschäftigtenperspektive an. Als Referent:innen wurden die Medizinsoziologin und Geschäftsführerin des Vereins demokratischer Ärzt*innen (vdää) Nadja Rakowitz sowie der Gesundheitswissenschaftler Wolfgang Hien gewonnen.
Weiterhin werden Beschäftigte aus verschiedenen Branchen dabei sein, was Betrachtungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln ermöglicht.
Der Trägerverein /*aktuelles forum*/ bittet um eine zeitnahe Anmeldung über seine Website: https://www.aktuelles-forum.de/
23.–27. Juni 2025, Salvador-Allende-Haus, Oer-Erkenschwick

Leserliches

Glückwunsch zur Goldenen Hochzeit

Anlässlich des 50. Jahrestags des Partnerschaftsabkommens des DGB mit der Histadrut, dem Dachverband der israelischen Gewerkschaften, haben der DGB und die Hans-Böckler-Stiftung eine Broschüre veröffentlicht, in der Sebastian Voigt die Geschichte des Abkommens nachzeichnet. Sie steht zum Download bereit unter: https://www.boeckler.de/pdf/broschuere_50jahre_dgb_histadrut.pdf.

Sehenswertes

KiTa, Bürgeramt, ÖPNV: Wir halten Leipzig am Laufen

Film | deutsch | 14 min | 2025 | labournet.tv
Der Film zeigt Eindrücke von den Streikdemos im Februar 2025 in Leipzig. Die Kolleg:innen erklären, was Personalmangel im öffentlichen Dienst bedeutet. Konkret heißt das z.B. für Kinder, dass das Jugendamt auf Anzeigen wegen Kindeswohlgefährdung nicht reagieren kann, weil zu wenig Sozialarbeiter:innen da sind. Oder dass das Jugendamt keine Präventionsarbeit mehr leisten kann.
Auch nach dem Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst bleibt der Film deshalb sehenswert. Er ist inspiriert vom Workshop »How to Streikvideo«, den labournet.tv im Januar in Leipzig gegeben hat.

Warum nicht ein Betreuungsstreik?

Von der Initiative Uni Göttingen Unbefristet*

Bereits seit 2017 ist an der Universität Göttingen die Mittelbauinitiative »Uni Göttingen Unbefristet« aktiv. Als Resultat jahrelanger öffentlichkeitswirksamer Arbeit hat es die Initiative erfolgreich geschafft, die zentrale Forderung nach Entfristungen im akademischen Mittelbau in der lokalen Öffentlichkeit zu platzieren, darüber hinausgehende Erfolge blieben jedoch bislang aus. Um sich abermals Gehör zu verschaffen und den Handlungsdruck zu erhöhen, wurde am Institut für Soziologie beschlossen, neue Formen des Protests auszuprobieren: Zum Ende des Wintersemesters 2024/25 trat ein Großteil des Mittelbaus in einen vorerst unbefristeten Betreuungsstreik. Seitdem werden keine neuen Abschlussarbeiten zur Betreuung angenommen.

Gefordert werden unmittelbar: eine weitere unbefristete Postdoc-Stelle am Institut für Soziologie mit ausreichendem Qualifikationsanteil, zudem die Entfristung wissenschaftlicher Nachwuchsstellen (faktisch) ohne Qualifikationsanteil. Mittelfristig wird außerdem die Ausarbeitung einer Entfristungsstrategie der Fakultät für Sozialwissenschaften gefordert. Hierbei sollen konkrete Zeiträume definiert werden, in denen Maßnahmen umgesetzt werden, die darauf abzielen, die derzeit befristet Beschäftigten der Fakultät sukzessive in nicht-prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu bringen. Aktuell beobachten wir, dass die Universität Göttingen noch nicht einmal vor dem Hintergrund eigener Rahmensetzungen entfristet. So werden die Mittel des »Zukunftsvertrags Studium und Lehre« (ZSL), die explizit auch für Dauerstellen gedacht sind, zu diesem Zweck bestenfalls zögerlich eingesetzt. Selbst das willkürlich durch das Präsidium festgelegte Ziel, 40 Prozent der Mittel für Entfristung zu verwenden, wird nicht erreicht. Der Streik zielt mit seinen Forderungen einerseits auf die Umsetzung bestehender Vorgaben und andererseits auf einen allgemeinen Ausbau von Dauerstellen an der Fakultät und Universität ab.

Von der Idee zur Aktion: Wie sind wir vorgegangen?

Ausgangspunkt der Organisierung war ein Positionspapier, in dem eine Kerngruppe von Aktiven des Instituts für Soziologie die aktuelle Lage, mögliche Forderungen, das Mittel eines Betreuungsstreiks und einen möglichen Zeitplan skizziert hatte. In mehreren Runden wurde das Papier in- und außerhalb der offiziellen Mittelbauversammlungen beraten. Diskussionspunkte waren insbesondere die Forderungen und wie der Streik umzusetzen ist. Einigkeit gab es dagegen bei dem Instrument des Betreuungsstreiks. Über Bedenken und Ängste (auch bzgl. etwaiger Sanktionen) wurde sich offen ausgetauscht, um diesen kollektiv zu begegnen. Auf einer Mittelbauversammlung wurde letztlich einstimmig für die Unterstützung der in dem anonym gehaltenen Positionspapier[1] aufgestellten Forderungen gestimmt. Im Nachgang wurde die Teilnahme an der darin angekündigten Nichtübernahme von Betreuungsleistungen explizit und individuell bei allen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen abgefragt, um eine sichtbare und wechselseitige Verlässlichkeit herzustellen. Die intern vereinbarte Mindestbeteiligung von 50 Prozent wurde dabei weit übertroffen.

Parallel wurden mehrere Treffen mit studentischen Vertretungen organisiert, bei denen für Solidarität geworben wurde. Ziel war es, die Studierenden als Erstes über die Aktion zu informieren. Zudem wurde die Protestform Anfang Dezember 2024 in Form einer Verteilung der Erklärung an Kolleg:innen auf der Personalversammlung angekündigt. Die Versendung einer Info-Mail der Fachschaft an alle Studierenden des Instituts, die den Hintergrund und den Plan des Protests erläuterte, wurde vom Dekanat verhindert. Um Fehlinformationen und Unsicherheiten bei den Studierenden vorzubeugen, informierten die Fachschaft und andere studentische Gruppen via Social Media. Ergänzend nutzte der Mittelbau seine Lehrveranstaltungen für die Bekanntmachung und Diskussion des Streiks. Zusätzlich berief die Interessenvertretung der Studierenden eine offizielle studentische Vollversammlung ein, bei der Mittelbau und Studierende über den Protest und seine Gründe diskutierten.

Via Mail wurde die Aktion bei Institut, Dekanat und Unileitung angekündigt. Zeitgleich wurden lokale und überregionale Medien informiert, die verschiedene Berichte veröffentlichten.[2] In den folgenden Wochen wurden ergänzende Treffen mit Kolleg:innen aus anderen Instituten der Fakultät geführt, wobei viele Teilnehmende Sympathien bekundeten. Reaktionen der Unileitung blieben aus. Das Dekanat suchte zunächst nur den Kontakt zu den Mittelbauvertretungen, um sich über die Aktion zu informieren. Zuletzt signalisierte die Dekanin jedoch Interesse auch an einem Austausch mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Offenbar gibt es jedoch Schwierigkeiten, aus der Eigenlogik der Gremien auszubrechen, um auf anderen Wegen in Gespräche mit den Mitarbeitenden zu treten. Zum Protestbeginn verteilten wir unsere Erklärung und ein gemeinsam mit den Studierenden aufgesetztes FAQ bei Kaffee und Snacks auf dem Campus. Teil des FAQs war die Aufforderung, sich mittels einer von uns aufgesetzten Mailvorlage bei Dekanat, Unileitung und Ministerium zu beschweren und sich mit unseren Forderungen zu solidarisieren.

Chancen und Herausforderungen der Aktion

Der Betreuungsstreik bewegt sich in einer rechtlichen Grauzone (und wird daher in der offiziellen Kommunikation auch nicht als solcher betitelt). Die herrschende Rechtsdeutung erlaubt keine Streiks außerhalb tariflicher Auseinandersetzungen und die sogenannte »Tarifsperre« im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) schließt die Verbesserung der Befristungssituation durch Tarifverträge aus. Gleichzeitig sehen wir in der Nichtbetreuung einen möglichen Hebel für betriebliche Auseinandersetzungen. Betreuung und Begutachtung sind oft nicht klar in Tätigkeitsbeschreibungen formuliert, was Sanktionierung zwar nicht gänzlich ausschließt, aber erschwert. Eine Abmahnung etwa bedarf der Nichtbefolgung einer konkreten Anweisung durch Vorgesetzte, spezifische Abschlussarbeiten zu betreuen. Gleichwohl erlauben die persönlichen Abhängigkeitsbeziehungen des feudalen Lehrstuhlsystems deutscher Universitäten, dass unmittelbarer Druck durch Vorgesetzte auch jenseits formaler Sanktionen ausgeübt wird.

Dieser Herausforderung wurde mit der Anonymität der Teilnehmenden des Streiks begegnet. An keiner Stelle wurde kommuniziert, wer sich konkret an der Aktion beteiligt und niemand war als Rädelsführer:in zu identifizieren. Damit gab es aber zugleich keine klaren Ansprechpersonen, und die Organisationseinheiten der Universität zeigen Widerwillen, mit Zusammenschlüssen fern der offiziellen Gremienstruktur zu kommunizieren. Bei der Mailadresse der Unbefristet-Initiative, die als Kontaktmöglichkeit angegeben wurde, ist bisher noch keine direkte Mail von zentralen Entscheider:innen eingetroffen.

Auch wenn weite Teile des Instituts sowie der Fakultät Verständnis für die Forderungen äußerten, wurde insbesondere das gewählte Protestinstrument des Betreuungsstreiks kritisiert oder nach Rechtfertigung dafür verlangt. Ähnlich den Pflegestreiks wurde der Aktion vorgeworfen, partikulare Interessen auf dem Rücken der wehrlosen Betroffenen, in unserem Fall der Studierenden, zu verfolgen. Hilfreich war, dass sich vonseiten der Studierenden vielfach solidarisiert wurde bis hin zu aktiver Unterstützung in Form von Informationsflyern und -ständen und immer wieder gemeinsam deutlich gemacht wurde, dass bessere Beschäftigungsbedingungen vor allem auch den Studierenden zugutekommen. Ebenso musste wiederholt kommuniziert werden, dass der Protest nicht darauf zielt, in den Verteilungskampf der Institute um Fakultätsmittel zu intervenieren. Als Initiative des Instituts für Soziologie betonten wir immer wieder, dass der Protest auf die Einrichtung von Dauerstellen abzielt, die ebenso an anderen Instituten angesiedelt sein könnten.

Eine stärkere fakultätsweite Vernetzung und Ausweitung des Protests auf andere Institute kann diesen Tendenzen entgegenwirken und auch die bisherigen Versuche des Dekanats, den Protest als institutsinternen Konflikt zu rahmen, entkräften. Als Reaktion auf unseren Protest wurde die Professor:innenschaft vom Dekanat dazu gedrängt, gegenüber den Studierenden eine Betreuungsgarantie zu kommunizieren und so versucht, durch Mehrarbeit der Professor:innen den Streikeffekt auszugleichen. Damit steigt gleichsam die Gefahr von Konflikten innerhalb einzelner Lehrbereiche. Die Professor:innen befinden sich in einer interessenpolitischen Zwischenposition, zeigen sich teilweise solidarisch mit dem Mittelbau, aber sehen sich gleichzeitig als direkte Vorgesetzte mit der Forderung konfrontiert, den Druck des Dekanats weiterzugeben oder durch Mehrarbeit vorübergehend auszugleichen.

Wie geht es jetzt weiter?

Ein Protest ist legitim, auch ohne klare Auswege oder eine Frist für sein Ende zu präsentieren. Gleichwohl zielen viele Reaktionen auf genau diese ab und auch für die Streikenden ist relevant, wie und wann die Aktion gesichtswahrend endet. Erst recht, weil die trägen Strukturen der Großorganisation Universität mitunter keine schnellen Entscheidungen über neue Stellen erlauben. Wir planen mehrere Evaluationen sowie einen kontinuierlichen Austausch mit den Studierenden, um über die Bedingungen der Weiterführung des Streiks zu beraten.

Erstmals im deutschen Wissenschaftssystem nutzt die Aktion das Streikinstrument, um einen Arbeitskampf zu führen, mit dem Ziel, universitären Befristungspraktiken etwas entgegenzusetzen. Für dessen Realisierung bedurfte es insbesondere einer sozial und politisch engen Kerngruppe, die die Organisierung vorbereitete und antrieb. Notwendige Gremienarbeit, um Veränderungen auf fakultärer und universitärer Ebene durchzusetzen, wird damit nicht ersetzt, aber komplementär unterstützt, um strukturell benachteiligte Mittelbauthemen und -akteur:innen zu stärken. So hat der Protest sehr erfolgreich die Frage nach Dauerstellen auf die Agenda von Institut und Fakultät gesetzt und eine fakultätsweite Vernetzung des Mittelbaus entlang der Frage von Entfristungsprozessen angestoßen. Daran gilt es anzuknüpfen, mit dem Ziel, dass sich der Protest ausweitet und Kolleg:innen sich aktiv gegen prekäre Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen organisieren. Auch im Hinblick auf die Tarifverhandlungen der Länder Ende 2025 hoffen wir, dass die Aktion motivierend und aktivierend für gewerkschaftliche Selbstorganisation wirkt.

** Uni Göttingen Unbefristet ist eine Kampagne auf Initiative von Beschäftigten der Universität Göttingen mit dem Ziel der umfassenden Entfristung des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals.*

Der Beitrag ist eine Übernahme aus dem gerade erschienen Sammelband: Ann-Kathrin Hoffmann/Marvin Hopp (Hg.): Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht, Hamburg 2025. 240 Seiten, EUR 16.80, https://www.vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/arbeitskaempfe-an-die-hochschulen/

Anmerkungen:

1 *Die Erklärung wurde auf dem Blog dokumentiert: Uni Göttingen Unbefristet (2024): Protest der wissenschaftlichen Mitarbeitenden des Instituts für Soziologie; https://www.uni-goettingen-unbefristet.de/protest-der-wissenschaftlichen-mitarbeitenden-des-instituts-fuer-soziologie/.*

2 *Siehe z.B. Pauli, Ralf (2025): Prekäre Arbeitsbedingungen an Unis. Ein Institut probt den Aufstand. In: taz vom 5.2.2025; https://taz.de/Prekaere-Arbeitsbedingungen-an-Unis/!6063659/.*

Nachruf

Zum Tod von Dieter Marcello

Dieter Marcello, Filmemacher und Soziologe, ist am 4. Februar 2025 schnell und völlig unerwartet verstorben.

Marcello, am 3. Mai 1942 in Frankfurt geboren, wuchs mit zwei Geschwistern auf dem Feldberg im Schwarzwald und am Hochrhein auf. Theater, Musik und Kunst gehörten mit zum Leben der Familie. Bereits als Jugendlicher zeigte sich Marcellos Talent fürs Zeichnen, Malen und Schauspielen. Entgegen dem Wunsch seines Vaters, Rechtsanwalt und ehemaliger Bürgermeister in Kehl, ging Marcello Anfang der 1960er Jahre nach Berlin und studierte Schauspiel an der Max-Reinhardt-Schule. Er heiratete Traudel Haas, spätere erste Synchronsprecherin der BRD, und begann mit ersten filmischen Arbeiten. Die 68er-Bewegung brachte eine Wende in das Leben der Familie: Repressionen, Gewalt und fälschliche Anschuldigungen gegen die studentischen Proteste veranlassten Marcello dazu, sich politisch zu engagieren. Er wurde Mitglied des SDS, war Mitbegründer des ersten Berliner Kinderladens und lebte mit seiner Tochter Stefanie in der politisch aktiven Kommune K2.

Mehr Mitbestimmung und Demokratisierung waren in diesen Jahren auch ein zentrales Thema in den Betrieben. So ging Marcello Anfang der 1970er Jahre nach Stuttgart und machte eine Ausbildung zum Maschinenschlosser bei Daimler-Benz in Untertürkheim. Tragend wurde seine Arbeit in der »Plakat-Gruppe« um Willi Hoss, die für betriebsnahe Gewerkschaftsarbeit stand.

Gerd Rathgeb, Mitglied der damaligen »Plakat-Gruppe«, schreibt in dem von ihm verfassten Nachruf:

»Mit großer Betroffenheit haben wir die Nachricht erhalten, dass Dieter Marcello Anfang Februar gestorben ist. Als frühere Plakat-Kollegen und Freunde von ihm trauern wir um ein weiteres aktives Mitglied dieser in den 70er und 80er Jahren so erfolgreichen Gruppe bei Mercedes-Benz in Stuttgart. Dieter war ein ganz wichtiger Teil der Gruppe und er war es auch, der den Wahlbetrug bei den Betriebsratswahlen 1978 zugunsten der IGM aufgedeckt hat. Die Folge war die Wiederholung der Wahl und fast 40 % der Stimmen für die Plakat-Gruppe. Als langjähriger Vorsitzender des Personalausschusses des Betriebsrats hat Dieter in ganz konsequenter Weise die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes ausgereizt und neue Maßstäbe im Umgang mit den von Personalmaßnahmen betroffenen KollegInnen gesetzt. Dieter hat immer wieder darauf hingewiesen, dass wir als Betriebsräte außer dem Protest alles rechtlich Mögliche ausschöpfen müssen, um die KollegInnen vor den oftmals willkürlichen Maßnahmen der Werksleitung zu schützen. Er wurde in der Tat zum Anwalt der KollegInnen und ging keinem Streit aus dem Weg. Dieter war mit Herz und Leidenschaft Betriebsrat und u.a. einer der wichtigsten Initiatoren der Plakat-Betriebszeitung, die regelmäßig in einer Auflage von 5000 vor den Mercedes-Toren verteilt wurde.

Nicht nur im Betrieb, sondern auch privat, bei Festen, Seminaren, Bildungswochenenden oder der gemeinsamen Freizeitgestaltung waren wir mit Dieter verbunden und haben, bei allen unterschiedlichen Meinungen und Konflikten, immer wieder zusammengefunden. Unsere Erkenntnis wuchs, dass nicht Konkurrenz, sondern Vertrauen und Kooperation die Basis unserer Gruppenarbeit ist.

Jetzt ist Dieter auf seiner letzten Reise. Wir denken immer wieder an ihn und werden ihm ein ehrendes und dankbares Andenken bewahren.

Gerd Rathgeb – auch im Namen weiterer Kollegen der früheren Plakat-Gruppe«

1981 verließ Marcello Daimler-Benz und begann sein Studium der Soziologie in Frankfurt, das er mit einer Diplomarbeit über Habermas' »Theorie des kommunikativen Handelns« abschloss.

Marcellos Bestreben, seinen Ideen und seinem immensen Wissensschatz filmischen Ausdruck zu verleihen, führte zur Zusammenarbeit mit der Dokumentarfilmerin Edith Schmidt, seiner zweiten Ehefrau. Den größten filmischen Erfolg erzielte er mit seinem ersten Kinofilm »American Beauty Ltd.« (1989), in dem das Leben dreier Einwanderergenerationen mit Archivmaterial zur Gewerkschaftsgeschichte in den USA verknüpft wird. Der Film wurde als Erstlingswerk mit dem Prädikat »besonders wertvoll« ausgezeichnet, für den Bundesfilmpreis 1989 nominiert und erhielt das Filmband in Gold für die Kamera.

1992 realisierte Marcello seinen zweiten Kinofilm über Leben und Werk des aus dem Hunsrück stammenden und in die USA emigrierten jüdischen Architekten Albert Kahn. Gemeinsam mit Edith Schmidt entstanden in den folgenden Jahren weitere Filme für die Sender Arte und ZDF, u.a. die Reisefilme »Chicago und die großen Seen«, »Rom 2000 – Von Göttern und Menschen«, »Südengland – Vom Zauber der Gärten und Landschaften« oder auch der Kurzdokumentarfilm »Industrieregion Halle-Leipzig« (1992). Sein letzter Film »Hermann Hesse – Lebensstationen« war ein Pilotfilm im Rahmen der für die Fernverkehrsstrecken der Bahn geplanten Filmserie »Cultourail«.

Auch filmpolitisch war Marcello in verschiedenen Funktionen aktiv, u.a. bei der Gründung des Filmbüros Baden-Württemberg Anfang der 1980er Jahre.

1992 zog Marcello nach Marbach am Neckar, wo er fortan mit seiner Lebensgefährtin, der Germanistin, Lehrerin und Künstlerin Doris Reimer und der gemeinsamen Tochter Philine lebte. Auch in der »Schillerstadt« wurde Marcello kulturpolitisch aktiv und versuchte, ein altes Kino wiederzubeleben. Sein großes Engagement scheiterte allerdings nach erfolgreicher Vereinsgründung, zahlreichen Veranstaltungen und Kooperationen mit Schulen zuletzt am Widerstand der Stadtverwaltung Marbach.

2015 bekam Marcello einen Lehrauftrag an der »Münster School of Architecture«, wo u. a. elf Kurzfilme von Studierenden zum Thema »Industrial landscapes« entstanden.

Marcello war ein außergewöhnlich offener, neugieriger und begeisterungsfähiger Mensch mit hoher Sensibilität und ästhetischem Empfinden. Eine große Besonderheit waren sein Humor und sein Witz, seine nie nachlassende Lebendigkeit und seine Freude am Schauspielern und am Geschichtenerzählen.

Marcellos Liebe zum Land seines Großvaters, einem Arzt aus Sardinien, führten ihn und Doris Reimer nach Italien, wo sie 2018 in der südlichen Toscana ein altes Haus kauften und in den folgenden Jahren behutsam renovierten. Zunehmend verlegten sie ihren Lebensmittelpunkt dorthin, wo Marcello sich rundum glücklich fühlte und, wie er sagte, gern alt werden wollte…

Am Vorabend seines überraschenden Todes erst waren die beiden wieder aus Deutschland in ihre »Casa Colombina« in Poggio Murella zurückgekehrt und voller Freude auf die kommenden Tage und Wochen.

Dieter Marcellos plötzlicher Tod hinterlässt für seine nahen Angehörigen und alle, die ihn geliebt haben, eine große Lücke. Er wird unvergesslich bleiben!

Freunde und Familie

Hol dir das analyse & kritik Vorteilsabo!

nicht von Millionär*innen finanziert wie Nazis

kein Spekulationsobjekt großer Investor*innen

kein Produkt, das Profit abwerfen soll, sondern politisches Werkzeug für linke Bewegungen

Jeden Monat radikaler linker Journalismus:
www.akweb.de/abo
Jetzt auch als Podcast!

»links« lebt!
Politische Diskussionen und Interventionen in der Online-Zeitung www.links-netz.de
links-netz

Verlag Westfälisches Dampfboot

3. Auflage

Brigitte Aulenbacher / Birgit Riegraf / Susanne Völker
Feministische Kapitalismuskritik
(Einstiege, Band 23)
3. Auflage 2025 – 179 Seiten – 18,00 €
Print-ISBN 978-3-89691-679-2
Für Bibliotheken auch als Ebook-Campuslizenz bestellbar:
eISBN 978-3-98634-193-0

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Prämien für neue Abos

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

- ☐ *Heiner Dribbusch:* »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen«. VSA-Verlag: Hamburg 2023.
- ☐ *Carsten Wirth (Hrsg.):* Konkurrenzen und Solidaritäten. Festschrift für Anton Kobel zum 75. Geburtstag, Nomos: Baden-Baden 2021
- ☐ *Mario Candeias (Hrsg.):* »Klassentheorie. Vom Making und Remaking«. Argument-Verlag: Hamburg 2021.
- ☐ *Slave Cubela:* »Anger – Hope – Action. Organizing und soziale Kämpfe im Zeitalter des Zorns«. Verlag Die Buchmacherei: Berlin 2021.
- ☐ *Jane McAlevey:* »Macht. Gemeinsame Sache. Gewerkschaften, Organizing und der Kampf um die Demokratie«. VSA-Verlag: Hamburg 2021.

Ich bin *express*-AbonnentIn und habe nebenstehende/n neue/n LeserIn geworben.

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

- ☐ zur Probe 3 Nummern zum Preis von 10 Euro (nur gegen Vorkasse);
- ☐ zu nebenstehenden Bedingungen.

Ich zahle

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

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

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