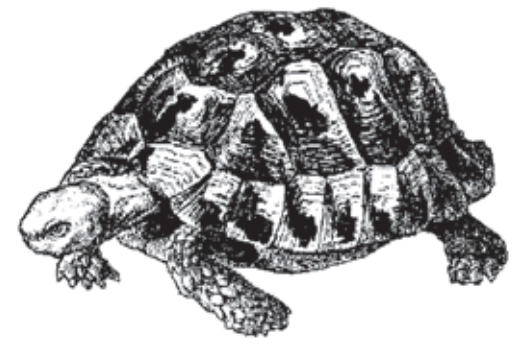
express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit



Nr. 12/2025, 63. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

(K)eine Weihnachtsgeschichte

Das Gewerkschaftshaus in Karatschi ist schon wieder zu klein geworden, Pakistans NTUF ist auf den Beinen – und was hat das mit uns zu tun? Von Karin Zennig*

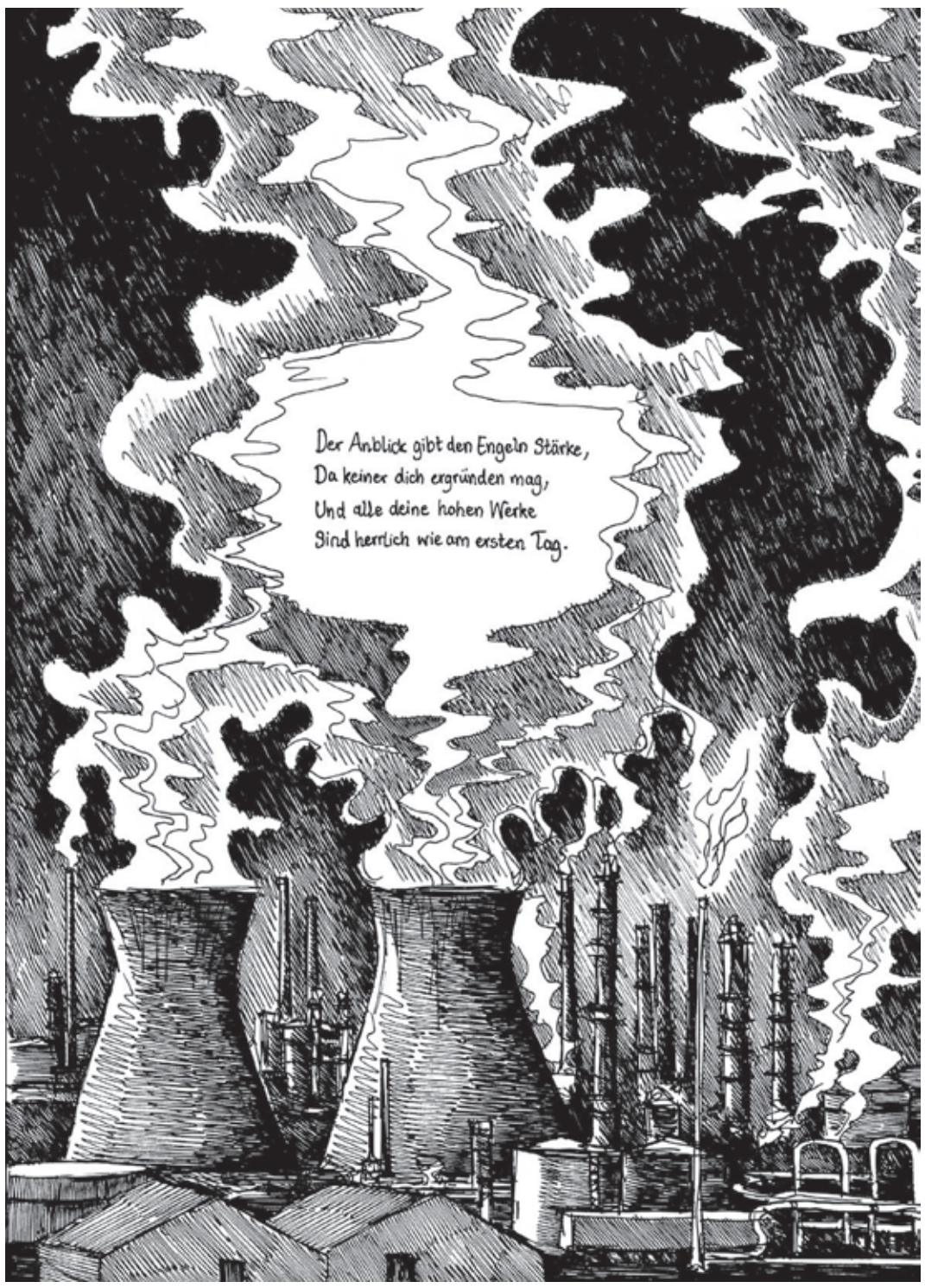
Mohammad Hanif schaut mich von einem Foto an. Es stammt von der diesjährigen 1. Mai-Demonstration des medico-Partners National Trade Union Federation (NTUF) in Karatschi. Für medico ist Hanif kein Unbekannter. Er war als Näher bei »Ali Enterprises« beschäftigt und ist einer der Überlebenden des dort am 11. September 2012 ausgebrochenen Fabrikbrandes. 289 Menschen verbrannten bei lebendigem Leib. Hanif konnte damals durch ein in die Wand getretenes Loch zehn Menschen retten, bevor er selbst ohnmächtig wurde.

Der Brand war mehr als ein Unglück: Miese Arbeitsbedingungen, marode Gebäude und versperrte Fluchtwege waren bekannt und wurden von internationalen Auftraggebern in der Lieferkette seit langem billigend in Kauf genommen. Die sogenannten Unfälle muss man viel eher als unterlassene Sorgfaltspflicht bezeichnen, eigentlich sind sie Kollateralschäden bei der Steigerung der Profite. In Deutschland lösten der Brand und der Einsturz der Textilfabrik »Rana Plaza« in Bangladesch im April 2013 eine Debatte darum aus, unter welchen Bedingungen hiesige Konsumgüter hergestellt werden. Vom Dorf bis in Großstädte organisierten Initiativen – von Kirchen bis Jugendgruppen – Veranstaltungen, um das zu skandalisieren.

Klagen gegen Nutznießer

In Karatschi setzte der Fabrikbrand ebenfalls Gegenwehr in Gang. Die NTUF kümmerte sich darum, dass die Überlebenden und die Angehörigen der Opfer nicht, wie so häufig, auf sich allein gestellt blieben, und organisierte sie als Interessengruppe. So kam auch Hanif in Kontakt mit den Gewerkschafter:innen. Um die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen und Schadensersatz zu erwirken, bereitete die NTUF in Zusammenarbeit mit medico international und dem European Center for Constitutional and Human Rights eine Klage gegen den Auftraggeber der Produktion bei Ali Enterprises vor – das deutsche Unternehmen Kik. Hanif wurde zu einem derjenigen, die vor dem Landgericht Dortmund Klage einreichten. Auch wenn die Klage einige Jahre später verloren wurde, sorgte sie mit dafür, dass in Deutschland ein, wenn auch windelweiches, Lieferkettengesetz eingeführt wurde.

13 Jahre später ist Hanif noch immer auf der Straße, mit ihm sind es weitere Mitglieder der ehemaligen Gruppe aus Überlebenden und Angehörigen. Sie sind zu Aktivist:innen geworden und es geblieben. Mittlerweile ist Hanif selbst Multiplikator und gibt sein Wissen und seine Erfahrung, sich gegen die widrigen Zustände, ausbleibenden Lohn oder missachtete Unfall- und Arbeitsschutzvorschriften zur Wehr zu setzen, an Kolleg:innen in anderen Fabriken weiter.



Das allererste Gewerkschaftshaus Karatschis

Die NTUF war 2012 noch eine Mini-Gewerkschaft. In zwei Büroräumen im Hinterhof eines gemieteten Gebäudes am Stadtrand arbeiteten wenige Aktive dennoch unaufhörlich an dem Fall, aber auch an einer Unmenge von Rechtsanfragen aus anderen Fabriken. Doch die NTUF erhielt Zulauf. 2015 startete medico deshalb eine Kampagne: Unterstützt von den Vorsitzenden von DGB, ver.di und IG Metall und mit Parolen wie »Wir sind nicht nur in Gedanken bei den Opfern, sondern handeln jetzt« wurden Spenden für ein Gewerkschaftshaus gesammelt. Das Vorhaben gelang, die NTUF bezog ein eigenes Gebäude. Es war das erste Gewerkschaftshaus in der Metropole Karatschi, ein infrastrukturelles Rückgrat für die gewerkschaftliche Organisierung.

In mühseliger Kleinarbeit gelang es der NTUF, Betriebsgruppen aufzubauen: in Textilfabriken, aber auch in der Automobilmontage, der Schiffsverschrottung, dem Dienstleistungs- und Energiesektor. Heute, zehn Jahre später, betreibt die NTUF in sieben Vierteln Karatschis stark frequentierte Stadtteilbüros, in denen Arbeiter:innen, die sich eigene Rechtsanwält:innen niemals leisten könnten, systematisch geschult werden, Beratung finden und sich organisieren können. Fast tausend Verfahren sind aus diesen Beratungen mittlerweile erwachsen.

Seit es in Deutschland ein Lieferkettengesetz gibt, nutzt die Gewerkschaft auch die darin enthaltenen Möglichkeiten. Zahlreiche Beschwerden vor deutschen Kontrollbehörden gegen internationale Auftraggeber – von Zara bis VW – wurden seitdem eingereicht. Das Gewerkschaftshaus ist auch Domizil einer anderen Partnerorganisation von medico geworden: Die Home Based Women Workers Federation, die erste in diesem informellen Sektor gegründete Frauengewerkschaft Pakistans, vertritt die Interessen unzähliger entrechteter Heimarbeiterinnen, die so ungeregelt wie ungeschützt zu Hause für den Weltmarkt nähen.

Früher Manchester, heute Karatschi

In den vergangenen zehn Jahren ist nicht nur die NTUF gewachsen. Ein riesiger Strom der Zuwanderung hat Karatschi in den letzten Jahrzehnten auf eine Metropole anwachsen lassen, in der knapp 30 Millionen Menschen leben. Die Ursachen für die Landflucht sind vielfältig: Die Klimakrise, insbesondere die Fluten von 2022, aber auch wiederholte Dürren und Extremhitze haben Hunderttausende ihrer Lebensgrundlagen beraubt und die Selbstmordrate ansteigen lassen.

Die Landflucht resultiert aber auch aus den ausbeuterischen Eigentumsverhältnissen der Großgrundbesitzer. Viele, die ihre Heimat verlassen, können und wollen nicht zurück, weil dort eine Schuldenfalle und Zwangsarbeit bei den Lehnsherren auf sie warten. Es migrieren alle, die sich der Enge des Dorfes und dem dortigen Regime entziehen wollen und können. Darunter sind viele Frauen, die in den Städten leichter arbeiten und freier leben können, genauso viele Jugendliche mit dem Traum nach weiterführender Bildung und einem anderen Leben. Nicht alle sind arm. An den Rändern Karatschis schießen daher riesige Mittelschichtsviertel aus dem Boden. Die große Mehrheit aber kommt in provisorischen Unterkünften und informellen Siedlungen unter.

Die Ankommenden sind in Karatschi der grenzenlosen Einkommenskonkurrenz »aller gegen alle« haltlos ausgesetzt. Das Überangebot an Arbeitskräften senkt den Preis. Ein boomender Bereich ist das Sicherheitsgewerbe, in dem Männer vom Land ohne Abschlüsse für einen Hungerlohn 12–14 Stunden täglich in glühender Sonne stehen. Trotz der Katastrophe bei Ali Enterprises werden die Näher:innen auch in den Textilfabriken weiter betrogen. Die Arbeitsbedingungen erinnern an den Manchesterkapitalismus vor 100 Jahren.

Die Stadtteile Landi, Baldia Town und Korangi – Zentren der Textil- und Montagefabriken – sind nur drei von einer Unzahl, die aus Fabriken und Wohnquartieren dort schuftender Arbeiter:innen bestehen. Dort gibt es oft keine richtig asphaltierten Straßen, keine öffentliche Infrastruktur, das Abwasser ist nicht an die Kanalisation angeschlossen, ebenso wenig die Leitungen ans Stromnetz. Fährt man mit geöffnetem Fenster vorbei, dringt einem der Gestank von Chemikalien zum Färben, Ätzen und Beizen in die Nase. Mittlerweile boomen die Callcenter, zehntausende Telefon-

Nicht
... verloren: die BR-Wahlen 3, 6, 7

nur
... mit Vergesellschaftung gehts 9-11

zur
... Lage der Gewerkschaften 4, 12

Weihnachtszeit
... ist (auch) Arbeitszeit 9, 15

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Wolfgang Schaumberg: »Bald sind wieder Betriebsratswahlen!« – »Wir haben andere Sorgen...!« 3

Torsten Bewernitz: »Mythos Einheitsgewerkschaft« – Ihre Grenzen im Kampf gegen Faschismus 4

Alexander Maschke: »Die Mehrheit in den Betrieben wiedererlangen« – Strategien gegen die extreme Rechte 6

Slave Cubela: »Radikale Teamorientierung« – Organizing abseits des Schlüsselpersonenkonzepts 12

BETRIEBSSPIEGEL

Ulrich Maaz: »Entgelt, Entgelt, Entgelt« – Start der Tarifrunde der Länder 5

Sabrina Apicella: »Good News aus den Midlands« – Wie man Amazon organisiert 17

BEWEGUNG MIT RECHT, FOLGE 35

René Kluge: »Betriebliche Demokratie braucht souveräne Wahlvorstände« – Online-Wahlen und demokratische Erfahrung 7

POLITIK UND DEBATTE

Charly Außerhalb: »In die Taschen der Vermieter« – Bürgergeld geht für Miete drauf 8

Renate Hürtgen: »Enteignen ist erlaubt und effizient« – »Vergesellschaftung« in der öffentlichen Debatte 9

»Vergesellschaftung aus Notwehr« – Ralf Hoffrogge im Gespräch mit Renate Hürtgen über Mietenproteste 10

INTERNATIONALES

Karin Zennig: »(K)eine Weihnachtsgeschichte« – Wie das Gewerkschaftshaus in Karatschi zu klein wurde und was das mit uns zu tun hat 1

Heiner Dribbusch: »Generalstreiks im Zeichen der Gaza-Solidarität« – Italiens Gewerkschaften in gespaltener Eintracht 14

Sam Gindin: »Ein Aussterben, nicht nur eine Krise« – Lehren aus dem Niedergang der kanadischen Autoindustrie 18

Marco Höne: »Trotz Bürgerkrieg und Militärdiktatur« – Gewerkschaftsbewegung in Myanmar kämpft weiter 19

EUROPA-EXPRESS, FOLGE 13

Roland Erne: »Ein ironischer Sieg für das soziale Europa« – EuGH bestätigt Mindestlohnrichtlinie 16

NACHRUF

Hajo Funke: »Auf der Suche nach erinnernder Solidarität« – Zum Tod von Micha Brumlik 20

Zu den Bildern dieser Ausgabe

Nicht unser, aber sicher der Deutschen Lieblingsdichter, vermutlich der bekannteste Deutsche nach Marx und, im Unterschied zu ihm, sicher die meistgelesene Schullektüre. Was könnte es also über Goethe und seinen »Faust« noch Neues zu sagen geben? Kann man sich auf seine vielzitierten, oft pathosgeschwängerten »Schüttelverse«, die bisweilen nur in Mundart überhaupt einen Reim ergeben, heute noch einen solchen machen?

Nele Heaslip hat sich dieser Frage auf elegante Weise angenommen: Sie lässt den Faust im Unterschied zu anderen Adaptionen (Faust in einfacher Sprache mit Bildern für DAZ-Kurse, Faust als Comic mit modernisiertem Text) selbst sprechen, inszeniert ihn aber grafisch neu: Der Originaltext wird zeichnerisch mal im Mittelalter, mal im Nationalsozialismus, mal in der Gegenwart eingebettet. Durch diese grafischen Übersetzungen gelingt es ihr tatsächlich, den scheinbar ewigen Menschheitsfragen kontextspezifische Bedeutungen zu geben und Assoziationen zu vermitteln, die nicht allen Fans des Nationaldichters gefallen werden.

Ohne spoilern zu wollen: Wir empfehlen insbesondere die NS-Saufgelage in Auerbachs Keller und die gelehrten Grübeleien eines Gegenwartsakademikers zwischen halbverdautem Wissenschaftsverdruss und esoterischer Reichsbürgerei – alles in wunderbarem Schwarz-Weiß. Ein Weihnachtsgeschenk für alle, die schon alles zu wissen glauben!

Wir danken dem Jaja Verlag herzlich für die Überlassung der Bilder und wünschen viele Leser:innen!

Nele Heaslip: Faust. Der Tragödie erster Teil, Band 1, Jaja Verlag, September 2025, 280 Seiten, 20 x 28 cm, schwarz-weiß, Hardvocer, ISBN: 978-3-948904-73-9, 32 Euro.

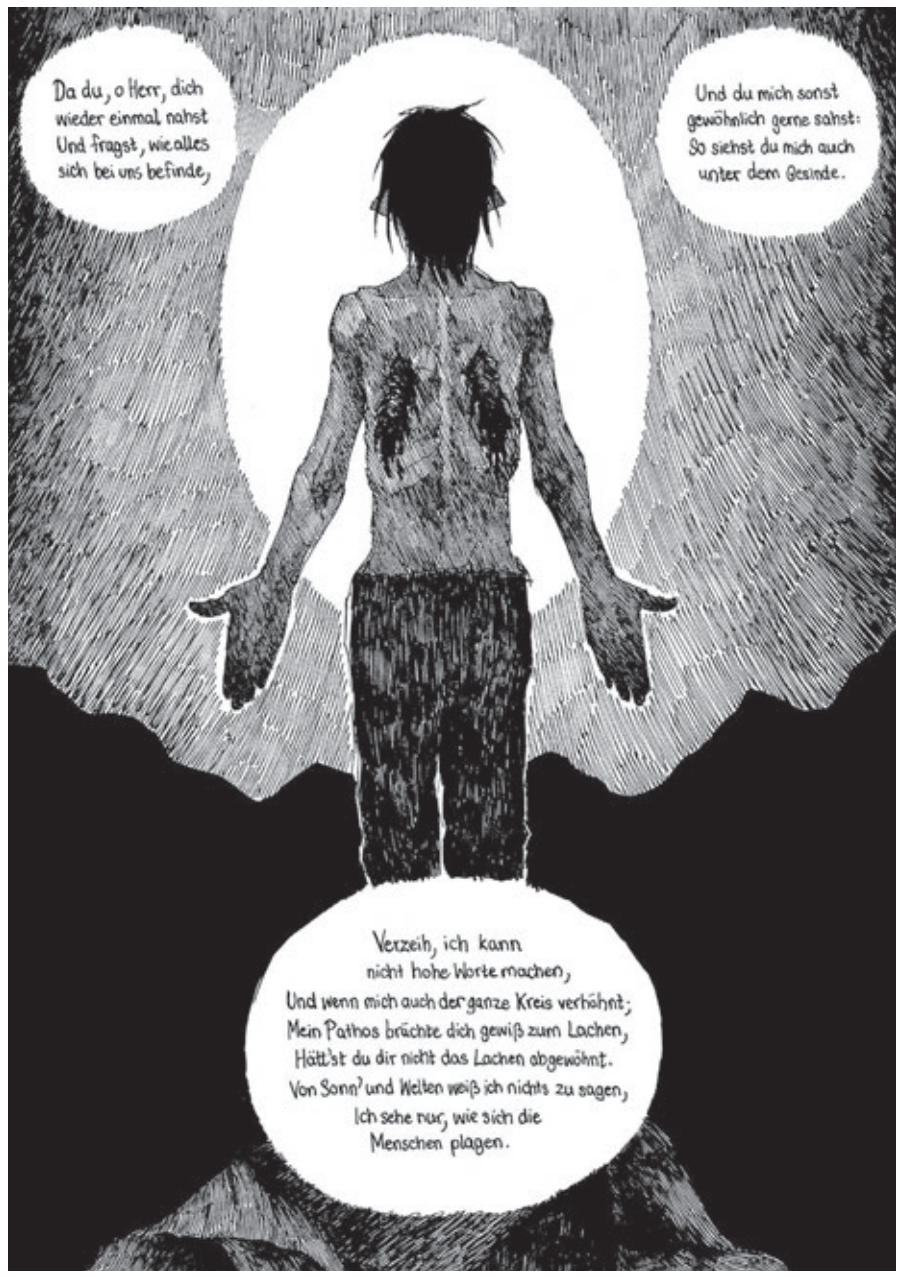
arbeiter:innen halten Karatschi wach, weil sie rund um die Uhr arbeiten, um die Service Center, Bestell- und Onlinedienste in allen Zeitzonen der Welt am Laufen zu halten.

Die Arbeit zahlt sich aus

Der schlichte Umstand zunehmender Überausbeutung und Vulnerabilität führt der Erfahrung nach noch nicht zu Gegenwehr. Doch die Beharrlichkeit, mit der sich die NTUF gegen all das zur Wehr setzt, macht Schule. In den vergangenen zehn Jahren hat sie umstandslos an der Seite der Überlebenden und Angehörigen von Ali Enterprises gestanden. So hat sie es geschafft, auch bei anderen Vertrauen aufzubauen und glaubwürdig die Interessen der Ausgebeuteten und Entrechteten zu vertreten.

Das Spektrum, in dem die NTUF arbeitet, ist breit und reicht weit über das hinaus, was Gewerkschaften hierzulande tun: Neben Arbeitskämpfen organisiert sie Klimaproteste und Widerstand gegen Vertreibungen. Sie leistet Hilfe, wenn Sturzfluten Wohnviertel verwüstet haben, wendet sich gegen den wachsenden Autoritarismus im Land und setzt sich für die Rechte von Frauen, sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten ein. Das vor zehn Jahren geschaffene Gewerkschaftshaus hat sich zu einem Zentrum der politischen Organisierung von unten entwickelt – und ist deshalb längst zu klein geworden.

Deswegen hat die NTUF den nächsten Schritt gemacht: Die Gewerkschaft ist in ein neues, mehr als fünfmal so großes Gebäude umgezogen. Hier soll das Schulungsprogramm für Rechtsanwält:innen ausgeweitet werden. Um mehr Menschen über ihre Rechte aufklären zu können, ist außerdem ein eigener Radiokanal geplant. Zentral gelegen im neuen Domizil ist ein großer Versammlungsraum, der der Vernetzung dient und auch anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren zur Verfügung gestellt wird. In Karatschi sind solche Räume jenseits kostspieliger Konferenzsäle in Hotels rar.



In den Rücken gefallen

Parallel werden hierzulande die Handlungsmöglichkeiten der Kolleg:innen in Pakistan unterlaufen. Auch wenn sich Bundeskanzler Friedrich Merz mit der Abschaffung des europäischen Lieferkettengesetzes letztlich nicht durchsetzen konnte, ist dessen Geltungsbereich doch drastisch eingeschränkt worden (siehe S. 16). Am 9. Dezember einigten sich die Unterhändler des EU-Parlaments und des Rats der EU nach langem Ringen und steigendem Druck von Wirtschaftsverbänden und der politischen Rechten darauf, nur noch Großunternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von mindestens 1,5 Milliarden Euro für die Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltstandards entlang ihrer Lieferkette in die Verantwortung zu nehmen.

Zudem wurde die zivilrechtliche Haftung für Unternehmen gestrichen, die gegen die Regelungen verstoßen. Damit entfällt für Opfer von Menschenrechtsverstößen eine Klagemöglichkeit. Als Strafe droht Konzernen nur noch eine Geldbuße von maximal drei Prozent ihres weltweiten Nettoumsatzes. Das ist nicht Nichts, aber angesichts der hohen Hürden für Betroffene, ihr Recht überhaupt geltend zu machen, ist das eine Summe, die von Unternehmen eingepreist und mit den Kosten struktureller Veränderungen in der Lieferkette abgewogen werden wird.

Dass das Lieferkettengesetz in der öffentlichen Debatte als Bürokratiemonster gerahmt und das Narrativ der Lobbyverbände übernommen wurde, die ohnehin kränkelnde deutsche Wirtschaft würde übermäßig beeinträchtigt, hat die politische Auseinandersetzung für universelle Grundrechte zurückgeworfen. Indirekt ist damit nicht weniger gesagt, als dass Menschenrechtsverletzungen zum Erhalt der Konkurrenzfähigkeit deutscher Unternehmen geflissentlich in Kauf genommen werden. Ähnlich wie bei Emissionsreduktionsmaßnahmen strafen die Bundesregierung und die EU damit diejenigen Unternehmen ab, die gesetzliche Regelungen einhalten, und schaffen Anreize, sich vor ihnen zu drücken.

Den Menschen in Pakistan bleibt nur die Selbstorganisierung. Die NTUF steht dabei weiter an ihrer Seite. Ob der schwindenden progressiven Kräfte im globalen Norden verteidigt sie das Mindeste: ihre Rechte und ihre Würde. Das neue Gewerkschaftshaus in Karatschi ist dabei zweifellos ein zentraler Anker und eine Stütze. Doch so wichtig der Umzug in das neue Haus war, so sehr war und ist er für die NTUF ein finanzielles Wagnis. Umso mehr ist sie angewiesen auf Netzwerke der Solidarität, die ihren Forderungen und Kämpfen Sichtbarkeit verleihen, die sich dafür einsetzen, dass Unternehmen juristisch in die Haftung genommen werden, und die ihnen mit finanzieller Unterstützung helfen, ihre Wehrhaftigkeit vor Ort zu erhalten, auf- und auszubauen.

** Karin Zennig hat in ihrer langjährigen Tätigkeit als Gewerkschaftssekretärin bei ver.di Solidarität entlang der Lieferkette organisiert und arbeitet aktuell bei der Menschenrechtsorganisation medico international zu Südasien und Klimagerechtigkeit.*

Die Arbeit der NTUF kann durch Spenden unterstützt werden. Weitere Hinweise dazu online unter: www.medico.de

Antipasti

Generalstreik: Belgier:innen verteidigen Rente und Lohn

Drei Tage in Folge streikten Beschäftigte in Belgien und legten damit große Teile des Landes lahm.

Am 24. November begannen der Nah- und Fernverkehr, tags drauf folgte der gesamte öffentliche Dienst, bevor am dritten Tag schließlich der Generalstreik landesweit auch die Privatunternehmen erfasste. Zu den Streiks und Protesten hatten in seltener Einigkeit alle drei bedeutenden Gewerkschaftsverbände Belgiens aufgerufen.

Bereits im März und Oktober gab es riesige Proteste, die sich gegen die geplanten Kürzungen und die Erhöhung der Militärausgaben richteten. Die Fünf-Parteien-Koalition aus Konservativen und Liberalen will unter anderem das Renteneintrittsalter von bisher 65 Jahren auf 67 anheben. Zudem sollen die Renten gekürzt und bei Kultur und Bildung gespart werden.

Besonders gefürchtet wird die angekündigte Abschaffung der automatischen Lohnindexierung. Bisher steigen die Löhne, Renten und einige Sozialleistungen in Belgien bis zu einer gewissen Höhe mit der Inflation. Würde sie wegfallen, verlören viele Menschen ihre Absicherung gegen Armut.

Quellen: nd, IndustriAll European Union

Generalstreik: jetzt auch in Portugal

Nach den großen Streiks für eine bessere Gesundheitsversorgung im Oktober (siehe *express* 11/2025, S. 8) haben die portugiesischen Gewerkschaften erneut ihre Mobilisierungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Für den 11. Dezember mobilisierten die beiden großen Gewerkschaftsverbände CGTP und UGT zum Generalstreik gegen eine geplante Arbeitsrechtsreform.

Die konservative Minderheitsregierung unter Präsident Luís Montenegro will mehr als 100 Gesetzesänderungen vornehmen, um das Arbeitsrecht fit fürs 21. Jahrhundert zu machen. CGTP und UGT lehnen die Reform strikt ab, denn sie sehen in ihr erhebliche Verschlechterungen und eine Normalisierung prekärer Beschäftigung.

Der Aufruf zeigte Wirkung: Zahlreiche Busse, Bahnen und Flüge der staatlichen Fluggesellschaft TAP fielen aus, in Krankenhäusern wurden Operationen verschoben. Auch die staatliche Nachrichtenagentur Lusa stellte ihre Arbeit ein. Private Unternehmen wurden ebenfalls bestreikt.

In Europa häufen sich die Aufrufe zum Generalstreik – nach Italien (siehe S. 14), Frankreich (siehe *express* 11/2025, S. 12) und Belgien jetzt also auch Portugal. Ob das immer ein Zeichen der Stärke ist, darf allerdings bezweifelt werden.

Quelle: dpa

»Bald sind wieder Betriebsratswahlen!« – »Wir haben andere Sorgen…!«

Von Wolfgang Schaumberg*

Neunmal habe ich Betriebsratswahlen während meiner Arbeitszeit bei Opel in Bochum selber miterlebt, für uns als oppositionelle Betriebsgruppe GoG immer ein aufregendes Erlebnis. Den Kommentar vieler Kolleg:innen habe ich noch im Ohr: »Jetzt geht Euer Gerangel um die Posten wieder los – wir haben andere Sorgen…«

Derzeit diskutieren gewerkschaftlich Aktive in den Großbetrieben wieder aufgeregt über die ab März anlaufenden BR-Wahlen. Gut, dass auch die linken Publikationen die damit verbundenen Probleme, Forderungen, Aufgaben aufgreifen – und nach den Wahlen wieder brav ihre Analysen veröffentlichen werden.

Dass und wie die große Mehrheit unserer Gewerkschaftskolleg:innen das Thema BR-Wahlen anders diskutiert, wäre durch Untersuchungen vor und, soweit möglich, in den Betrieben zu erforschen, beispielsweise durch systematische Befragungen von nicht schon Aktiven, also nicht von BR-Mitgliedern oder Kandidat:innen. Leider ist ein derartiger Versuch nicht in Sicht, obwohl nach dem überraschenden Wahlerfolg der Linkspartei und dem Zustrom zehntausender neuer Mitglieder – darunter sicherlich viele aus Betrieben mit BR-Wahlen – etwas Hoffnung geschürt wurde, dass der Blick nun mehr auf die Masse der Beschäftigten gelenkt würde.

So wäre unter anderem daran zu erinnern: Die Parteivorsitzende der Linken kündigte im Interview am Tag nach der Wahl an, die Partei wolle ihre Forderungen wie beim Wahlkampf »auf die Straße und vor die Wohnungstüren« bringen. »Vor die Werkstore!« war zwar nicht angesagt, doch erklärte Ines Schwerdtner in ihrem Artikel zum 1. Mai unter dem Titel »Warum Gewerkschaften zentral für unsere Arbeit als sozialistische Partei sind«: »Unser Selbstverständnis ist (...), eine organisierende Klassenpartei zu sein. Gewerkschaften werden damit zum zentralen Bündnispartner. Peter Mertens von der Partei der Arbeit in Belgien sagte mir, es sei zehn Mal schwieriger, arbeitende Menschen in Betrieben für eine sozialistische Partei zu organisieren. Aber der Aufwand ist es allemal wert. Es sollte selbstverständlich sein.«[1]

Als hoffnungsträchtiges Beispiel für einen auf die große Mehrheit der Lohnabhängigen gerichteten Blick wäre auch an die Ankündigungen vom linken Bundestagsabgeordneten Cem Ince, ehemals Betriebsrat bei VW in Salzgitter, zu erinnern. In zwei Interviews in der Zeitschrift *Arbeiterpolitik* (Nr. 2 und Nr. 3/2025) forderte Cem das »Zusammenführen der Kämpfe« – und dass unsere Kolleg:innen erfahren, »dass sie Macht haben«. Er führte aus, dass der Druck von der Straße kommen muss: »Und auch meine Partei braucht den Druck von der Straße«. Weiter hieß es: »Es ist aber nicht einfach. Es ist viel Organisation, mühselige Arbeit und enorme Bildungsarbeit, die notwendig ist, in klein, klein, um so ein Klassenbewusstsein zu schaffen.«

Welche praktische Bedeutung hätte solch eine Orientierung für die BR-Wahlen, wo dann doch Kolleg:innen gewonnen werden müssten, die nicht versprechen, »bessere Vertreter« sein zu wollen, sondern die versprechen, mit den Kolleg:innen zusammen zu kämpfen, Druck auf der Straße zu machen und das Klassenbewusstsein voranbringen zu wollen?

Ein letztes Beispiel noch: Eine Provokation für die Diskussion der BR-Wahlen ergibt sich auch aus den Forderungen von Stephan Krull, der sich seit Jahren aufopferungsvoll für den »Gesprächskreis Zukunft Auto Umwelt Mobilität« (GK ZAUM) der Rosa-Luxemburg-Stiftung engagiert: Es geht um »kollektive Arbeitszeitverkürzung in Richtung der Drei-Tage-Woche (...). Das bedeutet eine Abkopplung vom Wachstumszwang, einen Ausstieg aus der globalen Konkurrenz, die die globalen Krisen verursacht hat und kein Teil der Lösung sein kann. (…) Es geht nicht um die radikalste Forderung – aber mit ›Sozialpartnerschaft‹ und auf Basis der Konkurrenz und Profitwirtschaft sind die Probleme nicht mehr zu lösen. Forderungen nach ›Unterstützung der Industrie‹ sind bei den gehorteten Gewinnen fehl am Platz. Vermögensabgaben, Dividendenbegrenzung, Arbeitszeitverkürzung und das Verbot von Entlassungen sind richtige Forderungen, die in gemeinsamen Aktionen von Gewerkschaften, Sozial-, Umwelt-, Klima- und Verkehrswendebewegung erkämpft werden müssen. Erforderlich und möglich sind gemeinsame Kämpfe im Konzern, in der Branche und international!«[2]

Werden solche Positionen von engagierten Linken bei den anstehenden BR-Wahlen diskutiert?

Der Blick auf die Großbetriebe, insbesondere auf die IGM-organisierten Belegschaften, erfordert eine schwierige Abgrenzung:

1. Ich finde es verständlich und gut, dass viele Aktivist:innen sich derzeit für die Gründung von Betriebsräten engagieren, oft gegen knallharten Widerstand der Unternehmer. Abgesehen davon, dass alle Bereiche der Klein- und Mittelbetriebe – erst recht die mit dem Kampf um BR-Gründung befassten – von Großbetrieben zu unterscheiden sind, zeigt Teslas Kampf gegen gewerkschaftliche Betriebsräte, dass auch bei einzelnen, relativ neuen Großunternehmen (zum Beispiel bei Amazon) die BR-Wahlen anders zu beurteilen sind. Deren Manager haben die offizielle Position der IG Metall noch nicht verinnerlicht, wie sie zum Beispiel in der spannenden, empfehlenswerten Broschüre »Solidarität ohne Grenzen« (2015, S. 33) auf den Punkt gebracht wird: »Die IG Metall und ihre Partnergewerkschaften erkennen den hohen Wert der Sozialpartnerschaft und betrieblichen Mitbestimmung an (...). In Deutschland weisen nicht nur Gewerkschaften, sondern auch die Bundesregierung, Unternehmen und Wirtschaftsverbände immer wieder darauf hin, dass Dialog und Mitspracherechte der Arbeitnehmer zur Stärke der deutschen Wirtschaft beitragen.«

2. Ebenfalls richtig und gut ist es, den Kampf gegen rechte Listen voranzubringen. Deren Verhinderung sollte aber nicht das einzige politische Ziel bei den BR-Wahlen sein (siehe S. 4-6).

3. Als politisch besonders brisant sollten die Erfahrungen in den alteingesessenen Großbetrieben und deren Ausrichtung der BR-Arbeit vor Ort angesprochen werden, auch wenn dies schwierig ist: Meiner Erfahrung nach werden betriebsverfassungsrechtliche Möglichkeiten der Gegenwehr auch in den großen Betrieben nicht ausgeschöpft, allein was zum Beispiel den § 87 Abs. 2 und 3 BetrVG (keinerlei Arbeitszeitveränderung ohne BR!) und die Nutzung von Betriebsversammlungen betrifft.

Der Knackpunkt dabei ist, dass sich auch die Linke kaum an die Kritik des Co-Managements herantraut. Denn zum einen wird dieses Verständnis von Gewerkschaftsführungen gewollt. Da fehlt unter Linken oft das historische Bewusstsein, warum und wie mit der rasanten Entwicklung der Digitalisierung ab den 1980er Jahren die Multinationalen ihre Profitziele immer zügiger global organisierten, nationale Tarifverträge obsolet wurden und zum Beispiel die IG-Metall-Führung argumentierte: »Unsere Betriebsräte sind unsere Experten vor Ort, die wissen ihren Standort zu sichern« – womit die Kolleg:innen die Aufgabe der Quadratur des Kreises am Hals hatten, nämlich Wettbewerbsfähigkeit plus Arbeitsplätze zu sichern.

Zum anderen ist das entscheidende Problem aber meines Erachtens, dass unsere BR-Kolleg:innen gegen die betriebswirtschaftliche Argumentation ihrer Manager oft keine Argumente haben, kaum Wissen über deren Handlungszwänge und ihre Systembedingtheit. Von wem auch sollten sie Argumentationshilfe bekommen?! Und dass wir am Ende deutlich machen müssen, dass unsere Probleme, das heißt die der Lohnabhängigen, auch nicht auf Betriebs- oder Branchenebene gelöst werden können. Dabei ist deutlich zu sagen, dass auch wir Linken kein Patentrezept in der Tasche haben, jedoch eine ganze Reihe historischer und aktueller Erfahrungen in die Debatte bringen können, welche Schritte uns auf dem Weg zu einer sinnvollen, humanen Produktionsweise voranbringen können.

Letzteres zeigt vielleicht auch der GoG-Film »Luft zum Atmen«: Mut zu kontinuierlicher Aufklärung und Mobilisierung, zu ermutigenden Erfahrungen eigener Macht durch gemeinsam erkämpfte Kompromisse und »Luft zum Atmen« für gemeinsame Überlegungen, dass unsere Lohnabhängigkeit nicht naturgegeben ist.

Die Alternative konkret zu diskutieren, hieße dann zum Beispiel bei der Forderung nach der 30-Stunden-Woche, dass es nicht um die Rettung von Lohnarbeitsplätzen geht, sondern darum, angesichts massiv gesteigerter globaler Produktivität, globaler Blödsinnsproduktion und der möglichen Planbarkeit von Produktion und Verteilung die Arbeitszeitverkürzung als tolle Chance für ein besseres Leben für alle in die Debatte zu bringen – und somit Wut auf die unmenschlichen Verhältnisse zu lenken, die noch dazu dumm sind…

* *Wolfgang Schaumberg war 30 Jahre lang 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.*

Anmerkungen:

1 *Welt der Arbeit, Zeitung der AG Betrieb & Gewerkschaft der Partei «Die Linke», Mai 2025.*

2 *Stephan Krull: Ein Gebot der Vernunft. Industriepolitik in der Transformation!, Website von Stephan Krull, 20. Dezember 2024.*

Geneigte Leserinnen und Leser,

Weihnachtsmuffel behaupten, das Kapital habe die gemütliche Zeit am Jahresende in ein Fest des Konsums verwandelt. Sie haben nicht ganz Unrecht. Kurz vor dem 24. Dezember sieht man scharenweise Gestresste zwischen Geschäften hin- und herrennen, die noch schnell etwas besorgen, was sie jenen unter den Weihnachtsbaum werfen können, die Geschenke erwarten. Arme Familien wissen oft gar nicht, von welchem Geld sie ihren Kindern Geschenke kaufen sollen. Und viele Beschäftigte werden vor Weihnachten zur Mehrarbeit gezwungen, zum Beispiel in Amazon-Logistikzentren – wie dort Organisierung möglich ist, erklärt Sabrina Apicella (S. 17).

Ganz Recht haben die Weihnachtsmuffel aber auch nicht. Denn Schenken ist zugleich eine vortreffliche Kulturtechnik: anderen eine Freude bereiten, ohne dafür eine Gegenleistung zu erwarten. Wir mögen sie so gerne, dass wir Euch mit vier Extraseiten in dieser *express*-Ausgabe beschenken. Wer über die Weihnachtszeit viel umherfährt, den Fängen aufdringlicher Verwandter entkommen will oder schlicht Gefahr läuft, sich zu langweilen, wird sich darüber besonders freuen, dachten wir uns.

Nicht nur die keinesfalls öden Tarifrunden im ÖD (S. 5, 14), sondern auch die Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 geben Anlass zur Auseinandersetzung: Torsten Bewernitz (S. 4) und Alexander Maschke (S. 6) führen die Diskussion darüber weiter, was die BR-Wahlen für den Umgang mit der extremen Rechten im Betrieb bedeuten. René Kluge (S. 7) und Wolfgang Schaumberg (S. 3) gehen aus ganz verschiedenen Richtungen an die Frage heran, welche Chancen die Wahlen für Beschäftigte bieten – und haben jeweils praktische Vorschläge im Angebot. In die nächste Runde geht mit Slave Cubela (S. 12) auch die Debatte über Jane McAleveys Schlüsselpersonenkonzept im Organizing.

Wie die Wiederaneignung der öffentlichen Daseinsvorsorge gelingen kann und welche Rolle dabei Gewerkschaften spielen (oder eben leider nicht), verhandeln Renate Hürtgen (S. 9) und Ralf Hoffrogge (S. 10) am bezahlbaren Wohnen. Und Charly Außerhalb zeigt, was passiert, wenn man dabei allein auf den Markt setzt: Alle zahlen drauf, die Immobilienbesitzer freut's (S. 8).

Unbedingt berichten wollten wir Euch auch von internationalen Entwicklungen: Quasi westeuropaweit wurde in den letzten Monaten der Generalstreik ausgerufen. Über den französischen war in unserer letzten Ausgabe zu lesen, in dieser über den italienischen (S. 14), den belgischen und den portugiesischen (S. 2). Wir fragen uns allerdings, ob bei all diesen »Generalstreiks« der Begriff nicht langsam seine eigentliche Bedeutung einbüßt.

Roland Erne erklärt darüber hinaus, weshalb wir es ausgerechnet den Arbeitgeberverbänden zu verdanken haben, dass der Europäische Gerichtshof die EU-Mindestlohnrichtlinie bestätigte (S. 16). Wie immer blicken wir auch über den europäischen Tellerrand hinaus: Sam Gindin fordert in Anbetracht der Krise der kanadischen Autoindustrie, endlich (wieder) groß zu denken (S. 18), und Marco Höne berichtet davon, wie die Gewerkschaften in Myanmar der Militärdiktatur trotzen (S. 19).

Wer jetzt trotz oder wegen Weihnachten noch etwas verschenken will: Die Kolleg:innen von der NTUF in Karatschi (S. 1) freuen sich über eine Spende für ihr neues Gewerkschaftshaus, Labournet TV über die Absicherung seiner filmischen Unterstützung der Arbeiterbewegung. Wir sind ebenfalls auf Spenden angewiesen – und wären sehr dankbar, wenn Ihr etwas für uns übrig habt! Nicht als Gegenleistung, versteht sich, sondern weil Ihr auch so gern schenkt wie wir und uns eine Freude machen wollt. Oder?

Wir wünschen anregende Lektüre und eine erholsame Weihnachtszeit!

Mythos Einheitsgewerkschaft

Torsten Bewernitz* über ihre Grenzen im Kampf gegen Faschismus

Der Vormarsch der extremen Rechten wird eine Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften bei den anstehenden Betriebsratswahlen und darüber hinaus. Worauf sich Gewerkschafter:innen deshalb strategisch einstellen sollten, erklärte Jan Rottenbach in unserer letzten Ausgabe. Er kam unter anderem zu dem Schluss, dass das Prinzip der Einheitsgewerkschaft in Gefahr wäre, wenn die Scheingewerkschaft »Zentrum« weiter Fuß fassen könnte.

Torsten Bewernitz nimmt das zum Anlass, nach dem antifaschistischen Gehalt des Prinzips Einheitsgewerkschaft zu fragen. Und danach, woher die Einheit überhaupt kommt.

Die Einheitsgewerkschaft ist in Deutschland eine heilige Kuh. Sie gilt gemeinhin als Konsequenz aus der Erfahrung des Nationalsozialismus. Dafür beruft man sich auf große Vorbilder: Regelmäßig zitiert wird in Gewerkschaftshäusern der Widerstandskämpfer Wilhelm Leuschner, der kurz vor seiner Hinrichtung 1944 gesagt haben soll: »Morgen werde ich gehängt, schafft die Einheit!« Und das Buchenwalder Volksfrontkomitee, das aus späteren Mitgliedern von KPD, SPD und CDU bestand, formulierte in seiner Entschließung vom 19. April 1945 als eine der anstehenden Aufgaben die »Bildung von antifaschistischen Einheitsgewerkschaften«.

Die Wiedergründung der Gewerkschaften

Das ist allerdings nur die halbe Wahrheit: Tatsächlich setzte sich das Konzept der Einheitsgewerkschaft in der Bundesrepublik letztlich nur auf Betreiben der Westalliierten durch – die bemerkenswerterweise samt und sonders keine Einheitsgewerkschaften wie in Deutschland kannten und kennen. Es ist entlarvend, dass es dieselben Kräfte waren, die in Italien für ein System von Richtungsgewerkschaften plädierten: Eine Einheitsgewerkschaft in Italien, so die Befürchtung, wäre kommunistisch dominiert gewesen. Anders in Deutschland: Hier sollte eine Einheitsgewerkschaft ein »Bollwerk gegen Kommunismus und Radikalismus« (Marcks/Seiffert 2008, S. 110) sein. Die »Kräftekonstellation, die sich da in den deutschen Gewerkschaften bemerkbar machte, war […] das beabsichtigte Produkt der Gewerkschaftspolitik der Besatzungsmächte« (ebd., S. 109).

Die Gründung des DGB fand im Oktober 1949 statt. Die Westalliierten waren in der Anerkennung von Gewerkschaften – und erst recht überregionalen Vernetzungen – sehr zögerlich: »Auch um in dem heraufziehenden Systemkonflikt mit der Sowjetunion freie Hand zu haben, wurden die deutschen Akteure, gerade diejenigen der Arbeiterbewegung, klein gehalten« (Fuhrmann 2017, S. 66 f.). Erst die Generalstreikbewegung gegen Preissteigerungen nach der Währungsreform in der englisch-amerikanischen Bizone im Herbst des Jahres 1948, die zu eskalieren drohte (in Stuttgart fuhren US-amerikanische Panzer gegen streikende Arbeiter:innen auf), ließ es für die Alliierten sinnvoll erscheinen, einen zentralen Verhandlungspartner in Stellvertretung der Arbeiter:innen anzuerkennen. Uwe Fuhrmann hat das ausführlich beschrieben: »Mit Mühe gelang es den Gewerkschaften, die ›zum Teil gewaltsamen Selbsthilfeaktionen der wütenden Verbraucher‹ in gewerkschaftlich organisierte Aktionen ›gegen Preiswucher der Händler und gegen die ›Anarchie auf den Warenmärkten‹ zu kanalisieren. Es war, so ein Gewerkschaftsvertreter, ›nur die gewerkschaftliche Disziplin‹, welche die ›durch die Währungsreform um ihre Spargroschen gekommenen Arbeitnehmer, die mit leerem Geldbeutel vor den gefüllten Schaufenstern standen, vor Unbesonnenheiten‹ zurückhielt« (ebd., S. 230).

Hinzu kommt: Die Idee eines national einheitlichen Gewerkschaftsdachverbands war so fremd nicht: Die Deutsche Arbeitsfront (DAF) der Nationalsozialisten war bereits eine Einheitsorganisation, wenn auch eine von Arbeit *und* Kapital unter Kontrolle der NSDAP. Im Widerstandskreis des 20. Juli waren es vor allem der ehemalige SPD-Reichstagsabgeordnete Julius Leber und Wilhelm Leuschner, die das Konzept einer Einheitsgewerkschaft entwickelten. Die Konservativen um Claus Schenk Graf von Stauffenberg hatten dabei durchaus nicht Gewerkschaften in unserem Verständnis im Sinne, sondern – eben – so etwas wie die DAF.

Einheit als Machtressource

Mir geht es nicht um eine Kritik des Konzepts Einheitsgewerkschaft, sondern um eine Kritik des Mythos, zu dem ihre Entstehung in der BRD geworden ist. Jenseits der Frage (der Möglichkeit) antifaschistischen Widerstands ist die Einheitsgewerkschaft der Idee von Gewerkschaft überhaupt erst einmal innerlich: Um nicht vereinzelt zu sein, organisieren sich einzelne Arbeiter:innen in einer Gewerkschaft. Damit diese wiederum nicht vereinzelt sind (in Betrieben, Branchen oder regional), schließen sie sich einheitlich zusammen. »Organisationsmacht« ist das Stichwort und die zugehörige Faustregel lautet: Je mehr Einheit, desto mehr Organisationsmacht. Der Kampf gegen oder Verhandlungen mit dem im Verhältnis übermächtigen Kapital lassen sich nur so realisieren.

Deswegen ist das Prinzip Einheitsgewerkschaft auch weitgehend unumstritten: Ob Syndikalismus, Unionismus oder Linksgewerkschafterei – es geht immer um die »One Big Union«, die dem Kapital die Stirn bieten kann.

Exemplarisch dafür steht die Tradition des französischen Syndikalismus. Die 1906 verfasste »Charta von Amiens«, das wegweisende Programm der später zum Leninismus »bekehrten« CGT, betont die Vereinigung der Arbeiter:innen »ungeachtet aller politischen Schulen« (Pouget 2014, S. 291). Das darf man nicht missverstehen – es ist ein entscheidender Unterschied zu dem, was heute unter einer »neutralen« Einheitsgewerkschaft verstanden wird: Es ging ihrem Verfasser Émile Pouget darum, innerhalb der sozialistischen Bewegung eine gewerkschaftliche Eigenständigkeit gegenüber jeder sozialistischen Parteiorganisation, und damit den Parteistreitigkeiten, zu betonen. Deswegen nannte er die Gewerkschaft die »Partei der Arbeit«: »Die Partei der Arbeit ist genau, was der Name besagt: der Zusammenschluss der Arbeiter zu einem homogenen Block, die autonome Organisation der Arbeiterklasse auf ökonomischer Grundlage« (ebd., S. 107).

Diese Eigenständigkeit, die die französische Gewerkschaftsbewegung 1906 proklamierte, wurde im selben Jahr in Deutschland von der Sozialdemokratie gewährt: Das »Mannheimer Abkommen« setzte einen Endpunkt unter die Generalstreikdebatte, indem es verlautete, dass eine sozialdemokratische Partei gar nicht die Macht habe, einen Generalstreik zu initiieren. Er bliebe Sache der Gewerkschaften. Dagegen stellte sich die Minderheit der lokalistischen »Freien Vereinigung deutscher Gewerkschaften« (FVdG), deren Mitglieder in Folge dessen ausgeschlossen werden sollten. Ihr Vergehen war es letztlich, sozialdemokratischer als die Sozialdemokrat:innen zu sein. Sie beharrten nämlich darauf, dass ein Gewerkschaftsmitglied auch Mitglied der sozialistischen Partei zu sein habe. Prominente Fürsprecherin der FVdG im Streit um ihren Ausschluss war übrigens die inhaltlich durchaus nicht einverstandene Rosa Luxemburg, die damit (einmal mehr) ihr umfassendes Demokratieverständnis zeigte.

Um es auf den Punkt zu bringen: Die französischen Syndikalist:innen plädierten gegen die Parteien für eine Einheitsgewerkschaft, die deutschen (Proto-)Syndikalist:innen plädierten für eine Richtungsgewerkschaft, während die Partei sich hinter das Konzept Einheitsgewerkschaft stellte.

Ich habe die Positionen von 1906 recht ausführlich beschrieben, um deutlich zu machen: Die Einheitsgewerkschaft wurde nicht 1945 erfunden, und sie ergibt sich nicht einzig und allein aus der Erfahrung des Nationalsozialismus. Sie gehört vielmehr zur DNA gewerkschaftlicher Organisierung, und das gilt im Prinzip für alle Strömungen. Bemerkenswert ist, dass die FVdG – aus ihr entstand 1919 die »Freie Arbeiter-Union Deutschlands« (FAUD), die anarchosyndikalistische Gewerkschaft der Weimarer Republik – die berühmte Ausnahme von der Regel war. Der Syndikalismus in Deutschland begab sich damit auf einen nationalen Sonderweg – und dessen Pfadabhängigkeit wirkt bis heute nach.

Kohärenz und Einheit

Das Problem wird bereits in der geschichtlichen Betrachtung offensichtlich: Nur weil man die Einheit beschwört, heißt das noch lange nicht, dass man sie hat. In Monty Pythons' »Das Leben des Brian« behaupten sowohl die »Volksfront von Judäa« als auch die »Judäische Volksfront« von sich, die wahre Volksfront gegen den Imperialismus des Römischen Reiches zu sein. Wie im Film ist es in der Realität möglich, dass sich zahlreiche konkurrierende Einheitsgewerkschaften bilden.

Das ist aber in aller Regel in Sachen Gewerkschaften nicht problematisch. Nicht nur in Deutschland ist die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften überschaubar: Sowohl die Konkurrenz von links (FAU) als auch die Konkurrenz von rechts (CGB und, soweit es überhaupt als Gewerkschaft gesehen werden kann, das rechtsextreme »Zentrum«) erlangt auch nicht ansatzweise die Organisationsstärke der DGB-Gewerkschaften. Höchstens die Gewerkschaften im dbb sowie verschiedene Berufsverbände können als Konkurrenz in manchen Sektoren gelten. Auch in vielen Staaten mit multiplen Gewerkschaften kristallisiert sich in der Regel eine dominante Massengewerkschaft heraus, die ein Quasi-Monopol auf die Organisierung der Arbeiter:innen hat.

Man könnte fast vermuten (aber das ist wirklich reine Spekulation), dass die sich organisierenden Arbeiter:innen die Machtressourcen-Logik und damit das Prinzip der Einheitsgewerkschaft verinnerlicht hätten. Ob diese eine Gewerkschaft dann einen eher sozialpartnerschaftlichen oder klassenkämpferischen, einen eher befriedenden oder eher militanten Charakter hat, scheint weniger mit ihren eigenen Prinzipien, der Motivation und politischen Ausrichtung ihrer Mitglieder zu tun zu haben, als vielmehr mit dem, was Marx einst die »unmittelbar vorgefundenen, gegebenen und überlieferten Umstände« (MEW 8, S. 115) nannte. Wenn eine Gesellschaft autoritärer wird, dann ist es nur folgerichtig, dass ihre wichtigste Gewerkschaft auch mehr autoritär denkende Mitglieder haben wird, die bisherige Selbstverständlichkeiten in Frage stellen und letztlich kippen können.

Eine Einheitsgewerkschaft zu bilden, geht dementsprechend immer mit einem konkreten Problem einher: Mag sein, dass sich die Arbeiter:innen, soweit sie sich überhaupt organisieren, intuitiv der Gewerkschaft mit den meisten Machtressourcen anschließen – bei ihren Aufgaben, Inhalten und Zielen herrscht diese Einigkeit aber in der Regel nicht. In diesem Sinne sind auch Gewerkschaften oftmals »eingebildete Gemeinschaften« (Anderson 2005): Für die einen sind sie eine Art Versicherung wie der ADAC oder der Mieterschutzbund, für die anderen möglicherweise eher »Heimat« im Sinne des Sport- oder Schützenvereins. Sobald es aber irgendwie »politisch« wird, kristallisieren sich die real existierenden Differenzen heraus.

Im Sinne der Charta von Amiens, aber auch im Sinne der Gründung des DGB: Das war nicht mit »Einheitsgewerkschaft« gemeint! Die Einheitsgewerkschaft meint nicht politische Neutralität, sie meint die parteiliche Neutralität, das heißt, sich nicht in Bruder- oder Schwesterkämpfen entzweien zu lassen – aber immer unter dem Banner des Sozialismus. Das hätte in der Weimarer Republik geheißen: Wir lassen uns nicht in einen Konflikt zwischen SPD und KPD hineinziehen. (Deshalb begründete die KPD die »Revolutionäre Gewerkschafts-Opposition«.) Heute könnte es vielleicht heißen: Wir lassen uns nicht in soziale Demokrat:innen und demokratische Sozialist:innen spalten, auch nicht in Anarchist:innen und Kommunist:innen. Dass der DGB dennoch sehr lange als Vorfeldorganisation der SPD gelten konnte, steht auf einem anderen Blatt.

Eine Einheitsgewerkschaft – und jede andere Einheitsorganisation – braucht einen abgesteckten Rahmen, innerhalb dessen die Einheit gilt: einen Minimalkonsens. Der entscheidende Punkt dabei ist, dass diese Einheit und dieser Minimalkonsens in einem demokratischen Prozess hergestellt werden müssen, dass sie immer wieder bestätigt und alltäglich gelebt werden müssen. Kurz: Es muss Kohärenz (Cubela 2018) hergestellt werden, ein Teil der Machtressource Organisationsmacht. Andernfalls bleibt die »Einheit« ein hohler Begriff.

Ist eine Einheitsgewerkschaft also tatsächlich ein adäquater Schutz vor Faschismus? Die beiden konkreten Probleme sind benannt: Solange erstens die Einheit nur postuliert wird, nützt sie gar nichts, vor allem dann nicht, wenn sich unter ihrem Dach alles x-Beliebige versammelt (weil etwa Organisationsmacht mit reiner Quantität, also Mitgliederstärke, verwechselt wird). Und zweitens sind Organisationen, je größer und damit beliebiger sie sind, Spiegel der Gesellschaft. Wenn diese auseinanderdriftet und sich in Fraktionen aufspaltet, wird es die Massengewerkschaft auch tun: Aus ist's mit der Einheit.

Und nun?

Es gibt viele gute Gründe für eine Einheitsgewerkschaft, sie ist aber keine antifaschistische Brandmauer. Je größer die rein quantitative Einheit, desto fragiler der Zusammenhalt und desto wahrscheinlicher die innere Transformation. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass die großen Industrie- und Dienstleistungsgewerkschaften Deutschlands einfach irgendwann – und zwar bald – umkippen. Schon jetzt ist es so, dass einzelne hauptamtliche Gewerkschafter:innen mit Rücksicht auf eine rechtslastige Basis kritische Aktivitäten blockieren. Hinzu kommt: Eine einheitliche Organisation hat zwar viele Vorteile, sie lässt sich aber auch einfacher bekämpfen, in ihre Schranken weisen und letztlich – mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen in den USA sollten wir diese Möglichkeit nicht zu schnell ausschließen[1] – verbieten.

Ein gewerkschaftliches »antifaschistisches Organizing« muss daher Strukturen herausbilden, die fähig sind, in und mit den Gewerkschaften zu arbeiten, im Falle eines Falles aber auch ohne oder sogar gegen sie. Widerstandsfähige Strukturen müssen eine weitgehende Unabhängigkeit von institutionalisierten Organisationen und deren Apparaten haben. Sie wären dann, ganz klar, nicht in der Lage, klassisch wirtschaftliche Konflikte um Lohn, Leistung oder Arbeitszeit auszufechten. Sie müssen sich also möglichst lange in den Gewerkschaften halten.

Möglicherweise – und ich möchte das dezidiert nur als Denkanstoß verstanden wissen – sind inhaltlich stabile Richtungsgewerkschaften, die ihren Mitgliedern mehr inhaltliche Eindeutigkeit zumuten, das bessere Mittel für den Widerstand gegen Faschisierung (Europa) oder Faschismus (USA). Größtmögliche Einheit ist für den wirtschaftlichen Klassenkampf unumgänglich: Es braucht eine Faust, die die Angriffe des Kapitals abwehrt. Gegen den Faschismus, so sehr er ein Phänomen des Kapitalismus sein mag, braucht es hingegen möglicherweise eher eine Strategie der Nadelstiche von verschiedenen Seiten. Dass die Einheitsgewerkschaft im Falle einer autoritären Machtübernahme zum Generalstreik aufruft und die Massen diesem Aufruf auch noch Folge leisten, ist schlicht unrealistisch. Es wird nicht wahrscheinlicher dadurch, dass es beim Kapp-Putsch 1920 einmal geklappt hat.

Hinzu kommt: Einheit ist auf mehr als eine Weise zu erreichen. Die Arbeitskämpfe und sozialen Proteste vor allem in den frankophonen Ländern zeugen deutlich davon: Richtungsgewerkschaften können eine Einheit trotz inhaltlicher Differenzen bilden, eine, wie unsere französischen Nachbar:innen so schön sagen, »Intersyndicale« – und die agiert in der Regel sogar politischer als die deutsche Einheitsgewerkschaft. Mit etwa siebenprozentigem Organisationsgrad ist diese Strategie in Frankreich vielleicht nur aus der Not geboren, aber sie funktioniert global immer mal wieder, sowohl politisch – bis hin zu Generalstreiks – wie auch ökonomisch in gemeinsamen Streiks gegen Unternehmen oder Arbeitgeberverbände. Wenn wir ehrlich sind, ist das auch in Deutschland die gelebte Normalität: Tarifgemeinschaften gehen die DGB-Gewerkschaften untereinander ein, genauso mit Verbänden des dbb und unter ganz unangenehmen Umständen (wie in der Leiharbeit) auch mit den Gewerkschaften des CGB.

Vielleicht ist letztlich alles ganz einfach: Die Einheit ist eine konkrete Utopie, die durchaus erstrebenswert ist. Sie muss aber aktiv erzeugt werden. Das ist etwas ganz anderes, als »die Einheit« schlicht zu postulieren. Eine Einheit per Sprechakt einfach vorauszusetzen, ist Geschäft der Rechten. Aufgabe der Linken ist es, sich in die Mühen der Ebene zu begeben und die Einheit konflikthaft herzustellen.

** Torsten Bewernitz interessiert sich eigentlich gar nicht für Antifaschismus, aber muss ja.*

Literatur

Benedict Anderson: Die Erfindung der Nation. Zur Karriere eines folgenreichen Konzepts, Frankfurt a.M. 2005.

Slave Cubela: Parallelgesellschaftliche Kohäsion. Über einige Bedingungen der Möglichkeit radikaler Subversion. In: Sozial.Geschichte Online, Nr. 23, 2018, S. 199-234.

Uwe Fuhrmann: Die Entstehung der »Sozialen Marktwirtschaft« 1948/49. Eine historische Dispositivanalyse, Konstanz/München 2017.

Holger Marcks, Matthias Seiffert: Die großen Streiks. Episoden aus dem Klassenkampf, Münster 2008.

Karl Marx: Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte. In: MEW 8, S. 111-207.

Émile Pouget: Die Revolution ist Alltagssache. Schriften zur Theorie und Praxis des revolutionären Syndikalismus, Lich 2014.

Anmerkung

1 Nicht, dass hier bereits Gewerkschaften verboten wurden – aber es wäre kaum verwunderlich…

Entgelt, Entgelt, Entgelt

Start der Tarifrunde der Länder – von Ulrich Maaz*

Am 17. November hat die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK) die Forderungen für die Tarifrunde der Länder beschlossen. Im Mittelpunkt steht eine Entgeltforderung von sieben Prozent, verbunden mit einem Mindestbetrag von 300 Euro. Die Nachwuchskräfte sollen 200 Euro mehr erhalten und nach erfolgreicher Ausbildung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Außerdem wird eine Erhöhung der Zeitzuschläge um zwanzig Prozent gefordert. Der Deutsche Beamtenbund / Tarifunion hat vergleichbare Forderungen gestellt.

Der Tarifvertrag für die Länder (TV-L) gilt für ca. 1,3 Mio. Tarifbeschäftigte der Länder (ohne Hessen). Mittelbar ist dieser Tarifvertrag aber auch für 1,3 Mio. Beamt:innen und 1 Mio. Versorgungsempfänger:innen von Bedeutung. Für sie gilt zwar kein Tarifvertrag, aber nach dem Alimentationsprinzip muss ihre Besoldung »amtsangemessen« sein und orientiert sich faktisch an der Tarifentwicklung.[1] Von den insgesamt 2,6 Mio. Beschäftigten der Länder sind allein im Bildungsbereich, an den Schulen und Hochschulen, etwa 1,5 Mio. tätig.

Es kommt nicht ganz unerwartet, dass der Beschluss der BTK fast ausschließlich Entgeltforderungen zum Inhalt hat. Erklärtes Ziel von ver.di ist es nämlich, frühere Reallohnverluste auszugleichen und die Entgeltlücke zum TVöD zu schließen, der für die Kommunal- und Bundesbeschäftigten gilt. Außerdem war die letzte TVöD-Tarifrunde mit einem »Blumenstrauß« verschiedener gewerkschaftlicher Forderungen nicht besonders erfolgreich (vgl. *express* 4/2025, S. 4).

Neben Entgeltsteigerungen gibt es für den TV-L nur noch eine weitere wichtige Forderung der Gewerkschaften: Die Tarifierung der rund 300.000 studentischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Für sie gibt es (außer im Land Berlin) bisher keine tarifliche Absicherung.

Der Arbeitgeberverband der Länder, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), hat auf die gewerkschaftlichen Forderungen so reagiert, wie es zu erwarten war. In einer Presseerklärung vom 17. November wird der TdL-Vorsitzende und Hamburger Finanzsenator Andreas Dressel mit folgenden Worten zitiert: »Mit ritualisierten astronomischen Forderungen nicht erfüllbare Erwartungen zu wecken, die am Ende zu großen Enttäuschungen bei vielen Beschäftigten führen, ist nicht zielführend! (…) Natürlich verdienen die Beschäftigten der Länder Wertschätzung, nicht zuletzt durch angemessene Lohnerhöhungen. Aber die geforderte Lohnerhöhung passt nicht in die Zeit und ist bei einer Inflationsrate von 2 Prozent völlig überzogen.«

Weiter warf er den Gewerkschaften Maßlosigkeit vor, weil es doch erst im Februar eine Entgelterhöhung um 5,5 Prozent gegeben habe. Er erwähnte aber nicht, dass dies die erste tabellenwirksame Erhöhung nach der Tarifeinigung im Dezember 2023 war. Zuvor gab es nämlich lediglich eine Inflationsausgleichsprämie, die bei weiteren Entgelterhöhungen nicht berücksichtigt wird.

Möglicherweise sind die starken Worte der Ländervertreter:innen nicht nur das übliche »Säbelrasseln«, sondern ebenso Ausdruck der aktuellen Kräfteverhältnisse. Angesichts des tarifpolitischen Umfelds – zuletzt gab es niedrige Tarifabschlüsse der Industriegewerkschaften –, des schwachen gewerkschaftlichen Organisationsgrads unter Landesbeschäftigten und der Haushaltspolitik glaubt die TdL offenbar, in einer besonders starken Position zu sein.

Allerdings haben auch die Länder Probleme, genügend qualifiziertes Personal zu gewinnen – nicht zuletzt wegen des vergleichsweise niedrigen Einkommensniveaus. Das gefährdet die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen und könnte in der Tarifrunde noch mehr zum Politikum werden, als das bisher schon der Fall ist.

So oder so: Nach der ersten Verhandlungsrunde am 3. Dezember hat es erwartungsgemäß kein Tarifangebot der TdL gegeben. Vor der zweiten Verhandlungsrunde Mitte Januar wird es sicherlich zu Warnstreiks und Protestaktionen der Gewerkschaften kommen. Dennoch wird die Tarifrunde der Länder nicht (nur) durch Arbeitskampf entschieden werden. Wichtig für einen erfolgreichen Abschluss der Tarifrunde dürfte es sein, wie gut es den Gewerkschaften gelingt, ihre Argumente in der politischen Öffentlichkeit zu platzieren.

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

Anmerkung

1 Erst kürzlich hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die Besoldung im Land Berlin zwischen 2008 und 2020 nicht verfassungsgemäß war.

Update zur »Hamburg-Zulage«

In unserer letzten Ausgabe haben wir über das Verhandlungsergebnis zu tariflichen Zulagen für den öffentlichen Dienst in Hamburg berichtet. Obwohl dieses Ergebnis nicht für alle Beschäftigten gelten sollte und die Höhe der Zulagen hinter den Erwartungen zurückblieb, hat ihm die örtliche ver.di-Tarifkommission zugestimmt.

Nicht so der Arbeitgeberverband TdL: Nachdem es Einwände der anderen Bundesländer gab, hat Hamburg eine deutlich schlechtere Regelung zur Abstimmung gestellt. Danach würden nur noch etwa die Hälfte der ursprünglich etwa 10.000 Anspruchsberechtigten eine Zulage erhalten, beispielsweise die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst oder die Kolleg:innen in Schulbüros gingen leer aus. Wie ver.di mit diesem Affront umgehen wird, war zum Redaktionsschluss noch unklar.

Das Pikante daran: Die Zulage wurde für die Freie und Hansestadt Hamburg von Finanzsenator Dressel verhandelt. Der ist gleichzeitig Vorsitzender des TdL-Vorstands. Ob das Konsequenzen für die bundesweiten Tarifverhandlungen der Länder haben wird? Es könnte kompliziert werden.

Die Mehrheit in den Betrieben wiedererlangen

Probleme gewerkschaftlicher Strategien gegen die extreme Rechte – von Alexander Maschke*

An den Beitrag von Jan Rottenbach zum Einfluss der extremen Rechten auf die Betriebsratswahlen 2026 in unserer letzten Ausgabe knüpft auch Alexander Maschke an. Er verschiebt den Blick, weg von den anstehenden Wahlen, hin zu langfristigen Strategien, mit denen Gewerkschaften in jenen Betrieben erfolgreich sein können, in denen die AfD und ihre Positionen bereits etabliert sind.

War es nach den letzten BR-Wahlen mit vereinzelten Stimmenverlusten für die Pseudogewerkschaft »Zentrum« noch unklar, ob sie resignieren oder neuen Anlauf nehmen würde, wissen wir heute sicher: Sie hat die Zeit genutzt. Zentrum ist nicht nur breiter aufgestellt, sondern wähnt sich im Bündnis mit der AfD als »einzig wahres Sprachrohr« der Kolleg:innen in den Betrieben. Schließlich würden diese politisch nicht durch die »linken Vorfeldorganisationen« repräsentiert, als die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bei den extrem Rechten gelten.

Tatsächlich rumort es mehr oder weniger in allen Ecken der Republik. In Teilen Ostdeutschlands sind extrem Rechte längst nicht mehr »die Anderen« im Betrieb oder im Betriebsrat, vereinzelt sind sie bereits in Tarifkommissionen und anderen Bereichen des gewerkschaftlichen Ehrenamts etabliert. In Teilen sind sie gar die *gate keeper* zum Betrieb. Deswegen ist es nicht zu früh, um zu fragen: Was tun, wenn es brennt?

Sind wir wirklich vorne?

Innerhalb der Gewerkschaften wollen sich glücklicherweise viele diesen Problemen stellen. Häufig wird, wie beispielsweise Ende Oktober auf dem Fachtag »Rechtsextremismus in der Arbeitswelt« in Berlin, die Frage nach der richtigen Ansprache der Kolleg:innen gestellt. Wie können Gewerkschaften die gemeinsamen Erfahrungen in betrieblichen und überbetrieblichen Konflikten für eine demokratische Barriere gegen rechts in den Belegschaften mobilisieren? Dabei wird durchaus in Rechnung gestellt, dass Betriebe kein Ort sind, an dem Demokratie erlernt wird, sondern dass sie dort laut Hans-Jürgen Urban (2024) in einer Vorwärtsverteidigung erstritten werden muss. Es gibt weitere sinnvolle Ansätze, die ich hier nicht ausführen kann. Sie haben aber eines gemeinsam, nämlich dass sie fragen: Wie adressieren wir die Kolleg:innen? Wo können wir bei ihnen ansetzen?

Damit wird aber etwas vorausgesetzt, was sich als fataler Trugschluss entpuppen könnte: Dort, wo wir – die DGB-Gewerkschaften – sind, ist vorne. Raum für die Reflexion eigener Strukturen und das Ausprobieren neuer Wege in den Betrieben und eigenen Gremien wird aus Angst vor der rechten Bedrohung nicht geschaffen.

Um nicht falsch verstanden zu werden: Die DGB-Gewerkschaften sind bei vielen Positionierungen tatsächlich »vorne«. Natürlich gäbe es hier und da Raum für progressivere Positionen, aber das ist an dieser Stelle vorerst nicht relevant. Schwerer fällt hingegen ins Gewicht, dass das politische Handeln der Gewerkschaften meist beim Positionieren verbleibt und eben nicht in die Praxis übergeht (jenseits einzelner Kreise von Haupt- und Ehrenamtlichen). So bleibt das Einstehen für Vielfalt, Toleranz und Demokratie nur eine Aneinanderreihung von Schlagwörtern, die nicht mit der betrieblichen Arbeit verknüpft wird. Schlimmer noch: Man spricht vielleicht sogar die gleiche Sprache wie die Geschäftsführungen, ohne dass verständlich wird, dass die Begriffe (zumindest teilweise) unterschiedlich aufgeladen sind.

»Tarifmaschine« zu sein ist kein Ausweg

Die Ursache liegt darin, dass es – insbesondere in Ostdeutschland – unüblich ist, von der eigenen Gewerkschaft mit politischen Themen konfrontiert zu werden. Schließlich wurde man mit der Aussicht auf einen Tarifvertrag geworben. Wenn bislang nicht resignierte Hauptamtliche dazu übergehen, sich im Betrieb gegen die von vielen gewählte AfD auszusprechen, irritiert das zumindest. Zugleich wächst die Sorge, als politische:r Sekretär:in im Betrieb politisch anzuecken, zumal man nicht für den Verlust von Mitgliedern verantwortlich sein möchte. Infolgedessen verzichtet man eher auf bestimmte politische Themen, konzentriert sich darauf, »Tarifmaschine« zu sein, und versucht – so schwer es auch fallen mag – die Kolleg:innen in den Betrieben zu nehmen, wie sie sind. Schließlich könne man noch mit ihnen arbeiten.

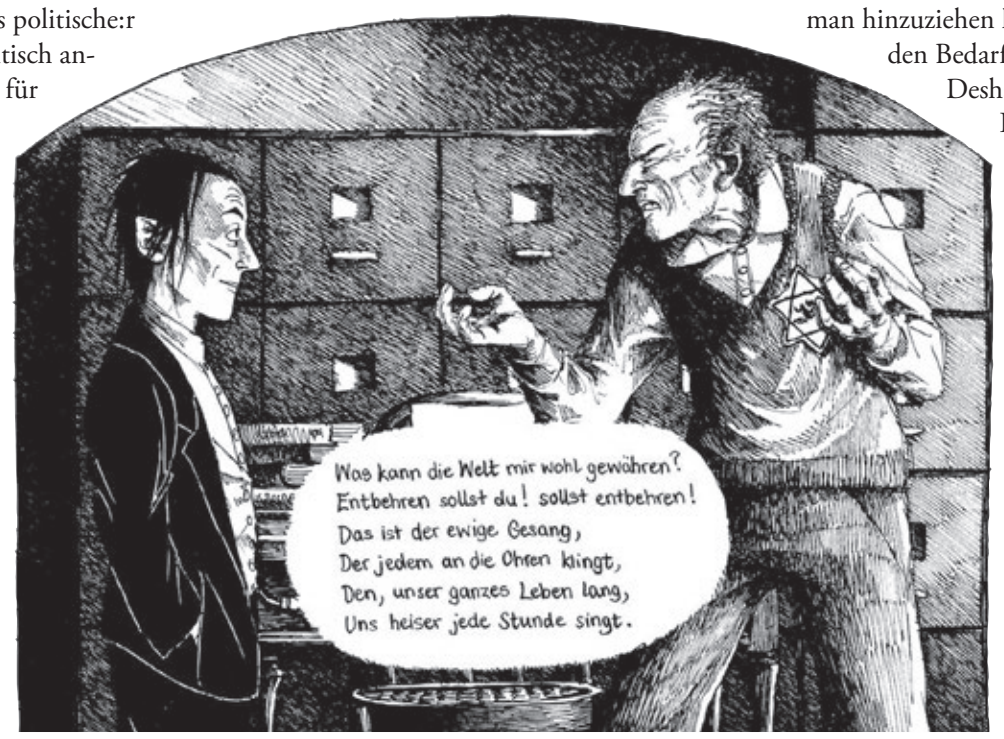
Aber was, wenn das kippt? Rottenbach deutet in seinem Beitrag an, dass es ein Interesse von rechts gibt, den Tarifvorbehalt der Gewerkschaften abzuschaffen. Vielleicht würden Vorschläge in diese Richtung sogar als Kampagne zur »Demokratisierung der Lohnfindung« lanciert werden, da sie die Kolleg:innen von einer vermeintlichen Vormundschaft durch die tariffähigen Gewerkschaften befreien würden. Schon jetzt gibt es zumindest in Ostdeutschland Betriebsräte, die gewerkschaftlichen Hauptamtlichen deutlich machen, dass sie froh sein können, überhaupt einen Platz am Verhandlungstisch erhalten zu haben. Sobald diese Sorte von Betriebsräten selbst ihren Tarifvertrag verhandeln könnte, würde sich das ändern.

Dem mag manch einer entgegenhalten: Sollen sie es doch versuchen. Sie werden schon sehen, was sie davon haben! Wir reden aber über Regionen, in denen Tarifverträge die Ausnahme sind und es nach Tarifrunden oft heißt: »Da müssen wir ehrlich sein, der Abschluss war nicht gut.« Deshalb stellt sich durchaus die Frage, wer durch ein Aufkündigen der Zusammenarbeit im Betrieb mehr verlieren würde. Und das ist der Grund, weshalb man sich in der Auseinandersetzung mit Zentrum kaum auf die Erfahrungen mit dem Beamtenbund, christlichen Gewerkschaften, der GdL und anderen berufen kann.

Es geht der extremen Rechten schlicht um mehr als um den Aufbau einer Konkurrenzgewerkschaft. Wer braucht diese noch, wenn man Betriebsräte mit passender Weltanschauung hat – außer vielleicht zu Schulungszwecken? Ihr eigentliches Ziel ist die Zerschlagung des DGB und der in ihm zusammengeschlossenen Gewerkschaften. Zwar firmiert Zentrum derzeit als »Alternative« und stänkert gegen die DGB-Gewerkschaften. Eine tatsächliche Konkurrenz wird Zentrum so schnell jedoch nicht sein – was man unbedingt nutzen sollte. Demgegenüber würde eine Änderung beim Tarifvorbehalt die Gewerkschaften hart treffen, solange sie nur »Tarifmaschinen« sind.

Gewerkschaftsarbeit politisieren, Ehrenamt aufbauen

Auch auf anderer Ebene wird versucht, die Gewerkschaftsarbeit anzugreifen. So hat die AfD im Thüringer Landtag den Antrag gestellt, den Bildungsurlaub ersatzlos zu streichen, weil durch ihn einseitig linke Organisationen subventioniert würden. Wir dürfen mit der Intensivierung solcher Angriffe rechnen. Gerade deshalb sollte sich niemand im Betrieb in die Bredouille bringen, erklären zu müssen, warum man gegen die AfD sei. Man kann schlicht darauf verweisen, dass sie sich bewusst zur Feindin der gewerkschaftlichen Arbeit gemacht hat.



Deshalb kann die Erkenntnis, sich nicht an der extremen Rechten abzuarbeiten, für die betriebliche Ebene übernommen werden. Das darf aber nicht als eine auf Appeasement zielende, wie auch immer geartete Sachpolitik missverstanden werden. Stattdessen ist es notwendig, die gewerkschaftliche Arbeit von neuem zu politisieren. Das dürfte nicht einfach werden.

Es gibt nicht wenige Betriebe, in denen die Zustimmung zur AfD in der (organisierten) Belegschaft höher ist, als man auf Basis der Wahlerfolge der Partei befürchten mag. Gleichzeitig gilt für Unternehmen ab einer gewissen Größe, dass niemals die ganze Belegschaft blau-braun ist – auch wenn die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Betriebs- oder Personalrat solche Mythen begünstigen mag. Für die betriebliche Arbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen heißt das einmal mehr, dass man seinen Betrieb kennen muss. Anstatt sich ausschließlich darauf zu konzentrieren, das unheilige Zweckbündnis im Betrieb zu pflegen, um den Betrieb nicht zu verlieren, sollte nach jenen Kolleg:innen Ausschau gehalten werden, die politisch anders ticken.

Die gibt es – und sobald Vertrauen geschaffen wurde, melden sie sich teilweise sogar selbst, weil auch sie frustriert sind, jeden Tag Mist ertragen zu müssen. Eine persönliche Ansprache kann dabei den Unterschied zwischen Resignation und Hoffnung ausmachen. Diese Kolleg:innen müssen gestärkt werden, damit sie in der Lage sind, künftig ehrenamtliche Funktionen im Betrieb zu übernehmen und mit ihren Erfahrungen die gewerkschaftliche Strategiefindung zu bereichern. Nur so wird man in den Betrieben als politischem Kampffeld gegen rechts gewappnet sein.

Kein Grund zur Resignation

Natürlich sind das Investitionen, die sich erst in der Zukunft auszahlen werden. Noch sind die Mitgliedsgewerkschaften des DGB aber in der Lage, sie zu stemmen. Die von mir vorgeschlagene betriebliche Arbeit ist aufwändig und ressourcenintensiv. Allein ein politisches Mapping gemeinsam mit den Verbündeten im Betrieb ist ein intensiver Prozess – der aber in gefährdeten Betrieben bis März 2026 durchaus möglich ist. Gleichzeitig muss der Schutz aller Beteiligten stets gewährleistet sein. All das müssen Haupt- und Ehrenamtliche nicht allein machen. Es gibt die – allerdings sehr wenigen – gewerkschaftsnahen Projekte, die auf die Arbeit gegen die extreme Rechte im Betrieb spezialisiert sind und die man hinzuziehen kann. Derzeit können sie den Bedarf jedoch lange nicht decken. Deshalb braucht es bundesweite Lösungen, sowohl für die Einzelgewerkschaften als auch gewerkschaftsübergreifend.

So ernst die Zeiten sind und so sehr die im nächsten Jahr anstehenden Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern die Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit weiter erschweren können – noch besteht kein Grund, jeden Optimismus aufzugeben. Die Probleme mit der extremen Rechten in den Betrieben werden inzwischen offen diskutiert und es mehren sich die guten Ideen. Strategien wie bei der Kampagne »Wir fahren zusammen« liefern erste Erfahrungen mit einer neuen Politisierung der betrieblichen Arbeit – sowohl im Hinblick auf Fallstricke als auch auf Erfolge.

Die politische Resignation ist bislang nur ein regionales Phänomen und gilt auch dort längst nicht für alle Gewerkschafter:innen. In den Kämpfen um Entgelt und Arbeitszeit, genauso wie bei den Betriebsratswahlen 2026, führt kein Weg an den DGB-Gewerkschaften vorbei. Auch wenn sich womöglich ein wachsender Teil der Mitglieder politisch von ihrer Programmatik abwendet, bleiben sie die größten Organisationen der progressiven Zivilgesellschaft in der Bundesrepublik – mit erheblichen finanziellen Mitteln für die politische Arbeit, mit Schulungszentren und viel Potenzial. Noch ist der Kaiser nicht nackt.

Literatur

Hans-Jürgen Urban: Demokratiepolitik im Betrieb. Perspektiven einer demokratischen Arbeitswelt. In: Hans-Jürgen Urban u.a. (Hrsg.): Gute Arbeit gegen rechts, Hamburg 2024, S. 11-36.

** 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.*

Betriebliche Demokratie braucht souveräne Wahlvorstände

René Kluge* über BR-Wahlen als demokratische Erfahrung und Online-Wahlen

In diesen Wochen nehmen deutschlandweit wieder in vielen Betrieben Wahlvorstände ihre Arbeit auf. Sie bereiten die zwischen März und Mai 2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen vor. Vor vier Jahren habe ich an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Arbeit des Wahlvorstands sich keineswegs »auf das trockene Erfüllen der Vorgaben der Wahlordnung reduziert« (siehe *express* 11/2021, S. 5). Im Gegenteil: Der Wahlvorstand ist ein demokratisches Gremium, dessen Entscheidungen erhebliche betriebspolitische Konsequenzen haben können.

Das Beispiel Tesla

Die letzte Betriebsratswahl in der »Gigafactory« von Tesla in Brandenburg hat das nachdrücklich bestätigt. Weil die Fabrik seit der vorangegangenen Wahl 2022 von damals rund 2.300 Beschäftigten auf über 12.400 Beschäftigte angewachsen ist, wurden im Frühjahr 2024 vorzeitige Neuwahlen erforderlich. Der arbeitgebernahe Betriebsrat hatte bereits vor dem gesetzlichen Stichtag einen Wahlvorstand eingesetzt, der in weniger als drei Wochen ein Wahlausschreiben veröffentlichte und damit die Neuwahl einleitete.

Die Wahlvorbereitung fiel jedoch genau in die Zeit eines zweiwöchigen Produktionsstopps, weswegen ein großer Teil der Kolleg:innen nicht im Betrieb war. Nach Wiederaufnahme der Produktion blieben dann nur noch fünf Tage, um korrekte und vollständige Wahlvorschläge mit jeweils mindestens 50 Stützunterschriften einzureichen. Keine einfache Angelegenheit – und aus Sicht der IG Metall eine Beeinträchtigung des passiven Wahlrechts eines großen Teils der Belegschaft.

Das angerufene Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) war zwar der Meinung, dass man ein zielgerichtetes Vorgehen des Wahlvorstands nicht erkennen könne. Die Konstellation ist jedoch eindeutig, wenn der Kontext des bisherigen Handelns des Arbeitgebers und Betriebsrats betrachtet wird: Der Wahlvorstand hat die ihm gegebenen Möglichkeiten der Wahlordnung schlau und klassenbewusst im Interesse des Arbeitgebers genutzt. Das LAG hat dieses Vorgehen mit seiner Entscheidung am Ende bestätigt.[1]

Der Vorgang bei Tesla ist zwar zu Recht empörend, sollte aber ein Weckruf an alle gewerkschaftlichen und arbeitnehmernahen Wahlvorstände sein, ihre gesetzlichen Spielräume bewusst betriebspolitisch zu nutzen und die besten Voraussetzungen für die Wahl von kämpferischen Betriebsräten zu schaffen, die bereit sind, die Interessen der ganzen Belegschaft zu vertreten.

Online-Wahl als vermeintliche Lösung

Zugegeben: Die Arbeit des Wahlvorstands wird dadurch nicht einfacher. Allein die rein technischen Vorbereitungen einer Betriebsratswahl sind oft nicht einfach zu bewältigen. Die Vorgaben der Wahlordnung sind auf jeden Betrieb individuell anzuwenden, woraus sich viele rechtliche und organisatorische Fragen ergeben können. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag eine vermeintliche Lösung vereinbart: die Möglichkeit der Online-Wahl.

Aus der Zeit der Ampelregierung existiert bereits ein Referentenentwurf, der zeigt, wie so etwas aussehen könnte. Zusätzlich zur persönlichen Stimmabgabe und Briefwahl soll demnach auch die Online-Wahl möglich sein. Die Versendung der Wahlunterlagen, die Stimmabgabe sowie die Auszählung würden demnach mittels einer Wahlsoftware stattfinden. Darin könnte tatsächlich eine Erleichterung für den Wahlvorstand liegen. In größeren Betrieben ist allein die Zusammenstellung der Briefwahlunterlagen mit erheblichem Aufwand verbunden. Wenn nahezu alle betrieblichen Abläufe digital funktionieren, muss es tatsächlich befremden, wenn die Betriebsratswahl nur persönlich oder umständlich per Post möglich sein soll.

Es ist jedoch Vorsicht geboten, die Lösung ausschließlich in einer technischen Anwendung zu suchen. Im Falle Teslas hat das LAG die Argumentation des Arbeitgebers übernommen, die Belegschaft hätte trotz Produktionsstopp weiterhin die Möglichkeit gehabt, über Teams und Outlook zu kommunizieren und auf diesem Wege Vorschlagslisten zu erstellen. Die Logik ist dieselbe: Digitale Lösungen seien in der Lage, bisherige Kommunikationswege vollständig zu ersetzen. Die Erfahrung vieler Kolleg:innen im Betrieb ist aber eine andere: Der direkte Austausch vor Ort kann eben nicht ersetzt werden.

Die Gefahr der Entdemokratisierung

Ein Online-Wahlverfahren schwächt die Rolle des Wahlvorstands. Anstatt den Kolleg:innen im Wahlvorstand zu vertrauen, soll einer anonymen Wahlsoftware und der entsprechenden Zertifizierung vertraut werden. Einzelne Belegschaftsmitglieder können das Verfahren nicht mehr überprüfen und sich selbst von der Korrektheit der Stimmenauszählung überzeugen.

Auch wenn das bisherige Wahlverfahren teilweise kompliziert ist, ist es doch für jede:n grundsätzlich nachvollziehbar. Das Wahllokal, die Wahlurne, die Übergabe des Stimmzettels und der Einwurf sind bekannte und wichtige Elemente eines Rituals: Die Belegschaft überträgt ihre Mitbestimmungsrechte auf den von ihr selbst gewählten Betriebsrat. Das emanzipatorische Element der Betriebsratswahl wird damit unterstrichen, dass kein Expertenwahlvorstand in den Betrieb kommt, sondern die Belegschaft ihre eigene Wahl selbst organisiert.

Anstatt die Aufgaben des Wahlvorstands teilweise einer technischen Anwendung zu überlassen, sollten zuerst Verbesserungen des bisherigen Wahlverfahrens in Betracht gezogen werden. An zahlreichen Stellen sind erhebliche Vereinfachungen möglich.

Wahlrecht vereinfachen – aber nicht mit dem vereinfachten Wahlverfahren

Aktuell muss man mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein, um gewählt werden zu können. Dahinter steht die Idee, dass eine gewisse Erfahrung im Betrieb vorhanden sein sollte, um für die Belegschaft als Betriebsratsmitglied aktiv zu werden. Das ist zwar grundsätzlich überzeugend. Dafür braucht es jedoch keine willkürliche Grenze. Die Belegschaft hat durch ihre Stimmabgabe ohnehin ein Korrektiv, um ungeeignete Kandidat:innen nicht in den Betriebsrat zu wählen.

Durch die Sechs-Monate-Grenze entsteht für den Wahlvorstand aber zusätzlicher Prüfungsaufwand.[2]

Ganz ähnlich ist es beim Mindestalter für die Teilnahme an der Betriebsratswahl, das dazu noch beim aktiven und passiven Wahlrecht unterschiedlich geregelt ist. Man könnte generell auf eine Altersgrenze verzichten und allen Kolleg:innen im Betrieb das aktive und passive Wahlrecht gewähren.

Keine wirkliche Vereinfachung bietet hingegen das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren. Es wurde 2001 (für Betriebe mit maximal 100 Wahlberechtigten zwingend, zwischen 101 und 200 Beschäftigten optional) eingeführt, sollte erhebliche Verbesserungen bringen und sogar die Gründung von Betriebsräten erleichtern. Seitdem ist der erhoffte Effekt jedoch ausgeblieben. In der Anwendung durch die Wahlvorstände ist es auch keineswegs einfacher: Mit verschiedenen, teilweise rückwärts zu berechnenden Fristen und der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe ist es eher komplizierter. Und der Arbeitgeber muss seiner Anwendung unter Umständen zustimmen, hat dann also ein faktisches Veto in Bezug auf das Wahlverfahren.

Die einzige Verbesserung ist die Beschleunigung, die das vereinfachte Verfahren bringt. Gibt es bereits einen Betriebsrat, sollte aber auf dieses alternative Wahlverfahren ganz verzichtet werden. Um bei Bedarf eine schnellere Wahl zu ermöglichen, könnte stattdessen der Wahlvorstand die Möglichkeit erhalten, die Frist zwischen dem Aushang der Wahlausschreibung und der Stimmabgabe von sechs auf maximal drei Wochen zu verkürzen.

Bei der erstmaligen Wahl eines Betriebsrats sollte jedoch ein vereinfachtes Wahlverfahren zur Verfügung stehen. Dieses würde sich aber besser am Verfahren bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung orientieren. Das ist tatsächlich einfacher; es kann im Rahmen einer einzelnen Wahlversammlung abgeschlossen werden.

Eine Sache der Beschäftigten

Wichtig wäre es auch, den Arbeitgeber nur insoweit zu beteiligen, als seine legitimen Interessen betroffen sind. Die Betriebsratswahl ist eine Angelegenheit der Belegschaft, die den Arbeitgeber nur mittelbar betrifft. Er sollte deswegen kein umfassendes Recht zur Wahlanfechtung haben. Nur wenn der Betrieb falsch identifiziert oder die Anzahl der BR-Mitglieder zu hoch angesetzt wurde, sollte der Arbeitgeber ein Recht haben, dies gerichtlich überprüfen zu lassen. Bei allen anderen Fragen muss es der Belegschaft oder einer vertretenen Gewerkschaft vorbehalten sein, die Wahl anzufechten.

Nicht zuletzt brauchen Wahlvorstände mehr Zeit und erleichterten Zugang zu Schulungen und Beratung. Die zeitlichen und materiellen Ressourcen des Gremiums müssen noch besser abgesichert werden. Nicht wenige Gremien verbringen die ersten Wochen ihrer Amtszeit damit, die Nutzung von Laptops und Büroräumen oder die Kostenübernahme für Briefmarken und Schulungen zu erstreiten.

Die Betriebsratswahl ist kein Verwaltungsvorgang, sondern der Kern dessen, im Betrieb Demokratie erfahren zu können. Diese Erfahrung muss geschützt und ausgebaut werden. Dazu gehören die Souveränität des Wahlvorstands und die Einhaltung der grundgesetzlichen Wahlgrundsätze. Befürworter:innen eines Online-Wahlverfahrens müssen sich fragen lassen, ob es diese beiden Elemente betrieblicher Demokratie stärken oder schwächen würde.

* *René Kluge ist Betriebsrat und arbeitet als Betriebsratsberater für »Recht und Arbeit«: www.rechtundarbeit.net*

Anmerkungen:

1 *LAG Berlin, Beschluss vom 06.03.2024 – 11 TaBVGa 135/24. Zu dieser Geschichte gehört aber auch die Tatsache, dass die IG Metall trotzdem einen beachtlichen Wahlerfolg feiern konnte (siehe express 4/2024, S. 1).*

2 *Die Prüfung kann unter anderem deshalb sehr aufwendig werden, weil Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Betrieben desselben Unternehmens oder Konzerns gegebenenfalls mitzählen.*

Bewegung mit Recht

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

In die Taschen der Vermieter

Große Teile des Bürgergelds gehen für die Kosten der Unterkunft drauf – von Charly Außerhalb*

»Lohnt sich Arbeit noch?«, fragen sich alle seit der Bürgergeldreform 2023 – jedenfalls alle von Friedrich Merz bis Markus Lanz. Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigte kürzlich, dass ein deutliches Gefälle zwischen einer Vollzeitarbeitsstelle bei Mindestlohn und dem Bezug von Bürgergeld besteht: 557 Euro beträgt der Einkommensvorteil durchschnittlich im Monat. Zugleich wies sie darauf hin, dass teils erhebliche regionale Unterschiede bestehen, die vor allem auf das unterschiedliche Niveau der Mietpreise zurückgehen. Als Extremwerte werden der Landkreis München und die Gemeinde Nordhausen benannt: 379 Euro Lohnabstand für einen Single-Haushalt in München stehen 662 Euro in Nordhausen gegenüber.[1]

Bettina Kohlrausch, die wissenschaftliche Direktorin des WSI, merkt dazu an: »In Regionen, in denen der Abstand geringer ist, liegt dies an den Mieten, die in einigen Gegenden extrem hoch sind. Das verweist auf ein Feld, auf dem es im Gegensatz zum Niveau des Bürgergelds tatsächlich dringenden politischen Handlungsbedarf gibt: die Schaffung bezahlbaren Wohnraums, die sowohl die Staatskasse als auch die unteren Einkommen entlasten würde.«[2]

Steigende Mieten, steigende Kosten

Am Beispiel der Stadt München, die eines der höchsten Mietniveaus in Deutschland hat, lässt sich erklären, wieso Rechnungen kursieren, die angeblich zeigen, dass sich Arbeit kaum lohnt. Die durchschnittliche Bruttokaltmiete wird in München für eine Einzelperson mit 531,81 Euro angegeben – und diese »durchschnittliche Miete« wird in der Studie zur Berechnungsgrundlage genommen, um das Lohnabstandsgefälle zu messen. Das ist plausibel, weil diese – tatsächlich vergleichsweise günstige – Miete dem entspricht, was durchschnittliche Bürgergeldempfänger:innen zu zahlen haben. Denn auch das ist ein Ergebnis der Studie: Die überwiegende Zahl der Bürgergeldbezieher:innen wohnt in relativ günstigen Wohnungen, deren Bestandsmiete weit unter den Angebotsmieten bei Neuvermietung liegt.

Allerdings wird kaum jemand, der aktuell in eine Stadt wie München kommt, zu diesem Preis eine Wohnung finden: 2024 betrug dort die Mietobergrenze für den Bürgergeldbezug – die als angemessen geltende Bruttokaltmiete für einen Ein-Personen-Haushalt – 781 Euro. Solche Mietpreise mögen in Bochum oder Leipzig befremdlich erscheinen, von unserem Büro in Frankfurt aus sind sie es leider nicht. Zurück nach München: Bei solchen Mietkosten ergibt sich ein Bürgergeldbezug in Höhe von 1.344 Euro, hinzu kommen noch die Heizkosten.[3] Der Lohnabstand zu einer alleinlebenden Person, die Vollzeit zum Mindestlohn für 1.572 Euro Nettolohn arbeitet, schrumpft damit erheblich zusammen – und liefert Material für Einzelfälle, die medial breit ausgeschlachtet werden. Die Aufregung gilt jedoch nicht den hohen Mietpreisen, sondern den Erwerbslosen.

Tatsächlich ist der Anteil der Mietkosten, die von den Jobcentern als »Kosten der Unterkunft« (KdU) übernommen werden, in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Mittlerweile beträgt er knapp 50 Prozent der Gesamtausgaben für das Bürgergeld.

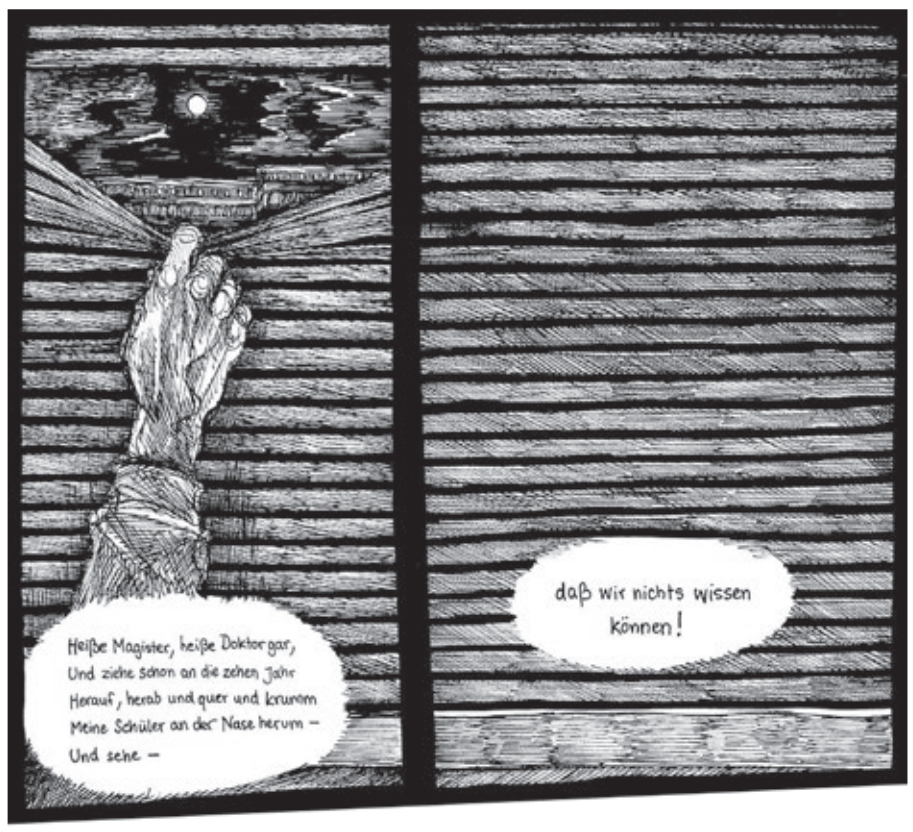
Die von den Jobcentern bezahlten KdU wachsen mit den insbesondere in den Metropolen rasant steigenden Mietkosten mit. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit erklärte in einem Bericht von 2023 dazu, dass der Anteil der KdU seit 2010, seit »dem Beginn des Booms auf dem deutschen Wohnungsmarkt (…) fast kontinuierlich gewachsen« ist. Auch hier sind die regionalen Unterschiede groß: So »stieg der Anteil der KdU-Zahlungen in München sogar um 2,2 Prozentpunkte auf 60,1 Prozent, wohingegen er in Gera um 0,9 Prozentpunkte auf 43,6 Prozent sank.«[4]

Wie man Menschen in die Wohnungslosigkeit treibt

Die Bundesregierung findet die Ausgaben für die KdU zu hoch. Im aktuellen Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der die Reform des Bürgergelds zur neuen »Grundsicherung« formuliert, steht deshalb: In bestimmten Fällen sollen Unterkunftskosten nicht mehr in voller Höhe übernommen werden – unter anderem, wenn sie das Anderthalbfache der »abstrakt als angemessen geltenden Aufwendungen« (S. 14) übersteigen. Es soll also eine Art Mietkostenobergrenze geben.

Bereits jetzt besteht eine erhebliche Differenz zwischen den tatsächlichen und den anerkannten Kosten für Unterkunft und Heizung, im Jahr 2024 belief sich diese auf rund 494 Millionen Euro.[5] Mit der geplanten Neuregelung würde dies noch mehr Menschen treffen. Der Referentenentwurf veranschlagt durch die Leistungskürzung Einsparungen von jährlich 58 Millionen Euro (S. 48). Zugleich ist von Mehrkosten für die Verwaltung in Höhe von 33 Millionen Euro auszugehen.[6] Es handelt sich also um Peanuts. Zum Vergleich: Allein die Stadt München zahlte im August 2025 – also in einem einzigen Monat – über 30 Millionen Euro für die KdU,[7] die Gesamtkosten für Deutschland beliefen sich im gleichen Monat auf 1,8 Milliarden Euro.[8]

Während Bund und Kommunen durch die Mietkostenobergrenze praktisch nichts einsparen würden, kann sie für die Betroffenen die Hölle bedeuten. Der Paritätische weist darauf hin, dass sie ganz schnell in eine Mietschuldenspirale führt: »Wenn Unterkunftskosten (…) nicht vollständig anerkannt werden, müssen Betroffene die Differenz aus ihrem ohnehin zu knapp bemessenem Existenzminimum begleichen. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mietrückstände aufbauen – ein zentraler Treiber von Wohnungslosigkeit.«[9]



Die Bundesregierung nimmt in Kauf, dass Menschen ihre Wohnung verlieren, um sagen zu können: Wir packen die hohen KdU an. Dabei haben die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen kaum einen Einfluss darauf – Treiber der Kosten sind die hohen Mieten. Dennoch gäbe es Alternativen.

Fehlende Sozialwohnungen

Eine Studie im Auftrag des Verbändebündnis »Soziales Wohnen« verweist darauf, dass die Mieten armer Menschen auch deshalb ständig steigen, weil es nicht annähernd genügend Sozialwohnungen gibt. Nicht einmal ein Zehntel der Haushalte, die eine Berechtigung für eine Sozialwohnung hätten, können heute tatsächlich in eine ziehen.[10] Kein Wunder: Zwischen 1990 und 2020 ist der Bestand an Sozialwohnungen in Deutschland von 2,9 Millionen auf 1,1 Millionen gesunken.[11]

Dieser krasse Einbruch geht zum einen darauf zurück, dass Sozialwohnungen aus vergangenen Jahrzehnten aus der Belegungsbindung gefallen sind, zum andern darauf, dass gegenwärtig kaum noch Sozialwohnungen gebaut werden. In den 1950er Jahren lag der Anteil der öffentlichen Förderung des sozialen Wohnungsbaus am Bruttoinlandsprodukt noch bei zwei Prozent.[12] Das staatlich geförderte Bauen – allgemeiner: die Investitionen in öffentliche Infrastruktur – bildeten einen wesentlichen Teil des Nachkriegs-Keynesianismus, der gerne als »Wirtschaftswunder« verklärt wird. Übrigens: Damals betrug die Bindungsfrist für Sozialwohnungen teilweise bis zu achtzig Jahre.

Spätestens mit der Wiedervereinigung 1990 setzten sich neoliberale Konzepte durch, die behaupten, staatliche Wirtschaftstätigkeit sei unproduktiv und schade dem allgemeinen Wachstum. Sozialwohnungen, Krankenhäuser, die Eisenbahn, Kommunikations- und andere soziale Infrastruktur wurden privatisiert oder nach betriebswirtschaftlichen Kriterien restrukturiert.

Im Zuge dessen fand eine Verschiebung der staatlichen Unterstützung von der Objekt- zur Subjektförderung statt: Der öffentlich geförderte Wohnungsbau wurde weitgehend eingestellt, die Leute müssen daher eine Bleibe auf dem privaten Wohnungsmarkt finden. Das ist mitunter ganz schön teuer, weshalb der Staat finanziell einspringt. Um es noch einmal in Zahlen auszudrücken: Die Ausgaben für die KdU betrugen 2023 knapp 21 Milliarden Euro, der Aufwand für sozialen Wohnungsbau etwa 4 Milliarden; einem Wohnungsdefizit von rund 700.000 Wohnungen stehen Förderzusagen für maximal 30.000 Sozialwohnungen gegenüber.[13]

Umverteilung nach oben

Auf der einen Seite spart der Staat bei Sozialwohnungen, auf der anderen Seite steigen mit den Mieten die KdU. Im Prinzip handelt es sich um eine große Umverteilung: Der Staat investiert kaum noch in soziale Infrastruktur, übernimmt aber die hohen Mieten, die Leistungsberechtigte auf dem freien Markt zahlen müssen. Indirekt stellt dies eine Subventionierung des privaten Wohnungsmarkts dar. Die staatliche Unterstützung erhöht die zahlungsfähige Nachfrage auf dem Markt und trägt mit dazu bei, dass die Renditen bis zum Anschlag abgeschöpft werden können.

Umgekehrt ist die Unterstützung für die Betroffenen unerlässlich, denn insbesondere in den Ballungsräumen sind die hohen Mieten alternativlos. Und häufig reichen die bewilligten KdU nicht aus, um den tatsächlichen Bedarf zu decken: Viele Bezieher:innen von Bürgergeld müssen schon jetzt Teile der Miete aus ihrem monatlichen Regelsatz finanzieren.

Entscheidend bleibt: Die hohen Mietpreise sind gerade nicht das Ergebnis einer Marktentwicklung, an der niemand etwas hätte ändern können – sie sind das Ergebnis politischer Entscheidungen. Das Ärgerliche daran ist, dass sich die Privatisierung des Wohnungsmarkts viel schwerer wieder zurückdrehen lässt, als sie in Gang gesetzt werden konnte.

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

Anmerkungen

1 *Eric Seils: Lohnt sich Arbeit in Deutschland noch?, WSI Policy Brief Nr. 90, Düsseldorf 2025; Hans-Böckler-Stiftung: Bürgergeld. Mehr Geld mit Arbeit, Böckler Impuls 14/2025.*
2 *Ebenda.*
3 *Die Zahlen beziehen sich auf 2024. Siehe Seils 2025, S. 6.*
4 *Andreas Mense: Grundsicherung für Arbeitsuchende. Hohe Kosten der Unterkunft können die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, IAB-Forum 01/2023.*
5 *Siehe die Kleine Anfrage der Linken im Deutschen Bundestag zur Wohngeldlücke, Drucksache 21/748, 2025.*
6 *Der Paritätische: Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMAS. Entwurf eines 13. Gesetzes zur Änderung des SGB II und anderer Gesetze, November 2025, S. 20.*
7 *Bundesagentur für Arbeit: Wohn- und Kostensituation SGB II. Jobcenter München, Landeshauptstadt, August 2025.*
8 *Bundesagentur für Arbeit: Wohn- und Kostensituation SGB II. Deutschland, August 2025.*
9 *Der Paritätische 2025, S. 20.*
10 *Pestel Institut: Bauen und Wohnen 2024 in Deutschland, Hannover 2024, S. 18.*
11 *Hilmar Höhn: Bauen für eine demokratische Stadt, Dossier Nr. 1/2019, S. 6.*
12 *Pestel Institut 2024, S. 3.*
13 *Ebenda, S. 1, 19.*

»Enteignen ist erlaubt und effizient«

»Vergesellschaftung« hat es in die öffentliche Debatte geschafft – von Renate Hürtgen*

»Enteignen ist erlaubt und effizient«, titelte die *taz* am 27. Juni 2023, als die Expert:innenkommission zur Vergesellschaftung von Wohnungskonzernen in Berlin ihr Gutachten vorlegte, das bestätigte: Es ist möglich, private Immobilienbesitzer zu enteignen. Der Senat, der per Volksentscheid seit 2021 den Auftrag hatte, ein solches Gesetz zu erarbeiten, war und ist nicht Willens, seinen Auftrag zu erfüllen.

Am 26. September 2025 hat die Initiative »Deutsche Wohnen & Co. enteignen« (DWE) dem Berliner Senat darum einen eigenen Gesetzentwurf zur Vergesellschaftung großer Immobilienkonzerne vorgelegt. Nun geht DWE also in die nächste Runde – ein neuer Volksentscheid soll dem Entwurf Gesetzeskraft verleihen. Ein guter Anlass, die Debatte über Vergesellschaftung wieder aufzunehmen und sie nicht nur im Zusammenhang mit der Enteignung großer Immobilienkonzerne zu führen.

Die Diskussion um die Überführung gesellschaftlicher Bereiche in Gemeineigentum oder eine andere Form der Gemeinwirtschaft hat längst den Charakter einer theoretischen Zukunftsdebatte verlassen, die Forderungen nach Enteignung sind zu einer praktischen Überlebensfrage geworden. Ralf Hoffrogge hat das in »Lautes Berlin«, seinem Buch über die Geschichte von DWE, unmissverständlich formuliert: »Enteignung und Vergesellschaftung wurden Begriffe, die als Notwehr gegen die Wohnungsnot auf wachsende Zustimmung trafen.« (2025, S. 112) Die großen Privateigentümer von Immobilien sind nicht in der Lage, das Wohnungsproblem zu lösen, im Gegenteil erzeugt und verschärft die Logik der Gewinnmaximierung den gesellschaftlichen Notstand.

Was für den Immobilienmarkt gilt, trifft gleichermaßen auf andere Bereiche der öffentlichen Daseinsfürsorge zu, namentlich auf den heiß umkämpften Energiesektor, der, wird er nicht »vergesellschaftet«, unser aller Leben ernsthaft gefährdet. Mit anderen Worten: Jeder Versuch, Unternehmen oder ganze Wirtschaftsbereiche aus der Profitlogik herauszubrechen, erhöht die Chance auf eine lebenswerte Zukunft. Solche Initiativen wie DWE machen Mut, dass sich auch in Krisenzeiten an den Machtverhältnissen rütteln lässt. Die Initiative »Hamburg enteignet!« ist dabei, ein ähnliches Gesetz wie in Berlin auf den Weg zu bringen.

Die kleine und die große Wiederaneignung

DWE sei so etwas wie eine »nicht-reformistische Reformbewegung«, schreibt die Politikwissenschaftlerin und Journalistin Sabine Nuss in in ihrem Buch »Wessen Freiheit, welche Gleichheit? Das Versprechen einer anderen Vergesellschaftung«. Die Vorschläge von DWE enthielten eine Art von »gemeinwirtschaftlicher Selbstverwaltung«, die, nach Nuss, zu einer ganz neuen Art von Wohnen führe: »Wenn es in Berlin wirklich zur Vergesellschaftung der Wohnungsbestände großer Immobilienkonzerne kommen sollte, dann wären die Mieten der Vielen nicht mehr das Mittel zur Kapitalvermehrung der Privateigentümer. Diese gegensätzliche und instrumentelle Beziehung wäre obsolet. An ihre Stelle träte eine kooperative Beziehung zwischen Hausverwaltung, Mieterräten, Stadtgesellschaft und Senat, die sich gemeinsam auf Grund und Boden als Mittel der Bedürfnisbefriedigung beziehen.« (2024, S. 154)

Nuss rechnet DWE zu den Initiativen für eine »kleine Wiederaneignung«, die sich »in jedem Falle qua definitionem in bürgerlich-kapitalistischen Zusammenhängen« (S. 145) bewegen, aber einen wichtigen Schritt in Richtung der »großen Wiederaneignung«, also zu einem allgemeinen kooperativen Wirtschaften, gehen. Die »große Wiederaneignung« sei »nicht von heute auf morgen zu haben«, umso mehr komme es auf solche Schritte an, wie sie DWE geht: »Wir können nicht von unserer kapitalistischen Vergesellschaftung heraus und in eine unmittelbar kooperative Vergesellschaftung hineinspringen, als wäre Letztere bereits ein gemachtes Bett. Eine postkapitalistische, unmittelbar kooperative Vergesellschaftung kann nur in Umrissen skizziert werden und nur als ›Work in Progress‹ entstehen.« (2024, S. 119)

»Kleine« oder »große« Aneignung – beide sind nur als allgemeine Lernprozesse zu verstehen, in denen über die richtigen Ziele und Wege gemeinschaftlich entschieden wird. »Was dies an Lernprozessen, aber auch an Konflikten mit sich bringt, lässt sich nicht antizipieren«, schreibt Nuss. »Wie in einem solchen Prozess Entscheidungen getroffen werden, welche herrschaftsfreien Aushandlungsmechanismen es geben könnte, wie die Herausbildung neuer Machtzusammenballungen verhindert werden könnte, wie Partizipation ausbuchstabiert werden würde, welche Schritte als nächstes notwendig wären – all das muss immer wieder neu diskutiert und neu untersucht werden.« (S. 157 f.)

Nur solch ein ständiger, kollektiver Arbeits- und Lernprozess kann verhindern, dass sich auch selbstverwaltete, nicht nach Profit strebende Wirtschaftsbereiche wieder zu hierarchischen Machtsystemen entwickeln. Wie bewusst sich auch die Aktivist:innen von DWE dieser Gefahr waren und sind, zeigen die entsprechenden »Problembeschreibungen« in Hoffrogges Buch.

Auch Julius Glaser hat am Beispiel der Produktionsgenossenschaften dieses Problem benannt (siehe *express* 11/2025, S. 6). Sie können Momente der Selbstermächtigung in der Arbeitswelt schaffen, doch nur dann, wenn es eine wirkliche, aktive Partizipation der Beschäftigten gibt. Wie wahr!

Wo sind die Gewerkschaften?

Hoffrogge berichtet im nachstehenden Interview, dass DWE im Rahmen ihrer Unterschriftenkampagnen für einen Volksentscheid zur Vergesellschaftung großer Immobilienkonzerne einige gewerkschaftliche Unterstützung erhalten hat. Das kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Initiativen, die sich für eine Vergesellschaftung großer Immobilienkonzerne oder des Energiesektors, für einen nicht mehr gewinnorientierten Gesundheitssektor oder für eine Daseinsvorsorge in öffentlicher Hand einsetzen, keine gewerkschaftlichen, sondern zivilgesellschaftliche Bewegungen sind.

Es ist tatsächlich lange her, dass Gewerkschaften Kämpfe um besseres Wohnen oder um die Sozialisierung großer Industrien geführt haben; heute ist ihr Zuständigkeitsbereich die tarifliche Auseinandersetzung um Löhne und Arbeitsbedingungen. Den Kampf für die »kleine Wiederaneignung« – gegen gewinnorientierte Krankenhäuser, für eine Enteignung großer Immobilienkonzerne und für einen gemeinwohlorientierten Energiesektor, wie ihn »RWE & Co. enteignen« fordert – überlassen sie der Zivilgesellschaft. Hoffentlich verpassen die Gewerkschaften damit nicht den Anschluss an emanzipatorische Bewegungen.

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

Literatur

Ralf Hoffrogge: Das laute Berlin. Deutsche Wohnen & Co. enteignen und die Wiederkehr der Vergesellschaftung, Brumaire Verlag, 2025.

Sabine Nuss: Wessen Freiheit, welche Gleichheit? Das Versprechen einer anderen Vergesellschaftung, Dietz, 2024.

Antipasti

Warum es ein wirksames Lieferkettengesetz braucht

Sowohl das deutsche als auch das europäische Lieferkettengesetz werden ständig gescholten von Arbeitgebervertretern und Bundeskanzler Friedrich Merz – es seien »Bürokratiemonster«, die die hiesigen Unternehmen heillos überfordern würden. Die europäische Lieferkettenrichtlinie könnte, wenn es schlecht läuft, schon bald entkernt werden (siehe S. 1, 16).

Dabei fällt oft genug unter den Tisch: Dass Unternehmen verpflichtet werden, auf die Einhaltung von Menschen-, Arbeits- und Umweltrechten entlang ihrer Lieferkette zu achten, zeigt Wirkung. Es gibt zahlreiche Fälle, in denen Menschen ganz konkret davon profitieren.

Zum Beispiel erstritten Arbeiter:innen der Bananenplantage »Jardín del Tigre« in Costa Rica im Herbst Abfindungen, nachdem sie entlassen wurden – vermutlich weil sie sich gewerkschaftlich organisiert hatten. Die Hilfsorganisation Oxfam hatte eine Beschwerde im Rahmen des Lieferkettengesetzes eingereicht, weil auf der Plantage gesundheitsgefährdende Pestizide aus der Luft versprüht wurden, während sich Arbeiter:innen dort aufhielten. Der Discounter Aldi, der die Bananen importiert, wandte sich daraufhin – wie nach dem Lieferkettengesetz vorgesehen – an den Produzenten, die Exporteure vor Ort und die Gewerkschaft Sitrap, um den Fall aufzuklären. Am Ende sprangen immerhin Abfindungen für die Bananenarbeiter:innen heraus.

Auch in Ecuador erkämpften Bananenarbeiter:innen in diesem Jahr bessere Arbeitsbedingungen. Ihre Gewerkschaft ASTAC reichte über eine befreundete Menschenrechtsorganisation Beschwerde beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ein. Etliche Arbeiter:innen beim Plantagenbetreiber Otisgraf wurden zuvor nur für einen halben Tag bezahlt, auch wenn sie in Vollzeit arbeiteten. Weil die Bananen an die Supermärkte von Rewe geliefert wurden und Otisgraf obendrein teilweise im Besitz eines deutschen Fruchtimportunternehmens ist, war die Beschwerde erfolgreich. Heute erhalten die Arbeiter:innen den ecuadorianischen Mindestlohn – für manche von ihnen bedeutet das mehr als doppelt so viel Geld wie zuvor.

Sind das nicht Gründe genug, für den Erhalt der Lieferkettengesetze zu kämpfen – in der Bundesrepublik und in Europa?

Quelle: nd

Vergesellschaftung aus Notwehr

Ralf Hoffrogge* im Gespräch mit Renate Hürtgen über sein Buch zur Kampagne »Deutsche Wohnen & Co. enteignen« und die Geschichte der Mietenproteste

Ralf Hoffrogge: »Das laute Berlin. Deutsche Wohnen & Co. enteignen und die Wiederkehr der Vergesellschaftung«, Brumaire Verlag: Berlin 2025, ISBN: 978-3-948608-95-8, 596 Seiten, 24 Euro.

***Renate Hürtgen**: Du beschreibst die Geschichte von »Deutsche Wohnen & Co. enteignen« (DWE) aus zwei Perspektiven. Du bist einerseits Historiker, andererseits seit der Gründung aktiv bei DWE, also selbst engagierter Teil dieser Bewegung. Was ist denn DWE?*

Ralf Hoffrogge: DWE ist eine Initiative, die 2021 in Berlin einen Volksentscheid zur Vergesellschaftung der Bestände großer Immobilienkonzerne gewonnen hat. Der Entscheid war Teil einer sozialen Bewegung, die ich »neue Mietenbewegung« nenne. Sie entstand nach der Finanzkrise 2008, als jahrelange Nullzinsen eine Immobilienblase auslösten. Anlagesuchendes Kapital floss ins »Betongold« und übte Druck auf die Mieten aus. Gegenreaktion war eine Fülle von Mietenprotesten, nicht nur in Berlin – in Hamburg wurde 2009 das Gängeviertel besetzt, in Frankfurt gab es den Mietentscheid von 2018/2019, zeitgleich zum Start der Enteignungsinitiative von DWE.

Berlin wurde eher unfreiwillig zur Hauptstadt der Mietenproteste. Hier gab es nach der Wiedervereinigung fast zwei Jahrzehnte lang einen ausgeglichenen Mietmarkt. Umso härter war der Preisschock danach. Mietenprotest war Notwehr – und aus dieser Not entstand 2018 die Initiative »Deutsche Wohnen & Co. enteignen«. Ihr gelang es 2021, einen Volksentscheid ins Leben zu rufen, der eine Million Stimmen für die Vergesellschaftung der Bestände aller privatwirtschaftlichen Wohnungsunternehmen mit über 3.000 Wohnungen im Land Berlin sammelte.

***Renate:** Dass DWE nicht wie Phönix aus der Asche auftauchte und auf den Erfahrungen anderer aufbauen konnte, finde ich einen wichtigen Gedanken. Du gehst aber noch viel weiter in die Geschichte von Protesten rund ums Wohnen, verortest sie bis ins 20. Jahrhundert hinein als Teil der Arbeiterbewegung. Diese Traditionslinie lasse sich jedoch nicht bis zu den Berliner Mietenprotesten des Jahres 2018 fortsetzen. Wann ging da etwas auseinander?*

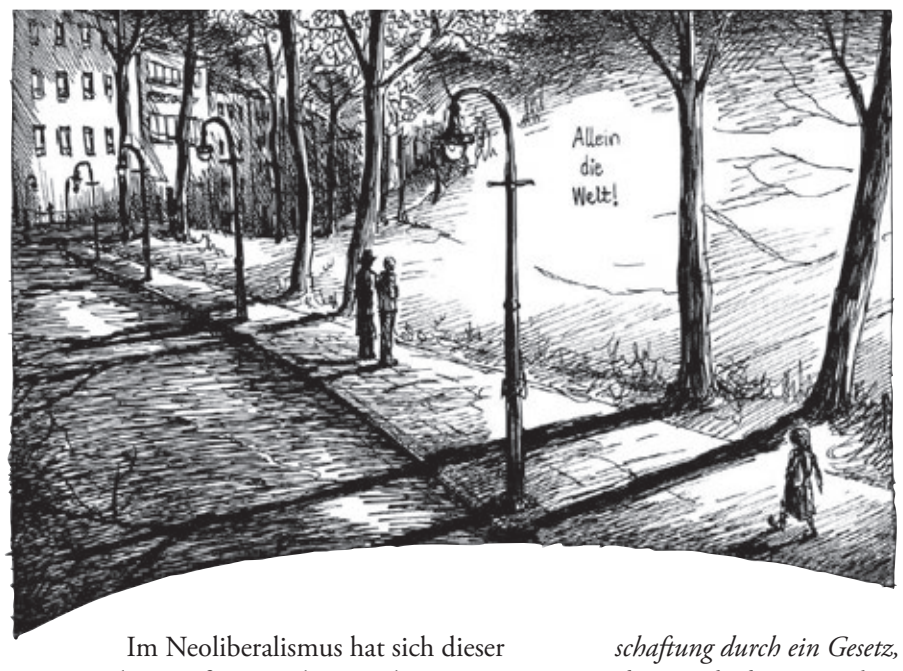
Ralf: Schaut man sich Mietenproteste im Kaiserreich oder der Weimarer Republik an, waren es entweder spontane Proteste arbeitender Menschen, wie die Blumenstraßenkrawalle 1872 in Berlin, als Mieter:innen sich mit der Polizei anlegten, um Zwangsräumungen zu verhindern. Oder es waren organisierte Kampagnen, die eng mit der Arbeiter:innenbewegung verbunden waren: Die Mietstreiks in Berlin 1918–1921 waren Teil der Rätebewegung, der Mietstreik 1932 wurde stark von der KPD unterstützt. Der öffentliche Wohnungsbau der 1920er Jahre dagegen war eine Initiative von SPD und Gewerkschaften. Das Ziel war eine Sozialisierung von Bauen und Wohnen auf dem Wege der Reform.

Ein Bruch von Arbeiterbewegung und Mietenprotest wurde um 1970 sichtbar: Neue Bürgerinitiativen wehrten sich gegen Abriss und Flächensanierung. Ihre Gegner waren die sozialdemokratischen Hoffnungsträger von einst: der gewerkschaftseigene Wohnungsbaukonzern »Neue Heimat« oder die kommunale, einst gewerkschaftliche GEHAG in Berlin. Die öffentlichen Wohnungsunternehmen waren von Trägern einer Utopie zu Staatskonzernen geworden. Sie spiegelten damit eine Systemintegration von SPD und Gewerkschaften wider. Auch an anderer Stelle zeigte sich der Bruch zwischen »alter Arbeiterbewegung« und »Neuen Sozialen Bewegungen« im Gefolge der Politisierung von 1968.

Wenn man genau hinschaut, erkennt man aber auch Verbindungen: Die Lehrlingsbewegung beteiligte sich an Hausbesetzungen, die Frauen- und Friedensbewegung waren in Gewerkschaften verankert. Es gab gewerkschaftliche Arbeitskreise zu allgemeinpolitischen Themen, die uns heute fehlen. Aber tendenziell kam es eben zum Auseinanderfallen von gewerkschaftlichen Kämpfen und außerbetrieblichen sozialen Bewegungen. Zwei Typen von Kämpfen waren entstanden, in denen unterschiedliche Milieus aktiv sind und die verschiedene Interessen in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten stellen. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass Gewerkschaften immer stärker auf tarifliche Auseinandersetzungen orientierten, der Kampf um Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen wurde ihr Terrain. Die Themen der sozialen Bewegungen der 1970er Jahre wurden selektiv integriert – die Frauenbewegung mehr, die Anti-AKW-Bewegung gar nicht, Mietenproteste liefen nebenher.

***Renate:** Zurück ins Berlin des Jahres 2018. Wie sahen die ersten Ideen zur Gründung einer Initiative »Deutsche Wohnen & Co. enteignen« aus? Steht die Initiative in einer bestimmten Tradition?*

Ralf: Eigentlich nicht. DWE kommt eher aus einem Traditionsbruch: Die Kämpfe der Arbeiterbewegung und der Mietenbewegung gingen in der Bonner Republik auseinander.



Im Neoliberalismus hat sich dieser Bruch vertieft. In Berlin war die neue Mietenbewegung eine Rebellion gegen einen Senat aus PDS und SPD, der in den 2000er Jahren verstärkt öffentliche Wohnungsbestände verkaufte. Gleichzeitig wurde der öffentliche Dienst kaputtgespart, Studiengebühren sollten eingeführt werden.

Gegen diese Politik der Austerität wurden erste Volksentscheide organisiert. Bahnbrechend war ein Referendum von 2011, in dem es um die privatisierten Wasserbetriebe ging. Eine Welle von Sozialprotesten gegen den rotroten Kürzungssenat ebbte 2005 schnell ab – aber die Erfahrung progressiver Volksentscheide blieb. 2015 gab es einen ersten Mietenvolksentscheid, der die verbliebenen öffentlichen Wohnungsunternehmen sichern und demokratisieren wollte, mit Teilerfolgen. Drei Jahre später kam die Idee auf, gegen große private Immobilienkonzerne vorzugehen – DWE war geboren. Die Initiative bestand anfangs nur aus einer Handvoll Leuten. Aber sie wurde größer, weil aus der Politik keinerlei Wille erkennbar war, die Wohnungskrise anzupacken.

***Renate:** Mit der Strategie, über einen Volksentscheid das große Immobilienkapital zu vergesellschaften, hat DWE in der Linken eine Debatte über das »richtige« Politikverständnis neu entfacht: Reform oder Revolution? Radikal antistaatlich oder im Dialog mit Politiker:innen?*

Ralf: Die Mietenbewegung in Berlin, aber auch in Hamburg und anderen Städten, war lange vom Mythos der Hausbesetzungen geprägt. Es ging um Freiräume »außerhalb des Systems«. Die neue Mietenbewegung kämpft dagegen aus dem Alltag, nicht von außen. Es gab da diesen Moment, wo nicht mehr alternative Hausprojekte, sondern Betonburgen in einem »Problemkiez« verteidigt wurden. Das war der soziale Wohnungsbau, und genau da lebte die Arbeiterklasse.

Pionier-Initiativen wie die Mietergemeinschaft »Kotti & Co.« haben hier Selbstorganisation geleistet. Leute aus der linken Szene und ihre Nachbar:innen, konservative Erdogan-Wähler:innen und queere Aktivist:innen taten sich zusammen. Viele hatten türkeistämmige Wurzeln. Gemeinsam verfolgten sie ein Ziel: hier wohnen bleiben. Das war Interessenpolitik, die sich nicht um Distinktion geschert hat. Es entstand ein neuer Politikstil, die Politik wurde in die Pflicht genommen, es wurden realpolitische Vorschläge gemacht.

Aber in der Sache blieb man kompromisslos: Wir haben ein Recht auf Wohnen, und das lässt sich nur umsetzen, wenn Wohnraum öffentliches Eigentum ist. Aus der Forderung nach Rekommunalisierung und Demokratisierung entwickelte sich ab 2016 die Forderung nach Vergesellschaftung. Erst als Diskurs, später als Kampagne.

***Renate:** In Artikel 15 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland findet sich eine rechtliche Grundlage für diese Forderung: »Grund und Boden, Naturschätze und Produktionsmittel können zum Zwecke der Vergesellschaftung durch ein Gesetz, das Art und Ausmaß der Entschädigung regelt, in Gemeineigentum oder in andere Formen der Gemeinwirtschaft überführt werden«, heißt es da.*

Ralf: Artikel 15 GG war ein Hebel – er wurde in die Hand genommen, weil er Mieter:innen ein Druckmittel bot, ihre Ziele umzusetzen. Die Frage, ob das reformistisch sein könnte, hat dann schnell keinen mehr interessiert. Es ging nicht darum, gut dazustehen, sondern darum, einen sozialen Kampf zu gewinnen. Dieser Vorrang der Interessenpolitik ist vielleicht das Wichtigste an der neuen Mietenbewegung. Kapitalismuskritik ist nicht mehr Theorie, sondern Praxis.

***Renate:** Es war schon bemerkenswert, wie selbstverständlich die Forderung nach Vergesellschaftung im Rahmen des Volksentscheids von den Berliner:innen aufgegriffen wurde. Immerhin haben 59,1 Prozent all jener, die ihre Stimme abgaben, am 26. September 2021 dem Entscheid zugestimmt! Vergesellschaftung kommt aus der sozialdemokratischen Tradition, ebenso der Begriff von Gemeinwirtschaft. Das sind Konzepte, die Du als Historiker der Arbeiterbewegung bestens kennst. Da drängt sich die Frage nach den Gewerkschaften auf: Welche Rolle haben Gewerkschaften eigentlich während Eurer Kampagnen gespielt?*

Ralf: Ich sage immer: Wir haben der SPD ihren Artikel 15 GG hinterhergetragen, den Gewerkschaften die Wirtschaftsdemokratie und den Genossenschaften die Gemeinwirtschaft. Das sind Begriffe der alten Arbeiterbewegung, die von ihren Erb:innen verlassen worden waren. Für die Konzepte hat sich keiner mehr interessiert, abgesehen von ein paar Leuten an den Unis – und selbst die haben ihre Debatten lieber mit »Commons« oder »Solidarische Ökonomie« betitelt. Das ist im Kern dasselbe, aber Vergesellschaftung und Gemeinwirtschaft stehen eben im Grundgesetz. Unsere Verfassung enthält einen Klassenkompromiss, der bis auf die Weimarer Verfassung und die Rätebewegung 1918/19 zurückgeht. Die Mietenbewegung hat diesen Kompromiss aufgenommen und seine Realisierung eingefordert, während SPD und Gewerkschaften dazu keine Praxis mehr hatten.

***Renate:** Obwohl also die Übernahme des Artikel 15 ins GG eine Forderung der Gewerkschaften war und obwohl in der Satzung der IG Metall die Sozialisierung der Schlüsselindustrien als Ziel formuliert ist, folgten dem keine Anstrengungen, sich aktiv in die Kampagne für Vergesellschaftung einzubringen?*

Ralf: Nein, das stimmt so nicht. Die Gewerkschaften haben DWE nicht erfunden, aber einige haben uns aktiv unterstützt. Zudem muss man sagen, dass viele DWE-Aktive gewerkschaftlich organisiert sind, auch Hauptamtliche sind dabei. Sie bringen Erfahrungen etwa im Organizing ein – allerdings meist in ihrer Freizeit. Als der Volksentscheid angemeldet war, gab es Unterstützungsbeschlüsse von Gewerkschaftsgliederungen und einigen Organisationen. Die Berliner GEW, die Berliner IG Metall und ver.di Berlin-Brandenburg haben 2019 und 2021 zur Unterschrift für den Volksentscheid aufgerufen. Der Berliner Mieterverein ebenso, auch die Linkspartei.

Es gab großartige gemeinsame Momente, etwa als die Berliner Krankenhausbewegung und DWE im Sommer 2021 gemeinsam Unterschriften für den Volksentscheid gesammelt haben. Die Krankenhausbewegung formierte sich als Tarifkampf für bessere Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen, bei dem ver.di und die Beschäftigten den Brückenschlag zu sozialen Bewegungen gesucht haben. Sogar in der SPD trat 2019 plötzlich ein Kevin Kühnert auf und wollte den Autohersteller BMW kollektivieren. Vergesellschaftung war wieder Thema in einigen Organisationen. Aber im Tagesgeschäft spielt das Konzept heute nur eine sehr untergeordnete Rolle. Selbst die kritischen, kämpferischen Leute in den Gewerkschaften sind voll auf die Betriebe orientiert – mit Organizing im eigenen Laden gibt es genug zu tun, alles andere überfordert. Das ist ein Problem.

***Renate:** Aber denkst Du nicht, dass wir an einen historischen Punkt gekommen sind, an dem sich Gewerkschaften auch Gedanken darüber machen sollten, wie Bereiche der Daseinsvorsorge aus privater in öffentliche Hand – nachhaltiger und radikal-demokratischer als je zuvor – zu überführen sind?*

Ralf: Natürlich. Ich denke, es wird zu wenig darüber nachgedacht, wie man Gemeineigentum und Vergesellschaftung für andere Bereiche denken kann: bei der Bodenpolitik, bei der Bahn, bei den Stromnetzen. Oder beim grünen Stahl, dessen Einstiegsinvestitionen ja doch der Staat bezahlt. In den 1980er Jahren

hat die IG Metall gefordert, dass Subventionen für Stahl nur fließen sollen, wenn die öffentliche Hand Unternehmensanteile bekommt. Der Gedanke war: aktiver Aufbau von Gemeineigentum. Diese Perspektive fehlt heute.

Etwas aktiver ist da die Klimabewegung, zum Beispiel mit ihrer Kampagne »RWE & Co. enteignen« – die fossile Industrie soll vergesellschaftet und auf Nachhaltigkeit umgestellt werden. Aber hier fehlt bisher der Hebel, um Handlungsdruck zu erzeugen. Für DWE war der Hebel ein Volksentscheid, da bietet Berlin als Stadtstaat einen Vorteil. In kleineren Kommunen müssten es vielleicht Bürgerentscheide sein oder gesellschaftlicher Druck auf den Stadtrat. Ziel wäre stets, Lösungen gegen den Markt zu finden: kommunale Wohnungsgesellschaften statt Investoren, eine neue kommunale Bodenpolitik – alles mit Blick auf Gemeineigentum als gemeinsamem Reichtum. Damit ließe sich auch dieser ekelhafte Rechtsdrall kontern, bei dem durch Austeritätspolitik erst Knappheit erzeugt wird – und dann das Gefühl entsteht, dass »unser« verbliebener Wohlstand von außen bedroht wird, etwa durch Migration.

Renate: *Wir haben bisher noch nicht darüber gesprochen, wie die Initiative DWE 2019 und 2021 zwei Unterschriftensammlungen erfolgreich geführt hat, an der Hunderte, in Hochzeiten sogar Tausende von Mitstreiter:innen beteiligt waren. Auch nicht darüber, wie DWE von einer eher kleinen Truppe zur großen Bewegung anwuchs.*

Ralf: Ja, das ist ein wesentliches Thema meines Buches. Ich sehe DWE als neuen Typ von Bewegung, weil sie es geschafft hat, Massen von Menschen zu bewegen, ohne ihre basisdemokratische Struktur aufzugeben. DWE hat sich der Institutionalisierung als Verein verweigert, ist andererseits aber auch nicht in einer formlosen Versammlungsdemokratie verharrt. Stattdessen entwickelte sich eine Arbeitsteilung, mit der man einen hohen Grad an Professionalität aufbauen konnte. Die »Sammel-AG« etwa hat mit Telegram-Chats, einer eigenen App und lokalen »Kiezteams« eine Struktur aufgebaut, um ganz Berlin zur Unterschrift zu tragen.

Und wo hat es das je gegeben, dass ein Haufen Leute ohne Vorstand und ohne Rechtsform, ja nicht mal mit einem eigenen Konto, Konferenzen auf Universitätsniveau anleiert, Professorengutachten einkauft und ein hundertseitiges Gesetz schreibt? Das ist einzigartig. Das Geheimnis hinter dieser Mischung aus Selbstorganisation und Professionalität ist, dass DWE sich nicht gescheut hat, Mehrheitsabstimmungen und Wahlen durchzuführen, nach einer Zeit interne Regeln zu verschriftlichen und Leute für bestimmte Aufgaben zu wählen. Man hat jedoch Aufgaben eng abgesteckt und nie die Letztentscheidung des Gesamtplenums der Aktiven aufgegeben.

So blieb die Initiative zugänglich und offen. Sie konnte jedes Mal wieder wachsen, wenn ein neuer Volksentscheid anstand. Diese Erfahrungen sind einzigartig, und ich habe sie aufgeschrieben, damit andere Bewegungen davon profitieren können.

Renate: *Du hast in Deiner Geschichte von DWE auch auf Probleme aufmerksam gemacht. Mir scheint eines besonders schwerwiegend: Der Volksentscheid 2021 forderte den Berliner Senat auf, ein Vergesellschaftungsgesetz auszuarbeiten. Stattdessen begann er mit einer Verhinderungstaktik, die sich wie ein Krimi liest und die bis heute zu keinem Ergebnis geführt hat. Die Auseinandersetzungen fanden in dieser Zeit hinter verschlossenen parlamentarischen Türen statt. Ist das die Kröte, die man schlucken muss? Was hat das mit der Bewegung gemacht?*

Ralf: DWE hat aus den Kämpfen für den ersten Mietenvolksentscheid von 2015 gelernt und recht früh einen Vorratsbeschluss gefällt: Verhandlungen mit der Politik werden nur von gewählten Delegationen geführt, deren Mandat zeitlich und inhaltlich begrenzt ist. Die Politik hätte gerne einzelne Sprecher:innen oder die Anmelder:innen des Volksentscheids in eine Art Vorstandsposition gedrängt – doch die Praxis der Delegationen ist durchgezogen worden. So konnte DWE mehrere Koalitionsverhandlungen und eine Expertenkommission begleiten, ohne sich zu zerstreiten. Am Ende aber muss die Bewegung zurück auf die Straße: Ein neuer Volksentscheid wird gerade vorbereitet. Das ist der Ausbruch aus dem Dilemma, dass sich die Politik seit vier Jahren dem verfassungsgemäß festgestellten Mehrheitswillen verweigert.

Renate: *Am 26. September 2025 hat DWE seinen eigenen Gesetzentwurf zur Vergesellschaftung vorgelegt. Pragmatisch sei er und realistisch in allen Fragen der Umsetzung, sagte ein Sprecher der Initiative. »Wird die Politik nun handeln?«, fragt ein Wirtschaftsmagazin. Meine Frage wäre eher die, ob man »die Straße« wieder in Bewegung setzen kann.*

Ralf: Ich bin optimistisch. Die Strategie mehrerer Senatskoalitionen war es, DWE auf die lange Bank zu schieben, damit der Bewegung die Puste ausgeht. Das ist nicht gelungen. Gleichzeitig hat die Landespolitik es nicht geschafft, das Mietenproblem auf andere Weise zu lösen. Die Bundesregierung tut auch nichts – obwohl sie mit kleinen Gesetzesänderungen sofort handeln könnte: das kommunale Vorkaufsrecht wiederherstellen, den Bundesländern per Öffnungsklausel eigene Mietendeckel erlauben. Das Mietenproblem bleibt also.

Ich denke deshalb, es ist der richtige Zeitpunkt, mit einem eigenen Vergesellschaftungsgesetz in die Öffentlichkeit zu gehen. Es wird von DWE noch ein zweiter Teil zur Verwaltung der Wohnungen in einer Anstalt öffentlichen Rechts kommen. Danach beginnt die Heidenarbeit, nochmal einen Volksentscheid zu stemmen. Doch schon die Ankündigung wirkt: Obwohl die Berliner Abgeordnetenhauswahl erst im September 2026 ansteht, beginnt grade ein »Mietenwahlkampf«, der die Parteien zwingt, Lösungsvorschläge in die Debatte zu werfen.

Renate: *Und was wäre mit einem erfolgreichen Volksentscheid erreicht?*

Ralf: Der neue Entscheid würde unmittelbar gelten, wenn er eine Mehrheit findet – es ist kein Beschluss wie 2021, sondern ein fertiges Gesetz. Der Senat müsste nichts mehr entscheiden. Am Tag nach der positiven Abstimmung wären die Wohnungen großer Immobilienkonzerne, die über mehr als 3.000 Wohnungen verfügen, in Berlin Gemeineigentum. Die Alteigentümer könnten klagen – aber Vergesellschaftung hätte erst mal Gesetzeskraft.

Renate: *Wie auch immer eine neue Kampagne von DWE ausgehen wird, würdest Du, selbst bei negativem Ausgang, in dem Bemühen um ein Vergesellschaftungsgesetz einen »Mehrwert« für emanzipatorische Bewegungen sehen?*

Ralf: Auch jenseits der Vergesellschaftung gibt es vieles auf der Haben-Seite. Da ist einerseits der neue Politikstil: Für gewerkschaftlich und betrieblich Aktive ist Interessenpolitik nichts neues, aber die außerparlamentarische Linke in Deutschland hatte lange vergessen, wie das geht. Dazu gehören auch neue Methoden: Die Berliner Mietenbwegung hat Organizing aus der Fabrik ins Wohnzimmer geholt. Jahrelang gab es das nur betrieblich, jetzt gibt es gut dokumentierte Erfahrungen mit Nachbarschaftsorganisierung. Das ist kein Allheilmittel, aber darauf können andere Bewegungen aufbauen – wenn sie denn den Willen haben, in Organisierungsprozessen den Leuten zuzuhören.

Ein anderes Plus sind die Rekommunalisierungen – auf dem Tiefpunkt im Jahr 2010 hatte Berlin nur noch 270.000 öffentliche Wohnungen, letztes Jahr waren es durch Neubau und Rückkauf wieder 366.000. Das sind fast hunderttausend Wohnungen – eine ganze Großstadt wurde rekommunalisiert. Es fällt nur nicht so auf, weil Berlin halt so ein Moloch und der Wohnraumbedarf weit größer ist. Aber der Druck zur Rekommunalisierung besteht fort, auch weil die Enteignungsforderung weiter präsent ist. Gleichzeitig gibt es gerade wieder Anläufe zur Wohnungsmarktregulierung per Landesgesetz.

Natürlich kann es sein, dass der Volksentscheid scheitert – aber schon der Versuch verbessert die Verhandlungsmacht der Mietenbewegung. Das wirkt über die Wohnungsfrage hinaus: In einem Mietenwahlkampf liegt die Chance auf soziale Verbesserungen – in einem weiteren Hetzwahlkampf gegen Migration verlieren wir alle. Es wird am Ende darauf ankommen, ob sich Gewerkschaften, parlamentarische und außerparlamentarische Linke hinter Vergesellschaftung stellen – und diese vielleicht sogar über das Wohnen hinaus Weiterdenken.

** Ralf Hoffrogge ist Historiker und Publizist. Er lebt in Berlin, ist dort seit über zehn Jahren in der Mietenbewegung aktiv und war Mitbegründer von »Deutsche Wohnen & Co. enteignen«. In der Reihe theorie.org erschien 2017 seine Einführung »Sozialismus und Arbeiterbewegung«, im September 2025 sein neues Buch »Das laute Berlin«.*

Antipasti

Weg frei für den Rassemblement National?

Nicolas Sarkozy, der gerade erst nach dreiwöchiger Gefangenschaft wieder nach Hause entlassene französische Ex-Präsident, hat am 10. Dezember mit großem Mediengetöse sein »Tagebuch eines Gefangenen« veröffentlicht. Größte Aufmerksamkeit erhielt aber nicht die Schilderung seines Martyriums, sondern die ausgesprochen wohlwollenden Worte, die er für Marine Le Pen findet. Die Vorsitzende des rechtsextremen Rassemblement National (RN) hatte sich unmittelbar nach seiner Verurteilung mit ihm solidarisch gezeigt. Nun, so Sarkozy, gehe es darum, mit Blick auf die spätestens 2027 anstehenden Präsidentschaftswahlen die gesamte Rechte zu einen.

Ins gleiche Horn blies Bruno Retailleau, ein harter Rechter, Präsident der ehemals gaullistischen Les Républicains (LR) und bis vor kurzem noch Innenminister. Für ihn gehört der RN inzwischen zum französischen Verfassungsbogen, die linke Partei La France Insoumise (LFI) hingegen nicht. Wobei Retailleau ein Kandidat der bürgerlichen Rechten in der Stichwahl dann doch lieber wäre, am besten er selbst natürlich, denn der RN habe eine »sozialistische DNA«. Bereits für die im Frühjahr anstehenden Kommunalwahlen gab der dritte im Bunde, der Fraktionsvorsitzende der LR Laurent Wauquiez, die Parole aus: Im Zweifel alle, nur nicht LFI wählen.

Während die Union in Deutschland noch zaudert, ist die bürgerliche Rechte in Frankreich längst dabei, alle Reserven gegenüber der extremen Rechten aufzugeben. Käme es so, bedeutete dies, so die linksliberale *Libération*, »das Ende der nach dem Pétain-Regime verhängten Verbannung der extremen Rechten und auch das Ende der Verbundenheit der aus der Résistance hervorgegangenen französischen Rechten mit der liberalen Demokratie.«

Bleibt es dabei, dass Le Pen von der kommenden Präsidentschaftswahl ausgeschlossen ist, hat der Vorsitzende des RN Jordan Bardella beste Chancen, der nächste Präsident Frankreichs zu werden. Die jüngsten Umfragen aus dem November sehen ihn nicht nur im ersten Wahlgang klar vorn, sondern auch als Sieger im zweiten. Und dies bei allen aktuell denkbaren Konstellationen in der Stichwahl.

Darf man auf den Widerstand der Gewerkschaften hoffen? Gab es nicht große Proteste in den letzten Monaten? Ja, schon (siehe *express* 11/2025, S. 12). Aber der Protesttag gegen die Regierung am 2. Dezember, zu dem die CGT gemeinsam mit der FSU und Solidaires aufgerufen hatte, lief weitgehend ins Leere. In Paris zählte die CGT gerade mal 17.000 Teilnehmer:innen. Nur wenige Lehrer:innen streikten und selbst der Zugverkehr lief fast normal.

Quellen: Libération, La Dépêche

Radikale Teamorientierung

Umrisse eines Organizings abseits des Schlüsselpersonenkonzepts – von Slave Cubela*

Eine Weile ist es schon her, dass gewerkschaftlich Aktive rege über Organizing diskutiert haben. Inzwischen ist es zum Alltag geworden: Betriebe werden gemappt, Branchen erschlossen und Bewegungen aufgebaut. Welche Rolle dabei die Debatten spielen, die über Jahre hinweg im *express* geführt wurden, wissen wir nicht. Wir hoffen jedenfalls, dass das Nachdenken und Streiten für die Praxis hilft. Deshalb diskutieren wir weiter über Organizing.

In unserer Ausgabe 9-10/2025 kritisierte Slave Cubela das Schlüsselpersonenkonzept, mit dem an Jane McAlevey geschulte Organizer:innen in der Regel arbeiten. Torsten Bewernitz nahm das in der Ausgabe 11/2025 zum Anlass, für ein anderes Verständnis von Schlüsselpersonen zu werben. Nun legt Cubela nach und schlägt selbst einen Ausweg vor: Teams statt Schlüsselpersonen.

Für Jannes B., weil er mich gedrängt hat.

Wenn man sich wie ich kritisch mit dem Organizing-Ansatz von Jane McAlevey und dem damit einhergehenden Schlüsselpersonen-Hype in der deutschen Organizing-Szene auseinandersetzt, dann bleibt es nicht aus, dass einen Kolleg:innen und Freund:innen fragen, was man denn an dessen Stelle setzen würde. Ich pflege dann häufig zu antworten, dass Kritik keine besseren Vorschläge braucht, um treffend zu sein. Oft ergänze ich zudem, dass ich fest davon überzeugt bin, dass jede verändernde und vor allem jede tatsächlich emanzipative Praxis das demokratische Produkt von vielen klugen Köpfen sein muss. Die Kritik eines Einzelnen ist richtig und wichtig. Aber sie wird da übergriffig, wo der Einzelne glaubt, er allein könne den Menschen die Parole und Strategie ihres Kampfes weisen.

Häufig ernte ich angesichts dieser Entgegnung den einen oder anderen enttäuschten Blick. Man merkt einfach, dass die Zeiten der Kritischen Theorie vorbei sind. Dazu kommt: Eine kontrovers-solidarische Debatte, eine regelrechte Organizing-Kultur, wie ich sie mir wünschen würde, ist in Deutschland nur in zarten Umrissen vorzufinden. Insofern hängt meine Kritik an McAlevey bislang in der Luft. Eine ganze Reihe von Organizer:innen findet sie triftig. Andere ärgern sich kolossal. Am Ende orientiert man sich dann aber doch gemeinsam am gängig gewordenen Schlüsselpersonen-Organizing. Das ist auf Dauer höchst unbefriedigend. Deshalb möchte ich im Folgenden doch einige Überlegungen zu einem anderen Organizing anstellen, einem Organizing abseits des Schlüsselpersonenkonzepts (SPK). Und damit das Ganze ein wenig amerikanisches Flair bekommt, möchte ich schmunzelnd tönen: Hier kommt endlich *Deep Organizing 2.0*, vergesst die gute Jane!

Das radikale Teamkonzept

Doch zurück zur Sache. Zunächst einmal ist Organizing in der Realität kein Wunschkonzert. Branchen unterscheiden sich, Betriebe unterscheiden sich, Regionen unterscheiden sich. Wenn ich dennoch einen Wunsch frei hätte, dann würde ich mir in jeder Kampagne ein starkes Aktiventeam von 15 bis 20 Leuten wünschen. Mit einem solchen Team, das habe ich erstmals als betrieblich Aktiver erlebt und später als Organizer wieder, kann man Betriebe mit erstaunlicher Größe erschließen – wenn man es denn aufgebaut bekommt.

Das bedeutet im Klartext: Für mich ist ein solches Team entscheidend für ein emanzipatives Organizing, das seinen Namen verdient. Es ist ein Must-have, alles andere ist Nice-to-have. Ein solches Team muss nicht stetig größer werden. Im Gegenteil: Ein Aktivenkreis verliert durch ständiges Wachstum, genauso wie durch stete Fluktuation, an innerer Stärke, weil kein Kollektiv der Welt entstehen kann, wenn es einer Bahnhofshalle gleicht, durch die anhaltend zig Leute marschieren. Ein stabiles Team braucht aber auch keinesfalls alle Schlüsselpersonen, denn ein gutes, egalitäres Kollektiv kann die Wirkkraft solcher Leader durchaus kompensieren. Schließlich braucht ein solches Team auch keine besondere Repräsentanz. Es müssen also nicht alle betrieblichen Abteilungen oder Communities in ihm vertreten sein.

Mit anderen Worten: Ich plädiere für eine radikale Teamorientierung (RTO) im Organizing (eine ähnliche Perspektive im Community Organizing hat Hannes Strobel in *express* 12/2021, S. 11 entworfen). Und ich denke, es ist leicht ersichtlich, dass sie das genaue Gegenteil des SPK von McAlevey ist. Im SPK werden bestehende Sozialverhältnisse nur aufgenommen und nutzbar gemacht. In der RTO hingegen geht es von Beginn an darum, Organizing eine sozialtransformative Dimension zu geben.

Das hat vor allem zwei Gründe. Erstens zeichnet sich die progressive Linke seit jeher dadurch aus, dass sie im Menschen ein soziales Wesen sieht. Gerade weil in den Jahrzehnten des Neoliberalismus eine soziale Vereinzelung ungeheuren Ausmaßes stattgefunden hat, darf die Linke diesen tragenden Gedanken nicht aufweichen. Sie sollte an Solidarität als zentralem Bezugspunkt festhalten, und sie in der Praxis weiterentwickeln. Zweitens hat die RTO nichts mit billiger, linker Sozialromantik zu tun. Vitale Kollektive sind tatsächlich beharrlicher, resilienter, gefestigter als Leader-Follower-Strukturen. Wollen wir also nicht beständig Siege ohne Fortschritte feiern, dann muss die Linke beginnen, die Kohäsion von starken Gruppen zu verstehen und zu befördern.

Teamaufbau in der RTO

Das wirft in der Praxis aber zuerst die Frage auf, nach welchen Kriterien man in der RTO nach Aktiven Ausschau hält. Im SPK ist das klar: Es werden Gespräche geführt, potenzielle Schlüsselpersonen identifiziert, diese Schlüsselpersonen werden getestet und schließlich in die Kampagne integriert.

Ich gebe zu, dass es in der RTO etwas komplizierter zugeht, aber auch nicht viel. Es gibt nämlich keinen Grund, die Aktiven nicht auch in der RTO auf Grundlage von Gesprächen und Ratings zu aktivieren. Der RTO liegt dabei aber ein weiterer Gedanke zugrunde: Menschen ändern sich durch die sozialen Kontexte, in denen sie agieren. Im Sinne der RTO müssen gute Orgaizer:innen in 1-zu-1-Gesprächen deshalb ein Gefühl dafür entwickeln, ob Individuen, die man aktuell für schwache 2er oder gar 3er hält, in einem funktionierenden Team nicht doch ein immenser Gewinn sein könnten.

Ich habe das eindrucksvoll in einer meiner ersten Kampagnen erlebt: Ein Arbeiter, von dessen Aktivierung mir viele abrieten, wurde plötzlich zu einem starken Aktiven. Am Ende war er es, der die anderen bei der Mitgliedergewinnung um Längen schlug. Und ich vermute bis heute, es lag daran, dass er Teil eines Teams war, in dem er sich wohlfühlte und sich entfalten konnte.

Wenn es also in der RTO nicht einfach mit Suchen, Sammeln und Testen wie im SPK getan ist, dann folgt daraus: Gerade, weil wir wissen, wie anonym und vereinzelnd die Arbeitswelt ist, können gefestigte Teamstrukturen nur das Produkt harter Organizing-Arbeit sein. Insbesondere die Aktiventreffen rücken dabei ins Zentrum der RTO. Sind sie doch der einzige sichere Ort, an dem sich das potenzielle Aktiventeam begegnet, an dem es interagiert und an dem es, wenn es gut läuft, seine Teambindungen ausbildet.

Aktiventreffen und Bindungsarbeit

Worin aber besteht nun die Organizing-Arbeit bei den Aktiventreffen? Dazu drei Eckpunkte: Erstens muss ein gutes Aktiventreffen den Aktiven kurzweilig erscheinen, weil es kaum Leerlauf kennt und eine gute, stringente Dynamik hat. Das hört sich vielleicht trivial an, aber ich kenne nicht viele Organizer:innen, die so etwas können. Dabei gibt es eine Reihe von sicheren Zeichen für schlechte Treffen: gezückte Handys, Verweise auf private Termine, wenn Leute früher gehen oder einfach fern bleiben. Wenn Aktiventreffen hingegen gut sind, dann erntet man Wortmeldungen vieler Anwesender, dann beginnen die Aktiven nach dem nächsten Treffen zu fragen, dann sind sie auch bereit, sich an ungewöhnlichen Terminen wie etwa dem Samstagvormittag zu treffen. Zudem ist der Ort des Treffens mitentscheidend: Niemand kommt gerne irgendwohin wieder, wo es kalt war, es nichts zu trinken und zu essen gab.

Zweitens: Ein gutes Aktiventreffen ergibt sich fast immer dann, wenn man es konsequent nach dem EHA-Prinzip aufbaut. Man steigt also ein mit einem emotionalen Part (E), bei dem keineswegs betriebliche Wut als Emotion im Fokus stehen muss. Wichtige politische Ereignisse eignen sich genauso als Einstiegsthema. Man kann auch mit Provokationen oder Irritationen arbeiten, manchmal sollte auch einfach fett gelacht werden. Bedeutsam ist lediglich, dass der emotionale Einstieg zum Hoffnungsteil (H) bzw. der Erarbeitungsphase gut überleitbar sein muss, man kann also nicht »irgendwas Emotionales« zu Beginn machen. Was nun wiederum dort erarbeitet wird – das gilt auch dann, wenn das nur »Wer-macht-was-bis-wann«-Listen sind – muss schließlich am Ende in visueller Form vor den Aktiven liegen. Sie müssen diese Arbeitsergebnisse als ihr Produkt vor sich sehen, das sie greifen und verändern dürfen, damit ihre Verabredungen und Aktivitäten (A) für alle präsent und transparent werden.

Drittens muss der zeitliche Rhythmus der Treffen stimmen. Zwischen der Aktivierung eines Aktiven und dem ersten Treffen sollten nie mehr als zwei Wochen vergehen – falls doch, muss in der Zwischenzeit Kontakt gehalten werden. Wenn die Treffen zudem Fahrt aufnehmen sollen, müssen sie im Rhythmus von drei bis vier Wochen stattfinden. Andernfalls entsteht der Eindruck, dass das alles doch nicht so dringlich ist. Wenn man allerdings sieht, dass sich ein Team gefestigt hat, dann kann man auch längere Intervalle zwischen den Treffen phasenweise einschieben. Gerade wenn sich Kampagnen ziehen, brauchen Menschen auch Atempausen. Aber Achtung: Der Alltag bleibt der größte Feind des Organizing-Prozesses. Deshalb sollte man, um bei längeren Intervallen sicherzugehen, dass alle zum Aktiventreffen kommen, vorher mindestens einen Telefontag zur erneuten Aktivierung einplanen.

Mit der Planung und Moderation der Aktiventreffen ist die Arbeit eines guten Organizers aber keineswegs erledigt. Im Gegenteil: Organizer:innen, die der RTO verpflichtet sind, sollten sich als Bindungsarbeiter:innen verstehen. Sie wissen, dass starke Teambindungen keine Selbstläufer sind, dass diese auch nicht die einfache Folge von heißen, emotionalisierbaren Themen im Betrieb sind, sondern dass solche Bindungen die Unterstützung der RTO-Organizer:innen brauchen.

So sollten gute RTO-Organizer:innen vor und nach einem Treffen, aber auch in der Pause, die jedes Treffen braucht, darum bemüht sein, die Aktiven leichter zueinander finden zu lassen. Wenn also jemand abseitssteht, ruft man ihn herbei zu der Gruppe, in der viele stehen. In dieser Gruppe wiederum gilt es nicht nur langes, betretenes Schweigen zu verhindern. Man sollte auch versuchen, Aktive miteinander bekannter zu machen, sie miteinander in Gespräche zu verwickeln. Ein Aktiventreffen ist also für RTO-Organizer:innen richtiger Stress, der erst endet, wenn wirklich alle Aktiven weg sind.

Auch zwischen den Aktiventreffen hat gute Bindungsarbeit zudem keinen Leerlauf. Gute Organizer:innen sollten Lust haben, Aktive auch mal privat zu treffen. Sie sollten Treffen der Aktiven anregen, wenn sie Gelegenheiten finden. Sie sollten schließlich auch vor Gelagen, Festen, Partys und Konzerten nicht zurückschrecken, wenn Aktive sie dazu einladen. Aber – und das ist ein sehr wichtiges Aber – Organizer:innen sollten all dies sofort sein lassen, wenn sie der Gedanke anstrengt, Bindungsarbeit mit dem eigenen Privatleben zu verknüpfen. Eines verzeihen nämlich nur sehr wenige Aktive: wenn sie merken, dass das Interesse von Aktivist:innen oder Haupt-

amtlichen an ihrer Person vor allem strategisch ist.

Autonome Entscheidungen

Darüber hinaus noch ein Blick auf die Basics bzw. den Organizing-Kerngedanken, dass man nichts machen sollte, was die Aktiven nicht selbst machen können. Das meint übertragen auf die RTO: Ein Organizing-Prozess ist nur dann gelungen, wenn das Aktiventeam den Organizer irgendwann überflüssig gemacht hat. Das Problem ist allerdings: Dies ist ein verdammt hoher Anspruch. Weil Organizer:innen in gewerkschaftlichen Zusammenhängen meist viele Baustellen gleichzeitig haben, werden sie so gut wie nie jenes Übermaß an Zeit haben, welches für ein so fundiertes Teambuilding nötig wäre.

Wenn aber die Selbständigkeit des Teams vor diesem Hintergrund schwer zu erreichen ist, ist das allerdings noch lange kein Grund, wie im SPK einseitig auf Hierarchien und Folgsamkeitsstrukturen einzuschwenken. Für Aktivist:innen oder Hauptamtliche besteht nämlich auch die Möglichkeit, den Raum punktuell zu verlassen, um die Aktiven wichtige Kampagnen-Entscheidungen allein treffen zu lassen. Das erfordert selbstverständlich, dass man die Aktiven vorher beratend über all ihre Optionen informiert hat. Es verlangt eine Begründung, warum man den Raum verlässt. Und es verlangt, dass man die Entscheidung des Teams respektiert, egal wie sie ausfällt.

Damit ist ohne Zweifel ein Risiko verbunden. Aber meine persönlichen Erfahrungen mit diesem Vorgehen sind dennoch sehr positiv. Was auch daran liegt, dass ich solche autonomen Entscheidungen selten am Beginn von Organizing-Kampagnen einplane. Ein Team muss sich einfach gefestigt haben, bevor es kontrovers miteinander ringt. Dann aber waren die Ergebnisse häufig richtig gut. Nicht nur haben sich die Aktiven nämlich fast immer für ein offensives Weitergehen entschieden. Es kam auch vor, dass sie mich baten, länger unter sich zu bleiben, weil sie im Gespräch nicht gestört werden wollten, was für mich ein wichtiges Indiz dafür war, dass hier ein Team beginnt, ohne mich zu funktionieren. Entsprechend merkte ich dann im Anschluss auch, wie sehr die getroffene autonome Entscheidung die Aktiven anspornte, als Team das umzusetzen, was sie sich allein vorgenommen hatten.

Soziale Bewegungsräume als institutionelle Voraussetzung

Es gibt allerdings bei der RTO eine entscheidende Dimension, damit dieses Konzept tatsächlich nachhaltig sein kann. Wenn Jane McAleveys SPK mit den aktuell hierarchischen Gewerkschaftsstrukturen insofern kompatibel ist, als nach der Kampagne in der SPK-Logik nur die in der Organizing-Hierarchie oben stehenden Schlüsselpersonen in die entsprechenden Gewerkschaftsgremien zu überführen sind, dann fremdelt die RTO deutlich mehr mit den bestehenden Organisationen. Geht es der RTO doch um den Aufbau und Erhalt möglichst egalitärer und handlungsorientierter Teams, während der innere Aufbau von Gewerkschaften genau das nicht im Angebot hat, sieht man einmal von den gängigen, meist aber lahmen Jugend-, Frauen- und Seniorenkreisen ab.

Das mag wie eine Sackgasse der RTO daherkommen, muss es aber nicht bleiben. Zwar werden Gewerkschaften ohne formelle Lenkungsgremien nicht auskommen, in denen eher dröge Themen wie Steuerrecht oder Personalplanung in mühevoller Gremienarbeit behandelt werden. Das muss aber keineswegs bedeuten, dass Gewerkschaften auf solche Gremien festgelegt sind. Als Frage formuliert: Warum sollten Gewerkschaften nicht soziale Bewegungsräume in ihrer Alltagsarbeit schaffen, in denen diese Alltagsarbeit mit jedem, der will und kann, in einem festen Turnus diskutiert, geplant und vor allem umgesetzt wird? Warum also nicht einen festen Ort im Apparat etablieren, an dem ein Primat der Handlung herrscht, da sich die Regelarbeit an guter Aktivenkreisarbeit wie in der RTO orientiert?

Dass dies möglich ist, zeigen die sogenannten Geschäftsstellenprozesse der IG Metall. Schon 2019 hat der Geschäftsstellenprozess in der IG Metall Mannheim für eine erstaunliche überbetriebliche Kollektivdynamik gesorgt. Ihr damaliger Erster Bevollmächtigter Klaus Stein war im *express*-Interview begeistert »von der Wucht, die wir entwickeln können« (siehe *express* 1/2020, S. 4). Es gibt inzwischen sogar IG-Metall-Geschäftsstellen, die fest in diesem Modus arbeiten. Das Konzept ist zugleich einfach und wirksam: Alle Betriebe einer Geschäftsstelle werden in einem bestimmten Turnus zu Ganztagstreffen eingeladen. Dort kann jeder hinkommen, der im Betrieb aktiv ist, also nicht nur Betriebsratsvorsitzende und die Leiter:innen des Vertrauenskörpers. Die Betriebe haben vorab aber zu beschließen, dass das, was auf den Treffen erarbeitet wird, danach auch umgesetzt wird.

In diesen Treffen wird dann je nach politischem Bedarf geplant. Geht es um ein Thema, das alle betrifft, dann erarbeiten alle Betriebe auf dem Treffen die Umsetzung von Aktionen in ihrem Betrieb. Gibt es gerade kein Thema für alle oder unterschiedliche Geschwindigkeiten in den Betrieben, dann wird binnendifferenziert geplant: Die eine Gruppe plant also Thema A, die andere Thema B. Gerahmt wird all das von emotionalen Einstiegen und verbindlichen Verabredungen am Ende – wie bei guten Aktiventreffen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Alle Betriebe lernen sich kennen. Entscheidungen sind schnell getroffen. Ergebnisse werden für alle sofort sichtbar. Man kann politische Debatten führen und Bildungseinheiten einschieben. Was allerdings nicht fehlen darf: Aufgabe der Gewerkschaftssekretär:innen ist es gerade am Anfang, die Umsetzung der Aktionen zwischen den Treffen sicherzustellen. Nur wenn eine strikte Verbindlichkeitskultur im Prozess entsteht, stellen sich Erfolge ein.

Gegenwärtige Grenzen der RTO

So überzeugend die RTO und die sie veralltäglichenden Geschäftsstellenprozesse in meinen Augen auch sind – das alles ist längst keine »gemahde Wiesn«, wie man in Bayern so schön sagt, also kein Selbstläufer. Noch sind Organizer:innen wie Gewerkschaften weit davon entfernt, der RTO eine echte Chance zu geben, es gibt noch viele Hemmnisse. Deshalb möchte ich abschließend auf drei dieser aktuellen Limits eingehen.

Erstens: Auch das RTO-Organizing findet im Rahmen der deutschen Mitbestimmung statt. Das meint vor allem: Es gibt nach wie vor Betriebsräte und es gibt nach wie vor ein Betriebsverfassungsgesetz. Um die Früchte des RTO-Organizings einzuholen, gälte es, diesen formellen Rahmen von Seiten der Gewerkschaften entsprechend zu füllen. Das hieße unter anderem, Schulungen von Betriebsrät:innen ganz anders zu konzeptualisieren als bisher. Statt also neue Betriebsrät:innen in den gängigen BR-Seminaren in erster Linie juristisch auszubilden und sie damit von Beginn an in das starre Korsett gesetzlicher Logiken zu pressen, gälte es umgekehrt, den BR zum politischen Gremium zu erklären, das auch, aber eben nicht allein mit juristischem Florett zu fechten weiß. Statt Betriebsrät:innen mit einer Abfolge selten eintretender Spezialfälle und den Urteilskaskaden der Arbeitsgerichte zu ermüden, sollte mit ihnen über den Machtbegriff nachgedacht werden. Dann könnten sie nämlich nach und nach alle Machtressourcen kennenlernen, über die sie verfügen. Statt Vorsitzenden und Stellvertreter:innen eine über Gebühr herausgehobene Rolle zuzubilligen, sollten gerade sie von Beginn an lernen, dass sie nur Erste unter Gleichen sind, weil ein starkes BR-Team und eine große Nähe zur Belegschaft die wirkungsvollsten Machtressourcen sind, über die sie verfügen.

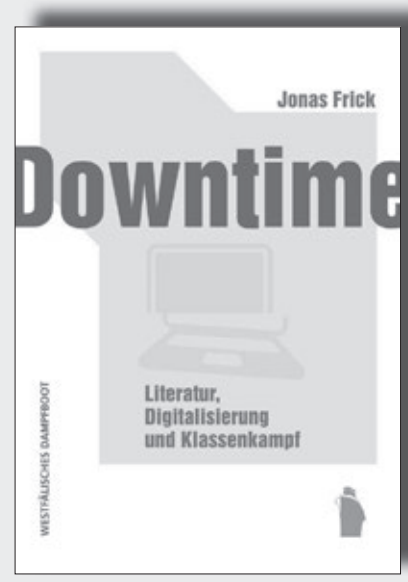
Zweitens: Damit die RTO in den Gewerkschaften eine Chance hat, braucht es ein völlig neues Verständnis von Gewerkschaftssekretär:innen: Diese brauchen keine übermäßigen juristischen Schulungen wie bislang, denn ein paar Basics reichen im Alltag überwiegend aus, für den Rest braucht es lediglich gute Anlaufstellen. Neue Gewerkschaftssekretär:innen brauchen außerdem keine Feinheiten des Tarifvertrags mehr im Kopf zu haben. Was sie vor Ort nicht wissen, reichen sie nach – oder sie können Tarifexpert:innen schnell hinzuziehen. Was neue Gewerkschaftssekretär:innen allerdings unbedingt brauchen, sind Expertise und Erfahrung in allen Formen von Teamdynamik. Es braucht also Sekretär:innen, denen es zur professionellen Gewohnheit wird, dass sie die Schuld zuerst bei sich suchen, wenn ein Gruppenprozess misslingt. Es braucht Sekretär:innen, die sich richtig ärgern, wenn sie eine Beschäftigte, einen BR oder einen Vertrauenskörper nicht aktivieren können, weil das ihren Stolz als Bewegungsarbeiter:innen kränkt. Es braucht aber auch Sekretär:innen, deren Knowhow im Teamaufbau vor der eigenen Gewerkschaft nicht Halt macht, die also ihren Alltag mit der Gesamtorganisation in Verbindung zu bringen wissen.

Drittens: Es macht zwar keinen Spaß, sich zu wiederholen, aber eine Organizing-Szene, die nach außen zu Bewegung und Kampf aufruft, die aber in oder gegenüber den Organisationsapparaten verstummt, ist heuchlerisch. Verlangt sie doch von Aktiven, dass sie das oft persönliche Risiko in kollektiven Kämpfen eingehen, während die Szene selbst mit Blick auf die eigenen gewerkschaftlichen Geld- bzw. Arbeitgeber auf Nummer sicher geht. Dazu kommt: Die meisten Organizer:innen wissen recht gut, dass sie im Modus des SPK-Organizings zwar schnelle Erfolge schaffen können, dass diese Siege aber kaum nachhaltig sind ohne eine Veränderung des gewerkschaftlichen Alltags. Und am traurigsten von allem: Während die Welt am Rande des Klimakollaps taumelt und die extreme Rechte einen Erfolg nach dem nächsten einfährt, hört man rein gar nichts von der Organizing-Szene, wenn es darum geht, wie Gewerkschaften endlich ein Bollwerk gegen rechts werden könnten, was sie zurzeit kaum sind.

Solange die Organizing-Szene so bleibt, hat die RTO keine Zukunft. Vor allem deshalb, weil linke Zukunft eine lebendige, kritikfreudige Organizing-Kultur in Deutschland braucht. Das heißt auch, dass meine Ausführungen hier bitte kritisiert werden. Wie schon gesagt: Ein Einzelner kann und darf nur Anstöße geben. Immerhin kann ich jetzt aber meinen Kolleg:innen und Freund:innen antworten, dass ich umrissen habe, wie ein Organizing jenseits des SPK aussehen könnte. Und das gibt meiner Eitelkeit doch eine gewisse Befriedigung.

** Slave Cubela ist aktuell Rentier. Das kann so aber nicht bleiben.*

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT



Jonas Frick
Downtime
Literatur, Digitalisierung und Klassenkampf
2025 – 283 Seiten – 30,00 €
Print-ISBN 978-3-89691-144-5
auch Open Access

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Antipasti

Arbeitszeitverkürzung: Immer noch ein Thema

Trotz der geplanten Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit und trotz einzelner Tarifabschlüsse in diesem Jahr, die eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit möglich machen (siehe *express* 7/2025, S. 1): Ver.di kämpft weiter für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, wo sie durchsetzbar scheint.

Am 27. November begann die Tarifrunde für den kommunalen Nahverkehr mit einer Forderungsübergabe in allen Bundesländern. Die Forderungen unterscheiden sich je nach Bundesland und den knapp 150 kommunalen Unternehmen. Denn die Vielzahl der Tarifverträge, die verhandelt werden, sind ebenfalls höchst unterschiedlich. Zu den Kernforderungen, die ver.di in mehreren Bundesländern stellt, gehört aber die Entlastung. Das heißt konkret: eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, eine Verkürzung der Schichtzeiten und eine Verlängerung der Ruhezeiten. Weniger zu arbeiten bleibt zumindest bei ver.di eine Forderung in den Tarifrunden.

Quelle: ver.di

Arbeitszeitverlängerung: Leider auch immer noch ein Thema

Am 2. Dezember erklärte die NGG die Schlichtung in der Tarifauseinandersetzung mit der Oettinger Brauerei für gescheitert. Der Grund: Die Schlichtungsempfehlung des Vorsitzenden Benedikt Hövelmann sah nur eine magere Lohnerhöhung von zwei Prozent ab Juni 2025 und weiteren 0,8 Prozent ab Januar 2026 vor. Und noch viel wichtiger: Sie enthielt die Möglichkeit, dass das Unternehmen die tarifliche Wochenarbeitzeit für bis zu sechs Monate im Jahr einseitig auf 45 Stunden erhöhen kann – aktuell sind es 37 Stunden am Standort Mönchengladbach und 38 Stunden in Oettingen und Walldorf.

Der Verhandlungsführer der NGG Tim Lubecki machte darauf aufmerksam, dass Oettinger seine Brauerei in Braunschweig schließt, wodurch 150 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Das macht den Vorschlag, dass die Beschäftigten an den übrigen Standorten länger arbeiten sollen, noch grotesker. Deshalb ging die Tarifkommission nicht auf das Schlichtungsangebot ein, und die NGG plant nun weitere Arbeitskampfmaßnahmen. *Quelle: NGG*

ARBEIT – BEWEGUNG – GESCHICHTE

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

Ein umfangreicher Rezensionsteil sowie Tagungsberichte runden jedes Heft ab.

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

www.arbeit-bewegung-geschichte.de

METROPOL

Generalstreiks im Zeichen der Gaza-Solidarität

Italiens Gewerkschaften in gespaltener Eintracht – von Heiner Dribbusch*

Am 31. August 2025 verabschiedeten in Genua rund 40.000 Menschen, darunter die neue Bürgermeisterin Silvia Salis, die dort ablegenden Boote der »Gaza-Sumud-Flotilla«. Die Kundgebung reihte sich ein in eine Kette von Gaza-Solidaritäts-Demonstrationen in Italien, die 2025 mit der Verschärfung der humanitären Katastrophe im Gaza-Streifen nochmals an Dynamik zulegten. Riccardo Rudino, Aktivist des Genueser Hafenarbeiterkollektivs »Collettivo Autonomo di Lavoratori Portuali« (CALP), dessen Sprecher José Nivoi an der Gaza-Flottille teilnahm, versprach unter großem Beifall: »Wenn wir auch nur zwanzig Minuten lang den Kontakt zu unseren Booten, zu unseren Kameradinnen und Kameraden verlieren, blockieren wir ganz Europa. […] Zusammen mit unserer Gewerkschaft USB, zusammen mit allen Hafenarbeitern, die uns unterstützen, zusammen mit der ganzen Stadt Genua. Diese Region verlassen jährlich dreizehn- bis vierzehntausend Container Richtung Israel. Es wird kein Nagel mehr verschickt werden. Wir werden einen internationalen Streik ausrufen.« Die Rede des 61-jährigen Hafenarbeiters ging viral. Allein auf der Website der linksliberalen Tageszeitung *Repubblica* hatte sie mehr als 360.000 Aufrufe.

Die Ankündigung, im Zweifelsfall die Häfen zu blockieren, war kein leeres Wort. Bereits 2019 war in Genua ein Schiff blockiert worden, das Militärgüter nach Saudi-Arabien transportieren sollte. Damals war neben dem CALP, das zur »Basisgewerkschaft« USB (Unione Sindacale di Base) gehört, auch die ebenfalls im Hafen präsente und zum größten Gewerkschaftsdachverband CGIL gehörende FILT (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti) an der Blockade beteiligt – zur italienischen Gewerkschaftslandschaft siehe den Kasten auf S. 15. Später trennten sich die Wege, als die CGIL die Blockade eines Schiffes mit Waffen für die Türkei nicht mittragen wollte (siehe Jikhareva 2021). Der Konflikt zwischen USB und CGIL ist grundsätzlicher Art, gründet in Differenzen bezüglich Politik und Gewerkschaftsarbeit und betrifft nicht zuletzt auch die Tarifpolitik.

22. September – erster Generalstreik für Gaza

Am 11. September kündigten die Basisgewerkschaften USB sowie CUB, ADL und SGB in zwei getrennten Aufrufen für den 22. desselben Monats einen landesweiten Generalstreik (sciopero generale) an.[1] Anlass war, wie es in beiden Aufrufen hieß, der »Genozid in Gaza«. Die Ansage lautete: Blocchiamo Tutto! Die USB behauptete in ihrem Aufruf: »Es ist offensichtlich, dass die Menschheit noch nie mit einer so schrecklichen Tatsache wie dem Völkermord in Gaza konfrontiert war.« Der Aufruf von CUB, ADL und SGB verzichtete auf diesen, die Shoah relativierenden Superlativ, forderte den Abbruch aller diplomatischen und wirtschaftlichen Beziehungen zu Israel und plädierte unter anderem für einen Frieden »im russisch-ukrainischen Konflikt«. Konsens aller Aufrufe waren die Ablehnung der Umschichtung von Haushaltsmitteln zu Gunsten der Aufrüstung sowie eine Reihe sozialer Forderungen. Die Basisgewerkschaft »S.I. Cobas« unterzeichnete diesen Aufruf wegen taktischer Differenzen nicht, rief ihre Mitglieder aber auf, sich zu beteiligen.

Anstatt ebenfalls für den 22. September zu mobilisieren, hielt es die CGIL-Führung offenbar für taktisch klüger, kurzfristig bereits zwei Tage früher für den 19. September zu einem vierstündigen Generalstreik »Für Gaza« aufzurufen. Dieser Streik machte wenig Welle, führte aber, wie die linke Zeitung *Il Manifesto* am 25. September berichtete, CGIL-intern zu heftiger Unruhe. Bei der Gewerkschaft gingen, so die Zeitung, tausende von Emails, Nachrichten und Anrufen ein, in denen Mitglieder Kritik und Unverständnis äußerten. Der Termin sei zu kurzfristig gewesen, um sich vernünftig vorzubereiten und es sei offensichtlich allein darum gegangen, sagen zu können: »Wir sind die Ersten«. Letztlich habe sich die Gewerkschaft durch ihren Alleingang ins Abseits manövriert. Offenbar, so die interne Kritik von links, habe die Gewerkschaftsführung die durch die Gaza-Flottille ausgelöste Dynamik in ihrer Tragweite völlig unterschätzt. »Die Basisgewerkschaften führten mit Klarheit und Mut, während die CGIL, von ihrer Basis mitgerissen, nur zaghaft folgte«, schrieb etwas euphorisch Federico Tomasone für die Rosa-Luxemburg-Stiftung (2025).

Am 22. September waren dann, je nach Quelle, zwischen mehreren hunderttausend und einer Million Menschen auf der Straße. Die USB sprach gar von »Millionen Arbeiterinnen und Arbeitern«, die im ganzen Land gestreikt hätten. Einigkeit bestand darin, dass die Beteiligung beeindruckend war und, so *Il Manifesto*, selbst die Aufrufenden überraschte. Mehrere Soziale Zentren (Centri Sociali) und viele weitere Organisationen beteiligten sich mit eigenen Blockaden und Aktionen. Auffallend war die große Beteiligung junger Menschen, darunter Schüler:innen und Student:innen.

Dass Ministerpräsidentin Giorgia Meloni und ihr Stellvertreter Matteo Salvini versuchten, den Aktionstag zu diskreditieren – geschenkt.

3. Oktober – zweite Streik- und Aktionswelle

Nachdem die israelische Marine am 1. Oktober die Gaza-Flottille erwartungsgemäß vor dem Erreichen ihres Ziels festsetzte, riefen die Organisator:innen des 22. September für Freitag, den 3. Oktober, zu einem weiteren Generalstreik auf. Diesmal war auch die S.I. Cobas mit einem eigenen Aufruf dabei: »Der Beginn der militärischen Bodenoperationen in Gaza-Stadt zeigt den klaren Willen, die ›Endlösung‹ der Palästinenserfrage voranzutreiben.« Die Gewerkschaft forderte deshalb »das sofortige Ende des zionistischen Völkermords in Gaza und im Westjordanland [!], die Einstellung aller Waffen- und Warenlieferungen sowie jeglicher Zusammenarbeit und Partnerschaft mit dem Staat ›Israel‹ in den Bereichen Handel, Kultur, Wissenschaft und Technologie.«

Für den 3. Oktober rief diesmal auch die CGIL auf, die sich nicht noch einmal isolieren wollte. Die Dachverbände CISL und UIL blieben den Protesten dagegen fern.

Sowohl die breite Empörung über Israels Vorgehen wie auch die Mobilisierung der CGIL trugen dazu bei, dass die Beteiligung vom 22. September deutlich übertroffen wurde. Die Gewerkschaften schätzten, dass am 3. Oktober mehr als zwei Millionen Menschen auf der Straße waren, erneut gab es in vielen Städten Blockaden und Protestaktionen. Einen Tag später demonstrierten am Samstag laut CGIL nochmals eine Million Menschen in Rom.[2] Die Schwerpunkte des Streiks lagen im Dienstleistungsbereich, in dem in Italien gut 70 Prozent aller Beschäftigten arbeiten, insbesondere im Verkehrsbereich, an den Schulen und im Gesundheitswesen.

Danach war wieder Schluss mit der Einheit. Die Basisgewerkschaften riefen für den 28. und 29. November erneut zum Generalstreik samt Großdemonstrationen auf. Im Zentrum des Aufrufs der USB stand diesmal die Kritik am geplanten Haushalt der Regierung, insbesondere an den steigenden Rüstungsausgaben. Die CGIL rief hingegen für den 12. Dezember zum Generalstreik auf, ebenso gegen die Haushaltspolitik der Regierung Meloni. CISL und UIL beschränkten sich derweil auf Kundgebungen – zu jeweils wieder anderen Terminen.

28. November und 12. Dezember – getrennte Generalstreiks

Zur landesweiten Streikbeteiligung am 28. November liegen keine belastbaren Zahlen vor. Die Auswirkungen des Generalstreiks blieben aber offenbar begrenzt. »Die Tage, als Italien stillstand« (Tomasone 2025) waren erst einmal wieder vorbei.

Dem Streiktag schloss sich mit eigenen Forderungen die »Federazione Nazionale Stampa Italiana« (FNSI) an, die Gewerkschaft der Pressejournalist:innen, deren Verhandlungen mit den Verlegern über einen neuen Tarifvertrag seit zehn Jahren auf der Stelle treten. Der breit befolgte Aufruf brachte es mit sich, dass die Onlinedienste großer Tageszeitungen am Streiktag ohne Updates blieben.

In 40 Städten hatte die USB zu Demonstrationen aufgerufen, darunter auch in Genua. Die größte Aufmerksamkeit erhielt auf der dortigen Demonstration die Teilnahme von Greta Thunberg, Yanis Varoufakis und Francesca Albanese, der UN-Sonderberichterstatterin für die besetzten palästinensischen Gebiete. Die beiden prominenten Frauen begleiteten tags darauf auch die zentrale Demonstration in Rom, an der schätzungsweise 20.000 Menschen teilnahmen, und damit

Gewerkschaften in Italien

Die Gewerkschaftslandschaft in Italien ist mit mehreren hundert Organisationen stark zerklüftet. Die bedeutendsten Dachverbände sind:

- Die historisch der Kommunistischen Partei nahe »Confederazione Generale Italiana del Lavoro« (CGIL) ist der größte Dachverband mit rund 5,2 Millionen Mitgliedern im Jahr 2024, davon fast die Hälfte in Rente.
- Die historisch christdemokratische »Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori« (CISL) mit rund 4,2 Millionen Mitgliedern 2024, davon knapp 40 Prozent in Rente.
- Die historisch sozialdemokratische »Unione Italiana del Lavoro« (UIL) mit rund 2,1 Millionen Mitgliedern 2024, davon etwa 28 Prozent in Rente.

»Basisgewerkschaften«

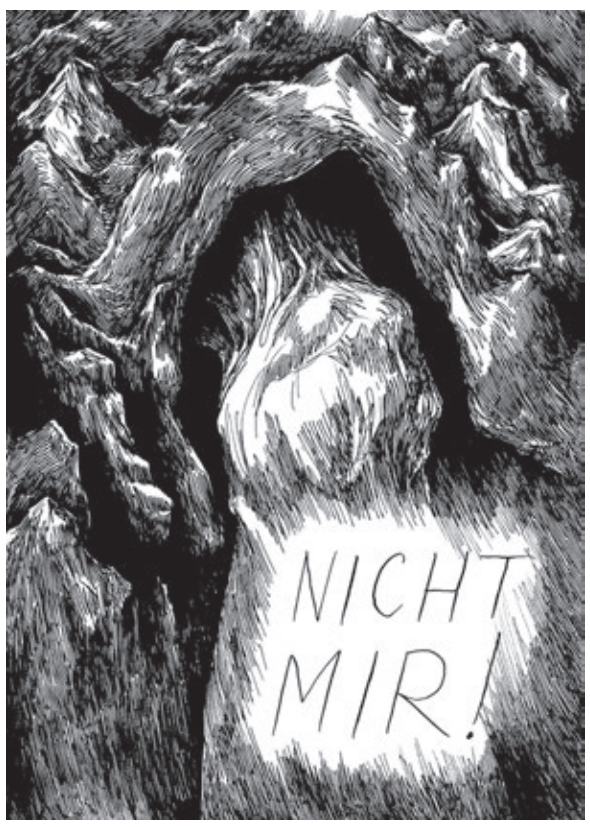
Die ab Mitte der 1980er Jahre entstandenen, sogenannten Basiskomitees (»Comitati di base«, kurz: »Cobas«) bilden nach zahlreichen Spaltungen und Neugründungen einen kaum überschaubaren Kosmos. Bei den jüngsten Streiks sind unter anderem in Erscheinung getreten:

- die Unione Sindacale di Base (USB),
- die Confederazione Unitaria di Base (CUB),
- der Sindacato Generale di Base (SGB),
- die Associazione per i Diritti dei Lavoratori / trici – Cobas (ADL),
- der Sindacato Intercategoriale Cobas (S.I. Cobas).

Belastbare Mitgliederzahlen gibt es nicht. In italienischen Medien werden für die CUB 500.000 und für die USB 600.000 Mitglieder genannt.

deutlich weniger als noch knapp zwei Monate zuvor. Neben ihnen lief der Mitorganisator der Gaza-Flottille Thiago Ávila, der im Februar 2025 an der Trauerfeier für den Hisbollah-Führer Hassan Nasrallah teilgenommen hatte. So drehte sich auch diese Demonstration, trotz Rufen nach einem Rücktritt Melonis, wieder um Palästina.

Die Beteiligung am von der CGIL für den 12. Dezember ausgerufenen Generalstreik gegen die Haushaltspolitik der Regierung Meloni gab die Gewerkschaft selbst mit 500.000 Menschen an. Das waren immer noch viele, aber doch sehr viel weniger als am gemeinsam mit den Basisgewerkschaften veranstalteten Streiktag vom 3. Oktober. Ob die schwächere Beteiligung auch damit zusammenhing, dass Gaza diesmal nicht im Mittelpunkt stand, lässt sich schwer beurteilen.



Warum so breite Proteste?

Dass so viele Menschen für Gaza auf die Straße gehen, ist für deutsche Verhältnisse ungewöhnlich genug. Dass Gewerkschaften dafür zu Großdemonstrationen aufrufen, ist hierzulande undenkbar. Dass anders als in Deutschland politische Streiks in Italien rechtlich zulässig sind, erklärt allein noch nicht die Breite der gesellschaftlichen Unterstützung für Gaza, die sich auch bei den nicht an den Streiks beteiligten Dachverbänden CISL und UIL findet.

Ein Grund könnte darin liegen, dass das historische Selbstbild im Italien der Nachkriegszeit durch die Erinnerung an den Widerstand der Partisanenbewegung geprägt wurde. Dass es auch im Mussolini-Regime eine Verfolgung von Jüdinnen und Juden gab, wenngleich in völlig anderer Dimension als in Deutschland, blieb lange Zeit unterbelichtet. Erst 1998 wurde eine Kommission eingesetzt, um die italienischen Rassengesetze von 1938 und deren Auswirkungen zu untersuchen. Dass wesentlich mehr Verfolgte in den Jahren des Faschismus auch Unterstützung und Schutz in der Bevölkerung fanden, begünstigt die positive Bezugnahme auf die Zeit des Widerstands, der auch eine katholische Dimension hatte. Durch diesen anderen historischen Hintergrund hat auch das Thema Antisemitismus im politischen Alltag eine andere Dimension als in Deutschland. Die Haltung der lange durch die dominierende KP geprägten italienischen Linken zu Israel war nach der Staatsgründung zuerst positiv und begann sich erst nach dem Sechs-Tage-Krieg 1967 ins Negative zu drehen. Der Aufstieg des Likud verschärfte die negative Sicht auf Regierung und Staat Israel.

Hinzu kam, dass die christdemokratischen Regierungen der Nachkriegszeit über Jahrzehnte eine Politik verfolgten, die die Nähe zu den arabischen Staaten und zur PLO suchte. Der Wandel in Richtung einer Annäherung an israelische Regierungen erfolgte erst ab Mitte der 1990er Jahre in der Ära Berlusconi. An ihr hatte die neofaschistische »Alleanza Nazionale«, aus der später Melonis »Fratelli d'Italia« hervorgingen, ihren Anteil – konkret war es eine Annäherung an den Likud. Dass sich heute ausgerechnet eine rechtsextreme Ministerpräsidentin wie Meloni, die noch 2018 die Hisbollah als Verbündete im Kampf gegen den IS verklärte (siehe Tiratelli 2025), demonstrativ auf die Seite von Netanjahu stellt, verfestigt in der Linken die Distanz zu Israel. Ein (kleine) Minderheit in der Linken stellt dabei rückwirkend auch die Legitimation der israelischen Staatsgründung in Frage. Doch wäre die politisch mehrfach gespaltene Linke in Italien alleine wohl nicht in der Lage gewesen, in der gesehenen Breite zu mobilisieren. Die Bilder aus dem Gaza-Streifen erschütterten viele Menschen weit über die Linke hinaus. Tomasone (2025) sieht die Ablehnung des Krieges zudem in einer »katholisch-humanistischen Sensibilität der Menschen« in Italien verankert.

Während in Deutschland die Gaza-Flottille entweder als Thunberg-Show abgetan oder ignoriert wurde, wurde in Italien auch in den in ihrer Mehrheit israelfreundlichen Medien breit und nicht selten mit Anteilnahme über sie berichtet. Politiker:innen des sozialdemokratischen »Partito Democratico« (PD), der italienischen Grünen und des »Movimento 5 Stelle« waren ebenso an Bord wie Journalist:innen. Die linksliberale *Repubblica* druckte täglich ein Tagebuch ihrer Reporterin. Und anders als in Deutschland unterstützte auch »Fridays for Future« in Italien die Gaza-Proteste und beteiligte sich beispielsweise an den Streiks vom 22. September.

So viel die Geschichte erklären kann – es bleiben offene Fragen: Warum weckt der israelisch-palästinensische Konflikt ein derart nachhaltiges, auch emotionales Engagement? Was wird auf »Palästina« projiziert, wenn etwa CALP-Sprecher José Nivoi meint, dass die Palästinenser:innen »uns lehren, was Widerstand bedeutet«?

Und schließlich: Wie fügt sich die italienische Palästina-Solidarität in eine politische Landschaft ein, in der die Linke gesellschaftlich stark an Rückhalt eingebüßt hat, während Rechtsextreme und Rechte unter Arbeiter:innen 2022 mehr als 50 Prozent der Stimmen erzielten?

Ein abschließender Kommentar

So beindruckend die großen Streiks und Demonstrationen sind, so verstörend sind die teilweise vertretenen Positionen. Während die Etikettierung der israelischen Kriegsführung als Genozid, die quasi von allen Gewerkschaftsverbänden geteilt wird, angesichts der Verheerungen in Gaza zumindest diskutabel ist, gilt dies für die Verlautbarungen von S.I. Cobas und USB nicht mehr.

Die CGIL verurteilte nach dem 7. Oktober »die abscheuliche und brutale Aggression der Hamas gegen die israelische Zivilbevölkerung […], die jedes elementare Gefühl für Menschlichkeit und Zivilisation missachtet und durch die barbarische Praxis der Geiselnahme noch verschlimmert wird.«

Die USB hingegen sah im 7. Oktober eine gegen das israelische Militär und Verwaltungseinrichtungen gerichtete »palästinensische Offensive« als »Reaktion auf die Schändung der Al-Aqsa-Moschee durch israelische Siedler und die seit 1948 andauernde Besetzung palästinensischer Gebiete«. Die Basisgewerkschaft unterstellte Israel eine »regelrechte Ausrottung und ethnische Verdrängung des palästinensischen Volkes.« Kein Wort zu israelischen Opfern und Geiseln, dafür: »An der Seite des palästinensischen Volkes bis zum Sieg.«

Es macht es nicht besser, dass die wegen ihrer Organisierung von Migrant:innen auch bei deutschen Syndikalist:innen geschätzte S.I. Cobas mit dem Gerede von der »Endlösung« noch eins draufsetzte. Während Federico Tomasone (2025) von der RLS in Brüssel hierzu schweigt, benennt Jens Renner (2025) in der schweizerischen *WOZ* die kritischen Punkte. Diese sind aber keine »Dummheiten«, wie er urteilt, sondern offenbar gefestigte Überzeugungen. Bereits 2023 empfahl die S.I. Cobas auf ihrer Website einen amerikanischen Blogbeitrag mit dem Titel »La Soluzione Finale di Israele per i Palestinesi« (~ »Israels Endlösung für die Palästinenser«), in dem auch von »zionistischen Nazi-Faschisten« die Rede ist.

Mit solchen Leuten möchte man eigentlich nichts zu tun haben. UBS wie S.I. Cobas sind aber im Logistikbereich nicht ohne Bedeutung, sodass es in der internationalen Arbeit von Fall zu Fall gemeinsame Anliegen geben kann. Dann sollte zumindest klar sein, auf wen man trifft.

** Heiner Dribbusch ist Autor des 2023 erschienenen Buchs »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen«, das nach wie vor als Prämie für ein neues express-Abo erhältlich ist.*

Anmerkungen

1 »Generalstreiks« sind in Italien relativ häufig und meinen erstmal nur, dass zu einem betriebs- und branchenübergreifenden Streik aufgerufen wird, jedoch nicht, dass sich alle Dachverbände beteiligen.

2 Bei großen Mobilisierungen folgt in Italien häufig auf den eigentlichen Streiktag eine Großdemonstration oder Kundgebung am darauffolgenden Samstag in der Hauptstadt.

Literatur

Anna Jikhareva: Erst Focaccia, dann Klassenkampf, WOZ, 25. November 2021.
Jens Renner: Palästina bringt die Opposition in Schwung, WOZ, 9. Oktober 2025.
Matteo Tiratelli: Die italienische Rechte und Israel. Eine Komplizenschaft mit Geschichte, Sozialistische Zeitung, 6. November 2025.
Federico Tomasone: Die Tage, als Italien stillstand, www.rosalux.de, 1. Dezember 2025.

Merkbar

Labournet TV braucht Fördermitglieder

Seit 2011 unterstützt Labournet TV Mobilisierungen am Arbeitsplatz mit Videos, Veranstaltungen und Solidaritätsarbeit. Regelmäßig drehen die Aktiven Videos zu wichtigen aktuellen Kampagnen. In seiner Berichterstattung nimmt Labournet TV konsequent die Perspektive der Beschäftigten ein und lässt sie selbst zu Wort kommen. Die Videos zeigen engagierte Menschen, die ihre kollektive Stärke nutzen, um sich zur Wehr zu setzen.
Neben kurzen Streikvideos hat Labournet TV inzwischen auch drei Kinofilme produziert. Die Website beherbergt ein Archiv mit derzeit über 900 Videos aus 67 Ländern. Sie können kostenlos und mit Untertiteln gestreamt und heruntergeladen werden.
All das bewerkstelligt die Berliner Gruppe ohne institutionelle Förderung und mit viel ehrenamtlicher Arbeit. Das Projekt wird vor allem von derzeit 140 Fördermitgliedern finanziert. Um seine Arbeit 2026 fortsetzen zu können, muss das Berliner Medienkollektiv bis Ende dieses Jahres 100 neue Fördermitglieder gewinnen. Wir empfehlen die Fördermitgliedschaft!

Sehbar

Sommerfest bei Momox

Film | deutsch | 10 min | labournet.tv

Die Belegschaft des Secondhand-Versandunternehmens Momox in Leipig streikte am 30. Oktober zum ersten und am 2. Dezember zum zweiten Mal in der Geschichte des Unternehmens. Die 1.200 Beschäftigten kämpfen für einen Tarifvertrag.
Schätzungsweise 70 Prozent der Arbeiter:innen haben einen Migrationshintergrund. Viele von ihnen stehen unter besonderem Druck, weil der Verlust ihres Arbeitsplatzes den Verlust ihres Aufenthaltstitels bedeuten kann. Ihre Existenzängste nutzt das Unternehmen aus: Beschäftigten, die um ihren Arbeitsplatz bangen, fällt es besonders schwer, sich gegen Arbeitshetze und Leistungsdruck zu wehren. Umso beeindruckender sind die Streiks.
Das Video zeigt Aufnahmen vom Sommerfest der Momox-Belegschaft. Sie vermitteln die Lage migrantischer Arbeiter:innen in Deutschland – und zeugen vom Mut, den es braucht, um sich unter diesen Bedingungen zu organisieren.

dasnd.de/digitallesen

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

nd DEINE ZEITUNG

Ein ironischer Sieg für das soziale Europa

Europäischer Gerichtshof bestätigt Mindestlohnrichtlinie – von Roland Erne*

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied am 11. November 2025, dass die EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne rechtmäßig ist. Das Urteil überraschte viele, da das EU-Parlament und der EU-Ministerrat – so argumentierten Dänemark in seiner Klage und der EuGH-Generalanwalt Nicholas Emiliou in seinen Schlussanträgen – gemäß Artikel 153 (5) des Vertrags über die Arbeitsweise der EU (AEUV) keine EU-Gesetze in den Bereichen Arbeitsentgelt und Koalitionsrecht verabschieden dürfen (siehe *express* 2-3/2025, S. 16).

Die Mindestlohnrichtline ist dennoch rechtmäßig, urteilte der EuGH. Denn gemäß Artikel 153 (1) AEUV hat die EU das Recht, gesetzliche Standards im Bereich der Arbeitsbedingungen festzulegen. Diese neue, weiterreichende Interpretation der EU-Kompetenzen im Bereich Arbeitsbedingungen sei notwendig, damit die EU ihre vertraglich festgelegten Ziele verfolgen könne. Andernfalls würde fast allen EU-Arbeitsgesetzen die Rechtsgrundlage entzogen, da sich Gesetze zu Arbeitsbedingungen immer auch auf das Entgelt auswirken, so etwa die verschiedenen EU-Richtlinien im Bereich »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« für entsandte oder atypische Beschäftigte. Genauso müsse Artikel 153 (5) AEUV auch in Bezug auf das Koalitionsrecht eng ausgelegt werden, da die EU das Recht habe, Kollektivverhandlungen zu fördern. Dies ergibt sich aus dem Primärrecht der EU, zum Beispiel aus der Grundrechtscharta, die das »Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen« explizit vom »Recht auf Kollektivmaßnahmen« (dem Koalitionsrecht) unterscheidet.

Der Europäische Gerichtshof hat ausgerechnet diejenigen Bestimmungen der Richtlinie zur Mindestlohnpolitik bestätigt, die für die deutsche Politik am relevantesten sind. Dazu gehören die Referenzwerte der Richtlinie für angemessene nationale gesetzliche Mindestlöhne, nämlich 60 Prozent des nationalen Medianlohns und 50 Prozent des nationalen Durchschnittslohns. Der EuGH bestätigte auch die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten zur Förderung von Tarifverhandlungen, einschließlich des ehrgeizigen Ziels, eine Tarifbindung von 80 Prozent zu erreichen. Am bedeutendsten ist vielleicht, dass der EuGH auch alle Artikel der Richtlinie zu stärkeren Gewerkschaftsrechten bestätigt hat – selbst diejenigen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Gewerkschaften den virtuellen und physischen Zugang zu ihren Beschäftigten zu gewähren.

Soziales Europa: 2, Liberales Europa: 1

Dem Urteil liegt eine selten übertroffene politische Ironie zugrunde. Der EuGH hätte diese gewerkschaftsfreundliche Richtlinie zur Lohn- und Tarifpolitik kaum gebilligt, wenn die nationalen und europäischen Arbeitgeberverbände nach der Finanzkrise ab 2008 nicht erfolgreich bei der EU dafür lobbyiert hätten, Lohnkürzungen und kommodifizierende Reformen der Tarifsysteme durchzusetzen. Diese Interventionen erfolgten durch länderspezifische Vorgaben, die in das New Economic Governance Regime (NEG) der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU eingebettet waren. Indem sie die EU-Exekutiven dazu drängten, in der Krise direkt in nationale Lohnfindungssysteme einzugreifen, verwandelten die Arbeitgeberverbände unbeabsichtigt die Lohnpolitik und Tarifverhandlungen in legitime Politikbereiche der EU.

Wie meine Kolleg:innen und ich in unserem Buch »Politicising Commodification«[1] dokumentiert haben, schuf diese strategische Entscheidung der Arbeitgeberverbände einen unerwarteten Präzedenzfall, der später – dank vieler nationaler und transnationaler Protestaktionen – progressiven EU-Gesetzgebungsvorschlägen den Weg ebnete. Der EuGH konnte nun nicht mehr glaubhaft argumentieren, dass die EU nicht befugt sei, in die Lohnpolitik und Tarifverhandlungen der Mitgliedsstaaten einzugreifen, nachdem er selbst länderspezifische Interventionen der EU in mehreren Urteilen gebilligt hatte. In einigen Fällen stützte der EuGH die von EU-Kommission und EU-Rat auferlegten Lohnkürzungen sogar explizit, zum Beispiel in Portugal und Rumänien.[2] Die Beschäftigten in Europa hätten deshalb kaum verstanden, warum die EU während der Krise die Befugnis hatte, Löhne zu kürzen und Tarifverhandlungen zu dezentralisieren, aber nicht die Befugnis hat, einen gesetzlichen Rahmen für angemessene Mindestlöhne und höhere Tarifbindungssätze zu schaffen.[3]

Das EuGH-Urteil ist ein Beispiel für ein unbeabsichtigtes *spill over* der Entscheidungsbefugnisse auf EU-Ebene. Die Ausweitung geht letztlich auf eine strategische Fehleinschätzungen der Arbeitgeberverbände während der Finanzkrise zurück. Nur die deutschen Verbände BDA und BDI befürchteten zu Recht schon im Jahr 2010, dass der Ruf nach mehr EU-Interventionen in die nationale Arbeitspolitik eines Tages EU-Forderungen für höhere Löhne in Deutschland den Weg ebnen könnte.[4]

Kleine Zugeständnisse

Um den Bedenken der dänischen Regierung, die EU könnte zu stark in die nationale Lohnpolitik eingreifen, Rechnung zu tragen, hat der EuGH dennoch einige Bestimmungen gestrichen. So den letzten Satz des Artikels 5.3 der Richtlinie. Damit hat er den Mitgliedstaaten mit automatischen Lohnindexierungsregeln ermöglicht, die gesetzlichen Mindestlöhne in einer Preisdeflationsphase auch wieder zu senken. Diese Konzession dient sicherlich den Interessen der dänischen und schwedischen Arbeitgeberverbände, die ihre Regierungen nachdrücklich dazu gedrängt hatten, die Richtlinie vor dem EuGH anzufechten.

Verwirrender ist jedoch die Unterstützung der dänischen Klage durch dänische und schwedische Gewerkschaften, da die Klage dank der Streichung von Art. 5.3 durch den EuGH nun niedrigere Mindestlöhne in anderen EU-Ländern ermöglicht – als ob dies das nordische Sozialmodell stärken würde. Tatsächlich würden höhere Lohnuntergrenzen in ganz Europa nordische Standards schützen, statt sie zu untergraben.

Die Entscheidung des EuGH stellt insgesamt einen bedeutenden Sieg für ein sozialeres Europas dar, auch wenn er geringfügige Zugeständnisse machte, um die Bedenken der nordischen Länder zu beschwichtigen. Sie hält fest, dass die EU sinnvolle Standards für angemessene Löhne und die Tarifbindung festlegen kann und schafft damit eine Grundlage für eine Aufwärtskonvergenz der Arbeitsstandards in der gesamten Union.

Die Arbeitgeberverbände haben während der Krise die EU-Institutionen genutzt, um Lohnzurückhaltung durchzusetzen, und damit unbeabsichtigt die Tür aufgestoßen für neue Arbeitsgesetze auf EU-Ebene, die sie nicht mehr schließen konnten. Der taktische Sieg der Arbeitgeber während der Finanzkrise ist somit zu einer strategischen Niederlage im Kampf um die europäische Sozialpolitik geworden. Das Urteil bestätigt, dass Politikbereiche, sobald sie europäisiert sind – selbst wenn das ursprünglich neoliberalen Zwecken diente –, für progressive Interventionen offen bleiben.

Nach dem Spiel ist vor dem Spiel

Der Kampf für ein soziales Europa bleibt hart, nicht zuletzt wegen des Rechtskurses der christdemokratischen Europäischen Volkspartei im EU-Parlament nach den Stimmengewinnen rechtsextremer Parteien bei den EU-Wahlen im Juni 2024. Im Februar 2025 schnürte der neue »EU-Deregulierungskommissar« Valdis Dombrovskis ein erstes »Omnibus«-Gesetzespaket zur Deregulierung des EU-Rechts im Bereich nachhaltige Entwicklung. Das sieht unter anderem vor, dass Konzerne kaum noch für Arbeits-, Umwelt- und Menschenrechtsverstöße in ihrer Lieferkette haftbar gemacht werden können (siehe *express* 5/2025, S. 13).

Ein neues Bündnis der christdemokratischen und extrem rechten Fraktionen setzte dieses ökologie-, sozial-, und menschenrechtsfeindliche Ansinnen im EU-Parlament durch, gegen grüne, linke, sozialdemokratische und sozialliberale Stimmen. Fabio de Masi und die anderen EU-Abgeordneten des BSW enthielten sich der Stimme. Ob es tatsächlich zur Schleifung der EU-Lieferkettenrichtlinie kommt, hängt nun von der Schlussabstimmung im EU-Ministerrat ab. Da Sozialdemokrat:innen in genug EU-Staaten mitregieren, hätten sie es in der Hand, das Gesetzespaket mit einer Stimmenthaltung ihres Landes im EU-Rat zu blockieren. Neue Gesetze müssen im EU-Rat mit einer qualifizierten Mehrheit verabschiedet werden. Gut möglich, dass sie sich dennoch nicht dazu durchringen können – stimmten doch die Unterhändler des Rates, der Kommission und des Parlamentes am 9. Dezember für einen gemeinsamen Gesetzesvorschlag, der das erst 2024 beschlossene EU-Lieferkettengesetz entkernen würde.

Seit Januar 2025 schlug die EU-Kommission zudem fünf weitere Omnibus-Pakete vor. Sie haben gemeinsam, dass sie das geltende EU-Recht in einem rechtstaatlich sehr fragwürdigen Schnellverfahren deregulieren würden[5] – und zwar in den Bereichen Investitionen, Forst- und Landwirtschaft, Binnenmarktvorschriften, Verteidigung und Chemikalien. Für 2026 hat die Kommission zudem schon weitere solcher Omnibus-Pakete geschnürt. Erst im November 2025 brachte sie ein »digitales« Omnibus-Paket auf den Weg, um das EU-Recht im Bereich des Datenschutzes und der digitalen Rechte zu deregulieren, ganz im Sinne der US-Techkonzerne. Weitere Omnibus-Pakete zur Umwelt-, Energie- und Steuerpolitik, zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, zu Automobilstandards, und sogar ein »Bürger-Omnibus« sollen laut EU-Kommission bald folgen.[6]

Zudem arbeiten der EU-Arbeitgeberverband »Business Europe« und seine Verbündeten in den EU-Institutionen zurzeit an einem weiteren Omnibus-Paket, diesmal im Bereich Arbeitsrecht. Laut Business Europe sollen auf einen Schlag mehrere »bürokratische« Artikel aus dem EU-Arbeitsrecht getilgt werden. So sollen nur noch Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten in den Geltungsbereich der Entgelttransparenz-Richtlinie fallen, die die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern voranbringt. Genauso soll die Durchsetzung des Prinzips »gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort« weiter erschwert werden. In der sogenannten Durchsetzungsrichtline sollen Arbeitgeber von entsandten Beschäftigten nicht mehr verpflichtet werden, die Behörden ihres Gastlandes über Entsendungen zu unterrichten.

Ob es wirklich so weit kommt, ist noch offen. Zumal die zuständige Kommissionsvizepräsidentin Roxana Mînzatu im Dezember 2025 betonte, »dass die europäische Wettbewerbsfähigkeit nicht auf Kosten der Arbeitnehmerrechte gehen« dürfe.[7] Nach dem Spiel ist vor dem Spiel – auch in der EU-Arbeitspolitik.

Europa-Express

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

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

Anmerkungen:

1 *Roland Erne u.a.: Politicising Commodification, Cambridge 2024.*
2 *Roland Erne, Vincenzo Maccarrone, Darragh Golden: Dalla crisi finanziaria alla pandemia di Covid-19. Un lungo Semestre per i diritti dei lavoratori, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, Vol. 1, 2022, Fn. 5; Claire Kilpatrick, Marc Steiert: A Little Learning Is a Dangerous Thing: AG Emiliou on the Adequate Minimum Wages Directive (C-19/23, Opinion of 14 January 2025), EUI Law Department, Working Paper No. 2025/02.*
3 *Roland Erne: Ohne EU-Mindestlohn kein soziales Europa, Blätter für deutsche und internationale Politik, 5/2025, S. 13-16.*
4 *Felix Syrovatka: Neue Europäische Arbeitspolitik, Frankfurt / New York 2022, S. 221ff.*
5 *Alberto Alemanno: The Omnibus Road to Constitutional Drift, Verfassungsblog, 12. November 2025.*
6 *Corporate Europe Observatory: Deregulation Watch. Exposing new developments in the dregulation agenda, 11. Dezember 2025; European Commission: Simplification and Implementation, Website der Europäischen Kommission.*
7 *Romane Armangau: Kommissarin Mînzatu. Sozialagenda ist für die EU existentiell, Euronews, 4. Dezember 2025.*

Good News aus den Midlands

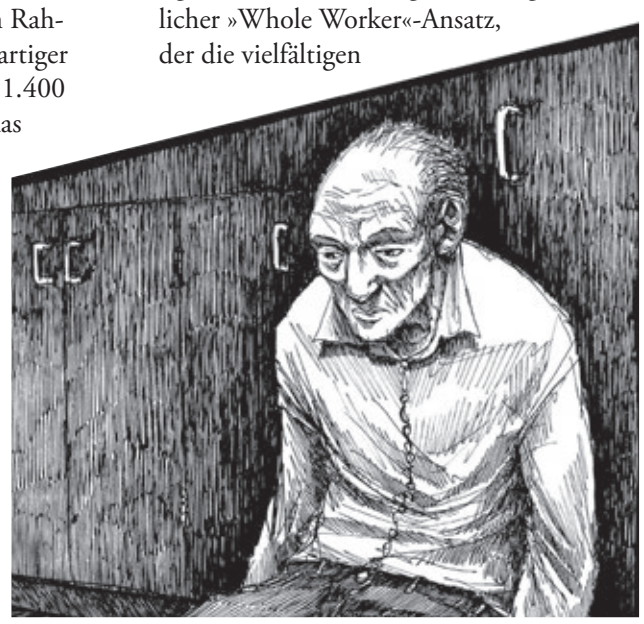
Tom Vickers zeigt, wie man erfolgreich bei Amazon organisiert – von Sabrina Apicella*

Tom Vickers: »Organizing Amazon. Building Worker Power Under Conditions of Fragmentation, Precarity and Regimentation«, Bristol University Press 2025, ISBN 978-1-5292-5429-7, 160 Seiten, ca. 18 Euro.

Coventry beweist, dass erfolgreiche Organisierung bei Amazon möglich ist – und zwar schneller, stärker und nachhaltiger, als viele es für realistisch hielten.

Im August 2022 kam es am Amazon-Standort BHX4 im britischen Coventry überraschend zu »Wildcat«-Protesten und Sitdown-Streiks in der Kantine. Die angekündigte Lohnerhöhung von lediglich 50 Pence pro Stunde – bei einer Inflationsrate von rund zehn Prozent – löste breite Empörung aus. Vorausgegangen waren Jahre eher unspektakulärer Gewerkschaftsarbeit der GMB, die seit 2012 in BHX4 und anderen regionalen Amazon-Standorten zwar sichtbar war, aber organisatorisch fragil blieb.

Gerade diese Vorarbeit machte jedoch eine bemerkenswert schnelle Reaktion möglich: Die GMB stellte sofort formalen Streikschutz bereit und bot einen organisatorischen Rahmen. Das Ergebnis war ein explosionsartiger Mitgliederzuwachs – von rund 60 auf 1.400 Beschäftigte. Diese Dynamik stärkte das Selbstbewusstsein der Belegschaft und förderte ein neues Gefühl von Zusammenhalt und bewusster Gegnerschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Es folgten 37 Streikmaßnahmen zwischen Januar 2023 und Juni 2024, die eine kumulierte Lohnerhöhung von 28,5 Prozent erzwingen konnten – ein in Europa nahezu beispielloser Erfolg.



Daran schloss sich der Kampf um formelle Anerkennung der Gewerkschaft an, der aufgrund des ausgesprochen arbeitgeberfreundlichen britischen Arbeitsrechts besonders schwierig ist. Im März 2024 stellte die GMB den Antrag auf gesetzliche Anerkennung (»Statutory Recognition«). Amazon reagierte mit einer massiven Anti-Gewerkschafts-Kampagne: mit externen Manager:innen verschiedenster Nationalitäten, Propaganda in Pausenräumen und Toiletten sowie intensiven Einzelgesprächen bis hin zu subtilen Drohungen. Die Anerkennung scheiterte letztlich knapp – die Wahl im Juli 2024 ging bei 86 Prozent Beteiligung mit einem Unterschied von nur 28 Stimmen verloren.

Gleichzeitig gewann die Kampagne politischen Einfluss. Sie bildete eine zentrale Grundlage für die »Employment Rights Bill«, die die Rechte der Beschäftigten stärkt – unter anderem beim Kündigungsschutz, dem Krankengeld und garantierten Arbeitsstunden.

Wer diese Entwicklungen genauer verstehen will, sollte dringend zum englischsprachigen Buch »Organizing Amazon: Building Worker Power under Conditions of Fragmentation, Precarity and Regimentation« (deutsch: »Organisierung von Amazon: Aufbau von Arbeiter:innenmacht unter Bedingungen von Fragmentierung, Prekarität und Reglementierung«) des Soziologen und Gewerkschafters Tom Vickers greifen, das 2025 erschienen ist.

Das Coventry-Modell: Gegen Kontrolle und Fragmentierung

Der Kern des Buches ist Vickers' Analyse der GMB-Strategie und der Erfahrungen der betrieblichen Aktiven, die er zu einem eigenständigen Organizing-Modell verdichtet. Dieses »Coventry-Modell« erklärt, wie die genannten materiellen und organisatorischen Erfolge erzielt wurden – und warum die Beschäftigten sich überhaupt zur Anerkennungswahl ermutigt fühlten.

Es beruht auf sechs Grundprinzipien:

- Spontane Ausbrüche nutzen: Auf Momente der Unzufriedenheit oder spontanen Protests wird schnell reagiert, um die straffe Arbeitgeberkontrolle temporär aufzubrechen – etwa angesichts der Empörung über stagnierende Löhne trotz hoher Unternehmensgewinne.
- Demokratische Räume schaffen: Dies meint die Nutzung offizieller Streiks, um geschützte autonome Räume zu eröffnen – Streikposten, Versammlungen, zeitweise sogar »Festivals der Unterdrückten« –, die die freie Assoziation und kollektive Entscheidungsfindung ermöglichen.
- Entwicklung von »Worker Leaders«: Systematisch werden organische Anführer:innen identifiziert und qualifiziert durch wöchentliche Schulungen, Mentoring und den Ausgleich von Lohnausfällen.
- Verbindung zum realen Leben der Beschäftigten: Dahinter verbirgt sich ein ganzheitlicher »Whole Worker«-Ansatz, der die vielfältigen Herausforderungen der migrantischen und prekären Belegschaft ernst nimmt – etwa durch Einwanderungsberatung oder Sprachkurse.
- Unternehmerische Handlungsfreiheit herausfordern: Hierzu werden breite nationale und internationale Allianzen aufgebaut mit Gewerkschaftskongressen, NGOs, politischen Akteuren und der UNI Global Union, um externen Druck aufzubauen und Amazons Legitimität öffentlich anzugreifen.
- Arbeitgeberkontrolle anfechten: Das gelingt etwa durch den kreativen Einsatz interner und externer Taktiken – von der Nutzung betrieblicher Mitteilungsboards über QR-Codes zur Rekrutierung bis hin zu kollektiven Beschwerdeverfahren.

Erkenntnise für Gewerkschaften

Vickers arbeitet systematisch heraus, welche Lehren aus der Kampagne in Coventry für Gewerkschaften an anderen Amazon-Standorten – und darüber hinaus – relevant sind. Ein zentrales Argument lautet, dass gerade eine große Organisation wie die GMB über Ressourcen verfügt, die für die Organisierung prekärer Belegschaften entscheidend sind: etwa Härtefallzahlungen für Beschäftigte, die während eines Streiks kaum über finanzielle Reserven verfügen. Besonders eindrücklich schildert er Fälle von Beschäftigten, die neben ihrer Familie auch Angehörige im Ausland unterstützen und während der Streiks auf zusätzliche Jobs, zum Beispiel als Kurierfahrer:innen, ausweichen mussten, um überhaupt über die Runden zu kommen.

So wendet sich Vickers gegen das verbreitete Bild, große Gewerkschaften seien zu schwerfällig oder zu homogen, um migrantische, diverse Belegschaften wirksam zu organisieren.

Ein besonders wichtiges Learning ist Vickers' Verteidigung des Minderheitenstreiks. Er widerspricht damit Ansätzen wie denen von Jane McAlevey, die auf »Supermehrheiten« und hohe Zustimmung setzen. In Coventry wurden Streiks gezielt genutzt, um Räume außerhalb der allgegenwärtigen betrieblichen Kontrolle Amazons zu schaffen. Diese Freiräume ermöglichten die freie Assoziation, politische Diskussionen, die Gewinnung neuer Mitglieder und die Bindung bereits Aktiver. Eine Grenze der Streikhilfe sind dabei die hohen Kosten, die der Ausweitung der Aktionen klare Grenzen setzten und eine breitere öffentliche oder zivilgesellschaftliche Spendenbasis notwendig machten – die jedoch kaum existiert. Das ist ein Problem schwacher externer Unterstützung, die in Form einer breiteren sozialen, solidarischen und dauerhaft tragfähigen Bewegungsinfrastruktur in Großbritannien nicht vorhanden ist.

Zentral für den Erfolg war zudem die systematische Entwicklung betrieblicher Anführer:innen. Da Amazons Belegschaft besonders divers ist, braucht ihre Identifikation gezielte Aufmerksamkeit: Wer baut Vertrauen auf? Wer versteht die Lebenswelten der Kolleg:innen? Oft waren es migrantische Beschäftigte selbst, die aufgrund gemeinsamer Sprachen und Erfahrungen Brücken bauen konnten. »Trust comes in many ways«, zitiert Vickers einen Aktivisten – »Vertrauen ist vielfältig«, und Organisation entsteht nur, wenn Gewerkschaften das ernst nehmen.

Weil die Anführer:innen in strategische Entscheidungen – etwa zur Art der Anerkennungswahl – einbezogen wurden, versteht Vickers die Bildungsarbeit als demokratische Praxis: Die Arbeiter:innen sollten nicht nur organisiert, sondern selbst zur Gewerkschaft werden. Diese Erfahrung strahlte über den Arbeitskonflikt hinaus, etwa in selbstbewussten Interaktionen mit Polizei und Behörden. Vickers kritisiert auch, dass die GMB es weitgehend vermied, die staatliche Einwanderungspolitik anzugreifen – obwohl sie die prekäre Lage vieler Mitglieder erst erzeugt und die Organisierung massiv erschwert.

Einige Leerstellen

Für alle, die sich für die Anpassung der Gewerkschaften an eine vielfältige Arbeiter:innenklasse und die extrem reglementierten Arbeitspraktiken Amazons interessieren, bietet das Buch einen außergewöhnlich dichten Einblick. Dieser gelingt Vickers wohl nicht zuletzt deshalb, weil er zwischen Januar und Juli 2024 selbst bei der GMB teilabgeordnet war; seine ethnographischen Beobachtungen beruhen auf Streikteilnahmen, Versammlungen und zahlreichen Interviews. Zusätzlich geben Essays von betrieblichen Aktivist:innen und Delegierten seiner Darstellung eine große Nähe zu den realen Erfahrungen und wichtigen Stimmen der Kampagne.

Praktiker:innen finden detailreiche Beschreibungen der Managementstrategien, die darauf abzielen, die Organisierung zu verhindern – von direkten Drohungen über subtile Verhaltenssteuerung bis hin zu strukturellen Mechanismen wie Fluktuation und Fragmentierung. Vickers zeigt die Antworten der Gewerkschaft, ohne Rückschläge oder Frustrationen zu beschönigen.

Überraschend ist, dass Perspektiven der industriellen Beziehungen und Machtressourcenanalysen weniger prominent sind – gerade sie hätten die Grenzen gewerkschaftlicher Macht im Anerkennungsverfahren schärfer konturiert. Die Fragmentierung der Belegschaft wird diskutiert, wobei allerdings Dimensionen wie Geschlecht, Alter oder Gesundheit nur am Rand auftauchen – obwohl gerade gesundheitliche Belastungen bei Amazon zentrale Konfliktlinien darstellen.

Schließlich stellt sich Vickers selbst die strategische Frage, ob Gewerkschaften den »prekären Gesamtarbeiter« jenseits einzelner Standorte ausreichend organisieren können. Er macht deutlich: Die Herausforderungen am einzelnen Standort sind so hoch, dass kaum Ressourcen bleiben, um regionale oder sektorale Macht aufzubauen. Dieses Dilemma betrifft nicht nur Vickers' Fallstudie, sondern die gewerkschaftliche Linke insgesamt – und bleibt weiterhin unbeantwortet.

Wir dürfen Vickers danken für die Perspektivverschiebung innerhalb der Amazon-Literatur: Er löst Großbritannien aus der Rolle eines abschreckenden Beispiels heraus und macht den Fall Coventry mit seinen Realitäten, Konflikten, Lehren und Erfolgen sichtbar.

* *Sabrina Apicella ist Autorin von »Das Prinzip Amazon« (VSA, 2021) und forscht am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung zur Mitbestimmung bei Amazon im Vergleich zwischen Deutschland, Italien und den USA.*

Antipasti

Tod in der Frühschicht

Mitte November starb ein Amazon-Beschäftigter im Logistikzentrum in Erfurt-Stotternheim während seiner Frühschicht. Der 59-Jährige erlag einem Herzinfarkt. Zuvor hatte er versucht, sich bei seinem Vorgesetzten krankzumelden. Er blieb aber im Warenlager, wenig später war er tot.

Laut Amazon sei mit dem Arbeiter vereinbart worden, dass er seine Pause abwarte und danach selbst entscheide, ob er nach Hause geht. Das Unternehmen besteht darauf, dass es sich bei seinem Tod nicht um einen Arbeitsunfall handelte. Wäre er trotzdem vermeidbar gewesen? Vielleicht, wenn ihm schneller geholfen worden wäre. Laut Matthias Adorf, Gewerkschaftssekretär bei ver.di in Thüringen, komme es vor, dass Beschäftigte gedrängt werden, weiterzuarbeiten, wenn sie sich krank fühlen. Viele haben zudem Angst, sich krankschreiben zu lassen, weil sie fürchten, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag dann nicht verlängert wird.

Es war nicht der erste Todesfall in einem Amazon-Logistikzentrum. Im August 2022 starb ein Amazon-Beschäftigter während seiner Schicht im Leipziger Logistikzentrum. Und erst im April dieses Jahres kam ein Leiharbeiter im Logistikzentrum JFK8 auf Staten Island ums Leben.

Quellen: taz, Jungle World

Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung

Vierteljahreszeitschrift 36. JG
Nr. 144, Dezember 2025, 216 S.

Jugend in Bewegung

Schwieger – ***Zwischen Politikverdrossenheit, Schwermut und Kulturkampf*** / Klundt – ***Jugendforschung: Kritik, Ergebnisse*** / Jugendorganisationen – ***Verunsicherung und Aufbruch*** / Hartwig – ***Jung und rechts?*** / Lehr – ***Politisierung von Jugendlichen*** / Autenrieth/Schwabedissen – ***Billige Arbeitskräfte*** / Groß – ***Kampf um die Hochschulen***

Soziale Bewegungen: Heck/Heinrich/Lüschen/Wagner – ***Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2025***

Multiple Weltordnung?
Abendroth – ***Weltpolitische Bedeutung der Bandung-Konferenz*** / Kulow – ***Naher und Mittlerer Osten im Umbruch*** / Bollinger – ***Neue Konfrontationen – alte Mächte*** / Goldberg/Jenns/ Bleischwitz/Schmalz – ***Auf- und Abstiegsprozesse in der Weltwirtschaft***

Und: Block – ***Fausts Paradies*** / Weißbecker – ***Gefolgschaft unterm Hakenkreuz***

Sowie: Kommentare; Zuschriften; Zeitschriftenschau; Berichte; Buchbesprechungen

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

Ein Aussterben, nicht nur eine Krise

Was uns der Niedergang der kanadischen Autoindustrie lehrt – von Sam Gindin*

Nach langer Zeit – endlich – mal wieder ein Text von Sam Gindin, Gewerkschaftsforscher und strategischer Kopf der Canadian Auto Workers, im *express*. Seine Beiträge zur Neuausrichtung der kanadischen Gewerkschaftsbewegung im Angesicht der neoliberalen Wettbewerbs- und Standortpolitik Ende der 90er, Anfang der 2000er Jahre waren wichtige Impulse für die hiesige Suche nach Alternativen zum »Concession bargaining«; sein Engagement für das Zustandekommen der legendären »Ontario Days of Action«, in denen Gewerkschaften, NGOs und die sogenannte Zivilgesellschaft über mehrere Jahre gemeinsam streikten, Alternativen zur Austeritätspolitik entwickelten und für eine Vergesellschaftung der öffentlichen Daseinsvorsorge eintraten, nicht zu unterschätzen – vieles davon haben wir im *express* und in der Reihe »Ränkeschmiede« dokumentiert (siehe unsere Website). Zeit, an diese Perspektiven anzuknüpfen in Zeiten, in denen Autoritarismus und Re-Nationalisierung die einzigen Antworten auf globale ökonomische Verwertungskrisen zu sein scheinen.

Kanadische Autoarbeiter:innen haben im Laufe der Jahre viele Krisen erlebt, aber die gegenwärtige Bedrohung ist anders. (…) Bislang hat sich die Debatte darüber, was zu tun ist, auf Trumps Zölle beschränkt. Aber die Bedrohungen reichen tiefer, sowohl für die Automobilunternehmen als auch für unsere Fähigkeit als Beschäftigte und Bürger, demokratisch zu entscheiden, welche Art von Gesellschaft wir wollen – das heißt, für die substanzielle und nicht nur formale Souveränität Kanadas. Um diese größeren Herausforderungen anzugehen, müssen wir uns mit einigen harten Realitäten auseinandersetzen. (…)

Jenseits von Zöllen

Wenn man die Begründung der Trump-Regierung für die Zölle gegen Kanada hört, würde niemand vermuten, dass die USA gegenüber Kanada tatsächlich einen Handelsüberschuss bei Industriegütern, einschließlich Autos, haben. Die Zölle wurden trotzdem verhängt und, wie US-Finanzminister Scott Bessent unverhohlen erklärte, von der Entschlossenheit der USA getrieben, »die bestmöglichen America-First-Maßnahmen« anzuwenden. (…)

RADIKAL INS NEUE JAHR

analyse & kritik Die Monatszeitung für linke Debatte und Praxis

ak abonnieren ✶ akweb.de/abo

In der Automobilindustrie ist die Verlagerung großer kanadischer Montagewerke in die USA zwar disruptiv und kostspielig, aber vergleichsweise einfacher als in anderen Sektoren und anderen Ländern. Dies ist eine Folge der Zugehörigkeit zu einer hochintegrierten kontinentalen Industrie, deren Hauptmarkt die USA sind und deren zentrale Forschungs-, Entwicklungs- und Planungsentscheidungen sich auf die USA konzentrieren.

Kanada hat zwar niedrigere Lohnkosten als die USA, was vor allem auf unseren niedrigeren Dollar und die hartnäckige Weigerung der Amerikaner zurückzuführen ist, ein universelles öffentliches Gesundheitssystem einzuführen. Aber im Gegensatz zu den enormen Lohnkostenunterschieden zwischen Mexiko und den USA (sie betragen in Mexiko etwa ein Sechstel derjenigen in den USA) ist der Lohnkostenvorteil Kanadas nicht groß genug, um die Unsicherheiten zu überwinden, die durch Trumps Druck, Produktion in die USA zurückzuverlagern, entstanden sind. (…)

Die Bedrohung für Arbeitsplätze auf beiden Seiten der Grenze

Die hunderttausende Arbeitsplätze, die in Kanada und den USA im Laufe der Jahrzehnte in der Automobilindustrie verloren gegangen sind, werden nicht zurückkommen und bestenfalls ein Teil der bestehenden Arbeitsplätze wird erhalten bleiben.

Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Die Umwelt lässt eine weitere Maximierung der Zahl der Autos auf den Straßen nicht zu; der Markt für Neufahrzeuge in den entwickelten kapitalistischen Ländern ist relativ gesättigt; das vorhandene Wachstum wird durch Produktivitätssteigerungen ausgeglichen; und die Umstellung auf Elektrofahrzeuge wird deutlich weniger Arbeitskräfte pro Fahrzeug erfordern, es sei denn, die Batterieproduktion findet ebenfalls in Kanada statt. (Hinzu kommt, dass der internationale Wettbewerb die Fahrzeugproduktion aus den entwickelten westlichen Ländern verdrängt, wobei China und Mexiko die Hauptnutznießer sind.)

In den USA ist die Zahl der Arbeitsplätze in der Automobilindustrie seit 2000 um über 20 Prozent zurückgegangen, was einem Verlust von fast 300.000 Arbeitsplätzen entspricht. Dies verschleiert die weitaus größeren Auswirkungen auf den amerikanischen Mittleren Westen, da es auch den Beschäftigungszuwachs im amerikanischen Süden einschließt. Seit der Jahrhundertwende sind 46 Prozent der Arbeitsplätze in der Automobilindustrie in Michigan, Ohio und Indiana abgebaut worden, was mehr als doppelt so viel wie in den gesamten Vereinigten Staaten ist. (…)

In Kanada ist die Zahl der Arbeitsplätze um fast 30 Prozent gesunken – mehr als in den USA insgesamt, aber nicht so viel wie im Mittleren Westen, obwohl die neuesten Daten noch vor den Auswirkungen der Zölle erhoben wurden. Im Jahr 2000 hatten die drei großen US-Automobilhersteller GM, Ford und Chrysler (jetzt Stellantis) neun Montagewerke in Kanada. Trotz der massiven Subventionen im Laufe der Jahre haben die »Big Three« keine neuen Werke aufgebaut; vier Werke wurden seitdem geschlossen, drei befinden sich in der Schwebe und warten auf Produkte, und eines hat eine Schicht verloren, sodass seine Zukunft ungewiss ist. Derzeit montieren nur zwei Montagewerke der »Big Three« Kraftfahrzeuge (eines erwartet das Hinzukommen einer dritten Schicht im Jahr 2026).

Toyota, mit drei nicht gewerkschaftlich organisierten Werken (von denen eines das einzige zusätzliche Montagewerk in der Branche in besagtem Zeitraum ist), montiert mittlerweile mehr Fahrzeuge in Kanada als die traditionellen »Big Three« zusammen. Rechnet man die beiden kanadischen Werke von Honda hinzu, übersteigt die Montagekapazität der beiden japanischen Unternehmen sogar die der »Big Three«, selbst wenn die Werke der »Big Three«, die in der Schwebe sind, die Produktion erhalten. Die Botschaft, derer sich [die kanadische Gewerkschaft; *Anm. d. Red.*] Unifor sehr bewusst ist, lautet, dass die gewerkschaftliche Organisierung der japanischen Werke heute genauso wichtig ist wie die gewerkschaftliche Organisierung von GM, und später Ford und Chrysler, in den 1930er Jahren.

Widerstand ist unerlässlich

Kein Widerstand bedeutet im Grunde genommen aufgeben. (…) Als die Gewerkschaften in den 1980er Jahren unter Zwang begannen, die Forderungen der Unternehmen nach Zugeständnissen im Austausch für das Versprechen der Arbeitsplatzsicherheit zu akzeptieren, ergab sich eine lehrreiche Lektion. Nachgeben zeigt nur Schwäche und lädt zu weiteren Zugeständnissen ein. Die Arbeitsplätze kamen nicht, die Gewerkschaften verloren bei ihren Mitgliedern an Glaubwürdigkeit, und die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften wurden für die kommenden Kämpfe geschwächt. (…)

Wenn wir uns gegen das wehren wollen, womit wir konfrontiert sind, gibt es keinen anderen Ausweg, als größer zu denken, viel größer. Das Unmittelbare darf nicht ignoriert werden, aber dies darf nicht auf Kosten der Entwicklung und Vorbereitung einer längerfristigen Reaktion gehen.

Eine deutliche Loslösung von den Fesseln der USA würde die gesamte kapitalistische Wirtschaft Kanadas durcheinanderbringen. Um damit fertig zu werden, wäre eine umfassende Planung erforderlich; (…); dies würde auch eine verstärkte Regulierung von Unternehmen und den Aufbau staatlicher Unternehmen bedeuten, um die Pläne zu verwirklichen. Die Überwindung der Abhängigkeit Kanadas von den USA zwingt uns folglich auch dazu, unsere Abhängigkeit vom großen kanadischen und amerikanischen Kapital im eigenen Land zu überwinden.

Die neuen Planungskapazitäten müssten demokratische Kapazitäten sein, was die Interessen betrifft, denen sie dienen, und wie Entscheidungen getroffen werden. Die wirtschaftliche Umstrukturierung, die früher eine Bedrohung für die Beschäftigten darstellte, könnte zu einer Chance werden. Solche historischen Veränderungen können nicht über Nacht geschehen, aber wenn wir sie jetzt diskutieren, können wir Wegweiser aufstellen, die uns zeigen, wohin wir gehen sollten. Bei der Auseinandersetzung mit der Frage, wie wir mit den Herausforderungen umgehen sollen, sind einige Punkte von grundlegender Bedeutung.

Was möglich wäre

Erstens: Die Gewerkschaft muss zwar für das kämpfen, was noch möglich ist, aber wenn die Unternehmen beschlossen haben zu gehen, ist es keine realistische Strategie mehr, sie zu bitten, zu bleiben. Dann müssen die Produktionskapazitäten – die Industrieflächen, die flexiblen Anlagen, die vielseitigen Werkzeug- und Formenbauwerkstätten, die verschiedenen Komponentenfertigungsanlagen – und nicht die Unternehmen selbst zum Ziel werden. Das sind Vermögenswerte, die wir nicht verschwenden dürfen. Es ist sinnlos, die gescheiterte Strategie zu wiederholen, Unternehmen mit Bestechungsgeldern zum Bleiben zu bewegen. Einige bleiben vielleicht und investieren in Kanada, aber wir können uns nicht darauf verlassen, dass dies die überwältigenden Bedrohungen, denen wir gegenüberstehen, löst. Hier muss die Taktik insbesondere die Wiederbelebung der Tradition der Sit-ins und Werksbesetzungen umfassen.

Zweitens müssen wir unseren Blick über die Herstellung von Autos hinaus richten. Die Herstellung von Fahrzeugen, insbesondere von umweltfreundlicheren Modellen, ist nicht zu vernachlässigen, aber die größere Herausforderung besteht darin, unser reichhaltiges Produktionspotenzial zu nutzen und es so weiterzuentwickeln, dass wir die Vielzahl von Gütern herstellen können, die wir jenseits von Autos benötigen.

Drittens ist es wichtig, die Transformation der Produktionskapazitäten im Transportwesen mit der Umweltkrise in Verbindung zu bringen. Um das Umweltproblem anzugehen, müssen wir alles ändern, was mit unserer Art zu leben, zu arbeiten, zu reisen und zu spielen zu tun hat. Für diejenigen, die fragen, was wir produzieren werden, wenn wir uns deutlich weniger auf den US-Markt verlassen, liegt ein Großteil der Antwort in der Bewältigung der Umweltproblematik: Beschleunigung der Umstellung auf Elektrofahrzeuge; Umstellung aller öffentlichen Fahrzeuge auf in Kanada hergestellte Elektrofahrzeugflotten (Postfahrzeuge, Nutzfahrzeuge, Krankenwagen, Schulbusse, Polizeiautos); Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs und seiner Infrastruktur; Nachrüstung von Häusern und Büros; Umstellung

der Maschinen am Arbeitsplatz; immense Investitionen in erneuerbare Energien bei gleichzeitigem schrittweisen Ausstieg aus der Ölförderung.

Viertens könnte ein nationales Konversionsinstitut diese Entwicklungen beobachten, Pläne für benötigte Güter entwickeln und Umstellungen und Investitionen in neue Anlagen erleichtern. Es würde die Finanzierung mit den lokalen Behörden und ihren spezifischen kommunalen Umweltprojekten sowie mit Unternehmen, die Komponenten liefern, koordinieren. Die Provinzregierungen könnten lokale Technologiezentren in Kommunen einrichten, in denen Tausende junger Ingenieur:innen die Bedürfnisse der Gemeinden und Unternehmen erforschen und technische Anpassungen zur Herstellung neuer Güter, Dienstleistungen und Produktionsmethoden initiieren oder unterstützen würden.

Fünftens könnten Gewerkschaften im öffentlichen wie im privaten Sektor Betriebskomitees einrichten, um zu überwachen, ob ihr Arbeitgeber Kürzungen oder Schließungen plant, sich auf den schlimmsten Fall vorzube-

schuss geschehen wird, könnten wir sehr wohl mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert sein, wenn es uns gelingt, einen politischen und sozialen Wandel herbeizuführen, der auf die Erfüllung sozialer Bedürfnisse und nicht auf die Erfordernisse des Marktes ausgerichtet ist.

Wir müssen groß denken

In den frühen 1980er Jahren sahen sich die kanadischen Beschäftigten mit einer Beschleunigung der Globalisierung konfrontiert, die herrschenden wirtschaftlichen und politischen Eliten strebten eine engere Integration mit den USA an, und Ottawa trieb das voran, was als Neoliberalismus bezeichnet wurde (von Adolph Reed treffend als »Kapitalismus ohne Opposition der Arbeiterklasse« zusammengefasst). Die UAW, die Dachgewerkschaft der Autoarbeiter:innen in Nordamerika, akzeptierte widerwillig, dass es keine andere Option gab, als den Forderungen der Automobilunternehmen nachzugeben, und versuchte, ihren kanadischen Mitgliedern dieselbe defätistische Haltung aufzuzwingen.

Die kanadischen Autoarbeiter:innen befanden sich in einer historischen Zwickmühle. Die Muttergewerkschaft vertrat 90 Prozent der Beschäftigten der »Big Three« in einer einzigartig integrierten Branche. Die Zertifizierungen der Gewerkschaftseinheiten lagen formell bei der Muttergewerkschaft. Eine Abspaltung von den USA bedeutete demnach nicht nur den Verlust des Gewichts und der Ressourcen der weitaus größeren US-Muttergewerkschaft. Sie erforderte auch eine Neuzulassung hunderter gewerkschaftlicher Verhandlungseinheiten. Mit ihrer Entscheidung, sich gegen die UAW-Zentrale zu stellen, die einst ihre eigenen Durchbrüche inspiriert hatte, stellten sich die kanadischen Autoarbeiter:innen also zugleich gegen einige der größten Unternehmen der Welt, ihre eigene Regierung und gegen den Trend zu einer immer tieferen Integration mit den USA.

Trotzdem war sich die Gewerkschaftsführung in Kanada bewusst, dass sie ihre Mitglieder davon überzeugen musste, sich von der amerikanischen Muttergewerkschaft zu lösen, wenn sie nicht »alles verlieren« wollte. Unter der Führung ihres Präsidenten Bob White setzte sich die Zuversicht durch, dieses notwendige Risiko einzugehen. Die Glaubwürdigkeit, die dies für die nun unabhängige Gewerkschaft Canadian Autoworkers (CAW) in der breiteren Gesellschaft begründete, ermöglichte es ihr in der Folge, gemeinsam mit anderen kanadischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen den Kampf gegen den Freihandel, den Neoliberalismus und die Vertiefung der Integration mit den USA anzuführen.

Damals war jedoch weder der CAW und den kanadischen Autoarbeiter:innen noch der Gewerkschaftsbewegung insgesamt klar, wie weit sie noch gehen mussten, um erfolgreich zu sein. Heute ist dieses Dilemma der Beziehung zu den USA wieder aktuell. Zu den wesentlichen Unterschieden im heutigen Kontext gehört, dass die Schwächung der Arbeiterbewegung in den vergangenen Jahren dazu geführt hat, dass diese sich nicht mehr mit dem Ausmaß unserer Abhängigkeit von den USA auseinandersetzt, sondern in erster Linie für die Abschaffung der Zölle eintritt und damit faktisch eine stärkere Integration mit den USA fordert.

(…) Wenn wir aus unserer gegenwärtigen Sackgasse mit ihren Frustrationen und ihrer Demoralisierung herauskommen wollen, ist es letztlich die einzige praktische Option, in größeren Dimensionen zu denken. Die genauen Schritte und der Zeitpunkt, diese Richtung ernsthaft einzuschlagen, sind noch genauer zu bestimmen. Was jedoch nicht vermieden werden sollte, ist, zumindest die Diskussionen zu beginnen – an unseren Arbeitsplätzen, in den Gewerkschaftsverbänden, in den Gemeinden und auf nationaler Ebene – darüber, womit wir konfrontiert sind, wo wir stehen, was zu tun ist und wie wir es tun können.

Wahlpolitik wird unvermeidlich notwendig sein, aber die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen uns, dass entscheidende Möglichkeiten verloren gehen, wenn man dies den Politiker:innen überlässt. Die Welt der Wahlen ist nur dann relevant, wenn außerhalb des Parlaments eine soziale Basis mit der Vision, dem Engagement, der Solidarität und dem Selbstvertrauen aufgebaut wurde, die Politik voranzutreiben. Dies erfordert eine Institution, die sich nicht auf die nächsten Wahlen konzentriert, sondern auf den Aufbau der sozialen Kraft, die eines Tages die Wahlaktivitäten wirklich relevant machen wird. Die Schaffung einer solchen Institution – einer »Partei« der anderen Art – ist letztlich das entscheidende fehlende Element in unseren Kämpfen.

** Sam Gindin war von 1974 bis 2000 Forschungsdirektor der Canadian Auto Workers. Er ist Mitautor von »The Making of Global Capitalism« und »The Socialist Challenge Today«. Der Text erschien zuerst am 12. November in »Socialist Project«.*
Übersetzung: Lucas Rudolph mit Hilfe von DeepL.

PROKLA
ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT
Seit 1971
Einzelheft: ca. 184 S., € 15,–
Jetzt auch im Digital- und Sozial-Abo* ab 29,- Euro im Jahr * und im Förder-Abo!
Schwerpunktthemen
- Nr. 218: Surplus Societies – Überflüssige im Gegenwartskapitalismus? (1/2025)
- Nr. 219: Sozial-ökologische Bewegungen im Spannungsfeld von Staat und Demokratie (2/2025)
- Nr. 220: Arbeit. Raum. Kämpfe. (3/2025)
- **Nr. 221: Politische Ökonomie des Fußballs (4/2025)**

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

lunapark21
zeitschrift zur kritik der globalen ökonomie
Welt im Umbruch.
Der Kapitalismus bleibt erstaunlich stabil.
Probeheft kostenlos:
lunapark21.net/probeheft

Trotz Bürgerkrieg und Militärdiktatur

Die Gewerkschaftsbewegung in Myanmar kämpft weiter – von Marco Höne*

Myanmar ist seit dem Militärputsch vom 1. Februar 2021 in einen blutigen Bürgerkrieg gestürzt. Der Konflikt zählt inzwischen zu den tödlichsten weltweit. Wer sich für Demokratie und die Rechte von Beschäftigten einsetzt, riskiert sein Leben. Dennoch bleibt die Gewerkschaftsbewegung aktiv – ein bemerkenswerter Akt des Widerstands in einem Land, das erst seit 2012 überhaupt freie Gewerkschaften kennt.

Nur drei Wochen nach dem Putsch riefen Gewerkschaften am 22. Februar 2021 zum Generalstreik auf. Hunderttausende folgten dem Aufruf, bis Ende des Jahres 2021 sollen es rund 400.000 Menschen gewesen sein. Die Reaktion des Militärs war brutal: Am 26. Februar wurden die wichtigsten Gewerkschaften verboten, hunderte Mitglieder verhaftet. Führende Persönlichkeiten wie Ma Soe Lay von der »Industrial Workers Federation of Myanmar« (IWFM) standen auf Fahndungslisten. Am 15. April stürmten Soldaten das Büro der »Solidarity Trade Union of Myanmar« und verhafteten deren Vorsitzende Daw Myo Myo. Laut der IndustriALL Global Union wurden allein 2021 mindestens 54 Gewerkschaftsaktivist:innen getötet.

Während die Gewalt weiter eskaliert, nutzen Unternehmen die Rechtslosigkeit aus. Löhne werden gekürzt, Beschäftigte werden entlassen, wenn sie mehr als drei Tage Urlaub nehmen. Bei Streiks greifen Firmen auf das Militär zurück. Im Juni 2023 griffen militärische Einheiten, die Tatmadaw, gegen Streikende in der »Hosheng Myanmar Garment Factory« in Yangon durch, die für den Modekonzern Zara produzierte. 600 Beschäftigte forderten eine minimale Lohnerhöhung – ihre Anführerin Ma Thu Thu San wurde verhaftet, mehrere Mitstreiter:innen entlassen. Internationale Marken wie Hunkemöller lassen weiterhin in Myanmar produzieren.

Neben der Unterdrückung durch das Militär floriert die Kriminalität. In sogenannten Scam-Fabriken werden Menschen teils versklavt und gezwungen, digitale Betrügereien für die chinesische Mafia auszuführen. Ganze Bürokomplexe sind zu Zentren organisierter Kriminalität geworden.

Trotz dieser Bedrohungen setzen die Gewerkschaften ihren Kampf fort. Im August 2024 traten Beschäftigte der taiwanesischen Firma »Very Impressive Prospect« in der Region Shwe Pyi in den Streik. Im September verkündeten die 2.800 Arbeiter:innen ihren Erfolg: höhere Löhne und keine Feiertagsarbeit – trotz Drohungen des örtlichen Polizeichefs.

Myanmar exportiert Textilien, Tabak, Getränke und schwere Seltene Erden. Dazu gehören Dysprosium und Terbium. Zwei Drittel der auf dem Weltmarkt gehandelten Menge dieser Rohstoffe stammen aus Myanmar. Sie finden sich unter anderem in Permanentmagneten, die in über 95 Prozent aller Elektroautos verbaut werden. Die öffentliche Skandalisierung bleibt bislang aus.

Anders bei Adidas, wo kritische Aktionäre im Mai 2025 vor der Hauptversammlung das Management aufforderten, Arbeitnehmerrechte in der globalen Lieferkette einzuhalten. Die NGG empfiehlt ihren Aufsichts- und Betriebsräten, mit Blick auf Myanmar genau auf eine saubere Lieferkette zu achten. Das ist eine konkrete Handlungsmöglichkeit für Solidarität.

Am 28. Dezember 2025 plant die Junta unter General Min Aung Hlaing Wahlen, um sich einen demokratischen Anstrich zu geben. Asiatische Gewerkschaftsverbände rufen zum Boykott auf. Und Khaing Zar, die Präsidentin der IWFM mahnt: »Wir brauchen entschiedene Maßnahmen, um die Macht der Junta zu brechen und die Arbeiter zu unterstützen.«

** Marco Höne ist Gewerkschaftssekretär, Romanautor und Artikelschreiber.*

Auf der Suche nach erinnernder Solidarität

Zum Tod von Micha Brumlik – von Hajo Funke*

Micha Brumlik ist kurz nach seinem 78. Geburtstag am 10. November 2025 gestorben.

Er wurde am 4. November 1947 in Davos geboren, als Kind jüdischer Eltern, die sich in die Schweiz hatten retten können. Micha war als knapp 5-Jähriger überhaupt nicht davon überzeugt, in dieses Deutschland zurückzukehren, als seine Eltern entschieden, in das von Trümmern geprägte Frankfurt am Main zu gehen. Seine Existenz war geprägt vom Trauma der Eltern, insbesondere seiner Mutter, deren Schwester in der Shoah ermordet worden war. Ihn prägte die Sehnsucht seiner Mutter nach einem sicheren Ort, den sie nicht fand. Ein Bild von ihr stand auf seinem Schreibtisch in Frankfurt und auf seinem Nachttisch in Berlin.

Seine Identifizierung mit Israel, die er mit seiner Mutter teilte, trieb ihn als Jugendlichen in dieses Land, aus dem er nach der Eroberung der Westbank wenig später enttäuscht zurückkehrte. Aber seine Bindung an Israel und das damit verbundene Versprechen blieb: Juden eine sichere Existenz zu geben. Umso schärfer und unversöhnlicher sollte später seine Kritik am Kurs des langjährigen Ministerpräsidenten Benjamin Netanjahu sein. Micha hielt immer fest an der Hoffnung auf ein würdiges, nicht diskriminiertes Leben der Palästinenser:innen, sei es in einem Staat neben Israel oder als dessen integrierter Teil, wie er dies in Anlehnung an die Ideen des Philosophen Omri Boehm später vertrat.

Nach seiner Rückkehr aus Israel war er wie selbstverständlich in einer undogmatischen und demokratischen Organisation aktiv: im Sozialistischen Büro. Er hielt sich in den späten 1960er Jahren von dogmatischen Kommunist:innen wie von Militanz fern. Früh plädierte er in der vom Sozialistischen Büro herausgegebenen Zeitschrift *links* in einer ganzen Serie von Artikeln dafür, den in der damaligen Szene durchaus umstrittenen Jürgen Habermas ernstzunehmen.

Für eine andere Republik

Micha war auf der Suche nach einer Republik, die mit ihrem autoritären, antisemitischen, nationalsozialistischen Erbe bricht. Davon zeugt sein öffentlicher Streit in den für die Aufarbeitung des Nationalsozialismus so entscheidenden 1980er Jahren. Er kritisierte die ungeheure Zumutung von Helmut Kohl, zusammen mit dem US-amerikanischen Präsidenten Ronald Reagan die Gräber junger SS-Soldaten auf dem Bitburger Friedhof mit Kränzen zu ehren. Er besetzte mit seinen Freund:innen aus der jüdischen Gemeinde Frankfurt die Bühne des städtischen Theaters, um gegen den Antisemitismus in der Aufführung von Rainer Werner Fassbinders Stück »Der Müll, die Stadt und der Tod« zu protestieren. Und noch im Oktober 2004 war er entsetzt über den verharmlosenden Umgang mit dem Nationalsozialismus im viel gelobten Film »Der Untergang«.

Von der hebräischen Bibel inspiriert, suchte er den Kontakt und die Kooperation mit Christ:innen, vor allem mit der protestantischen Kirche. Mit langjährigen Freund:innen wie Dietrich Neuhaus führte er christlich-jüdische Dialoge in der Akademie Arnoldshain oder auf den öffentlichen Foren der Evangelischen Kirchentage. Von den kritischen Geistern des Protestantismus, darunter Martin Stöhr, Friedrich-Wilhelm Marquardt und Helmut Gollwitzer, war er tief beeindruckt. Für seinen jahrzehntelangen Einsatz für eine offene, von gegenseitigem Respekt geprägte Begegnung zwischen Juden und Christen verlieh ihm der Deutsche Koordinierungsrat der Gesellschaften für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit 2016 die Buber-Rosenzweig-Medaille.

Micha wollte verstehen, was einige Christ:innen zum antisemitischen Hass antrieb, und umgekehrt andere zu Offenheit und Kooperation. Darin stand er der jüdischen Kritikerin des völkischen Christentums Susannah Heschel nahe. Er sah zudem, dass ohne eine tief reichende Reflexion der emotionalen Gründe – also ohne eine psychologische bzw. psychoanalytische Deutung – der besondere Autoritarismus und die Anpassungsbereitschaft der Deutschen in der Geschichte des letzten Jahrhunderts nicht erfasst werden können.

Anamnetische Solidarität

Micha ging es um etwas, das prophetisch anmutet, seine Sehnsucht ausdrückt und zum Kern seiner intellektuellen, emotionalen und öffentlichen Existenz gehört: um *anamnetische Solidarität*, also um die Erinnerung nicht nur an die Verbrechen von Wehrmacht und SS, sondern an die Ermordeten. Er erinnerte damit an das Schicksal der Juden im Nationalsozialismus und an das seiner Familie. Darin war er unbedingt. Er suchte nach der selbstverständlichen Sicherheit und Würde, die den Juden verweigert worden war. Diesen Anspruch stellte er nicht zuletzt an seine nichtjüdischen Freund:innen.

In der Weihnachtsausgabe der *taz* erklärte er 2021, dass sich Solidarität auch an den religiösen Texten verhandeln lässt: »Nackter Überrest des Fremden. Flüchtlinge in der Weihnachtsgeschichte. Wandern, fliehen, migrieren, sich niederlassen, heimisch werden – die Solidarität mit Flüchtlingen ist von jeher die Grundlage aller Ethik.« Er verwies auf die Ambivalenz des »Pharaonenreichs als einem Zufluchtsort, einen Ort, in dem bereits der Hungerflüchtling Abraham eine Bleibe fand – einen Ort aber auch, der […] von Missbrauch und Ausbeutung der Flüchtlinge erzählt.«

Und weiter: »Man kann es sich nicht deutlich genug vor Augen halten: diese alttestamentlichen Texte, nicht die Evangelien, sind ungefähr [...] dreitausend Jahre alt und handeln vor allem von Flucht und Verfolgung.« Micha verwies auf Hannah Arendt, die als vertriebene und geflohene Jüdin am eigenen Leibe erfahren musste, was es heißt, »Flüchtling« zu sein. Dreitausend Jahre später beschloss sie 1943 ihren Aufsatz »Wir Flüchtlinge« mit den Worten: »Die von einem Land ins andere vertriebenen Flüchtlinge repräsentieren die Avantgarde ihrer Völker – wenn sie ihre Identität aufrechterhalten. Zum ersten Mal gibt es keine separate jüdische Geschichte mehr; sie ist verknüpft mit der Geschichte aller anderen Nationen. Und die Gemeinschaft der europäischen Völker zerbrach, als – und weil – sie den Ausschluss und die Verfolgung ihres schwächsten Mitglieds zuließ.« Diese Worte Arendts waren für ihn Mahnung, die Solidarität mit jenen, die Schutz suchen, unbedingt aufrechtzuerhalten.

Die Suche, ja Sehnsucht nach einer anderen Republik und einem Europa der Ankunft und Aufnahme war sein persönlicher und öffentlicher Antrieb. Das machte seine Glaubwürdigkeit aus. Das trieb ihn zur Analyse der Geschichte der deutschen Philosophie zwischen Humanismus und Judenhass, zur jahrelangen Erörterung der hebräischen Bibel und zur unablässigen Kritik des Antijudaismus im Christentum.

Als der Angriff der extremen Rechten auf die Republik und die Menschenwürde sich ausweitete, war er einer der entschiedenen Kämpfer für eine liberale Politik des Grundgesetzes. In verschiedenen Foren analysierte er »Das alte Denken der neuen Rechten« – so der Titel eines Aufsatzes, den er 2016 in den *Blättern für deutsche und internationale Politik* veröffentlichte.

In Trauer und Erinnerung

Die Trauernden erinnern sich an Michas Großzügigkeit und Warmherzigkeit, an seine besondere Mischung aus zurückgenommener Schüchternheit und großem Auftritt. Neben seinen entschiedenen, manchmal polemischen Stellungnahmen in diversen Auseinandersetzungen, waren sie es, die immer wieder zur Versöhnung führten. In Erinnerung bleiben werden seine wunderbare Offenheit, seine nie endende und sich intellektuell und emotional ausweitende Neugier in all seiner diskreten Zurückhaltung.

Genauso sein Humor, lange Spaziergänge auf beiden Seiten der Havel oder am Wannsee, gemeinsame Besuche in seinem Stammrestaurant »Vogelweide« in der Bayrischen Straße zu Wiener Schnitzel oder Kaiserschmarrn und seine Vorliebe für Schlehenschnaps.

Am 14. November wurde Micha auf dem jüdischen Friedhof Weißensee in Berlin beigesetzt. Ein Freund aus Frankfurt merkte an: Ist es nicht tröstlich, dass er 200 Meter entfernt liegt von seinem so geschätzten Kantianer, dem jüdischen Philosophen Hermann Cohen?

** Hajo Funke ist Professor im (Un-)Ruhestand an der Freien Universität Berlin.*

Prämien für neue Abos

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

- ☐ *Heiner Dribbusch:* »STREIK. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen«. VSA-Verlag: Hamburg 2023.
- ☐ *Carsten Wirth (Hrsg.):* »Konkurrenzen und Solidaritäten. Festschrift für Anton Kobel zum 75. Geburtstag«, Nomos: Baden-Baden 2021.
- ☐ *Mario Candeias (Hrsg.):* »Klassentheorie. Vom Making und Remaking«. Argument-Verlag: Hamburg 2021.
- ☐ *Jane McAlevey:* »Macht. Gemeinsame Sache. Gewerkschaften, Organizing und der Kampf um die Demokratie«. VSA-Verlag: Hamburg 2021.
- ☐ *Torsten Bewernitz:* »What would Picard do? Star Trek als Social Fiction«. Unrast-Verlag: Münster 2025.
- ☐ *Kalle Kunkel:* »Langer Atem – keine Geduld mehr. Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt«. VSA Verlag: Hamburg 2025.

Ich bin *express*-Abonnent:in und habe nebenstehende/n neue/n Leser:in geworben.

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

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

Ich zahle

- ☐ mein Jahresabonnement (50 Euro)
- ☐ mein Förderabonnement (90 Euro)
- ☐ mein ermäßigtes Abo (20 Euro) – (für Studierende, Auszubildende, Erwerbslose etc.)
- ☐ mein Institutionenabo (90 Euro) – inkl. PDF-Version für BR, Bibliotheken etc.

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.
Redaktionsanschrift: express-Redaktion
Niddastraße 64, 60329 Frankfurt a.M., Tel. (069) 67 99 84
E-Mail: express-afp@online.de
Website: www.express-afp.info, www.labournet.de/express
Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr
Bezugspreise: Einzelheft 5,00 Euro; Jahresabonnement 50 Euro, erm. 20 Euro (Studierende, Auszubildende) und 90 Euro Institutionenabo – einschl. Versandkosten.
Bankverbindung:
AFP e.V., Sparda-Bank Hessen eG,
IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37
BIC: GENODEF1S12
Abbestellungen müssen bis spätestens 30.9. vor Ende des Kalenderjahres bzw. 3 Monate vor Ablauf des Bestellzeitraumes schriftlich erfolgen.

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

ISSN: 0343–5121
V.i.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck, Frankfurt
Layout/Satz: Birgit Letsch, Hanau
Druck: Union Druckerei, Berlin