express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Nr. 9-10/2025, 63. Jahrgang • www.express-afp.info • ISSN 0343–5121 • Preis: 4,00 Euro

Gegen den Acht-Stunden-Tag und Gewerkschaften

Strategisches Vorgehen im Unternehmensinteresse – von Marcus Schwarzbach*

Die Forderung von Bundeskanzler Friedrich Merz, den Acht-Stunden-Tag abzuschaffen, ist ein Beispiel für die heutige Art, Politik zu machen. Der CDU-Vorsitzende vermittelt den Eindruck, diese Regelung verbessere die wirtschaftliche Lage. Das ähnelt dem Mantra des Bundesinnenministers Alexander Dobrindt, Grenzkontrollen dienten der Sicherheit. Beide wissen es besser – für die Medien bieten diese Inszenierungen jedoch die Möglichkeit, Merz als »Wirtschaftsexperten« und Dobrindt als »harten Hund, der durchgreift«, darzustellen.

Natürlich vertritt der ehemalige Blackrock-Manager Merz die Interessen der Unternehmen. Dennoch richtet sich die Verschlechterung des Arbeitszeitgesetzes eher strategisch gegen die Gewerkschaften.

Der Übergang von der täglichen zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, wie ihn die Bundesregierung im Koalitionsvertrag vereinbart hat, ermöglicht überlange Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden. Was erhofft sich die Regierung davon? »So viel Arbeit (…) braucht offenbar niemand, sonst hätte man ja im vergangenen Jahr nicht viele Menschen zusätzlich in die Arbeitslosigkeit geschickt und die Wirtschaft würde Arbeit in ungeahnten Dimensionen nachfragen«, kritisiert der Wirtschaftswissenschaftler Heiner Flassbeck.[1]

Wollen die Gewerkschaften die Schutzbestimmungen zur Arbeitszeit auch nur annähernd erhalten, müssen sie diese über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen festschreiben. Die Verhandlungen von Betrieb zu Betrieb sind ein erheblicher Kraft- und Zeitaufwand, entsprechende Forderungen bei Tarifverhandlungen werden die Firmenvertreter sicher mit Tariferhöhungen gegenrechnen wollen. In diesem Sinne würde ein geändertes Arbeitszeitgesetz die Gewerkschaften schwächen – das entspricht dem Interesse der Unternehmer.

Flexibilität im Interesse der Kapitalseite

Bundeskanzler Merz knüpft mit seiner Politik an Vorarbeiten von Verbandsfunktionären an. Bereits seit Jahren machen Unternehmenslobbyisten Stimmung gegen das Arbeitszeitgesetz. In einer Broschüre der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) findet man unter der Überschrift »Spielplatz statt Schreibtisch« folgendes angebliches Praxisbeispiel: Ein Produktmanager mache zwei Mal in der Woche »um 15 Uhr Feierabend, um seine Kinder aus der Schule abzuholen und den Nachmittag mit ihnen zu verbringen. Am Abend erledigt der Mitarbeiter bis 23 Uhr noch Korrespondenz via E-Mail aus dem Home-Office«. Man könnte meinen, hier würde der herrschende Leistungsdruck geschildert. Das Problem soll aber ein ganz anderes sein: »Nach derzeit geltender Rechtslage ist dieses Arrangement für den Mitarbeiter und seinen Arbeitgeber ein Problem. Die elfstündige Ruhezeit zwingt ihn, den nächsten Arbeitstag erst gegen zehn Uhr zu beginnen«.[2] So wird also versucht, vermeintliche Interessen der Beschäftigten vorzuschieben. Schutzbestimmungen wie Ruhe- und Höchstarbeitszeiten werden so zu deren Problem erklärt.

In den Betrieben gibt es bereits unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, mit denen flexibel auf wirtschaftliche Anforderungen reagiert werden kann. Und bereits heute leisten Beschäftigte übermäßig Überstunden: 4,4 Millionen Beschäftigte haben 2024 Mehrarbeit geleistet, meldet das Statistische Bundesamt. Jede:r neunte Arbeitnehmer:in arbeitet also mehr als vertraglich vereinbart, knapp ein Fünftel der Betroffenen leistet *unbezahlte* Überstunden.

Die Zahlen deuten schon an, wie flexibel im Unternehmensinteresse das Arbeitszeitgesetz schon jetzt gestaltet ist (siehe *express* 7/2025, S. 1). Nehmen wir ein Beispiel, das seltener besprochen wird: Sonntagsarbeit. Zweck des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist zwar, so steht es in Paragraph 1, »den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe« zu schützen. Entsprechend heißt es in Paragraph 9: »Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer an Sonntagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigen«. Es folgt darauf allerdings ein großzügiger Katalog von Ausnahmen in Paragraph 10. In der Gastronomie, Hotels und Krankenhäusern oder bei Rettungsdiensten beispielsweise ist Sonntagsarbeit generell möglich.

Ausnahmen gibt es auch für die Industrie. Laut demselben Paragraphen »dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden«, wenn infolge der Unterbrechung der Produktion die »Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern«. Damit ist das Rund-um-die-Uhr-Bedienen von Maschinen gesetzlich abgesichert – ungeachtet dessen, dass sich Schichtarbeit negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirkt.

Die Beschäftigten müssen zeitverschoben schlafen, essen und arbeiten. Doch viele Körperfunktionen folgen einem festen natürlichen Rhythmus, der sich unter anderem am Sonnenlicht orientiert. Die Folge: Der Körper kommt aus dem Takt. Das führt häufig zu Problemen beim Einschlafen, auch der Schlaf selbst kann gestört sein, es kommt zu Durchschlafstörungen. Außerdem wird der Schlaf tagsüber, nach einer Nachtschicht, eher durch Lärm und Licht gestört als bei Nacht. Die Forschung hat die gesundheitliche Belastung durch Nacht- und Schichtarbeit immer wieder bestätigt. Die Betroffenen sind nicht nur erschöpft, auch das Risiko für depressive Stimmungslagen, Angststörungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen steigt.[3]

Das Arbeitszeitgesetz kommt dem Interesse der Industrieunternehmen nach einem flexiblen Einsatz der Arbeitskräfte also sehr entgegen – auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten.

Zeitdiebstahl in Betrieben weit verbreitet

Wenden wir uns von der Produktion zur Verwaltung: Während bei Produktionsarbeiter:innen um Sekunden bei Umkleidezeiten gestritten wird, verfolgen die Unternehmen bei Projektarbeiter:innen, Vertriebler:innen oder Kundenberater:innen eine andere Strategie. Bei diesem Personenkreis setzen sie auf verschiedene Formen des Zeitdiebstahls: Das kann die arbeitsvertragliche Regelung sein, dass die *Überstundenbezahlung mit dem Gehalt abgegolten* ist. Rechtlich ist das zwar so pau-

WIR
... sind nicht kriegstüchtig 4, 5, 6, 9

SIND
... Gewerkschaften doof? 18, 20

DIE
... Sprache der Solidarität 10, 14

ROBOTER
... sind keine Arbeiter:innen 12

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Marcus Schwarzbach: »Gegen den Acht-Stunden-Tag und Gewerkschaften« – Strategisches Vorgehen im Unternehmensinteresse 1

Wolfgang Hien: »Viele uneingelöste Versprechungen« – 100 Jahre Berufskrankheitenverordnung 17

Andreas Bachmann: »Eigentor absehbar« – Mitgliedervorteile in Tarifverträgen 18

Slave Cubela: »Siege ohne Fortschritt« – Kritik des Schlüsselpersonen-Konzepts im Organizing 20

ARBEITSRECHTE IN PREKÄREN LEBENSLAGEN, FOLGE 9

»Lohnnachzahlungen werden vom Jobcenter einkassiert« – Nikolai Huke im Gespräch mit Christian Urlaub 3

BETRIEBSSPIEGEL

»Der Arbeitskampf hat aus Communities eine Gemeinschaft gemacht« – Gespräch mit Magdalena Krüger über den Streik bei der Dönerspießfabrik Birtat 10

Hans-Christian Stephan: »Sind Roboter Arbeiter:innen?« – Amazons Automatisierungsstrategie 12

Johannes Specht: »Ein Werkvertragsverbot für die Lieferbranche?« – Arbeitskämpfe bei Lieferando gehen weiter 14

Philipp Försch: »Prekäre Arbeitsbedingungen, kaum Mitbestimmung« – Hilfskräfteräte an hessischen Hochschulen 15

BEWEGUNG MIT RECHT, FOLGE 34

René Kluge: »Flexibilität als Verschleierung« – Sprachstrategien für die Ausweitung des Arbeitstages 22

POLITIK UND DEBATTE

Lars Hirsekorn: »Wir müssen lernen« – Rede auf der Betriebsversammlung von VW 4

Thorsten Donnermeier: »Besser wäre, wir würden entscheiden« – Rede zum Antikriegstag 4

Kirsten Rautenstrauch: »Kriegsdienst im Krankenhaus« – Rede zum Arbeitssicherstellungsgesetz 5

INTERNATIONALES

Rose Roach: »Zunahme privater Krankenversicherer verhindern« – US-Gewerkschaften für Medicare 6

Jenny Brown: »Arbeit verunmöglicht, Kritiker kaltgestellt« – Beschäftigte der US-Bundesbehörden schlagen Alarm 7

Kari Thompson: »War on Wind Revolution« – Verlust zehntausender Arbeitsplätze und klimafreundlicher Energie 8

»Diktatur und Kriegsökonomie« – Ewgeniy Kasakow im Gespräch mit Oleg Schein über Gewerkschaften in Russland 9

REZENSIONEN

Finn Gölitzer: »Kampf um ›disposable time‹« – Kathrin Birners und Stefan Dietls Geschichte und Theorie der Arbeitszeit 23

Achim Teusch: »Viele Leuchtfeuer, aber kein Flächenbrand« – Kalle Kunkels Analyse des Kampfs in Krankenhäusern 24

schal nicht zulässig, oft verstößt die Regelng auch gegen den Tarifvertrag – trotzdem ist sie in vielen Betrieben Praxis.

Oder es wird ganz auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet – die sogenannte *Vertrauensarbeitszeit* ist zwar ebenfalls nicht zulässig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verpflichtet die Unternehmen zur Dokumentation der Arbeitszeit,[4] ähnlich wie der Europäische Gerichtshof. Das BAG definiert eine klare Vorgabe: Der Unternehmer ist verpflichtet, ein System zur Erfassung der von den Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit einzuführen.[5] Die Messung der tatsächlichen Arbeitszeit soll dazu beitragen, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und die vorgeschriebenen Ruhezeiten besser als bisher eingehalten werden. Die betriebliche Realität sieht häufig anders aus – oftmals wird die Vorgabe ignoriert.

Denn indirekte Steuerung, etwa durch Zielvereinbarungen, Projektarbeit oder agile Teams, erleichtert die Kontrolle der Arbeitsmenge. Dabei ist das »Ergebnis« entscheidend, unabhängig von der benötigten Arbeitszeit. »Mobiles« Arbeiten verstärkt die Tendenz, die Arbeit in die Freizeit auszudehnen. Wer zuhause noch Mails beantwortet, verzichtet womöglich darauf, diese Arbeitszeit zu dokumentieren.

Eine andere Form des Zeitdiebstahls ist die *Kappung von Pluszeiten*. Weist das Arbeitszeitkonto mehr als eine bestimmte Menge an Plusstunden auf, verfallen alle darüber hinaus. Manchmal wird so etwas sogar mit Zustimmung des Betriebsrats vereinbart. Das zeigt die Bedeutung von Betriebsvereinbarungen beim Thema Arbeitszeit. Arbeitszeitkonten haben sich in vielen Betrieben bewährt, in anderen führen sie zu Konflikten. Oft werden wegen zu niedriger Personalbesetzung immer mehr Stunden auf den Arbeitszeitkonten verbucht. Beschäftigte sammeln so hunderte Stunden angesparter Arbeitszeit, die sie aber wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht durch Freizeit ausgleichen können.

Mit den genannten Methoden agieren Unternehmen seit Jahren. In diesem Fall ist eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes für sie offenbar nicht erforderlich. Schon jetzt werden die Schutzbestimmungen zur Arbeitszeit in vielen Fällen umgangen.

In die Defensive gedrängt

Klar sollte sein: Die Gewerkschaften können eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in dieser Form nicht akzeptieren. Das bringt sie aber, wie eingangs beschrieben, in die Defensive. Ablesen lässt sich das daran, wie sich die Diskussion um die Vier-Tage-Woche verändert hat (siehe *express* 7/2025, S. 1). Bei Vollzeiterwerbstätigen ist sie nach wie vor sehr populär, zeigt eine Befragung der Hans-Böckler-Stiftung: Rund 81 Prozent der Vollzeiterwerbstätigen befürworten eine »kurze Vollzeit«, also eine kollektive Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.[6]

Diese Forderung bietet viel Potenzial, mit den Beschäftigten zu diskutieren und gemeinsam zu kämpfen.

Das erste bundesweite Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche hierzulande zeigte, wie die Motivation der Beschäftigten steigt. 45 Unternehmen und Organisationen testeten im letzten Jahr die Vier-Tage-Woche. Ein halbes Jahr lang wurde nach der 100-80-100-Variante gearbeitet: 100 Prozent Leistung in 80 Prozent der Zeit für 100 Prozent Lohn. Eine Untersuchung der Universität Münster zeigte, dass das Wohlbefinden der Beschäftigten steigt, wenn ihre Arbeitszeit sinkt – und das bei steigender Produktivität.[7]

Inzwischen aber sind wir von Debatten um eine Vier-Tage-Woche weit entfernt. Sie »steht aktuell nicht auf der gewerkschaftlichen Forderungsliste«, betonte Christiane Benner, die Erste Vorsitzende der IG Metall, im Mai im Interview mit der *Bild*. Vorerst sei es die Aufgabe der Gewerkschaften, bestehende Regelungen zu verteidigen. Das dürfte zumindest für einen Teil der Unternehmenslobbyisten viel interessanter sein, als Beschäftigte zu überlangen Arbeitstagen zwingen zu können.

Wie praktisch für sie, dass auch anderer Reformbedarf, den Beschäftigte haben, auf absehbare Zeit keine große Rolle spielen wird. Etwa die Regelung von Dienstreisen. Dazu sagt das Gericht nichts. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: »Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Zeiten der Hin- und Rückfahrt (Wegezeit) einer Dienstreise als Arbeitszeit vergütet.«[8] So gibt es Fälle, in denen Angestellten bei der Dienstreise von München nach Hamburg die Fahrzeit in der Bahn nicht als Arbeitszeit angerechnet wird. Oder der Flug bei einer Dienstreise zur Zentrale in den USA oder zum Zulieferer nach China wird als Privatzeit angesehen. All das ist legal, auch in einer von Unternehmen als globalisiert bezeichneten Arbeitswelt.

Viel ließe sich angehen, wären die Gewerkschaften nicht in einen kräftezehrenden Abwehrkampf verwickelt worden.

** Marcus Schwarzbach ist Berater für Betriebsräte in Kassel.*

Anmerkungen:

1 *Heiner Flassbeck: Mehr arbeiten. Die älteste Idee der Welt – und die schlechteste, 23. Mai 2025, Blog »Relevante Ökonomik«.*
2 *BDA: New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit, 2020.*
3 *Monischa Amlinger-Chatterjee: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016.*
4 *Urteil vom 13. September 2022, Aktenzeichen: 1 ABR 22/21.*
5 *So steht es in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.*
6 *Yvonne Lott, Eike Windscheid: 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkrzte Arbeitszeiten. Policy Brief WSI, Nr. 79.*
7 *Universität Münster: Executive Summary. 4-Day-Week.*
8 *Urteil vom 11. Juli 2006, Aktenzeichen: 9 AZR 519/05.*

Zu den Bildern dieser Ausgabe

In der Umgebung von Valjevo, einer kleineren Stadt südlich von Belgrad in Serbien, gibt es große Vorkommen an Boraten. Das sind Salze, die als wichtiger Rohstoff für die Herstellung von Glasfasern eine entscheidende wirtschatliche Bedeutung haben. Auch Lithium gibt es dort, das unter anderem für Akkumulatoren in Elektrofahrzeugen gebraucht wird. Diverse Firmen, darunter Rio Tinto, haben bereits vor Jahren verlautbart, in Valjevo Lithium abbauen zu wollen.

Bei Probebohrungen kam es zur Verunreinigung des Grundwassers, wogegen die Bewohner der Stadt demonstrierten. Serbien soll Ressourcen von immerhin einer Million Tonnen Lithium haben. Im Vergleich dazu verfügt die Republik Kongo über Vorkommen von drei Millionen Tonnen, die USA über 26 Millionen, Schätzungen zufolge sogar über 120 Millionen Tonnen.

Das hoch verschuldete Serbien steht wegen seiner Rohstoffvorkommen im Fokus der Interessen der EU, allen voran Deutschlands, genauso aber Chinas.

Im April 2023 war es in Valjevo warm und staubig. Auf der Strecke zur Stadt hin fällt das riesige Schild mit chinesischen Schriftzeichen am Hang vor dem Wald auf: ein Schriftzug der chinesischen Shandong Expressway. LKW fuhren ohne Unterlass. Es wurde ein Autobahnzubringer gebaut entlang des Feuchtgebiets bei Valjevo.

Serbien ist ein umkämpftes Land. Die politische Situation ist seit dem 1. November 2024, als ein Dach in Novi Sad einstürzte, eine andere geworden. Seitdem protestieren hunderttausende Menschen gegen die Korruption der Regierung Vučić.

Bei den Protesten in Valjevo kam es vom 14. auf den 15. August 2025 zu Polizeigewalt. »Ein Teil der Demonstranten lieferte sich dabei Berichten zufolge Auseinandersetzungen mit der Polizei. Eine Gruppe griff demnach am Abend das dortige Büro der regierenden Serbischen Fortschrittspartei (SNS) an und setzte es in Brand«, schrieb die *Tagesschau* online. Wie das unabhängige serbische Nachrichtenportal *Masina* berichtet, setzte die SNS gezielt Hooligans gegen Demonstrierende ein.

Und wie verhält es sich mit den Verbindungen zwischen diesem sich wandelnden Serbien und Deutschland? Würde man ein Netzwerk zeichnen, ließen sich Linien ziehen von Serbien zur Vulcan Energie Ressourcen GmbH mit Sitz in Karlsruhe, zu den Geothermal- und Lithium-Pumpstationen von Vulcan in der Rheinischen Tiefebene, zum Vulcan-Partner BASF in Ludwigshafen und zur Lithiumanlage von Vulcan in Frankfurt-Höchst. Man könnte sie verlängern zu den Standorten von Volkswagen, wo Elektroantriebe hergestellt werden, in denen Akkumulatoren verbaut werden.

Die Bilder in dieser Ausgabe des *express* zeigen die Umgebung von Valjevo, jene Orte also, die womöglich bald dem Lithiumabbau weichen werden. Und sie zeigen exemplarisch die Verbindungen zur Industrie in Deutschland, die darauf setzt, bald von ihm zu profitieren.

Wir danken Matze Schmidt sehr herzlich für die Überlassung der Bilder! Ein eBook zum Thema mit Fotos und Texten von ihm wird demnächst unter matzeschmidt.de abrufbar sein.

Lohnnachzahlungen werden vom Jobcenter einkassiert

Nikolai Huke im Gespräch mit Christian Urlaub*

Nikolai Huke: *Welche Rolle spielen nicht oder nicht vollständig gezahlte Löhne im Rahmen Ihrer Beratungsarbeit?*

Christian Urlaub: In den meisten Fällen, mit denen wir es zu tun haben, ist die Kündigung schon erfolgt, wobei sich Arbeitgeber häufig nicht an die Kündigungsfristen halten und einfach sagen: »Tschüss!« Ausstehender Lohn wird nicht gezahlt und die letzte Lohnabrechnung gar nicht mehr zugänglich gemacht. Urlaub, der nicht genommen werden konnte, wird nicht ausbezahlt.

Ein typischer Fall ist auch, dass Menschen gekündigt wird, wenn sie krank sind. Ihnen wird kein Lohn mehr gezahlt, obwohl sie Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben. Das kommt in letzter Zeit immer häufiger vor. Die Bringschuld liegt dann erst einmal beim Arbeitnehmer, der den Lohn geltend machen muss. Oft ist es dann sinnvoll, eine Lohnklage zu erheben.

N. H.: *Wie gehen Ihre Ratsuchenden mit dieser Situation um?*

C. U.: Sehr unterschiedlich. Das Problem ist, dass wir häufig keine Rückmeldung bekommen. Wir klären auf: »Wir können jetzt dies und das machen.« Wir können beim Formulieren einer Geltendmachung helfen und sagen dann auch: »Wenn da keine Rückmeldung kommt, ist eine Lohnklage möglich.« Manchmal kommen die Leute noch mal zu uns und sagen: »Okay, ich würde jetzt gerne eine Lohnklage machen. Wie mache ich das?« Aber meistens hören wir nichts mehr. Das heißt, selbst wenn ich den Eindruck habe, dass die Person alles verstanden hat und mit breiter Brust bei uns rausgeht, weiß ich nicht, was passiert. In dieser Hinsicht tappen wir leider oft im Dunkeln.

Viele Ratsuchende fühlen sich sehr unsicher, obwohl alle Informationen vorliegen. Dazu trägt auch bei, dass wir sie zwar beraten, aber nicht vertreten dürfen. Ich kann mit den Ratsuchenden bis vor die Tür des Arbeitsgerichts gehen – danach aber im Prinzip nichts mehr für sie tun.

N. H.: *Welche Folgen hat das?*

C. U.: Bei einigen Ratsuchenden führt es dazu, dass sie sagen: »Das Unternehmen hat ja Anwälte, ich brauche auch einen Anwalt.« Und das, obwohl man vorher erklärt hat, dass eine Kündigungsschutzklage finanziell nichts kostet: »Man kann sie mündlich formulieren und dann wird nach Ihren Unterlagen geprüft. Sie müssen eigentlich nicht mehr viel tun. Sie brauchen keinen Anwalt.«

Bisher habe ich nur bei Menschen, die schon lange in Deutschland oder hier aufgewachsen sind, erlebt, dass sie klagen. Da ist das meistens gar keine Diskussion, sie hören: »Ach, ich kann klagen, das kostet nichts? Ja, alles klar, sofort!«

Die meisten derjenigen, die erneut zu uns in die Beratung kommen, antworten aber mit »Nein«, wenn man sie fragt: »Haben Sie geklagt?« Fragt man nach dem Grund, sagen sie: »Ich will keinen Ärger.« Damit meinen sie Stress. Für sie ist es sehr stressig, mit diesen bürokratischen Dingen umzugehen. Besonders deutlich merkt man das bei denjenigen, die bereits Erfahrungen mit der Ausländerbehörde gemacht haben. Sie ist dafür bekannt, kafkaesk zu wirken. Man weiß nicht, warum und wieso jetzt der Termin ist. Und was soll dieser dreiseitige Brief, was steht da eigentlich alles drin? Bin ich hier angeklagt, und wenn ja, wofür eigentlich?

Meiner Meinung nach trauen sich Menschen eher eine Klage zu, wenn sie über formale Bildung verfügen. Das hat sehr viel mit dem Verstehenkönnen von Schriftstücken zu tun. Die Art und Weise der juristischen Kommunikation hält alle anderen, die von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen sind, von einer Klage ab. Das ist aus meiner Sicht das Haupthindernis. Es bräuchte eine ganz andere Sprache der Schriftstücke, damit die Betroffenen sagen: »Ah ja, ich fühle mich angesprochen und klage.«

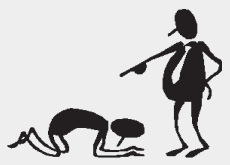
N. H.: *Wie wirken sich rechtswidrige Kündigungen und nicht abgegoltene Lohnansprüche im Alltag der Ratsuchenden aus?*

C. U.: Gerade der Jobverlust, egal ob durch eine rechtswidrige oder rechtmäßige Kündigung, geht mit einer großen Armutsbedrohung einher. Auch diejenigen, die Arbeit haben, leben teilweise gerade so über der Armutsgrenze. Das bedeutet, dass vom Arbeitgeber einbehaltene Löhne dazu führen, dass sie in Armut rutschen. Dadurch geraten die Ratsuchenden kurzfristig in sehr schwierige Situationen: Sie können etwa ihre Miete nicht mehr zahlen. Dann ist der Wohnraum bedroht, weil man rausgeklagt werden kann, wenn die Miete zwei Monate lang nicht bezahlt wurde. Einbehaltene Löhne können zu sehr schwierigen finanziellen Lagen führen, deren Folgen von Schulden bis hin zur Obdachlosigkeit reichen.

Zudem ist die Höhe des Anspruchs der Ratsuchenden auf Arbeitslosengeld I oft zu gering, weil sie schlecht bezahlt werden. Sie erhalten also Leistungen im Rahmen des Sozialgesetzbuchs II. Die Folge ist, dass Löhne, die vom Arbeitgeber rechtswidrig nicht gezahlt wurden, und aufgrund einer Geltendmachung oder Klage nachgezahlt werden müssen, auf den Leistungsanspruch angerechnet werden. Wenn Sachbearbeiter:innen des Jobcenters mitbekommen, dass sich Menschen darüber aufregen, dass ihnen Löhne nicht bezahlt wurden, kommt nicht selten der Hinweis: »Ja, den Lohn können Sie geltend machen.« Davon profitiert dann allerdings das Jobcenter, während den Betroffenen nur der Freibetrag bleibt. Das erschwert es ihnen, Schulden zu begleichen, die sie machen mussten, weil der Arbeitgeber zunächst Lohnzahlungen verweigert hat.

** Christian Urlaub arbeitet bei der Beratungsstelle Arbeit der AWO Dortmund, die in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen und bei nicht ausreichendem Einkommen berät und unterstützt. Sie ist eine Anlaufstelle für von Arbeitslosigkeit bedrohte und arbeitslose Menschen in Dortmund.*

Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen



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

Geneigte Leserinnen und Leser,

es braucht keinen »Shutdown« für einen Shutdown. Das zeigen in dieser Ausgabe nicht nur drei Beiträge aus den USA, die die Frage der Systemrelevanz allerdings anders diskutieren, als die Trump-Regierung sie versteht (S. 6-8). Deren noch in der DOGE-Ära seines Buddies Musk im gewohnten Erlassstil dekretierte »Durchführungsverordnungen« richteten sich gegen die Arbeit von Einrichtungen, die in erster Linie Aufgaben der öffentlichen Daseinsversorgung und bislang oft kostenlose Dienstleistungen für Bürger:innen übernehmen, die – wie unsere US-Kolleg:innen von *Labor Notes* schreiben – von gewinnorientierten Unternehmen bislang nicht übernommen werden und werden können.

Das reicht von der Entwicklungshilfe über den Umwelt- und Verbraucherschutz, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz sowie die Krankenversicherung bis zu Post, Steuerbehörden, Wetterdiensten, Energieversorgung oder NASA. Deren Arbeitsfähigkeit und Existenz ist mit der Entlassung von rund einer Million Beschäftigten und massiven Budgetkürzungen in Frage gestellt – in Verbindung mit der ebenfalls dekretierten Abschaffung von Streik- und Gewerkschaftsrechten beste Voraussetzungen, um kritische Stimmen (auch gegenüber der Regierungspolitik) zum Schweigen zu bringen und ihre Ökonomisierung, Privatisierung und Umwandlung in Geschäftsfelder gewinnorientierter Unternehmen voranzutreiben.

Doch es regt sich Protest, nicht nur in den USA, sondern auch in anderen autoritären Regimen – selbst in Russland, wie ein Interview mit Oleg Schein über Arbeitskämpfe und -rechte unter den Bedingungen von Diktatur und Kriegsökonomie zeigt (S. 9). Der enge Zusammenhang zwischen Sozialabbau, Entdemokratisierung und Militarisierung im Inneren und nach außen ist Gegenstand der Reden von Kolleg:innen aus VW-Betrieben (S. 4) und Krankenhäusern (S. 5), die wir dokumentieren. Sie verhandeln auch die Frage, wen und was die Beschäftigten dort verteidigen sollen: Arbeitsplätze, den Standort, die »nationale Resilienz«?

Doch nicht nur Beschäftigte und Gewerkschaftsfunktionär:innen müssen sich fragen, was Verteidigungsfähigkeit heißt, auch die Linke braucht eine Debatte darüber, meinen wir. Bernd Gehrke sieht das in seinem Leserbrief ähnlich und denkt dabei vor allem an Demokratie, Menschen- und Bürgerrechte (S. 13).

Ob diese, ebenso wie Arbeiterrechte, im nationalen Rahmen gut aufgehoben sind, kann bezweifelt werden. Fragen von Nation und Krieg verleiten zur Freund-Feind-Identifikation. Die steht den »vaterlandslosen Gesellen« nicht so gut, hat mal jemand im 19. Jahrhundert diese Art von Lagerlogik kommentiert. »Sag mir, wo Du stehst« ist nicht umsonst eines der schlimmsten Lieder des »Oktoberklubs«, des parteitreuen DDR-Gesangsvereins. Zu genießen ist es höchstens in der ironischen Variante des Bandkollektivs Corazón auf ihrer CD »Scheiß-Autoreferentialität«.

Abseits dieser weltpolitischen Fragen ist unsere Doppelausgabe nicht arm, sondern übervoll an Arbeit: Ob der Kampf um Arbeits- und Sozialrechte »Schlüsselpersonen« (S. 20) oder Robotern (S. 12) überlassen werden sollte, ob das Engagement für sie mit ökonomischen Anreizsystemen stimuliert (S. 18) oder delegiert werden kann (S. 15), was diejenigen, die Dönerspieße oder anderes Convenience-Food zusammenbauen, ausliefern und essen, damit zu tun haben (S. 10, 14), wie viel Zeit wir dafür überhaupt noch haben werden, wenn es nach den Plänen der Bundesregierung geht (S. 1, 22, 23), und ob unserer angeschlagenen Gesundheit dann die hundert Jahre alt gewordene Berufskrankheitenverordnung hilft (S. 17).

Am Ende gilt dann vielleicht doch: Alles muss man (besser) selber machen. Ihr jetzt erstmal: lesen – wir wünschen zündende Ideen!

Wir müssen lernen

Rede von Lars Hirsekorn* auf der Betriebsversammlung von VW

In Folge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine im Februar 2022 hat sich in der Linken eine Kontroverse über Krieg, Frieden und Militarisierung entwickelt. Die Positionen reichen vom Aufruf zu Waffenlieferungen für die Ukraine bis zum Vorwurf, man übe sich damit in Kriegstreiberei und einer neuen Burgfriedenspolitik.

Konsens dürfte immerhin darüber bestehen, dass die massive Erhöhung der Militärausgaben abzulehnen ist – nicht nur deshalb, weil die soziale Infrastruktur unter dem Vorwand finanzieller Zwänge über Jahrzehnte hinweg kaputtgespart wurde. Genauso darüber, dass jene Solidarität verdient haben, die wegen ihrer Äußerungen zu diesem Thema betriebliche Repressionen erfahren, wie kürzlich ein ver.di-Vertrauensmann bei DHL am Flughafen Halle/Leipzig, der nach einer Rede, die er in seiner Freizeit gehalten hat, entlassen wurde.

Wir halten eine Debatte für notwendig und versuchen, verschiedene, auch widerstreitende Positionen abzubilden. Bereits in unserer Juli-Ausgabe hatten wir einen kleinen Schwerpunkt zum Thema (siehe *express* 7/2025, S. 9-13). Im Folgenden dokumentieren wir drei Redebeiträge, die zu unterschiedlichen Anlässen gehalten wurden. Sie alle setzen sich mit der Militarisierung von Produktion und Gesellschaft auseinander.

»Samstag gehört Papi mir« – über diese Forderung von 1956 reden wir eigentlich fast gar nicht mehr.

Als die »realsozialistischen« Staaten in Osteuropa zusammengebrochen sind, haben die Aktionäre sehr schnell ein Erpressungspotential erkannt: »Entweder Ihr arbeitet wieder regelmäßig am Wochenende oder wir verlagern die Produktion nach Osteuropa.« Mit dieser erhöhten Flexibilität unserer Arbeitskraft und der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten sollten die satten Profite von Piëch, Porsche und Co. nicht nur gesichert, sondern auch vermehrt werden.

Und wir? Wir haben nachgegeben. Spätestens nach dieser Erpressung hätten wir doch eigentlich anfangen müssen, zweimal im Jahr mit einem Bus voll Kolleg:innen nach Polen, Tschechien und Ungarn zu fahren und die gemeinsame Debatte zu suchen. Nur so können wir doch gemeinsame Forderungen formulieren und uns nicht mehr gegenseitig unterbieten.

Was haben wir gemacht? Wir haben der Samstagsarbeit zugestimmt und auf den Standort gesetzt. Und das ging nicht nur bei VW so. Egal ob BMW, Daimler oder Opel, in der ganzen deutschen Automobilindustrie haben wir Anfang der 90er Jahre das Wochenende verkauft.

Anfang der 2000er war dann wieder einmal der Gewinn nicht hoch genug. »Wir wollen die Logistik, die Küche und Montage ausgliedern!«, riefen die Aktionäre. »Entweder Ihr stimmt zu, oder wir verlagern alles nach Osteuropa.«

Und wir? Wir haben auf den Standort gesetzt und einem ganzen Teil der Ausgliederungen in niedrige Tarife zugesehen.

Natürlich haben wir einen Europa- und Weltbetriebsrat, aber das ersetzt doch keinen Austausch zwischen den arbeitenden Menschen. Die Kolleg:innen müssen sich kennenlernen und miteinander reden und feiern. Erst dann wird aus dem Konkurrenten doch ernsthaft der Kollege.

Haben wir daraus gelernt? Nein, wir haben nicht daraus gelernt! Wir haben den Zustand als gegeben hingenommen. Jahr für Jahr schreien wir uns als Gewerkschafter:innen gegenseitig an, weil die Kolleg:innen der Group Services nicht mehr von ihren Löhnen leben können und wollen – und wir nicht wissen, wie wir es ändern sollen.

Und 2024? Wieder war den Damen und Herren Aktionären ihr Profit zu schmal. Und wieder kam die alte Leier: »Entweder Ihr verlängert die Arbeitszeit und verzichtet auf Lohn oder wir schließen die Werke und verlagern die Arbeit nach Osteuropa.«

Und jetzt? Wir haben auf Lohn verzichtet, haben die Arbeitszeit verlängert und unser Antrag auf Bildungsurlaub wird jetzt in Polen bearbeitet.

Wir müssen lernen, liebe Kolleg:innen. Wir müssen verdammt noch einmal lernen.

Die Weltmärkte der Automobilindustrie sind gesättigt. Egal ob in China, Europa oder den USA, überall stehen hunderttausende Autos unverkauft rum und bedrohen die Dividenden der Aktionäre. Schon seit Jahren wissen die Familien Piëch, Porsche, Quandt und Musk nicht mehr, wie sie ihre Milliarden noch gewinnbringend anlegen sollen.

Der letzte Anker war so ein Unsinn wie der Bitcoin: Das muss man sich einmal genau überlegen. Ich lasse meinen Computer 10.000 Stunden sinnlos rechnen und verkaufe dir das Ergebnis für 10.000 Euro. In so einer elenden Situation stecken wir, dass die Milliardäre in so einen Schwachsinn investieren.

Und jetzt haben sie eine neue Anlagemöglichkeit entdeckt – eine Ware, die ständig neu produziert werden muss und deren Markt im Falle eines Falles unersättlich ist. Die Familie Porsche möchte wieder Waffen produzieren, weil sich das lohnt, liebe Kolleg:innen. Nicht weil sie die Demokratie in ihren Betrieben verteidigen wollen oder weil sie sich um das Wohl der Arbeiter:innen sorgen, nein, liebe Kolleg:innen, es soll sich lohnen, es soll Profit dabei herausspringen. Deshalb wollen sie in Osnabrück und anderswo Waffen produzieren.

Wir müssen lernen – liebe Kolleg:innen, wir müssen lernen.

1914 war die Welt aufgeteilt, die Kolonien vergeben, Stahl gab es in Hülle und Fülle und die großen Kapitalisten dieser Welt wussten nicht mehr, wie sie ihr Geld vermehren sollten. Egal ob in Deutschland, Österreich-Ungarn, Russland, England, Frankreich oder Australien, überall wurde in Rüstung investiert, um die aufgeteilte Welt neu zu verteilen und neue Profite zu ermöglichen.

Und wir? Die deutsche Sozialdemokratie hat den Kriegskrediten zugestimmt, die Gewerkschaften haben im sogenannten »Burgfrieden« auf Lohnforderungen und Streiks verzichtet. Die Arbeitszeit wurde der Kriegsnotwendigkeit unterstellt. Die arbeitenden Menschen begleiteten ihre Kinder mit »Hurra« in den Krieg, sie investierten ihr Erspartes und

gar ihre Eheringe in Kriegskredite. Und die Wenigen, die laut gegen den Krieg eintraten, wurden als »vaterlandslose Gesellen« beschimpft. Sie wurden beschimpft, ins Gefängnis geworfen oder an die Front geschickt.

Die Menschen mussten erst lernen!

Im Sommer 1916 gab es in Braunschweig die ersten sogenannten Hungerstreiks. Doch sie hatten noch keine große Wirkung. Im Januar 1918 kam es dann im ganzen Deutschen Reich zum Streik in der Rüstungsproduktion. Rund eine Million Kolleg:innen legten für gut zehn Tage die Arbeit nieder und forderten Frieden und Brot. Die Streiks wurden jedoch niedergeschlagen und viele Tausend der streikenden Rüstungsarbeiter:innen wurden zur Strafe an die Front geschickt. Sie bezahlten ihren Kampf für den Frieden mit dem Tod. Aber sie waren auch der Zündfunke für ein Umdenken großer Teile der Menschheit. Sie säten die Erkenntnis, dass die arbeitenden Menschen im Krieg nichts gewinnen außer Elend und Tod.

Ich stelle uns voller Optimismus in ihre Reihen.

Liebe Kolleg:innen, wir leben in einer Gesellschaft, die zielstrebig auf einen neuen großen Krieg zusteuert. Viele werden sagen, dass lässt sich nicht vergleichen, aber ich glaube doch. Es geht auch heute nicht um Menschenwürde oder Demokratie. Weder in der Ukraine, noch im Kongo oder in Palästina! Es geht um Rohstoffe, Profit und Macht.

Eigentlich hätte man ja schon nach dem ersten Weltkrieg der Meinung sein können, dass die Menschheit daraus gelernt hat, aber leider ist das Gedächtnis doch oft sehr kurz.

Ich erkenne in diesen Kriegen keinen Freund oder Feind. Welcher Arbeiter ist aus dem ersten Weltkrieg als Sieger hervorgegangen? Was sagen uns die Millionen Kriegsgräber auf der ganzen Welt?

Die Aktionäre werden ihre Kinder nicht auf dem Schlachtfeld opfern. Sie führen kriegswichtige Betriebe und sind bestimmt unabkömmlich. Das Sondervermögen für Rüstung, so heißen heute die Kriegskredite, werden wir bezahlen, nicht Musk, nicht Porsche, nicht Thyssen-Krupp.

Auch heute gibt es leider wieder Stimmen in unseren Gewerkschaften, aber auch in der Belegschaft, die die Kriegskredite unterstützen und sich über die gut bezahlten Arbeitsplätze in der Rüstungsindustrie freuen.

Wir müssen lernen, liebe Kolleg:innen. Wir müssen schnell lernen. Denn bezahlen werden wir sonst wieder mit dem Blut unserer Kinder und die Friedhöfe werden wachsen.

** Lars Hirsekorn ist Betriebsratsmitglied bei VW Braunschweig. Die Rede wurde auf der Betriebsversammlung am 2. September in Braunschweig gehalten.*

»Besser wäre, wir würden entscheiden«

Rede von Thorsten Donnermeier* zum Antikriegstag am 1. September 2025

Wir müssen kriegstüchtig werden, so der Verteidigungsminister Boris Pistorius. Was bedeutet dieses »Wir müssen kriegstüchtig werden« eigentlich?

Mein »Wir« – das sind Kolleg:innen aus dem Werk Kaluga in Russland und auch die chinesischen VW-Beschäftigten, genauso wie alle anderen Lohnabhängigen hier und in aller Welt. Wir sollen uns gegenseitig umbringen, nichts anderes bedeutet es, wenn wir kriegstüchtig werden sollen. Kriegstreiber und Profiteure sitzen geschützt im Bunker, die schauen sich das Ganze wie ein Fußballspiel im Fernseher an. Sterben sollen »wir«.

Es gibt Widerstand. An dieser Stelle meinen großen Respekt an alle Deserteure, die das nicht mitmachen wollen. Sie verdienen unsere Unterstützung. Letzte Woche hat in Köln das Camp von »Rheinmetall entwaffnen« stattgefunden mit tollen Aktionen. Weiter so, ihr seid echt klasse. In Marseille, Genua, Cádiz und Piräus hat es vor ein paar Monaten Aktionen gegeben, um Waffenlieferungen nach Israel zu verhindern. So rettet man Leben in Zeiten von Krieg und Kriegsgefahr. An dieser Stelle solidarische Grüße!

In der Lieferkette steht die Produktion von Waffen ganz vorne. Die aktuellen Entwicklungen sind beunruhigend. Die Automobilindustrie steckt bekanntlich in einer tiefen Krise. Ob bei ZF, Mahle, Bosch, Continental, Daimler Truck oder VW Osnabrück wird als Lösung zum Erhalt von Arbeitsplätzen folgendes diskutiert: erstens Rüstungsproduktion, zweitens Rüstungsproduktion, und drittens Rüstungsproduktion.

Vor dem Hintergrund der Volkswagen-Geschichte, welche eine Blutspur von Zwangsarbeit und Kriegsproduktion hinter sich herzieht, hat der Konzernbetriebsrat erklärt, dass Rüstungsproduktion keine Option ist. Das ist gut. Was das allerdings bedeutet, wenn VW Osnabrück verkauft wird, bleibt offen. VW und Rheinmetall arbeiten bereits im Joint Venture »Rheinmetall Military Vehicle« zusammen. Auch das darf nicht unerwähnt bleiben.

Für diese ganze Aufrüstung sollen wir bezahlen. Jeder Euro, der in die Aufrüstung gesteckt wird, fehlt letztendlich bei der Rente, im Gesundheitssystem, in der Bildung und für öffentliche Verkehrsmittel.

Der Frontalangriff auf die sozialen Sicherungssysteme – wie die Erhöhung des Renteneintrittsalters und die Verelendung breiter Bevölkerungsschichten – muss im direkten Zusammenhang mit Aufrüstung gesehen werden. Kriegsproduktion läuft immer im Gleichklang mit der Ausweitung von Arbeitszeit und dem Einschränken des Streikrechts. Auch das muss deutlich gesagt werden.

Wer entscheidet, dass Kriegsmaterial produziert werden soll? Wir entscheiden es nicht! Besser wäre es, wir würden entscheiden – und nicht Kriegstreiber und Kapitalisten!

Die Erkenntnis der Arbeiterbewegung aus den beiden letzten Weltkriegen ist Vergesellschaftung, Gemeineigentum und damit Demokratisierung der Konzerne gewesen – mit dem Ziel, dass wir selbst entscheiden, was und unter welchen Bedingungen produziert wird. In Artikel 15 des Grundgesetzes und Paragraph 2 der Satzung der IG Metall blinkt diese Erkenntnis noch hervor.

Im Zeitalter von Atommächten sollten wir mit diesen Forderungen dieses Mal nicht warten bis nach einem weiteren Weltkrieg, denn dann wird es zu spät sein.

Zum Schluss: »Die Zeiten sind schlecht«, ist immer wieder zu hören. Ich füge hinzu: Nicht die Zeiten, sondern die Machtverhältnisse sind schlecht. Diese gilt es zu verändern. Dafür lohnt es sich zu kämpfen!

** Thorsten Donnermeier ist Vertrauensmann bei VW Baunatal.*

Kriegsdienst im Krankenhaus?

Red Storm Bravo und das Arbeitssicherstellungsgesetz – Rede von Kirsten Rautenstrauch*

Ich möchte mit der aktuellen Situation in den Krankenhäusern starten.

Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, weil die physische und psychische Belastung kontinuierlich zu hoch ist. Oft ist nur eine Pflegefachkraft für 30 Patient:innen zuständig; hinzu kommt, dass Pflegehilfskräfte, Praktikant:innen und Azubis koordiniert werden müssen – da ist die Verantwortung so hoch, dass viele Kolleg:innen kündigen.

Mehrmals pro Woche wird man zu Hause angerufen, ob man einspringt. Damit es überhaupt noch jemand macht, zahlen die Arbeitgeber teilweise einige hundert Euro für eine Schicht zusätzlich zum Lohn! Und trotzdem müssen regelmäßig Stationen übers Wochenende geschlossen werden.

Es arbeiten auch sehr viele Kolleg:innen mit Migrationshintergrund im pflegerischen und ärztlichen Bereich. Sie kommen zum Teil aus Kriegsgebieten oder mussten ihre Heimat verlassen, häufig weil sie verfolgt wurden.

Während der Corona-Pandemie wurde von Jens Spahn, er war damals Gesundheitsminister, ermöglicht, dass auf den Covid-Stationen die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden erhöht werden kann. Das ging nur mit Zustimmung der Betriebsräte. Die Kolleg:innen haben uns damals eindringlich gesagt, dass wir dem in keinem Fall zustimmen sollen! Wir arbeiteten den ganzen Tag körperlich schwer, mit Handschuhen, Schutzkitteln – wir schwitzen und atmen unentwegt gegen FFP2-Masken.

Hinzu kommt die psychische Belastung angesichts der vielen Notsituationen. Da ist man nach fünf Stunden so fertig, als hätte man acht Stunden gearbeitet. Zusätzlich die unbekannten Krankheitsbilder, Komplikationen und immer wieder die schwierige Entscheidung, ob Patient:innen auf die Intensivstation kommen sollen oder nicht. Da wird einem deutlich, wie wenig sich manche Arbeitgebervertreter mit der Arbeitsbelastung befassen.

Dann gibt es noch regelmäßig Übungen in den Kliniken, bei denen das Vorgehen bei Großschadensereignissen geübt und überarbeitet wird – MANV nennt sich das, Massenanfall von Verletzten. Es geht dabei um Situationen wie eine Massenschlägerei im Stadion, einen Großbrand oder große Unfälle im Hafen. Das wären Ereignisse, bei denen man ein bis drei Schichten unter maximalem Stress arbeiten würde – aber dann geht es wieder in den normalen Arbeitsalltag.

Soweit der kurze Blick zurück und auf die aktuelle Situation.

Momentan wird das gerne gleichgesetzt mit der Bundeswehrübung »Red Storm Bravo« – aber das ist nicht vergleichbar. Jetzt und hier geht es um etwas ganz anderes, was nichts mit dem eben Gesagten zu tun hat. Hier geht es um Krieg! Da werden wir es mit einem uns unvorstellbaren Ausmaß an Verletzungen zu tun kriegen.

Hier geht es um eine gesetzliche Grundlage, wie wir zu Wehrpflichtigen gemacht werden können, die Betonung liegt auf *Pflicht*.

Seit ich das Gesetz vor einiger Zeit gelesen habe, habe ich manche Stunde wach gelegen, weil ich es für eine bodenlose Sauerei halte, dass es weder den betroffenen Beschäftigten noch der Bevölkerung transparent bekannt gemacht wird. So wird uns (wahrscheinlich bewusst) die Möglichkeit genommen, uns damit auseinanderzusetzen, kritisch zu diskutieren, uns zu wehren oder in den Widerstand zu begeben.

Dieses Gesetz heißt: »Gesetz zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen für Zwecke der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung«, kurz: Arbeitssicherstellungsgesetz (ASG). Es wurde 1968 im Rahmen der Notstandsgesetze erlassen, in der gegenwärtigen Situation gewinnt es wieder an Aktualität. Im Ernstfall wären davon sehr viel Kolleg:innen betroffen – nicht nur in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, sondern z.B. auch im Hafen, in den Verkehrsbetrieben für Personen und Güter, bei Post und Telekommunikation, in Ernährungsunternehmen, beim Flughafen, in der IT, im Wasser- und Energiebereich. So steht es in Paragraph 4.

Wer sich nicht freiwillig zur Verfügung stellt, wird zum Kriegsdienst – im Gesetz wird es Arbeitspflicht genannt –, verpflichtet. Neinsagen ist nicht mehr, die Persönlichkeitsrechte nach dem Grundgesetz werden laut Paragraph 39 massiv eingeschränkt. Ich kann z.B. mein Arbeitsverhältnis nicht kündigen, ohne dass die Agentur für Arbeit dem zustimmt, heißt es in Paragraph 7.

Die Agentur für Arbeit heißt dann übrigens Verpflichtungsbehörde, sie entscheidet, ob der mir zugewiesene Arbeitsplatz für mich zumutbar ist (Paragraph 12), ob der Einsatzort meinen körperlichen und geistigen Fähigkeiten entspricht. Sie kann auch eine ärztliche körperliche und geistige Untersuchung anordnen, um meine Tauglichkeit zu prüfen (Paragraph 25) und sie kann mich zu Ausbildungsveranstaltungen verpflichten (Paragraph 29).

Dann gibt es noch eine Koordinierungsmöglichkeit auf Bundesebene, es kann mir also auch noch passieren, dass ich morgen in eine andere Stadt muss (Paragraph 34). Wenn alle Betten belegt sind und nur eine Pflegekraft für x Patienten da ist, wie will man dann noch jemanden woanders hinschicken? Und wenn ich mich gegen all das wehre, droht mir eine Geldstrafe oder gar eine Freiheitsstrafe nach Paragraph 32.

Auch Betriebs- und Personalräte bekommen eine unschöne Rolle. Die Arbeitgeber müssen sie über den Kreis der Betroffenen, die verpflichtet werden können, unterrichten (Paragraph 24). Mit dieser Unterrichtung kannst du dir als Betriebsrat das Klo tapezieren, es ist ein stumpfes Schwert. Du hast nur die Möglichkeit zu überprüfen, ob die Betroffenen, die der Arbeitgeber meldet, mit dem Gesetz übereinstimmen, kannst aber nicht verhindern, dass Kolleg:innen zur Wehrpflicht herangezogen werden.

Als die Medien über die Bundeswehrübung und die Beteiligung der Agentur für Arbeit berichtet haben, habe ich mich gefragt: Warum die Agentur für Arbeit? Und nirgends war zu hören oder zu lesen, warum sie. Nun ist mir klar: Im Notstand wird sie eine »Verpflichtungsbehörde«.

Niemand kann aus irgendwelchen Akten ersehen, wie meine persönlichen Lebensumstände sind. Ist mein Partner auch im Schichtdienst? Gibt es gesundheitliche Einschränkungen? Bin ich alleinerziehend? Wie sind die Kinder untergebracht? Gibt es jemanden, den ich noch versorge (etwa eine Nachbarin, weil die Pflegedienste wegen Personalmangel keine Patient:innen mehr annehmen)?

Jemand, der sich in jüngeren Jahren für die Bundeswehr entscheidet, der plant sein Familienleben entsprechend völlig anders, die Familie geht mit und ist von Anfang an darauf eingestellt. Das ist nicht einfach mal so übertragbar.

Was uns im Krieg in den Kliniken erwartet, haben wir nie erlebt – abgerissene Gliedmaßen, zerfetzte Gesichter, offene Bäuche, aus denen der Darm hervortritt, schwere Verbrennungen bei Kindern, Männern, Frauen; junge und alte Menschen, die Schreien vor Schmerzen. Vielleicht kommen auch Menschen mit ihren schwer verletzten Haustieren. Wir haben kein Personal, Medikamente können schon jetzt manchmal nicht geliefert werden.

Du kommst nach solchen Erlebnissen inklusive drei Überstunden nach Hause und Deine Kinder begrüßen dich mit den Worten: Warum kommst du so spät? Du hattest uns doch heute versprochen, ein Eis mitzubringen… Und du kannst nur noch heulen.

In der Agentur für Arbeit sind schon lange viele Stellen nicht nachbesetzt worden – kein Geld für Personal, schlechte Haushaltslage etc. Der Rückstau ist enorm. Wie sollen die qualifiziert werden, welchem Druck und welcher Verantwortung werden sie ausgesetzt sein? Können die sich wenigstens ungestraft wehren?

Und dann stellt sich auch noch ein unqualifizierter Bundeswehrkommandeur oder -general hin und meint, verletzte Soldaten haben Vorrang – nein, das ist nicht so, das entscheiden Behandlungsteams nach *medizinischer* Dringlichkeit. Es war zu lesen, dass ein Blinddarmpatient kein Notfall sei, das stimmt auch nicht. Stellen sie sich vor, der Blinddarm ist perforiert, dann läuft Dir die Scheiße in den Bauchraum, das kann schnell gehen. Wenn Führungskräfte bei der Bundeswehr solche unmenschlichen, spalterischen Dinge behaupten, dann hoffe ich, dass es einige Soldaten besser wissen!

Oder ist etwa ein Gesetz geplant, das die Behandlung regeln soll? Ich kann mir nicht vorstellen, dass in der heutigen Zeit ein Arzt einem Gesetz Folge leisten würde, das besagt, dass ein Soldat mit zwei gebrochenen Fingern Vorrang bekäme vor einem lebensgefährlich Verletzten aus der Zivilbevölkerung.

In allen Betrieben fehlt es an Personal, es werden Überstunden geschrubbt, es wird nicht in Bildung investiert, die gesamte Gesundheitsbranche ist im Grunde zusammengebrochen. Es wird immer behauptet, es wäre kein Geld da – doch, ist es, aber es geht in Rüstung, Krieg und Bundeswehr. Aber ohne Hinterbau wird nichts klappen können.

Ich glaube, was hier, auf diese Art und Weise, gemacht wird, lädt mich und viele andere nicht zu konstruktivem Denken ein, sondern treibt mich in den Widerstand. Ich werde mich aus Gewissensgründen auf keinen Fall der Befehlsgewalt der Bundeswehr unterordnen.

Wir wollen allen Menschen die medizinische Versorgung ermöglichen, die sie individuell benötigen. Gesundheit muss für alle sicher sein, Kriegsmedizin lehne ich ab.

** Kirsten Rautenstrauch ist beschäftigt als Krankenschwester und Stationsleitung in einem Hamburger Krankenhaus. Sie ist ehemalige Betriebsrätin und Mitglied bei ver.di.*

Zu links für dich

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

dasnd.de/digitallesen

nd

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Widersprüche

Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich

Widersprüche 177

Soziale Arbeit und Polizei

Spannungen, Relationierungen und Interdependenzen

2025 – 128 Seiten – 18,00 €

ISBN 978-3-98634-017-9

Neu für Bibliotheken: ab sofort als Ebook-Campuslizenz im Jahresabo

je 4 Ausgaben von ca. 520 Seiten

ISSN 0721-8834

Jahresabonnement: 290,00 €

Bestellung nur über den Verlag

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

Zunahme privater Krankenversicherer verhindern

US-Gewerkschaften setzen sich für Erhalt und Ausweitung von Medicare ein – von Rose Roach*

Als wir im Mai über das »größte Union Busting aller Zeiten« (so die Zeitschrift *Labor Notes*) in den USA berichtet hatten, ging es ›nur‹ um mögliche Klagen gegen die durch die Trump-Regierung ab Januar 2025 angeordnete Entlassung von rund einer Million Beschäftigter in Bundesbehörden. Behörden, in denen das Streikrecht ausgesetzt und eine Gewerkschaftsmitgliedschaft verboten wird, weil ihre Angestellten – vom Hausmeister bis zur Umweltbeauftragten – der »nationalen Sicherheit« dienen, so die Begründung der Regierung. Das hindert sie nicht daran, eben dieses sicherheitsrelevante Personal zu entlassen und den Behörden die Mittel so zu kürzen, dass diese ihrem Auftrag nicht mehr nachgehen können.

Dass Sicherheit ganz anders verstanden werden kann, machen die Beschäftigten der betroffenen Behörden und ihre Gewerkschaften nun in Brandbriefen und Protesten deutlich: Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Katastrophenschutz und Wetterdienste, Verbraucherschutz und Veteranenversorgung, Konsumentenschutz, Ernährungssicherheit und Sozialversicherungen – sie alle berufen sich auf ihr Berufsethos und ihre Aufgabe, der Bevölkerung – oft kostenlose – Dienste anzubieten. Und sie verteidigen diese gegen Entrechtung und gewinnorientierte Privatisierung in der öffentlichen Versorgung, in der Krankenversicherung oder Energiegewinnung. Es gibt sie, die Opposition gegen den Abbau von Bürger- und Gewerkschaftsrechten, auch in autoritären Regimen. Das zeigen die Beiträge aus den USA, die wir hier und nebenstehend aus den *Labor Notes* übersetzt dokumentieren.

1965 unterzeichnete US-Präsident Lyndon B. Johnson das Medicare-Gesetz und sicherte damit Millionen von amerikanischen Rentner:innen das Recht auf eine hochwertige Gesundheitsversorgung. Die Gewerkschaftsbewegung spielte eine entscheidende Rolle bei der Verabschiedung dieses wegweisenden Gesetzes. Es bedurfte jahrzehntelanger Organisierung – wobei die Gewerkschaften Seite an Seite mit der Bürgerrechtsbewegung und anderen sozialen Bewegungen kämpften –, um eines der robustesten öffentlichen Gesundheitsprogramme in der Geschichte der USA durchzusetzen.

Jetzt steht Medicare unter Beschuss: Profitorientierte Unternehmen bewerben sogenannte »Medicare Vorteilspläne« (*Medicare Advantage Plans*) als Alternative zu Medicare. Aber Medicare Advantage ist nicht Medicare, sondern ein Privatisierungsprogramm, das Steuergelder über Versicherungsgesellschaften in private Versicherungspläne umleitet und damit Medicare untergräbt.

Die von Gewerkschaftsverbänden staatlicher Behörden und zentralen Gewerkschaftsräten getragene *Labor Campaign for Single Payer* (Kampagne für einen einzigen Kostenträger, übertragen: Kampagne für eine einheitliche Gesundheitsversicherung, *Anm. d. Red.*) verfolgt das Ziel, sicherzustellen, dass das traditionelle Medicare weiterhin eine echte finanzielle Option für Rentner:innen und Gewerkschafter:innen bleibt.

Die Kampagne hat in Zusammenarbeit mit den »Puget Sound Advocates for Retirement Action« (einer Organisation aus der Region Puget Sound im Bundesstaat Washington, die sich für die Interessen älterer Menschen einsetzt, *Anm. d. Red.*) einen Entwurf für einen Musterbeschluss zur »Angleichung der Wettbewerbsbedingungen für Medicare« ausgearbeitet. Durch die Eindämmung von Überzahlungen an Medicare Advantage-Versicherer ließen sich im traditionellen Medicare die Leistungen erweitern und die Beiträge senken. Gewerkschaftsverbände in den Bundesstaaten Washington, Minnesota und Maine haben bereits entsprechende Resolutionen verabschiedet.

Was ist das Problem mit Medicare Advantage?

Auf den ersten Blick scheint Medicare Advantage ein gutes Angebot zu sein. Bei der traditionellen Medicare-Versicherung haben Patient:innen den Vorteil, nur selten eine ärztliche Genehmigung einholen zu müssen, um eine Behandlung zu erhalten, und sie können praktisch jeden Anbieter im Land aufsuchen. Das Programm deckt jedoch nur 80 Prozent der Gesundheitskosten ab. Daher müssen Gewerkschaften den Abschluss einer Zusatzversicherung (*Medigap*) für Beschäftigte aushandeln, um die restlichen 20 Prozent abzudecken. Die kombinierten Prämien kosten Hunderte von Dollar pro Monat.

Medicare Advantage-Programme hingegen haben oft niedrige oder gar keine Beiträge und umfassen die Kostenübernahme für Zahnbehandlungen, Augen- und Ohrenbehandlungen sowie verschreibungspflichtige Medikamente (wobei der Wert dieser zusätzlichen Leistungen oft viel geringer ist, als den Begünstigten glauben gemacht wird). Allerdings erleben Patient:innen mit Medicare-Vorteilsversicherungen regelmäßig Ablehnungen von Leistungsansprüchen und sind oft darauf beschränkt, eine begrenzte Anzahl von Anbietern aufzusuchen, die dem Netzwerk angehören.

Erwartungsgemäß versuchen Versicherungsgesellschaften, ihre Gewinne zu maximieren, indem sie den Umfang der Leistungen, die ihre Begünstigten erhalten, minimieren. Die auflaufenden Kosten für teure Behandlungen, die nicht von Medicare Advantage-Plänen abgedeckt sind, können Rentner:innen daher mit einem Berg von behandlungsbedingten Schulden zurücklassen.

Trotz der enormen Nachteile der Medicare Advantage-Pläne entscheiden sich viele Rentner:innen und Gewerkschaften aufgrund der geringeren Vorlaufkosten für eine Teilnahme. Und da die Leistungen für Rentner:innen kein obligatorischer Verhandlungspunkt bei Tarifverhandlungen sind, haben Gewerkschaften nur begrenzte Möglichkeiten, auf dem traditionellen Medicare-System zu bestehen.

Ungleiche Bedingungen

Medicare Advantage-Pläne pressen Rentner:innen auf vielfältige Weise Geld ab, darunter durch:

- *Upcoding:* Sie behaupten, dass Menschen kränker sind, als sie tatsächlich sind, um die Zahlungen, die sie vom staatlichen Medicare-System erhalten, in die Höhe zu treiben und »Qualitätsboni« zu legitimieren (die an besonders gut bewertete Medicare Advantage-Pläne ausgeschüttet werden, *Anm. d. Red.*)
- *Cherry-Picking:* Sie vermarkten ihre Pläne an die Gesündesten, während sie zugleich Hindernisse schaffen, benötigte Leistungen tatsächlich in Anspruch nehmen zu können.

Diese beiden Techniken führen dazu, dass die Regierung den Medicare Advantage-Unternehmen jährlich 124 bis 140 Milliarden Dollar zu viel zahlt. Die Unternehmen verwenden diese Überzahlungen zur Finanzierung von Aktienrückkäufen, um Dividenden an Aktionäre auszuschütten und für exorbitante Vergütungspakete an CEOs – alles vom Steuerzahler subventioniert.

Die Kaiser Family Foundation (ein gemeinnütziges Unternehmen, das zu Gesundheitspolitik forscht, *Anm. d. Red.*) stellte fest, dass »Medicare Advantage im Vergleich zum traditionellen Medicare-System nie Einsparungen gebracht hat. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall.« Die Bürger:innen zahlen mehr für eine private Absicherung, mit der der Versicherer mehr Geld verdient, indem er weniger Leistungen erbringt.

Der Trend zur Privatisierung von Medicare hat verheerende Auswirkungen auf Gewerkschaften und Rentner:innen im ganzen Land. Die Medicare-Advantage-Pläne der Unternehmen sind zu einem Instrument geworden, um die Menschen zu spalten und zu beherrschen, indem sie Beschäftigte gegeneinander ausspielen. (…)

Viele Berater:innen und Makler:innen erhalten nicht offengelegte Gebühren und Provisionen von Medicare Advantage-Versicherungsgesellschaften, um verzweifelte Arbeitgeber davon zu überzeugen, Rentner:innen in solche Pläne zu überführen. Die Anreize, Informationen zurückzuhalten oder zu verschleiern, sind groß. Wie bei jedem anderen Thema in Tarifverhandlungen haben Gewerkschaften Anspruch auf alle relevanten Informationen zu den vorgeschlagenen Plänen und deren Auswirkungen auf die Mitglieder; und man hat das Recht, Alternativen vorzuschlagen.

Was können wir tun?

Dieser Kampf lässt nicht mehr am Verhandlungstisch gewinnen. Der Zugang zur Gesundheitsversorgung der Beschäftigten ist zu einem Instrument geworden, um den Wohlstand an die Unternehmenschefs zu übertragen.

Die Gewerkschaften sind in einer einzigartigen Position, um eine koordinierte Kampagne gegen die Privatisierung anzuführen, das traditionelle Medicare-System zu schützen, auszubauen und gleichzeitig die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, um letztendlich ein verbessertes »Medicare für alle« zu erreichen. Darum geht es in der Resolution »Level the Medicare Playing Field« (»Gleiche Wettbewerbsbedingungen für Medicare schaffen«).

Es wird viel einfacher sein, die Privatisierung zu bekämpfen, wenn das traditionelle Medicare-System auf Augen-, Ohren- und Zahnbehandlungen sowie verschreibungspflichtige Medikamente ausgeweitet wird und eine Obergrenze für die Eigenbeteiligung der Begünstigten bei gleichzeitiger Senkung der Prämien eingeführt wird.

Berichte und Resolutionen

Die *Labor Campaign for Single Payer* hat einen Bericht veröffentlicht, der dieses Thema aus der Sicht der abhängig Beschäftigten beleuchtet und Ressourcen bzw. Verhandlungshilfen für die Prüfung von Medicare Advantage-Plänen für Rentner:innen bereitstellt. (…)

Die USA sind das einzige Land der Welt, das die Gesundheitsversorgung an die Beschäftigung knüpft. Wer seinen Arbeitsplatz verliert, verliert auch seine Krankenversicherung. Und die Chefs schlagen den Beschäftigten mit dieser »betrieblichen Sozialleistung« auf den Kopf, wenn sie ihr Streikrecht ausüben wollen. Denn sobald man nicht mehr auf der Gehaltsliste steht, ist man auch aus der Krankenversicherung des Arbeitgebers ausgeschlossen.

Es ist an der Zeit, dass die Gewerkschaften die Frage stellen: Ist Gesundheitsversorgung eine Leistung, über die verhandelt werden kann? Oder eine Notwendigkeit für alle?

** Rose Roach ist nationale Koordinatorin der Gewerkschaftskampagne für eine Einheitskasse und Vorsitzende von »Healthcare for All Minnesota«. Vor Kurzem ist sie als Geschäftsführerin der »Minnesota Nurses Association« in den Ruhestand getreten.*

Quelle: Labor Notes, 29. September 2025.

Übersetzung: Kirsten Huckenbeck mit Hilfe von DeepL.

Arbeit verunmöglicht, Kritiker kaltgestellt

Beschäftigte der US-Bundesbehörden schlagen Alarm und wehren sich gegen Trump-Politik – von Jenny Brown*

Trotz drohender Vergeltungsmaßnahmen haben Tausende von Bundesbeamten aus sechs verschiedenen Behörden offene Briefe unterzeichnet, in denen sie erklären, dass ihre Arbeit durch die Trump-Regierung behindert oder verunmöglicht wird. Sie schließen sich damit gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten von Bundesbehörden aus Dutzenden weiteren Einrichtungen an, die den Kongress und die Öffentlichkeit bereits alarmiert haben.

Als im Juli tödliche Überschwemmungen in Zentraltexas 135 Menschen das Leben kosteten, »wurde die Aufgabe der FEMA, wichtige Hilfe zu leisten, durch die Führung behindert, die nicht nur die Existenzberechtigung der Behörde anzweifelt, sondern auch uninformierte Kosteneinsparungen über den Dienst am amerikanischen Volk stellt«, schrieben 155 Beschäftigte der *Federal Emergency Management Agency* (FEMA) am 25. August. Ein Drittel der FEMA-Mitarbeiter:innen wurde im Laufe dieses Jahres entweder entlassen oder hat gekündigt.

Die beispiellosen offenen Briefe von Mitarbeiter:innen der FEMA, der NASA, der Umweltschutzbehörde EPA, der *National Science Foundation*, den *National Institutes of Health* und der *Centers for Disease Control* drücken ihre Empörung und Bestürzung darüber aus, dass ihre Arbeit zum Schutz der Öffentlichkeit von ahnungslosen Verwaltungsbeamten ruiniert und von politischen Handlangern zunichte gemacht wird.

Gesundheit und Lebensmittelsicherheit gefährdet

Über tausend Mitarbeiter:innen des Ministeriums für Gesundheit und Soziales (*Department of Health and Human Services,* HHS) schrieben am 3. September an den Kongress und forderten den Rücktritt von dessen Minister Robert F. Kennedy Jr. »Unser Eid verpflichtet uns, unsere Stimme zu erheben, wenn die Verfassung verletzt und das amerikanische Volk in Gefahr gebracht wird«, schrieben die Beschäftigten des Gesundheitsministeriums. »Wir warnen den Präsidenten, den Kongress und die Öffentlichkeit, dass die Handlungen von Herrn Kennedy die Gesundheit dieser Nation gefährden.«

Dieser Brief wurde verfasst, nachdem Kennedy ohne Begründung die Zulassung für den Covid-19-Impfstoff widerrufen hatte. Er entließ die Direktorin der *Centers for Disease Control* (CDC), Susan Monarez, als sie dagegen Einwände erhob. Danach entfernten Bundesbeamte am 28. August drei weitere hochrangige CDC-Beamte aus ihren Büros in Atlanta.

Die Gewerkschaft *National Nurses United* (NNU) schrieb im August, dass Kennedy »Bundesgesundheitspersonal diffamiert, versucht hat, HHS-Beschäftigten ihre Tarifverhandlungsrechte zu entziehen, Expert:innen aus dem Impfstoff-Beratungsausschuss des CDC entlassen und durch Impfstoffkritiker:innen ersetzt hat, Millionen von Dollar für die Forschung an mRNA-Impfstoffen gestrichen und Lügen über Impfstoffe verbreitet hat«. Die NNU ist die größte Gewerkschaft für Pflegekräfte in den USA. (...)

Die *American Federation of Government Employees* (AFGE) gab am 28. Juli ebenfalls eine eindringliche Warnung heraus. Sie bezeichnete die Kürzungen und Umstrukturierungen im US-Landwirtschaftsministerium, einschließlich des *Food Safety and Inspection Service*, als »direkte und katastrophale Bedrohung für die Lebensmittelversorgung unseres Landes« – und als Bedrohung für Landwirte und Viehzüchter, die auf das Ministerium angewiesen sind. (...)

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Als Trump 90 Prozent der Belegschaft des *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) entließ, wiesen Gewerkschaftsmitglieder darauf hin, dass die Aushöhlung des Instituts »ein Schlag für alle Arbeitnehmer:innen im Land« sei. Das NIOSH sammelt die Daten, die die *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA, Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) zur Regulierung von Gefahren am Arbeitsplatz verwendet.

»Das schadet der Forschung zur Krebsprävention bei Feuerwehrleuten, zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz und zur Entwicklung von Expositionsgrenzwerten für neue Chemikalien, die in der Industrie verwendet werden«, schrieb Micah Niemeier-Walsh, Vizepräsidentin in der örtlichen AFGE-Gliederung *Local 3840*. Niemeier-Walsh ist Mitglied des *Federal Unionists Network*, das Gewerkschaften auf Bundesebene organisiert, um gemeinsam Widerstand zu leisten.

Im Juli unterzeichneten Beschäftigte der Umweltschutzbehörde EPA einen öffentlichen Brief an den EPA-Leiter Lee Zeldin, in dem

sie warnten, dass »diese Regierung die Mission der EPA rücksichtslos untergräbt« und »den eigenen wissenschaftlichen Bewertungen der EPA zu Gesundheitsrisiken für den Menschen, insbesondere in Bezug auf Asbest, Quecksilber und Treibhausgase, direkt widerspricht«. Die EPA sieht sich mit einer Budgetkürzung von 54 Prozent konfrontiert.

Veteranen-Behörde schlägt zurück

Veteranen und Beschäftigte des Gesundheitswesens, die Veteranen versorgen, haben das Ministerium für Veteranenangelegenheiten (*Department of Veterans Affairs,* VA) unter Druck gesetzt, auf einige der geplanten Kürzungen zu verzichten. Zwar wurden 17.000 Beschäftigte bereits entlassen, aber die Behörde hat ihr erklärtes Ziel einer Personalreduzierung um 83.000 Mitarbeiter:innen (rund 15 Prozent) vorerst zurückgestellt. Beschäftigte weisen darauf hin, dass die VA-Krankenhäuser bereits unterbesetzt waren.

Auch bei der Steuerbehörde IRS hat die Trump-Regierung ihre Pläne zur Kürzung von 40 Prozent der Belegschaft zurückgenommen, nachdem sie bereits mindestens 7.000 IRS-Beschäftigte (7 Prozent) entlassen hatte.

Die Mitarbeiter:innen des Veteranen-Gesundheitsdienstes werfen der Regierung vor, sie versuche, die Veteranendienste zu unterlaufen, indem sie Veteranen an externe Kliniken und Krankenhäuser verweise. Bei einer Kundgebung in Washington D.C. am 6. Juli argumentierten Pflegekräfte und Bundesangestellte jedoch, dass, wie Andrea Johnson von der NNU es ausdrückte, »unsere externen Krankenhaussysteme bereits überlastet sind«.

»Anstatt Geld aus der Veteranenversicherung zu nehmen [um private Kliniken zu finanzieren, *Anm. Labor Notes*], sollten mehr Mitarbeiter:innen eingestellt werden, damit die Veteranen diese Leistungen in Anspruch nehmen können«, so Justin Wooden, Krankenpfleger bei der VA in Tampa, bei der Kundgebung.

Lost in Space

Im Juli unterzeichneten hunderte NASA-Mitarbeiter:innen einen Brief an Verkehrsminister Sean Duffy, in dem sie davor warnten, dass die vom Management durchgeführten Maßnahmen »öffentliche Ressourcen verschwenden, die Sicherheit der Menschen gefährden, die nationale Sicherheit schwächen und die Kernaufgabe der NASA untergraben«.

Sie verurteilten »wahllose Kürzungen« und schrieben, dass »die Grundlagenforschung in den Bereichen Weltraumwissenschaft, Luftfahrt und Umweltschutz von Natur aus eine staatliche Aufgabe ist, die der private Sektor nicht übernehmen kann und wird«.

Die Trump-Regierung plant Budgetkürzungen, die zwei derzeit umlaufende Klimasatelliten zerstören würden, die für die Bewertung des Kohlendioxidgehalts in der Atmosphäre von entscheidender Bedeutung sind.

Illegale Vergeltungsmaßnahmen

Bundesbeamte haben das Recht, sich in ihrer Freizeit und in ihrer Eigenschaft als Individuen zu äußern. NASA-Mitarbeiter:innen können formell Widerspruch einlegen, und Whistleblower sind gesetzlich geschützt. Nachdem jedoch 139 EPA-Beschäftigte einen Brief an EPA-Chef Zeldin unterzeichnet hatten, wurden sie zwei Wochen suspendiert und wegen Untergrabung der Ziele der Regierung »unter Beobachtung« gestellt.

Mindestens acht von ihnen wurden entlassen, einige legen noch Berufung gegen ihre Zwangsurlaubsverfügung ein. »Das war ganz einfach eine Vergeltungsmaßnahme für geschützte Aktivitäten, um so eine Kultur der Loyalität durchzusetzen«, so ein EPA-Mitarbeiter, der anonym bleiben wollte, um frei sprechen zu können. »Zeldin äußerte am 2. Juli bei *Fox News*, dass er jeden loswerden wolle, der Trumps Agenda untergrabe.«

Drei Dutzend der FEMA-Mitarbeiter:innen, die den Brief unterzeichnet hatten, wurden ebenfalls beurlaubt. Sie argumentierten, dass der Brief unter den Schutz für Whistleblower falle, da sie auf Gesetzesverstöße hinweisen und Vergeltungsmaßnahmen dafür illegal seien. Trump entließ den amtierenden Leiter der FEMA im Mai, als dieser gegenüber dem Kongress die Position vertrat, dass die Behörde nicht abgeschafft werden sollte.

Lehren aus Katastrophen

In vielen Behörden würden Verbesserungen, die durch vergangene Katastrophen angestoßen worden seien, nun wieder rückgängig gemacht, argumentieren Beschäftigte. Und das schaffe die Voraussetzungen für künftige Tragödien.

Die FEMA hatte sich als ineffektiv erwiesen, als die Hurrikane Katrina und Rita 2005 New Orleans und die nahe gelegene Golfküste zerstörten und rund 2.000 Menschen töteten. Der Kongress verabschiedete daraufhin ein Gesetz zur Umstrukturierung der Behörde und schrieb vor, dass der Leiter der FEMA über fünf Jahre Erfahrung im Katastrophenmanagement verfügen muss (der zuvor von George W. Bush ernannte Michael Brown hatte keine). Das Gesetz verbietet auch Einmischungen durch das Heimatschutzministerium.

In ihrem Brief vom 25. August wiesen die FEMA-Mitarbeiter:innen darauf hin, dass Trump das Gesetz ignoriert und erneut eine unerfahrene Person an die Spitze der Behörde berufen hat. Unterdessen hält die Ministerin für Innere Sicherheit, Kristi Noem, die FEMA-Gelder zurück. Die Regierung will die Aufgaben der FEMA auf die Bundesstaaten übertragen.

Auch bei der NASA führte eine Katastrophe zu Reformen. Das Space Shuttle »Columbia« zerbrach 2003 beim Wiedereintritt in die Erdatmosphäre, wobei alle sieben Astronauten an Bord ums Leben kamen. Mitarbeiter:innen, die der Meinung waren, dass die während des Aufstiegs beschädigten Schutzschilde den Wiedereintritt gefährlich machen würden, waren durch Einschüchterung zum Schweigen gebracht worden. Danach verstärkte die Behörde den Schutz für Beschäftigte, die sich kritisch zu Wort melden.

Nun aber, so schrieben NASA-Beschäftigte in ihrem Brief an Duffy, »stellt die Kultur des Schweigens, die in den letzten sechs Monaten bei der NASA gefördert wurde, bereits eine gefährliche Abkehr von den Lehren dar, die nach der Columbia-Katastrophe gezogen wurden«. Unterdessen behauptet die Regierung, dass Bundesangestellte aus Gründen der nationalen Sicherheit keine Gewerkschaften mehr haben dürfen (siehe *express* 5/2025, S. 10).

»Nicht jeder verliert seine Kraft und seine Stimme auf einmal, es geschieht Schritt für Schritt«, warnt Joseph Allen, Mitglied der *Treasury Employees* (NTEU) bei der IRS in Kansas City. »Jetzt müssen alle solidarisch zusammenstehen.« Allen sagt weiter, dass die Bemühungen der Gewerkschaften überlebenswichtig seien: »Wenn sie den Gewerkschaften die Macht nehmen, werden sie auch der Geschäftsleitung die Macht nehmen, sie werden den Behörden die Macht nehmen. Es geht darum, das zu retten, was wir von unserer Republik noch haben.«

** Jenny Brown ist Redaktionsassistentin bei Labor Notes. Quelle: Labor Notes, Nr. 559, Oktober 2025. Übersetzung: Kirsten Huckenbeck mit Hilfe von DeepL.*

›War on Wind Revolution‹

Gewerkschaften kritisieren Verlust zehntausender Arbeitsplätze und klimafreundlicher Energie durch Trump-Regierung – von Kari Thompson*

Umweltverbände und Gewerkschaften, die Bauarbeiter:innen vertreten, fanden diesen Sommer zusammen gegen die Blockade von Offshore-Windprojekten durch Präsident Donald Trump. Der Offshore-Windpark »Revolution Wind« vor der Küste von Rhode Island ist zu 80 Prozent fertiggestellt, aber sein Schicksal bleibt ungewiss, seit das Innenministerium am 22. August eine Arbeitsunterbrechung angeordnet hat.

»Das Ganze war endlich fertiggestellt, und dass es dann aus heiterem Himmel gestoppt wurde, kam völlig überraschend«, kommentiert Antonio Gianfrancesco, ein gewerkschaftlich organisierter Arbeiter der örtlichen Gewerkschaftsgliederung *Local 271*, der mehr als zwei Jahre lang an dem Projekt mitgearbeitet hat. Die Einstellung des Projekts führte zu einer leidenschaftlichen Stellungnahme von Sean McGarvey, dem Präsidenten der *North America's Building Trades Unions* (NABTU), einem Zusammenschluss von 14 Baugewerkschaften: »Trump hat gerade 1.000 unserer Mitglieder entlassen, die bereits 80 Prozent dieses großen Energieprojekts fertiggestellt haben. Eine ›Stop-Work-Order‹ ist ein hochtrabender bürokratischer Begriff, aber er bedeutet nur eines: Qualifizierte US-amerikanische Arbeiter werden rausgeworfen, nachdem sie ein Jahrzehnt lang ausgebildet wurden, gebaut und geliefert haben.«

»Ein Schlag ins Gesicht«

»Dass das Innenministerium einschreitet und die Arbeiten einstellt, ist einfach ein Schlag ins Gesicht«, meint Zimmermann Tony Vaz, der mehrere Monate bei Revolution Wind gearbeitet hat. Er hatte sich darauf vorbereitet, am 28. August einen weiteren vierwöchigen Einsatz auf der Offshore-Baustelle zu beginnen. »Ich kann diese Entscheidung wirklich nicht verstehen«, so Vaz. »Sie sprechen von nationaler Sicherheit. Wir versuchen, Energie zu erzeugen, um die Energiekrise zu lösen. Wenn man keine Energie hat, sitzt man im Dunkeln, und das ist ein noch schlimmeres Szenario.«

Vaz und Gianfrancesco leben in Rhode Island; beide beklagen sich über die hohen Strompreise in ihrem Bundesstaat. Gianfrancesco erzählt, es sei ihm wichtig gewesen, an Revolution Wind mitzuarbeiten: »Als mir eine Stelle angeboten wurde, die die Energiepreise in Rhode Island senken würde, war ich begeistert und auch von der Sache mit der grünen Energie fasziniert.«

Lokale Umweltaktivist:innen befürworten den Bau von Offshore-Windparks und haben gemeinsam mit den Baugewerkschaften daran gearbeitet, das Klimagesetz von 2021 zu verabschieden, das den Bundesstaat verpflichtet, bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Später haben Klimaaktivist:innen und Gewerkschaften gemeinsam daran gearbeitet, ein Gesetz zu verabschieden, das die staatlichen Energieversorger verpflichtet, innerhalb des nächsten Jahrzehnts ihre gesamte Energie aus erneuerbaren Quellen zu beziehen und bei großen Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien die geltenden Löhne und Ausbildungsplätze zu garantieren.

Auch Mitglieder der *Iron Workers Union* (IWU) haben Komponenten für Revolution Wind an Land montiert und Turbinen vor der Küste errichtet. »Diese Arbeiten jetzt zu stoppen, macht Amerika nicht sicherer, sondern gefährdet Familien, bringt ein fast fertiggestelltes Stück kritischer Infrastruktur zum Erliegen und gefährdet die Arbeitsplätze tausender organisierter Arbeiter:innen«, kommentiert IWU-Präsident Eric Dean in einer Erklärung. »Lasst uns die begonnene Arbeit zu Ende bringen.«

Revolution Wind würde über 700 Megawatt Strom liefern – das entspricht 2,5 Prozent der gesamten Stromerzeugung in New England. Der Windpark sollte die Abhängigkeit von Erdgas in den Wintermonaten verringern, wenn der Bedarf steigt, um Wohnungen zu heizen, und die Winde vor der Küste am garstigsten sind.

Klimagerechtigkeitsgruppen haben Trumps Vorgehen als Angriff nicht nur auf den Planeten, sondern auch auf die Arbeiter:innen verurteilt. Vaz erinnert sich an Sitzungen, in denen lokale Umweltorganisationen Widerstand gegen Projekte seiner Gewerkschaft geleistet hätten, aber dieses Mal sei es anders gewesen. »Da diese Leute das Projekt befürworteten und auf unserer Seite standen, war ich zuversichtlich, dass es gut für Amerika war.«

Bei Großprojekten wie Revolution Wind ist es üblich, gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte einzusetzen, um zu gewährleisten, dass es genug Arbeiter:innen mit den für die Arbeit notwendigen Fähigkeiten gibt. Im Jahr 2022 unterzeichnete die NABTU einen entsprechenden Projektarbeitsvertrag mit Ørsted, dem dänischen Unternehmen, das Revolution Wind baut. Das »Nationale Offshore-Windkraft-Abkommen« sieht neben der Gewährleistung gut bezahlter, gewerkschaftlich organisierter Jobs auch Ausbildungsplätze und weitere Investitionen in Weiterbildung vor. Es enthält zudem Diversitätsziele und »projektbezogene Ausschüsse für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, die sich vorrangig um die Anwerbung und Bindung von Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, geschlechtsdiversen Menschen und lokalen Umweltschutzorganisationen kümmern«, wie Ørsted schreibt.

Trumps persönlicher Krieg gegen die Windkraft

Anstatt Verhandlungen zur Wiederaufnahme der Offshore-Windprojekte zuzustimmen, drohte die Trump-Regierung mit der Einstellung weiterer Projekte. Im September deutete sie im Zuge gerichtlicher Auseinandersetzungen an, dass sie die Genehmigung anderer zuvor genehmigter Projekte durch die Bundesbehörden erneut prüfen werde, darunter das »Maryland Offshore Wind Project«, »SouthCoast Wind« und »New England Wind 1 und 2«. Dies folgte unmittelbar auf die Ankündigung des Verkehrsministeriums, 679 Millionen Dollar an Fördermitteln für die Modernisierung von Häfen zur Unterstützung von Offshore-Windprojekten zurückzuziehen.

Für die Beschäftigten im Baugewerbe bedeuten die Angriffe auf die Windindustrie darüber hinaus mehr Unsicherheit. In einer Erklärung warnt die Malergewerkschaft: »Wenn diese Regierung bereit ist, ein fast fertiggestelltes, vollständig genehmigtes Infrastrukturprojekt ohne Vorwarnung zu stoppen, ist jetzt jedes Projekt in jedem Sektor gefährdet.«

»In den ersten sechs Monaten dieser Regierung wurden Zehntausende von Arbeitsplätzen vernichtet, und zum ersten Mal seit 13 Jahren beziehen Mitglieder des Baugewerbes Arbeitslosengeld, anstatt die von Präsident Trump versprochene Dominanz im Energiesektor aufzubauen«, meint McGarvey von der NABTU.

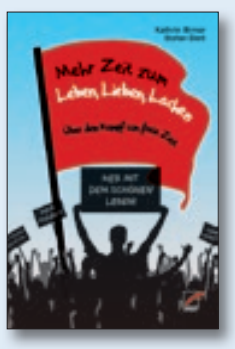
Trump ist als Gegner von Windkraftanlagen bekannt. Er beschwert sich seit langem über deren Anblick vor seinem Golfplatz in Schottland. Selbst angesichts zunehmender Waldbrände, Hitzewellen und tödlicher Überschwemmungen versucht seine Regierung, die Ansätze zur Regulierung der Treibhausgasemissionen einzuschränken. »Ich habe immer noch Hoffnung, dass die Bundesregierung ihre Meinung ändern wird«, sagt Vaz. »Windkraft funktioniert im Ausland und sie wird auch hier funktionieren. Es wäre großartig, wenn sie anrufen und sagen würden: ›Hey, Ihr könnt das zu Ende bringen, was Ihr angefangen habt.‹«

** Kari Thompson ist Redakteurin und Organizerin bei Labor Notes.*

Quelle: Labor Notes, Nr. 559, Oktober 2025.

Übersetzung: Kirsten Huckenbeck mit Hilfe von DeepL.

UNRAST – Neuerscheinungen



Kathrin Birner & Stefan Dietl

Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen

Über den Kampf um freie Zeit

124 Seiten | 14 €
ISBN 978-3-89771-017-7

Vergangene Kämpfe und aktuelle Debatten um Arbeitszeitverkürzung

Dem Versprechen von mehr Zeit für Erholung und Genuss wohnt ein utopisches Element inne: die Vorstellung eines Lebens ohne Mühsal und Plackerei.

Frédéric Valin & Paul Schuberth (Hg.)

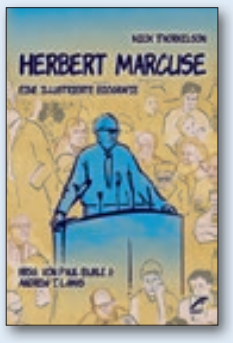
Die verdrängte Pandemie

Linke Stimmen gegen den Pandemierevisionismus

296 Seiten | 19.80 €
ISBN 978-3-89771-001-6

Linke Alternativen zur Mehrfachdurchseuchung

Ausgehend vom Befund, dass die gesamte Pandemie hindurch Sozialdarwinismus eine tragende Rolle spielt, wird diskutiert, wie vulnerable Personen ungefährdet Teil dieser Gesellschaft sein können.



Nick Thorkelson

Herbert Marcuse

Eine illustrierte Biografie

128 Seiten | B5 | 18 €
ISBN 978-3-89771-202-7

Graphic Novel über den intellektuellen Popstar der Linken

Diese illustrierte Biografie führt die Leser*innen auf amüsante und geistreiche Weise durch seine ersten Studienjahre bei Martin Heidegger und seine Flucht aus Nazi-Deutschland. Sie schildert sein Leben in den USA und wie er sich dort seinen Status als Ikone der linken Gegenkultur erarbeitete. Parallel lässt sie die Leser:innen an der Entwicklung von Marcuses philosophischen Theorien und politischen Realitäten teilhaben. Marcuses Eintreten für eine humanere, nachhaltigere Welt wurzelte tief in seinem persönlichen Wissen über die Gewalt, die von Autoritarismus ausgeht, und dem Risiko seines Wiedererstarkens. Sein Werk ist nachhaltig relevant, radikal und inspirierend.

Henning Melber

Der lange Schatten des deutschen Kolonialismus

Verdrängung, Verleugnung, Umdeutung

356 Seiten | 24 €
ISBN 978-3-89771-313-0

Ein schonungslos aufklärender Blick auf die Geschichte deutscher Verbrechen gegen die Menschlichkeit

Erst 2015 räumte die deutsche Regierung erstmals halbherzig ein, dass die in den Jahren 1904 bis 1908 in der Siedlerkolonie Deutsch-Südwestafrika (heutiges Namibia) durchgeführte Vernichtungspolitik als Völkermord einzustufen ist. Doch eine Kampagne gegen die postkolonialen Studien hat versucht, jede ernsthafte Auseinandersetzung mit den Verbrechen des imperialen Zeitalters zu denunzieren und auszugrenzen.

»Eine äußerst engagierte, analytisch brillante Studie über den deutschen Kolonialismus.«
*Joachim Zeller | Zeitschrift für Geschichtswissen*schaft

Wolfgang Kastrup & Helmut Kellershohn (Hg.)

Blockierte Transformation

Sozial-ökologische Transformationskonflikte und Widerstände – national wie international

Edition DISS 54
330 Seiten | 24 €
ISBN 978-3-89771-783-1

Umkämpfte Konzepte der sozial-ökologischen Transformation infolge von Rechtsverschiebungen und autoritären Regierungen

Mit Beiträgen von u.a. Sebastian Friedrich, Ingar Solty, Guido Arnold, Timo Hein, Ursula Kreft, Hans Uske, Ulrike Höhmann, Hannah Friedrich, Andrea Becker ...

Kalendergruppe

Antifaschistischer Taschenkalender 2026

192 Seiten | 10 €
ISBN 978-3-89771-726-8

Seit über 30 Jahren – der tägliche Begleiter für die antifaschistische Hosentasche

Das ganze Programm online : www.unrast-verlag.de

Diktatur und Kriegsökonomie

Ewgeniy Kasakow im Gespräch mit Oleg Schein* über Gewerkschaften in Russland

Ewgeniy Kasakow: *Wie steht es um die Gewerkschaften in der Russländischen Föderation?*

Oleg Schein: Der Krieg hatte unmittelbar nur eine geringe Wirkung auf die Dynamik der gewerkschaftlichen Organisierung, aber wir können davon ausgehen, dass die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder über die Jahre gesunken ist.

In Russland gibt es zwei große gewerkschaftliche Dachverbände: die Föderation der unabhängigen Gewerkschaften (FNPR) als Rechtsnachfolgerin der sowjetischen Gewerkschaften und die Konföderation der Arbeit Russlands (KTR), die Organisationen vereinigt, die bereits unter den Bedingungen der kapitalistischen Reformen gegründet wurden.

Die Unterschiede zwischen den beiden Dachverbänden sind jedoch nicht nur historisch. Die FNPR trat in den letzten drei Jahrzehnten als ein »konstruktiver Partner« der Staatsmacht in Erscheinung. So brachte sie 1999 eigene Funktionäre in die Duma, deren Liste »Vaterland – Ganz Russland« sich später mit der Vorläufer-Partei von »Einiges Russland« zusammenschloss. In der Diskussion um eine neue Arbeitsgesetzgebung 2001 hat die FNPR, wenn auch nicht kritiklos, die Entscheidungen der Staatsführung unterstützt – inklusive des faktischen Verbots von Streiks, des Verzichts auf gewerkschaftliche Mitbestimmung bei Kündigungen und der Abschaffung von Tariflöhnen zugunsten eines Prämiensystems. Dabei ist in der FNPR die Mitgliedschaft von Arbeitgebern nicht verboten, weshalb viele Gewerkschaftsorganisationen von Stellvertretern des Managements angeführt werden. 2008 hat die FNPR eine Kooperationsvereinbarung mit der Partei »Einiges Russland« geschlossen und unterstützte Wladimir Putin bei den Wahlen.

Die KTR setzt dagegen auf die Basisaktionen der Beschäftigten und hat bei ihrer offiziellen Gründung 1995 die Werte der sozialen Demokratie, einschließlich der politischen Freiheiten, Gendergleichheit und der Rechte von Arbeitsmigrant:innen deklariert. Die Konföderation führte Kampagnen durch, unterstützte und initiierte Streiks, half den Aktivist:innen, die in Gefängnissen landeten. Die Mitgliedschaft von Arbeitgebern wurde qua Statuten ausdrücklich untersagt.

E. K.: *Kannst Du etwas zum Organisationsgrad der Lohnabhängigen sagen?*

O. S.: Insgesamt ist es schwer, den Organisierungsgrad in Russland zu bestimmen. 1991 hatte die FNPR offiziell 54 Millionen Mitglieder, jetzt sind es laut deren Website 19 Millionen. Aber aus dem Schaubild auf der Website folgt, dass der Organisationsgrad rund 16 Prozent der Lohnabhängigen im Land beträgt, von drei Prozent in Fernost bis 25 Prozent an der Wolga. In diesem Fall müsste die Mitgliedszahl der FNPR eher 13 Millionen betragen.

Aufschluss darüber, warum diese Zahlen nicht übereinstimmen, gibt die Website der Gewerkschaft Bergbau-Metallindustrie der FNPR. Dort wird angegeben, dass sie 378.000 Arbeiter:innen und 170.000 Rentner:innen zu ihren Mitgliedern zählt. Da die Rentner:innen weder Beitrage zahlen müssen, noch an Versammlungen teilnehmen, sind die realen Zahlen mit diesem Kunstgriff um ein Drittel erhöht. Es ist offensichtlich, dass der reale Organisationsgrad im privaten Sektor unter zehn Prozent liegt, im öffentlichen Sektor dürfte er bis zu 70 Prozent betragen.

In der KTR sind etwa eine Million Beschäftigte organisiert. Einen beachtlichen Anteil davon bilden Seeleute; außerdem zu erwähnen sind Beschäftigte im Flugverkehr. Die Spezifika dieser Branchen sowie die vielen Erfahrungen aus solidarischen Aktionen ermöglichen es, die hohen Mitgliedszahlen zu halten. Aber die KTR stößt auf offensichtliche Schwierigkeiten in jenen Sektoren, in denen sie sich zu entwickeln versucht – im Bildungs- und Gesundheitsbereich sowie in der Industrie sind die Mitgliedsgewerkschaften vergleichsweise klein und es gelingt nur mit Mühe, die Mitgliedszahlen zu halten.

E. K.: *Woran liegt das?*

O. S.: Die Ursachen dafür, dass die Entwicklung von wirkmächtigen Gewerkschaften äußerst schwer ist, liegen nicht nur im Krieg gegen die Ukraine und der damit verbundenen repressiven Gesetzgebung.

Bereits seit 2001 sind Streiks faktisch verboten, 2004 wurden im öffentlichen Sektor die Regelungen zur Lohngestaltung reformiert – real bestimmen bspw. der Oberarzt oder der Schuldirektor über ein Premiumsystem die Lohnhöhe der einzelnen Beschäftigten. Seit 2019 sind Kundgebungen, Demonstrationen und sogar Streikposten de facto untersagt. Damit sind den Aktivist:innen die wichtigsten Instrumente zum Kampf für die Rechte der Lohnabhängigen genommen. Bis zu 30 Prozent der Beschäftigten haben gar keinen Arbeitsvertrag, sind also außerhalb der offiziellen Ökonomie beschäftigt.

Die Rechtlosigkeit der Beschäftigten und die daraus resultierende Armut sind ein Grund für die massenhafte politische Apathie und wurden zur Voraussetzung für die Etablierung einer offenen Diktatur in Russland und den darauf folgenden Krieg.

E. K.: *Wie sind die Beziehungen zwischen den beiden Gewerkschaftsverbänden zueinander?*

O. S.: Aktuell kann man von Arbeitsbeziehungen sprechen, von einem Meinungsaustausch im Rahmen einer trilateralen Kommission, die von der Regierung eingeführt wurde. Früher war das Verhältnis schwierig, nicht selten auch konfliktreich, da die Untätigkeit der FNPR während der von der KTR organisierten Protestaktionen zu Spannungen führte. Aber da gerade alle öffentlichen Protestbekundungen in Russland eingeschränkt sind, bleibt das einzige gemeinsame Aktionsfeld die Diskussion im Rahmen des Tripartismus.

E. K.: *Was lässt sich über die rechtlichen Aspekte der Streiks in Russland sagen?*

O. S.: Wie gesagt, seit 2001 sind Streiks praktisch verboten. Formell gilt das Recht auf Streik, es ist sogar in der Verfassung festgeschrieben. Es wurde jedoch ein Gesetz erlassen, das ein äußerst kompliziertes Verfahren für kollektive Arbeitskonflikte vorsieht. Real sind die rechtlichen Auflagen unerfüllbar. Daher liegt die Zahl der offiziell vom Föderalen Dienst für staatliche Statistik (Rosstat) erfassten Streiks bei ein bis zwei pro Jahr.

Das bedeutet jedoch nicht, dass es keine spontanen Streiks oder Protestaktionen gibt. Außerdem haben die Beschäftigten das gesetzliche Recht, die Arbeit einzustellen, falls sich die Auszahlung ihrer Löhne um mehr als zwei Wochen verzögert.

Obwohl Streiks in Russland juristisch verunmöglicht werden sollen, finden sie also dennoch vereinzelt statt. Dadurch, dass es Ausnahmefälle sind, erhalten sie auch große Resonanz. So streikten 2023 in der Region Moskau indische Arbeitsmigrant:innen, die dort als Weber:innen beschäftigt sind, in der Kemerowo-Region streikten Bergarbeiter und in Uljanowsk Arbeiter:innen in einem Autowerk. In keinem dieser Fälle waren die Streiks gewerkschaftlich organisiert. Die Aktivist:innen wurden später gefeuert, obwohl die Arbeitgeber zu einigen Zugeständnissen gezwungen wurden.

Gleichzeitig haben andere Formen der Proteste, die auf Medienpräsenz setzen, Verbreitung gefunden: offene Videoaufrufe, die massenhafte Einreichung von Kündigungen, Online-Petitionen. In einigen Fällen waren sie durchaus erfolgreich. So haben zwei Gewerkschaften des Flugzeugpersonals – eine davon ist Mitglied in der KTR, bei der anderen handelt es sich um eine autonome Gewerkschaft – 2024 eine Erhöhung der Löhne um 30 Prozent erreicht. Die Beschäftigten einer Notrufstation, die in der KTR-Gewerkschaft »Dejstwije« (»Aktion«) organisiert sind, erreichten in einigen Regionen Lohnerhöhungen um 40 Prozent.

E. K.: *Die Streiks beim Lieferservice Wildberries sorgte in den russischen Medien für eine große Resonanz. Wie ist die Situation dort jetzt?*

O. S.: Wildberries ist eines der größten Versandhandelsunternehmen in Russland, es verfügt über »Verteilzentren« überall im Land. Diese Stationen sind als Franchise-Unternehmen organisiert, formell gibt es also zwischen den Mitarbeiter:innen der Stationen und Wildberries kein Beschäftigungsverhältnis. 2023 hat Wildberries die Bedingungen verschärft und Strafgebühren für beschädigte Lieferungen eingeführt. Um Diebstähle zu verhindern, müssen sich an einigen Stationen die Beschäftigten vor der Kamera bis auf die Unterwäsche ausziehen.

Das rief Massenproteste hervor, die von den Managern der Stationen organisiert wurden. In Folge der Proteste musste das Unternehmen Zugeständnisse machen. Es kam jedoch nicht zur Gründung einer Gewerkschaft während der Protestaktionen. Eine Gruppe von Aktivist:innen richtete einen Telegram-Kanal ein, der inzwischen 10.000 Abonnent:innen hat. Über diesen Kanal wird Rechtsunterstützung für die Beschäftigten geleistet.

E. K.: *Im September 2023 wurde die International Transport Workers Federation (ITF) als »unerwünschte Organisation« eingestuft. Welche Folgen hatte das?*

O. S.: Die Zusammenarbeit mit unerwünschten Organisationen kann eine Strafverfolgung nach sich ziehen. Diese Entscheidung war ein harter Schlag gegen die KTR-Transportgewerkschaften in Russland, weil es die ITF war, die das Vorhandensein von Tarifverträgen bei den Schiffsbesatzungen kontrollierte, ohne die die Schiffe in vielen Häfen nicht einlaufen dürfen. Die Gewerkschaften mussten offiziell aus der ITF austreten, aber konnten die bereits geschaffenen Rechte der Seeleute auf internationaler Ebene verteidigen.

Im Februar 2024 wurde auch die IndustriALL Global Union zur »unerwünschten Organisation« erklärt. In Russland waren zehn FNPR-Gewerkschaften Mitglieder dieser globalen Gewerkschaftsföderation (darunter jene, die die Beschäftigten der Atomindustrie, die Grubenarbeiter und Bergleute organisieren) sowie die KTR-Gewerkschaft Interregionale Gewerkschaft Arbeiter-Allianz (MPRA), die vor allem Beschäftigte der Autoindustrie vereinigt. Die MPRA wurde 2018 vom russischen Justizministerium verboten, doch die Gewerkschaft konnte die Aufhebung dieser Entscheidung vor Gericht erzwingen. Aber diesmal musste die MPRA die Beziehungen zur IndustriALL beenden.

E. K.: *Welche Auswirkung hat die Kriegsökonomie auf die Arbeit der Gewerkschaften? Inwiefern kann man in Russland von einem »Kriegskeynesianismus« sprechen?*

O. S.: Tatsächlich lässt sich ein gewisses Wachstum der Löhne im Industriesektor beobachten. Grund dafür sind nicht nur die Kriegsaufträge, sondern auch das Angebotsdefizit auf dem Arbeitsmarkt. Mehrere Faktoren kommen hier zusammen: die Alterung der Bevölkerung und das Ausscheiden aktiver Arbeitskräfte; die Emigration von ca. 800.000 Menschen, die mit dem Krieg nicht einverstanden sind oder sich der Einberufung entziehen; das Schrumpfen der Zahl ausländischer Arbeitskräfte aufgrund des verschärften Kampfs gegen die Migration und der Instabilität des Rubels; sowie der Abgang von bis zu zwei Millionen Menschen an die Front oder in kriegsunterstützende Hinterlandarbeiten.

Deswegen konnte der Föderale Steuerdienst verkünden, dass zwischen 2022 und 2024 die Löhne und die Beiträge an die Versicherungsfonds um 56 Prozent gestiegen seien, während die privaten Einlagen der russischen Bürger auf den Konten der Sberbank um den Faktor 1,93 gestiegen sein sollen. Vor diesem Hintergrund erscheint die Inflationsrate von 32 Prozent bescheiden.

Die reale Inflation war jedoch um einiges höher. Durchschnittlich verfügen russische Haushalte nur über rund 300 Euro Ersparnisse, und die Löhne von Lehrer:innen, Ärzt:innen und Mitarbeiter:innen des kommunalen Sektors sind ernsthaft gesunken. Besonders stark haben die Rentner:innen zu leiden: Im Vergleich zu 2018 sank der Anteil der Rentenauszahlungen am BIP um fast die Hälfte, von acht auf fünf Prozent.

Den offiziellen Angaben nach zu urteilen, begann die Produktion im zivilen Sektor der Wirtschaft dieses Jahr merklich zu schrumpfen, was wiederum bedeutet, dass die Realeinkommen sinken werden. Vom Krieg profitieren lediglich die obersten zwanzig Prozent der Bevölkerung: Diese nutzen die Möglichkeit für zusätzliche Einkünfte durch die hohen Zinsen – bis zu 25 Prozent – bei den Bankanlagen. Das erklärt auch den hohen Grad der Zustimmung zur Fortsetzung des Kriegs gerade in Moskau, einer Stadt mit sehr hohen Einkünften. Die Umfragen lassen sich sowohl in loyalen wie in oppositionellen Medien lesen: Während sich im Durchschnitt lediglich 25 Prozent der Bevölkerung Russlands gegen Verhandlungen mit der Ukraine aussprechen, sind es in Moskau 47 Prozent.

** Oleg Schein, 1972 in Astrachan geboren, war langjähriger Vizepräsident der Konföderation der Arbeit Russlands (KTR). Am 22. November 2024 wurde er von Russland in die Liste der »ausländischen Agenten« aufgenommen. Ewgeniy Kasakow ist promovierter Historiker, Journalist und Herausgeber des Bandes »Spezialoperation und Frieden: Die russische Linke gegen den Krieg« (Unrast Verlag).*

»Der Arbeitskampf hat aus Communities eine Gemeinschaft gemacht«

Magdalena Krüger* im Gespräch über den Streik bei der Dönerspießfabrik Birtat

Es ist der erste Tarifvertrag in einer deutschen Dönerfleischfabrik: Die rund 120 Beschäftigten von Birtat im baden-württembergischen Murr bei Stuttgart erkämpften Lohnerhöhungen von teils mehreren hundert Euro monatlich. Dafür waren sie in den unbefristeten Arbeitskampf getreten. Nach zwölf Streiktagen stand der Erfolg.

Bereits im Februar dieses Jahres hatte die NGG das Unternehmen zu Verhandlungen aufgefordert. Die Geschäftsführung setzte auf eine Verzögerungstaktik, Verhandlungstermin folgte auf Verhandlungstermin. Die NGG begann daraufhin mit Warnstreiks, die immer häufiger wurden. Am 30. Juli stimmten die Mitglieder schließlich für den unbefristeten Arbeitskampf. Eine Woche später, am Abend des 7. August, stand der Tarifvertrag.

Der Arbeitskampf bei Birtat stieß auf mediales Interesse wie kaum ein anderer in der jüngeren Geschichte. So erfuhr eine breite Öffentlichkeit unter anderem von den harten Arbeitsbedingungen und den Einschüchterungsversuchen der Geschäftsführung – aber auch von der durch nichts gerechtfertigten Sorge, der Döner könnte durch eine Lohnerhöhung teurer werden. Viel seltener ging es darum, wie sich die Kolleg:innen organisierten. Davon erzählt Magdalena Krüger, Geschäftsführerin der NGG-Region Stuttgart und Verhandlungsführerin für die NGG bei Birtat, im Gespräch mit dem *express*.

express: *Was habt Ihr bei Birtat durchgesetzt?*

Magdalena Krüger: Der Tarifvertrag ist abgeschlossen und in Kraft getreten. Das heißt, die erste Entgelterhöhung wurde rückwirkend zum 1. August umgesetzt. Alle erhalten nun 100 Euro mehr als zuvor. Und es gibt eine Lohnuntergrenze von 2.600 Euro brutto. Weitere Erhöhungen werden noch folgen, für manche wird das insgesamt ein Lohnplus von 17 Prozent bedeuten. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2026.

express: *Bis Ihr so weit gekommen seid, hat es eine ganze Weile gedauert. Kannst Du bitte einmal kurz die Geschichte des Konflikts erzählen?*

M. K.: Im Dezember 2023 hat sich eine kleine Gruppe von Birtat-Beschäftigten an mich gewandt, mit teilweise recht individuellen Anliegen. Sie hatten persönliche Kontakte zu IG-Metall-Aktiven. Von denen haben sie gehört, was alles mit Tarifvertrag möglich ist: ein viel höheres Entgelt natürlich, aber auch mehr Urlaubstage, Sonderzahlungen, eine geringere Wochenarbeitszeit. Die Kolleg:innen der IG Metall haben Ihnen gesagt: Wendet Euch an Eure Gewerkschaft, Ihr könnt das auch schaffen.

Wir haben uns dann mehrmals getroffen und entschieden, erst mal einen Betriebsrat zu gründen. Die Betriebsratswahl fand im September letzten Jahres statt.

express: *Wie ging es dann weiter?*

M. K.: Im Februar 2025 hat die NGG den Arbeitgeber zu Verhandlungen über ein Tarifpaket aufgefordert. Das sollte neben dem Entgelt auch einen Entgeltrahmentarifvertrag und einen Manteltarifvertrag enthalten. In erster Linie ging es um mehr Geld, vor allem für jene Kolleg:innen, die nur knapp über dem Mindestlohn verdienten.

Bei Birtat hatten wir aber zudem die Ausgangssituation, dass die Vergütung kreuz und quer war. Es gab keine ersichtlichen Kriterien dafür, wer wie viel für welche Tätigkeit verdiente. Unser Eindruck war: Das Entgelt beruht komplett auf dem persönlichen Verhandlungsgeschick, wenn nicht auf Sympathien. Deshalb wollten wir zuerst ein transparentes Entgeltraster schaffen, um diese Diskriminierung abzuschaffen. Das entsprach dem Eindruck der meisten Kolleg:innen: Sie fanden die Unterschiede im Entgelt unfair, sie wussten, dass die Geschäftsführung dafür verantwortlich ist, und wollten Fairness untereinander herstellen.

express: *Den Entgeltrahmen habt Ihr im Laufe der Auseinandersetzung aber zurückgestellt. Wieso?*

M. K.: Bei mehreren Verhandlungsterminen mit dem Arbeitgeber haben wir gemerkt: Der fährt eine Verzögerungstaktik. Termine wurden verschoben, es hieß, die Anwälte müssten sich erst mal einarbeiten, dann müsse man sich beraten, das würde alles dauern. Die Kolleg:innen brauchten aber schnell finanzielle Entlastung.

Wir konnten uns auch nicht von Verhandlungstermin zu Verhandlungstermin vertrösten lassen, weil klar war, dass die Beschäftigten spüren müssen, dass sich etwas bewegt. Also haben wir uns entschieden, auf eine ganz einfache Forderung zu setzen: 375 Euro mehr für alle, mindestens 3.000 Euro brutto. Damit wollten wir aus dem Niedriglohnbereich herauskommen und zudem einen Fuß in die Tür kriegen, um im nächsten Schritt der Kraut-und-Rüben-Vergütung ein Ende zu machen. Derzeit sieht es so aus, dass das geklappt hat.

express: *Was war denn die größte Herausforderung bei der Organisierung?*

M. K.: Die größte Herausforderung war, die verschiedenen Communities im Betrieb zusammenzubringen. Die Belegschaft besteht aus kurdischen, türkischen, rumänischen und bulgarischen Kolleg:innen. Vor dem Tarifkonflikt haben sie im Betrieb nebeneinanderher existiert, sie sind sich selten begegnet. Das lag schon an den sprachlichen Hürden, viele können sich nicht miteinander unterhalten. Aber man vertraute sich gegenseitig auch nicht wirklich, man blieb unter sich, getrennt nach Muttersprache und Herkunft.

Das wurde noch verschärft dadurch, dass viele von den Rumän:innen und Bulgar:innen in Wohnungen untergebracht sind, die der Arbeitgeber vermietet – das kennt man ja aus der Fleischindustrie. In diesem Fall sind es aber nicht, wie sonst üblich, Wohnheime, sondern Ein- und Mehrfamilienhäuser. Da hat man zwar mehr Platz als im Wohnheim – aber es sind dennoch Wohnungen, in die einander fremde Leute zusammen hineinvermietet werden. Wer in so einer Wohnung lebt, die der Arbeitgeber vermietet, ist noch mal viel stärker von ihm abhängig.

Die ersten Kontakte hatten wir mit kurdischen Kollegen, die sehr gut vernetzt und sehr kämpferisch eingestellt waren. Wir wussten, dass wir die gesamte Belegschaft brauchen, damit wir erfolgreich sein können. Gemeinsam haben wir uns gefragt: Wie kriegen wir die anderen Communities mit ins Boot, wie kann der Funke auf sie überspringen?

express: *Und was ist Euer Erfolgsgeheimnis? Wie habt Ihr diese Barrieren überwunden?*

M. K.: Mit vielen verschiedenen Mitteln, das war ein langer Prozess.

Ich glaube, am Anfang war entscheidend, dass wir den Anspruch hatten, immer alle zu informieren, mit allen zu sprechen. Das war oft herausfordernd: Alles an Infomaterial haben wir in vier Sprachen bereitgestellt. Auf den Versammlungen wurde alles mehrmals gesagt, auf Deutsch, Türkisch, Rumänisch und Bulgarisch. Für uns lag von Vornherein auf der Hand: Wenn sich hier eine Belegschaft hinter einem gemeinsamen Ziel versammeln soll, dann muss auch klar sein, dass jeder alle Infos bereitgestellt bekommt.

express: *Das klingt recht aufwändig. Wie habt Ihr die Mehrsprachigkeit praktisch bewältigt?*

M. K.: Manchmal muss man sich bei Reden eben auf das Wesentliche beschränken, auf die Kernbotschaften, und sich die ausufernden Vorträge über die gesamtwirtschaftliche Situation schenken. Die Leute wissen schon selber ganz gut, wie ihre Lage ist, sie haben ihre Erfahrungen, die muss man ihnen nicht erklären.

Außerdem haben wir genutzt, was es an technischen Hilfsmitteln gibt. Flugblätter lassen sich mit KI übersetzen. Klar klingt da mal was schief, klar kann auch mal etwas unklar sein oder gar inhaltlich falsch übersetzt. Das muss man dann eben im persönlichen Gespräch geraderücken – einmal haben wir einen Übersetzungsfehler sogar in einem neuen Flugblatt richtiggestellt.

Natürlich muss es sprachlich an den entscheidenden Stellen sitzen. Den Tarifvertrag übersetzt natürlich ein professionelles Büro. Aber das braucht es nicht für jedes Flugblatt, zumal wenn Du Leute im Betrieb hast, die es mal fix gegenlesen. In meiner Wahrnehmung ist es wichtiger, allen Beschäftigten zu zeigen, dass man gewillt ist, sie in ihrer Muttersprache zu informieren, auf sie zuzugehen, als dass keine Fehler passieren.

express: *Ihr hattet aber dennoch Unterstützung, oder?*

M. K.: Klar, ohne Hilfe wäre das alles gar nicht möglich gewesen, vor allem in der Anfangszeit der Organisierung nicht. Wir hatten sehr viele unterschiedliche Unterstützer, die wir teilweise angefordert haben, die sich teilweise aber selbst angeboten haben. Die NGG hat eine eigene rumänische Kontaktstelle, die wir selbstverständlich genutzt haben. Die »Faire Arbeit« und die »Faire Mobilität« haben uns im Rahmen ihrer Möglichkeiten geholfen. Auch DIDF (»Föderation demokratischer Arbeitervereine« – Migrantenselbstorganisation von Arbeiter:innen aus der Türkei; *Anm. d. Red.*) hat uns beispielsweise sehr unterstützt.

Schwierigkeiten gab es trotzdem: Zum Beispiel sind im Betriebsrat, der eine Führungsrolle in der Auseinandersetzung eingenommen hat, zwei rumänische Kolleginnen. Sie waren häufig etwas außen vor, weil sich die anderen fünf Betriebsratsmitglieder auf Türkisch unterhalten können, teils gar keine andere Sprache sprechen, und es so schon innerhalb des Betriebsrats das Verständigungsproblem gibt. Der Betriebsratsvorsitzende ist allerdings sehr klar für unsere gewerkschaftlichen Grundwerte eingetreten und hat so ein gemeinsames Verständnis von Zusammenhalt geschaffen, sodass auch die beiden rumänischen Kolleginnen immer mehr mit ins Boot geholt wurden. Sie wurden mit der Zeit der wichtigste Zugang zur rumänischen Community – auch wenn eine von beiden irgendwann abgesprungen ist.

express: *Seid Ihr als Hauptamtler:innen und Aktive auch unterschiedlich auf die Communities zugegangen?*

M. K.: Grundsätzlich sind es alles Kolleg:innen, die ähnliche Erfahrungen teilen, weil sie im selben Betrieb arbeiten. Dessen sollte man sich immer bewusst sein. Trotzdem gibt es Unterschiede in dem, was die Leute wichtig finden, was sie wollen, wovor sie sich vielleicht fürchten.

Für die Kolleg:innen aus Rumänien zum Beispiel war es wichtig, Vertrauen in die Gewerkschaft als Institution zu fassen. Das ging ziemlich schnell. Aber es war nötig, ihnen erst einmal zu erklären: Wir haben einen Plan, wie wir die Bedingungen im Betrieb verbessern können, so und so kann es gelingen. Das ist völlig legal, das hat seine Ordnung, das ist Euer Recht. Wir sind als Gewerkschaft dazu legitimiert. Für jemanden, der hierzulande groß geworden ist, mag das komisch klingen, aber einige der Rumän:innen hatten anfangs die Sorge, ihre Kolleg:innen würden so etwas wie eine Meuterei anzetteln, die sie dann womöglich ausbaden müssten. Um den Beschäftigten ihre Rechte zu erklären, waren natürlich die Kolleg:innen von der »Fairen Arbeit« und der »Fairen Mobilität« Gold wert.

Demgegenüber sind die türkischen und kurdischen Kolleg:innen in ihrer Rhetorik oft sehr kämpferisch aufgetreten. Die rumänischen Kolleg:innen waren genauso empört,

haben auf der anderen Seite aber ihre Sorge ausgedrückt, negative Konsequenzen zu spüren zu bekommen.

Das mag auch daran liegen, dass sie noch mehr zu verlieren hatten. Sie leben nicht nur häufig in den Wohnungen des Arbeitgebers – das habe ich ja schon erzählt –, viele von ihnen sind auch allein in Deutschland, ohne ihre Familie. Sie schicken einen Teil ihres Verdiensts an ihre Familien und haben nicht selten die Perspektive, irgendwann wieder zurückzugehen.

Im Unterschied dazu leben die meisten türkischen und kurdischen Kolleg:innen mit ihren Familien in der Region und haben daher auch einen ganz anderen Rückhalt aus ihrem sozialen Umfeld.

express: *Wenn die Communities anfangs recht stark voneinander abgeschottet waren, wie haben die Kolleg:innen dann den Kontakt zueinander aufgebaut?*

M. K.: Ganz wichtig waren die Mitgliederversammlungen. Wir haben sehr viele davon gemacht. An jedem entscheidenden Punkt auf dem Weg – und immer wieder, wenn über längere Zeit nicht so viel passiert ist. Die Entscheidung, den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufzufordern, haben wir etwa in einer sehr langen Mitgliederversammlung getroffen. Da saßen wir vielleicht drei oder vier Stunden zusammen, und haben uns trotz aller sprachlichen Schwierigkeiten gemeinsam darüber verständigt, dass wir das machen wollen und was alles passieren kann.

Dort wurde auch ausgiebig innerhalb der Communities diskutiert, und dabei haben sich dann die Meinungsbildner:innen herauskristallisiert. Dann haben alle abgestimmt, und sich einstimmig dafür entschieden, den Weg von vorne bis hinten zusammen zu gehen. Obwohl sich viele selbstverständlich Sorgen gemacht haben.

express: *Habt Ihr versucht, die Unterschiede in der Belegschaft abzubilden? Zum Beispiel bei der Wahl der Tarifkommission?*

M. K.: Wir haben versucht, dass jede Muttersprache im Betrieb auch in der Tarifkommission vertreten ist. Am Ende hatten wir rumänische, türkische und kurdische Kolleg:innen in der Tarifkommission, aber niemanden aus der bulgarischen Community – wobei das nicht so schlimm war, weil viele der bulgarischen Kolleg:innen auch Türkisch sprechen.

So etwas realisiert man dann auch erst im Laufe des Streiks. Das war beeindruckend zu sehen: Nach und nach haben mehr Kolleg:innen die Übersetzung untereinander übernommen, irgendwann brauchten wir gar keine externe Hilfe mehr dafür.

express: *Wie darf man sich das genau vorstellen?*

M. K.: Wenn ich den Kolleg:innen etwas sagen wollte, und es war keine Mitgliederversammlung, bei der für alle übersetzt wird – dann wusste ich, mit welchen Leuten ich sprechen muss, damit alle möglichst schnell im Bilde sind. Das war nicht immer unkompliziert, aber es ist organisch gewachsen. Die Kolleg:innen, die nur Bulgarisch sprechen, haben ihre Infos zum Beispiel von denen bekommen, die Bulgarisch und Türkisch können, die wiederum von den türkischen Kolleg:innen informiert worden sind.

express: *Gab es auch Konflikte zwischen den Communities?*

M. K.: Der Arbeitgeber hat versucht, sie gegeneinander auszuspielen. In den ersten Wochen der Warnstreiks hat er die rumänischen Kolleg:innen stark unter Druck gesetzt, insbesondere jene, die in den Wohnungen des Arbeitgebers wohnen. Das hat dazu geführt, dass bei einer Mitgliederversammlung fast niemand mehr von den Rumän:innen aufgetaucht ist. Da wussten wir, jetzt braucht es unbedingt noch mal die direkte persönliche Ansprache, um den Leuten klar zu machen: Egal was passiert, die Gewerkschaft, Eure Kolleg:innen stehen hinter Euch.

express: *Du hast gesagt, Ihr habt Euch entschieden, den Weg von vorne bis hinten zusammen zu gehen. Hast Du dieses Zusammengehörigkeitsgefühl bei der Belegschaft wahrgenommen?*

M. K.: Absolut. Das gab es schon sehr früh, schon als man sich entschieden hat, gemeinsam in den Konflikt zu gehen. Mit der Zeit sind dann die Grenzen zwischen den Communities immer weniger geworden, vor allem, als so viel gestreikt wurde, zwischenzeitlich an sechs Arbeitstagen in Folge. Der Arbeitskampf hat aus mehreren abgeschotteten Communities eine Gemeinschaft gemacht.

Sprachlich konnten sich immer noch nicht alle verständigen – aber sie haben die Sprache der Solidarität gesprochen. Wir haben getanzt, Musik gemacht, Fußball gespielt. Das hat den Zusammenhalt ausgemacht. Von Streiktag zu Streiktag ist die Belegschaft immer fester zusammengewachsen.

express: *Wie ist es Euch gelungen, dass die Streiks so einen Zusammenhalt hergestellt haben?*

M. K.: Meine Erfahrung ist, dass die Leute die Streiktage genossen haben, wenn sie sie selbst gestalten konnten. Die türkischen und kurdischen Kolleg:innen haben zum Beispiel Halay getanzt. Nach zwei oder drei Streiktagen haben die rumänischen Kolleg:innen dann ihre Musik mitgebracht und den anderen gezeigt, wie man dazu tanzt. An anderen Tagen wurde eben Fußball oder Wikingerschach gespielt. Ab und zu was Neues machen, ab und zu ein Ortswechsel, das ist wichtig für die Motivation. Einen Tag waren wir mal nicht vor dem Werksgelände, sondern im Pfarrheim, was uns die Betriebsseelsorge vermittelt hat.

Sehr wichtig waren auch die Demonstrationen. Es kommt bei Demos gar nicht drauf an, ob man durch das Gewerbegebiet läuft und darum kaum sichtbar ist. Sondern darauf, dass alle zusammen wirklich buchstäblich in eine Richtung laufen. Und wenn es dann auch mal eine große Demonstration durch die Ludwigsburger Innenstadt ist, dann stärkt das besonders den Rücken.

Irgendwann wurde zum Streik Essen füreinander mitgebracht. Und ab einem bestimmten Punkt waren auch die Familien der Beschäftigten mit dabei – Ehefrauen und Geschwister kamen dazu, haben noch mal mehr Essen mitgebracht. Das hat den Zusammenhalt enorm gestärkt. Bei der NGG gilt zwar ohnehin das Motto »Ohne Mampf kein Kampf«, wir achten also darauf, dass alle gut versorgt sind. Aber wenn man die Familien der Kolleg:innen kennenlernt, dann schafft das noch mal ein ganz anderes Zusammengehörigkeitsgefühl. Dann ist klar: Dieser Kampf betrifft nicht nur das Arbeitsleben, sondern das gesamte Umfeld.

express: *Du hast die Unterstützung schon angesprochen. Ging die noch über die Familien hinaus?*

M. K.: Ja, wir hatten wie gesagt sehr viel Support. Das war enorm wichtig, und es war gut, so einen breiten Mix an Unterstützer:innen zu haben. DIDF zum Beispiel war wirklich jeden Streiktag da, die haben die türkische und die kurdische Community sehr angesprochen.

Auch von der Betriebsseelsorge wurden wir unterstützt. Das war sehr wertvoll, weil wir dadurch Kontakt zur Kirche hatten, der war den rumänischen Kolleg:innen wichtig. Bei einigen von ihnen herrschte das Gefühl vor: Es ist Unrecht, wie sich der Arbeitgeber verhält, ihre Würde wird missachtet. Das noch mal von Vertretern der Kirche zu hören, hat ihnen sehr geholfen.

Natürlich war es auch hilfreich, dass uns Politiker:innen unterstützt haben, genauso gab es den Support unserer Schwestergewerkschaften und des DGB, die den Konflikt öffentlich geframed haben. Sidar Carman, die Geschäftsführerin des ver.di-Bezirks Stuttgart, hat den Beschäftigten gesagt: »Ihr seid zwar ein vergleichsweise kleiner Betrieb, aber Ihr schreibt hier gerade Geschichte. Wir schauen alle auf Euch, weil Ihr ein Vorbild seid für so viele Betriebe, in denen die Menschen das Gefühl haben, sie können an ihrer Lage nichts ändern.« Das macht was mit den Leuten, mit ihrer Selbstwahrnehmung.

Wir haben aus aller Welt Soli-Nachrichten bekommen, aus der Türkei natürlich, aber auch aus Brasilien. Das hat das Gefühl erzeugt: Wir sind hier nicht allein, wir haben eine Vorbildfunktion.

express: *Wenn Du von der breiten Unterstützung sprichst, die Ihr aufgebaut habt, klingt das ein bisschen, als würdest Du aus dem Organizing-Handbuch vorlesen.*

M. K.: Ehrlich gesagt, haben wir uns gar nicht vorher hingesetzt, eine strategische Analyse erstellt und die dann angewandt. Ich habe einfach auf meine Leitidee vertraut, und die heißt Zuhören. Wenn jemand seine Unterstützung angeboten hat, haben wir die Möglichkeiten ausgelotet. Und wenn jemand auf mich zukam und fragte »Was ist eigentlich mit der Kirche?«, dann haben wir eben mit der Betriebsseelsorge gesprochen. Wir hatten auch eine Menge Glück, dass uns so viele unterstützt haben. Das hing sicher am großen öffentlichen Interesse. Der Streik ging hier breit durch die Medien, aber auch international.

express: *Kannst Du noch etwas mehr zur Rolle der Medien sagen?*

M. K.: Die ist zweischneidig. Einerseits war es unsere Strategie, auf Öffentlichkeit zu setzen. Gerade als wir eine lange Zeit ohne Fortschritte bei den Verhandlungen hatten, haben wir die Medien genutzt, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Das hat gut funktioniert. Wir waren sichtbar, regional und überregional. Die Beschäftigten haben gemerkt, dass ihr Kampf gesehen und unterstützt wird. Sie wurden von Bekannten angesprochen, die gesagt haben: »Toll, was Ihr da macht!«

express: *Und die andere Seite?*

M. K.: Du kannst leider das Framing in den Medien kaum bestimmen. Worüber sich die Kolleg:innen riesig geärgert haben, war das ganze Gerede von der »Dönerpreisspirale«. Das war wirklich bodenlos. Viele Medien haben den Streik mit der Frage verbunden, ob der Döner teurer wird, wenn es einen Tarifvertrag gibt. Und das ist eine Frechheit, denn wenn man nur einen kurzen Blick auf die Zahlen wirft, dann sieht man: Der Lohnanteil am Preis von Dönerspießen ist ziemlich gering, und das Fleisch ist nur eine Zutat im verkauften Döner. Allein die Frage ist offensichtlich Quark. Das haben wir auch immer wieder erklärt. Selbst der Arbeitgeber hat uns da zugestimmt und gesagt, dass höhere Löhne keinen Einfluss auf den Dönerpreis haben werden. Trotzdem haben die Medien flächendeckend die Angst vor der Dönerpreisspirale geschürt. Sobald dieses Thema aufkam, haben sich die Kolleg:innen natürlich gefragt: Ist die Mehrheit der Leute jetzt gegen uns?

express: *Wie geht es jetzt weiter, nachdem Ihr den Tarifvertrag erkämpft habt?*

M. K.: Wir haben den ersten Schritt gemacht, aber bei dem darf es nicht bleiben. Jetzt geht es darum, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Wir wollen Fairness schaffen mit einem Eingruppierungsraster, darüber wollen wir jetzt in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber treten. Danach geht es an den Manteltarifvertrag.

Ich bin optimistisch, dass wir das alles hinbekommen, weil die Leute im Betrieb nach dem Arbeitskampf wirklich zusammenhalten. Sie sind zu einer Gemeinschaft geworden, sie haben jetzt eine gemeinsame Geschichte, die ihnen keiner nehmen kann.

express: *Meinst Du, Euer Erfolg wird Auswirkungen über Birtat hinaus haben? War das vielleicht der Auftakt für Tarifverträge in der ganzen Fleischindustrie?*

M. K.: Hoffentlich. Wir sind jedenfalls bereit. Im Ernst: Ich glaube wirklich, dass wir einen Knoten durchschlagen haben. Birtat ist ein wichtiger Player, und die Belegschaft ist als Vorbild vorangegangen. Ich hoffe schon darauf, dass wir mit diesem Beispiel weitere Belegschaften dafür mobilisieren können, sich dem Kampf anzuschließen.

Einige Birtat-Beschäftigte haben mir schon signalisiert, dass sie gerne zur Verfügung stehen, wenn sie anderen Belegschaften unter die Arme greifen können. Wer in einer Dönerfabrik arbeitet, soll nur Bescheid sagen. Sie sind da.

Das Gespräch führte Lucas Rudolph.

** Magdalena Krüger ist Geschäftsführerin der NGG-Region Stuttgart und war Verhandlungsführerin für die NGG bei Birtat.*

Antipasti

Heißer Herbst in Frankreich?

Turbulente Zeiten in Frankreich: Am 9. September gab es den inzwischen dritten Regierungswechsel seit den von Staatspräsident Emmanuel Macron veranlassten Neuwahlen im Sommer 2024. Eine absolute Mehrheit haben seitdem weder die linken Parteien noch das Regierungslager noch die rechte und rechtsextreme Opposition.

Großer Streitpunkt ist der neue Haushalt, der einerseits höhere Rüstungsausgaben vorsieht, andererseits durch Einschnitte im Sozialsystem und Personalabbau im öffentlichen Dienst saniert werden soll. Dies bleibt nicht ohne Widerspruch.

Auf einen ersten Protesttag am 10. September folgte acht Tage später am 18. September ein landesweiter Streik- und Aktionstag, zu dem in seltener Eintracht alle acht großen Gewerkschaftsdachverbände aufgerufen hatten. Die anschließenden Gespräche zwischen der aktuell im Amt befindlichen Regierung Lecornu und den Gewerkschaften brachten allerdings mangels substanzieller Zugeständnisse der Regierung keine Annäherung.

Für Donnerstag, den 2. Oktober, riefen die Gewerkschaften deshalb erneut zu breiten, branchenübergreifenden Arbeitsniederlegungen auf. Da dieser große Protesttag nach dem Redaktionsschluss der aktuellen *express*-Ausgabe liegt, folgt eine Analyse der Protestwelle in Frankreich im nächsten Heft.

Stahlharte Zeiten stehen bevor

Am Abend des 30. September erzielte die IG Metall ein Verhandlungsergebnis für die nordwestdeutsche Stahlindustrie. Zu Buche stehen magere 1,75 Prozent mehr Geld ab Januar 2026, außerdem 75 Euro mehr im Monat für Auszubildende. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2026.

Sowohl der Verhandlungsführer Knut Giesler als auch Mitglieder der Verhandlungskommission wiesen darauf hin, dass der Abschluss als Kompromiss in schwierigen Zeiten verstanden werden müsse. Die Stahlindustrie steckt in der Krise, allein bei ThyssenKrupp Steel Europe sollen 11.000 Arbeitsplätze abgebaut und mehrere Werke geschlossen werden (siehe *express* 8/2025, S. 4). Angesichts dessen waren keine großen Sprünge zu erwarten. Allerdings darf bezweifelt werden, dass Zurückhaltung bei den Löhnen tatsächlich einen Effekt auf die Beschäftigungssicherung hat.

Eines ist aber sicher: Der schwache Abschluss in der gut organisierten Stahlindustrie deutet wie andere jüngere Tarifergebnisse darauf hin, dass niedrige einstellige Lohnzuwächse wieder zur Normalität werden. Die Zeiten scheinen vorbei zu sein, in denen Gewerkschafter:innen mit breiter Brust forderten, dass die Reallohnverluste durch die hohe Inflation der letzten Jahre endlich ausgeglichen werden müssen. *Quelle: IG Metall*

Endlich normale Arbeitszeiten – aber keiner freut sich

Bei Ford in Köln sollen bis zu 1.000 weitere Stellen abgebaut werden. Bereits vor etwa einem Jahr hatte die Unternehmensleitung einen Sparplan vorgelegt, gegen den sich die Belegschaft mit Protesten und einem Streik wehrte. Kürzlich hat sie ihn aber doch akzeptiert.

Der bisherige Sparplan sah vor, am Standort insgesamt 2.900 Stellen abzubauen. Die Ford-Beschäftigten sollen nach den Plänen des Managements mit Abfindungen freiwillig ihren Arbeitsplatz aufgeben oder in Altersteilzeit gehen. Auf diese Zahl sollen die besagten bis zu 1.000 Arbeitsplätze noch obendrauf kommen.

Grund für den Stellenabbau sei die schwache Nachfrage nach Elektrofahrzeugen, erklärt das Management. Deshalb werde ab 2025 auf Einschichtbetrieb umgestellt. Der ist eigentlich im Interesse der Beschäftigten, weil er die Gesundheit viel weniger belastet als der Mehrschichtbetrieb. In der jetzigen Situation dürfte das für sie aber nur ein schwacher Trost sein. *Quelle: nd*

Sind Roboter Arbeiter:innen?

Hans-Christian Stephan* über Amazons Automatisierungsstrategie

»We are no robots« war und ist einer der bedeutendsten Slogans in den transnationalen Kämpfen der Amazon-Arbeiter:innen. Die Parole drückt eine Kritik an der monotonen Arbeit und der Ignoranz des Unternehmens gegenüber den Bedürfnissen der Beschäftigten aus. Amazon hat es in den Warenlagern mit Menschen und nicht mit willenlosen Maschinen zu tun. Allerdings könnte der Einsatz von Robotern in den Warenlagern in den nächsten Jahren bedeutend zunehmen. Dieser Ankündigung (oder Drohung) Amazons geht der folgende Artikel nach. Interessant ist dabei vor allem die Frage, welche Konsequenzen die Automatisierung für die Arbeiter:innen und ihre Gewerkschaften hat. Hans-Christian Stephan hat dafür Arbeiter:innen aus Deutschland, Polen und den USA befragt.

Laut einer Studie der Unternehmensberatung EY ist Amazon das Unternehmen mit dem weltweit größten Budget für Forschung und Entwicklung. Ein guter Teil der 82 Milliarden Euro wird dabei in Forschung zur Rationalisierung der Arbeitsprozesse und die Entwicklung neuer Roboter gehen.[1] Ein Artikel, der diesen Sommer im *Wall Street Journal* erschien, gibt Auskunft über den fortschreitenden Einsatz von Robotertechnologie bei Amazon in den USA.[2] Demzufolge nimmt die Zahl der Roboter im Verhältnis zu den menschlichen Arbeitskräften in den Warenlagern immer weiter zu. 1,56 Millionen Amazon-Beschäftigten, die vor allem in Warenlagern arbeiten, stehen heute eine Million Roboter gegenüber. An 75 Prozent aller Warenlieferungen sind Roboter mittlerweile beteiligt. Gleichzeitig ist die Produktivität enorm gestiegen. Amazon-Chef Andy Jassy verkündete diesen Sommer bereits den Abbau von Arbeitsplätzen aufgrund des wachsenden Einsatzes von KI-Technologie. Gleichzeitig gab das Unternehmen an, dass weltweit 700.000 Arbeiter:innen für anspruchsvollere Jobs im Umgang mit Robotern requalifiziert worden wären – allerdings hat davon keiner der Befragten etwas mitbekommen.

Leipzig: technologische Arbeitslosigkeit

Die zunehmende Robotisierung bzw. Automatisierung bei den Arbeitsprozessen in den Warenlagern führt bereits zum Abbau von Arbeitsplätzen im deutschen Teil des Netzwerks. Konstantin[3], Vertrauensperson aus dem Leipziger Warenlager LEJ 1, blickt mit Sorge auf die gegenwärtige Automatisierungswelle. In der Region sind mit Gera, Sülzetal bei Magdeburg und Erfurt neue Warenlager entstanden, in denen modernere Technologie verbaut ist. Sie sind deutlich produktiver als LEJ 1, das 2006 eröffnet und nie auf die neuesten Technologien umgerüstet wurde. Stattdessen erhielt LEJ 1 eine neue Rolle im Netzwerk. Hier werden sogenannte *Non-Con-Waren* eingelagert und bearbeitet. Es handelt sich dabei um Waren, die aufgrund von Größe, Form und Gewicht nicht auf die gleiche Weise wie andere Waren prozessiert werden können, darunter große Haushaltsgeräte oder Sperrgut. Auch die Roboter sind nicht darauf eingestellt. Insbesondere das Prozessieren der schweren Waren hat das Arbeiten in LEJ 1 besonders belastend für die Gesundheit gemacht. Da sich die Prozesse mit Non-Con-Waren schwerer rationalisieren lassen, geht Amazon dazu über, diese an Subunternehmen auszulagern.

In LEJ 1 findet seit Jahren Arbeitsplatzabbau statt. Vor allem auf Kolleg:innen mit vielen Krankentagen und Gewerkschaftsnähe wird in Einzelgesprächen Druck ausgeübt, Vertragsaufhebungen zu unterschreiben und eine Abfindung anzunehmen, deren Höhe von den Beschäftigungsjahren im Unternehmen abhängt. Die Abfindung hilft aber nur kurzfristig. Gerade die Älteren und chronisch Kranken haben Probleme, neue Jobs zu finden. Die Sorgen in Teilen der Belegschaft sind groß, was sich negativ auf die Kampfbereitschaft am Standort auswirkt, wo seit 2013 immer wieder gestreikt wird. Aber wie wirkt sich der Einsatz der Roboter auf den Arbeitsalltag in einem Warenlager aus?

Swiebodzin: neue Arbeitsplätze, gleiches Leid

Mehr von den neuen Arbeitsplätzen in den modernisierten Standorten kann Kristof, Amazon-Arbeiter und Gewerkschaftsvertreter der polnischen Inicjatywa Pracownicza, berichten. Seit anderthalb Jahren arbeitet er am Standort POZ 2 bei Swiebodzin, nahe der

Grenze zu Deutschland. Da er zuerst in einem Warenlager alter Bauart arbeitete, kennt er beide Welten. Während an den alten Standorten die Arbeiter:innen mit Wägen Regalreihen entlangliefen und aus Fächern Waren *pickten,* kommen in den Warenlagern der nächsten Generation die Regale mit Kiva-Robotern – das Unternehmen Kiva Systems wurde 2012 von Amazon für 775 Millionen US-Dollar erworben – zu den Picker:innen gefahren, die alleine an einer Station stehen. Die Picker:innen nehmen die Ware aus dem Regal und legen sie zur weiteren Prozessierung auf eine Ablage.

Durch die Rationalisierung hat sich der Arbeitsplatz für Kristof nicht verbessert. Das hat mehrere Gründe:

1. Verglichen mit Kristofs altem Arbeitsplatz wurden die Leistungsvorgaben mehr als verdreifacht: Sollte er früher 100 Picks pro Stunde machen, sind es heute 350.
2. Da er immer noch zwischen dem angefahrenen Regal und der Ablage hin- und herlaufen muss, hat sich die Anzahl der Schritte nicht verringert, der Charakter der Bewegungen im Arbeitsprozess aber schon. Während er früher einen Großteil des Arbeitstages im Warenlager herumlief, sind die Belastungen heute einseitiger. Es drohen etwa Verletzungen im Rumpfbereich aufgrund der repetitiven Drehbewegung des Oberkörpers vom Regal zur Ablage.
3. Ein weiteres Problem besteht in der Isolation der Arbeiter:innen während der Arbeitszeit. Während Kristof früher bei der Arbeit die Kolleg:innen auf den Gängen traf, ist er heute die meiste Zeit alleine an seinem Arbeitsplatz. Das ist auch eine betriebspolitische Herausforderung, weil es für ihn schwerer wird, die Probleme der Kolleg:innen mitzukriegen und sie über die Gewerkschaft zu informieren.

Die hier beschriebenen Arbeitsplätze lassen sich nicht nur in POZ 2 finden, auch in Deutschland wurden in den letzten Jahren Standorte auf die neue Technologie umgerüstet oder gleich mit ihr errichtet.

Bad Hersfeld: Robotisierung als Herausforderung für Betriebsräte

Ein Umbau ist gerade beim Warenlager FRA 3 in Bad Hersfeld geplant. Der Standort wurde 2009 eröffnet. Amazon wird hier dieselbe Robotertechnologie wie in POZ 2 einsetzen. Mitte Juni kam die finale Investitionszusage seitens der Konzernspitze. Dem Umbaustart waren monatelange, aufreibende Verhandlungen mit dem Amazon-Management vorausgegangen, wie mir das Betriebsratsmitglied Michael[4] berichtet. Denn mit der Drohung, die Investition für den Umbau nicht zu tätigen, konnte das Management die Betriebsratsmitglieder immer wieder unter Druck setzen. Derzeit werden alle älteren Warenlager, die nicht auf dem neuesten Stand der Robotertechnik sind, entweder umfunktioniert, wie LEJ 1, oder geschlossen, wie im Fall von Brieselang bei Berlin 2023.

Ein Streitpunkt war der Sozialplan für die 250 Kolleg:innen (ungefähr zehn Prozent der Belegschaft), die das Unternehmen verlassen sollen. Für sie ist kein Platz mehr im robotisierten Warenlager. Das Management hat gleichzeitig angekündigt, dass für die Wartung der Roboter Techniker:innen eingestellt werden sollen. Von einer Requalifizierung der derzeitigen Belegschaft für diese Aufgaben war bislang nicht die Rede. Des Weiteren berichtet Michael, dass das Management in den Verhandlungen versuchte, neue Überwachungstools einzuführen, die in den letzten Jahren vom Betriebsrat zurückgewiesen worden waren. Auch diese würden eine Arbeitsverdichtung unterstützen.

In den Verhandlungen legte Amazon Zahlen vor, nach denen die Personalkosten pro Ware in den Lagern mit Kiva-Robotern nur ein Drittel der entsprechenden Kosten in FRA 3 betragen würden. Die Kostenreduktion ist dabei das Resultat der massiven Arbeitsverdichtung, die der Einsatz dieser Ro-

boter ermöglicht, von der bereits Kristof berichtet hat. Allerdings betont Michael, dass die höhere Produktivität in den neuen Warenlagern nicht nur auf die Roboter zurückzuführen ist, sondern auch auf das Arbeitskontrollregime, das dort vorherrscht. Die Arbeiter:innen werden bei einem Leistungsabfall sofort mit den Manager:innen konfrontiert und von diesen unter Druck gesetzt. Es sind Zustände, wie sie Michael von früher kennt, bevor der Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen in FRA 3 begann. Generell sind an den neueren Amazon-Standorten Gewerkschaftsstrukturen schwächer ausgebaut, sofern die Bereiche überhaupt schon erschlossen sind.

Ab 2027 sollen die Kiva-Roboter die Regale durch das Warenlager fahren. Die Regale mit zigtausenden Waren wurden in den letzten Wochen bereits leer geräumt. Anfang nächsten Jahres werden die ersten Picktower abgerissen. Um den Personalbedarf in der Umbauphase zu steuern, wurde eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit verhandelt. Die

Arbeiter:innen machen jetzt Überstunden, die teilweise verpflichtend sind, und bauen sie ab, wenn wegen des Umbaus der Personalbedarf sinkt. Sie bekommen außerdem Extra-Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Vor dem Interview zeige ich Michael ein Video vom neuen Pickroboter »Vulcan« aus den USA. Für ihn ist das der nächste logische Schritt. Mit neuer Technik wird die Arbeit bei Amazon immer einfacher, monotoner und damit automatisierbar. Es sei nur eine Frage der Zeit, bis an den Stationen keine Menschen mehr, sondern nur noch Roboterarme stehen, die Waren aus den Fächern picken. Aber um welche Technologie handelt es sich bei Vulcan?

Vulcan: der nächste Robotisierungsschritt

In diesem Jahr verkündete Amazon einen weiteren »Meilenstein« in der Robotisierung: den Vulcan. Er soll über einen menschlichen »Sinn« verfügen, dessen Abwesenheit bei Robotern bisher ein Problem darstellte: den Tastsinn. Das Branchenblatt *Logistik Heute* zitiert hierzu Aaron Parness, Director of Robotics AI bei Amazon, von einem Event im Frühjahr 2025 in Dortmund: »In der Vergangenheit haben Industrieroboter bei unerwarteten Berührungen entweder eine Notbremsung durchgeführt oder den Gegenstand zerstört. Oft merken sie gar nicht, dass sie etwas berührt haben, weil sie es nicht spüren können.« Das ist beim Vulcan anders: »Er sieht die Welt nicht nur, er fühlt sie – und ermöglicht damit Fähigkeiten, die für Roboter bisher unmöglich waren.«[5] Der Tastsinn ermöglicht es dem Roboter, sich an die Struktur des Gegenstandes, den er einlagern oder aus dem Regal nehmen soll, flexibel anzupassen. Mit der Unwägbarkeit, die in der Verschiedenheit der Formen, Materialien und Gewichte der Waren in den Regalen besteht, konnten bisher nur Menschen umgehen. Ein weiteres Problem besteht darin, dass in den Regalfächern mehrere Waren liegen. Der Roboter muss fähig sein, aus den Fächern die richtigen Waren herauszusuchen.[6] Die neuen Roboter sollen sowohl in der Einlagerung als auch im Pick-Bereich eingesetzt werden.

Noch befinden sie sich in einer Testphase. Dennoch berichtet Jonathan Rosenblum, Amazon-Lieferfahrer, Organizer und Forscher am Center for Work and Democracy der Arizona State University, von größeren Ängsten in den US-Belegschaften vor Arbeitsplatzverlusten durch die neue Technologie. Es besteht bisher kein Kontakt zu den wenigen Warenlagern in den USA, wo das Unternehmen bereits die neue Technologie einsetzt. Auch in Deutschland sollen die Vulcan-Roboter demnächst am Standort Winsen (HAM 2) eingesetzt werden.

Seattle: die Grenzen der Robotisierung in der Letzen Meile

Effizienzsteigerung durch Roboter plant Amazon auch in anderen Teilen der Warenlieferkette. In den USA hat Amazon mit humanoiden Robotern in der »Letzen Meile« experimentiert.[7] Dabei handelt es sich aber eher um Marketing. Jonathan hat bezüglich des Einsatzes des Humanoiden in der Letzten Meile Zweifel. Er schickt mir per Whats App ein Foto vom beengten Innenraum eines Lieferwagens, wo verschiedene Pakete durcheinander auf dem Boden oder in Regalen liegen. Er hat Zweifel, ob der Humanoid sich dort zurechtfinden würde.

Generell gibt es im Prozess zu viele Unwägbarkeiten wie Parkplatzsuche oder uneindeutige Hauszugänge, die den Einsatz menschlicher Arbeit weiterhin nötig machen. Gleichwohl geht er davon aus, dass Amazon im kostenintensiven Letzte-Meile-Geschäft in anderer Form verstärkt auf digitale Technologien setzen wird. In verschiedenen Ländern wurde bereits das Überwachungssystem Netradyne in den Lieferautos implementiert. Es ermöglicht eine umfangreichere Überwachung der Fahrer:innen, was zu einer Leistungsverdichtung führt.[8] Über die Nutzung von Netradyne in Deutschland ist mir bislang nichts bekannt, in den subunternehmerischen Kleinbetrieben, die hierzulande in Amazons Letzter Meile die Regel sind, muss das Unternehmen keinen Widerstand von Betriebsräten in Bezug auf Datenschutz fürchten, weil es diese bisher nicht gibt.

Leipzig: transnationaler Widerstand gegen Amazons Einsatz der Roboter

Die Betriebsaktiven in den Warenlagern werden vor massive Probleme gestellt, entweder weil sich durch den Umbau die Arbeitsplätze verändern, was mit neuen Gesundheitsrisiken einhergeht, oder weil Jobs aufgrund der Produktivitätsfortschritte andernorts gefährdet sind, was die Belegschaften unter erhöhten Arbeitsdruck setzt. Bisher spielen die gegenwärtige Automatisierungsoffensive und die Zukunft der Arbeitsplätze bei Amazon eine untergeordnete Rolle in den standortübergreifenden Gewerkschaftsstrategien. Fragen der Robotisierung und ihrer Folgen werden auf der Standortebene ausgehandelt, obwohl es alle Arbeiter:innen im Netzwerk betrifft.

Automatisierung durch Künstliche Intelligenz und Roboter stand auch im Mittelpunkt des letzten Treffens der *Amazon Workers International* Anfang April 2025 in Leipzig. Kolleg:innen aus Nordamerika, Asien und Europa diskutierten dort über den Einsatz digitaler Technologie und gewerkschaftliche Reaktionen. Die Diskussionen auf dem Treffen, an dem ich teilnahm, decken sich mit den Gesprächen für diesen Artikel: Jobs sind bedroht, die Produktivitätsvorgaben steigen, die Überwachung nimmt zu. Die Arbeit wird hierdurch *verdichtet*. Dabei gebe es durchaus Potenziale wie besseren Gesundheitsschutz oder Arbeitszeitreduktion durch den Einsatz neuer Technologien. In der Diskussion entstanden gemeinsame Forderungen an Amazon, die demnächst veröffentlicht werden. Zwei sind dabei in Bezug auf die Einführung von Robotern besonders relevant:

- Bei einer Steigerung der Produktivität soll die tägliche Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich sinken.
- Arbeiter:innen und Gewerkschaften sollen in die technologische Planung einbezogen werden und ein Vetorecht bei der Einführung neuer Technologien erhalten.

Hoffentlich können diese Forderungen die Diskussionen um eine gewerkschaftliche Antwort auf die Amazon-Robotisierungsstrategie und den drohenden Arbeitsplatzabbau beeinflussen. Noch haben sie dem Angriff des Kapitals zu wenig entgegenzusetzen.

** Hans-Christian Stephan arbeitet beim DGB Bildungswerk und unterstützt den Arbeitskampf bei Amazon.*

Anmerkungen:

1 *Vgl.: US-Firmen stecken am meisten Geld in die Forschung, in: Spiegel vom 18. Juni 2025.*
2 *https://www.wsj.com/tech/amazon-warehouse-robots-automation-942b814f*
3 *Name von der Redaktion geändert.*
4 *Name von der Redaktion geändert.*
5 *https://logistik-heute.de/news/physische-ki-amazon-praesentiert-roboter-mit-tastsinn-212075.html*
6 *In folgendem Beitrag bei CNBC kann man sich ein Bild von dem Vulcan machen: https://www.youtube.com/watch?v=2X4CU3jmw-g*
7 *https://www.theverge.com/news/680258/amazon-training-package-delivery-humanoid-robots*
8 *Hier findet sich ein Video: https://video.golem.de/wirtschaft/25518/amazon-stellt-ueberwachungssystem-von-netradyne-fuer-lieferfahrzeuge-vor.html*

Leserbrief

Zum Leserbrief von Annette Müller (*express* 8/2025, S. 2)

In ihrem Brief hat Annette Müller ohne jeden Beleg oder irgendein Argument die *express*-Redaktion verleumdet, diese rechtfertige eine vermeintliche »Kriegskursunterstützung« der Gewerkschaften und kritisiere »lieber Kriegsgegner als Kriegstreiber«. Über zwei Autoren der Ausgabe 7/2025 sprach sie zudem apodiktische Verdammungsurteile aus.

Während Heiner Dribbusch in seinem Artikel analysiert, dass lediglich ver.di von den DGB-Einzelgewerkschaften das Aufrüstungspaket der Bundesregierung lautstark kritisiert und er die Schwierigkeit für Gewerkschaftslinke thematisiert, sich mit der Problematik von Verteidigungsfähigkeit einerseits und BRD-Aufrüstungspolitik andererseits auseinanderzusetzen, beschäftigt sich Slave Cubelas Artikel mit der Wiederaufwärmung der Leninschen Imperialismustheorie.

Nichts davon findet sich im Brief von Müller. Stattdessen fällt sie ein Verdammungsurteil über Cubelas Plädoyer zur Verteidigung liberaler Demokratien gegenüber den illiberalen und autoritären Angriffen von Rechts und leugnet Verteidigungswertes (nicht nur) in der BRD.

Über die Politik der DGB-Gewerkschaften hatte Dribbusch in seinem Artikel hinreichend Kritisches vermerkt. Es verschlägt einem aber doch die Sprache, wenn Müller behauptet, dass die Gewerkschaften »auf Kriegskurs« seien, so, als würden sie einen Krieg befürworten. Vor allem unterschlägt sie, dass Russland seit 2022 einen großen Landkrieg in Europa führt, der das erklärte Ziel hat, die europäischen Grenzen gewaltsam zu verändern, die Existenz einer unabhängigen Ukraine auszulöschen und die Ukrainer:innen erneut zu russifizieren. In den von Russland eroberten Teilen der Ukraine geschieht das längst durch Terror und ökonomischen Zwang. Diesen Krieg führen die im Kreml herrschenden Rechtsradikalen á la russe erklärtermaßen zugleich als Kampf gegen »Gayropa«, das verachtete »schwule und dekadente Europa«. Ihnen geht es um die Wiederherstellung eines russischen Imperiums als Weltmacht, geeint im Glauben an Gott, Familie und Obrigkeitsstaat.

Es ist *diese Realität* rechtsradikaler Bedrohungen, die sehr wohl eine autonome Debatte der Linken über die Verteidigungsfähigkeit der bürgerlich-demokratischen EU-Staaten gegenüber Putins erzreaktionärem Russland (und neuerdings auch gegenüber den Trumpschen USA) notwendig macht, die aber andererseits auch nicht der antisozialen Aufrüstungspolitik der hier Herrschenden auf den Leim gehen darf. Diese Problematik hatte Dribbusch in seinem Artikel diskutiert. Diese Debatte ist für eine emanzipatorische Linke im Gegensatz zu einer doktrinär-ignoranten Linken schon deshalb notwendig, um zwischen *verteidigungsfähig* und *kriegstüchtig* mit deren militärpolitischen Implikationen wie *Landesverteidigung* versus *imperialistische Kriegsführung in aller Welt* unterscheiden zu können. Es ist gerade für Gewerkschaften evident, dass in einer solchen Debatte auch die Verteidigung gegen die radikale Rechte hierzulande einzubeziehen ist und der Kampf für soziale Interessen der arbeitenden Klassen ein elementarer Bestandteil des Eintretens für eine verteidigenswerte Gesellschaft sein muss.

Angesichts des von innen wie von außen erfolgenden Ansturms der global vernetzten radikalen Rechten gegen die bürgerlichen Demokratien zugunsten reaktionärer bürgerlicher Diktaturen und angesichts des Versuchs der neuen Despoten wie Putin und Trump, die Welt unter sich aufzuteilen, sie nationalistisch-konservativ und fossil zuzurichten, ist die Unterstellung von Müller, es gäbe an der Bundesrepublik wie an den bürgerlichen Demokratien nichts zu verteidigen, besonders reaktionär: Sie gibt dem Angriff der radikalen Rechten auf emanzipatorische Errungenschaften Flankenschutz.

Die tiefe Krise der bürgerlichen Demokratien macht es allerdings notwendig, dass die emanzipatorische Linke nicht nur vorhandene Freiheiten nach innen wie nach außen verteidigt, sie muss auch das Ziel einer radikalen Ausweitung demokratischer Strukturen als Alternative zur radikalen Rechten auf die historische Tagesordnung setzen.

Dazu gehört auch eine autonome, emanzipatorisch-linke Debatte über Verteidigungs- und Rüstungspolitik. Deren Inhalte finden sich aber erst, wenn die Aufgabe überhaupt gestellt wird, so, wie es im *express* 7/2025 geschah. Weiter so, *express*!

Bernd Gehrke

Ein Werkvertragsverbot für die Lieferbranche?

Die Arbeitskämpfe bei Lieferando gehen weiter – von Johannes Specht*

Seit Anfang Juli ist die Essenslieferdienstbranche wieder bundesweit in den Medien – in Hamburg, Dortmund, Köln, Dresden, Frankfurt und weiteren Städten wurde bis zu 72 Stunden lang gestreikt. Es läuft eine von der NGG ausgerufene Streikwelle bei Lieferando, dem Marktführer der Branche in Deutschland. Darauf hatten sich die Aktiven seit mehreren Monaten vorbereitet. Die Masse der Rider arbeitet in Metropolen. Ihre Zahl schwankt stark im Jahresverlauf, zwischen 6.000 und 9.000. Entgegen der allgemeinen Wahrnehmung arbeitet mehr als die Hälfte von ihnen im Auto, nicht auf dem Fahrrad, und über 1.000 Beschäftigte in der Deutschlandzentrale in Berlin.

Lieferando ist der einzige Fall aus dem weiten Feld der Plattformunternehmen in Deutschland, in dem eine stabile, langsam wachsende gewerkschaftliche Basis an aktionsbereiten Mitgliedern besteht. Zudem sind 20 lokale oder regionale Betriebsräte und ein aktiver Gesamtbetriebsrat Ausdruck des momentanen Stands der gewerkschaftlichen Erschließung. Bei den direkten Konkurrenten, vor allem Wolt und Uber Eats, gibt es das höchstens in Ansätzen.

Das zeigt die Schwierigkeit gewerkschaftlicher Arbeit, des Aufbaus einer Mitgliederbasis und deren Betreuung: Die NGG ist seit 2018 mit der Erschließung bei Lieferando beschäftigt, anfangs meist nur lokal. Es folgten die erstmaligen Wahlen von Betriebsräten in Köln, Frankfurt und Hamburg – die allesamt vom Management mit Union-Busting-Strategien angegriffen wurden. Bis heute ist daraus eine feste, fast flächendeckende Struktur von Betriebsräten entstanden. Viele der Betriebsratsmitglieder sind nun schon lange dabei und haben sich in den Auseinandersetzungen mit dem Unternehmen juristisch und strategisch fit gemacht. Die NGG hat über die Jahre gelernt, in der neu entstandenen Branche eine andere Ansprache und Betreuung anzuwenden, wenn auch vieles, sowohl Betriebsrats- als auch Gewerkschaftsarbeit, von den lokalen Konstellationen der handelnden Personen abhängt.

Erste Schritte zum Tarifvertrag

2022 wurden erste ernsthafte Schritte unternommen, eine bundesweite Tarifstruktur aufzubauen und die lokalen Aktivitäten zu koordinieren: Eine NGG-Tarifkommission der Rider formierte sich, sie arbeitete mögliche Forderungen aus, diskutierte diese intern und unter den Beschäftigten in den Städten. Anfang 2023 wurde das Unternehmen von der NGG offiziell zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Die Forderungen: 15 Euro als Basislohn, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, mehr Urlaub, Jahressonderzahlungen und vieles mehr.

Das Unternehmen reagierte nicht, aber die NGG-Aktiven hatten dieses Szenario schon eingeplant, sodass im Jahr 2023 schnell erste Streiks folgten. Es waren die ersten Streiks in der Essenslieferdienstbranche in Deutschland – mit auch damals schon umfassendem Medienecho. Bis zur aktuellen, zweiten Streikwelle seit Juli 2025 gab es Streiks in sieben Städten innerhalb von zwei Jahren – weiterhin ohne Reaktion des Unternehmens. Warum sollte man mit einer Gewerkschaft Tarifverträge verhandeln und abschließen – ja, wo kämen wir denn da hin?

Offensichtlich war die erste Streikbewegung bei Lieferando mit ihren punktuellen, zeitlich voneinander isolierten Streiks, nicht erfolgreich, was das Ziel angeht: Verhandlungen über einen erstmaligen Tarifvertrag. Für den weiteren Ausbau einer gewerkschaftlichen Basis in den Streikstädten und für die bundesweite Sichtbarkeit der NGG in der Branche waren diese zwei Jahre aber wichtig. Denn die Wirkung eines Streiks nach innen, in die multilinguale Belegschaft hinein, sein Effekt auf die meist vereinzelt arbeitenden Rider, lässt sich nicht durch Medienarbeit oder Infoflyer ersetzen – und auch nicht simulieren.

Massenentlassungen und Einstieg in das Subunternehmermodell

Das war die Ausgangssituation für den erneuten Anlauf der NGG, 2025 die Tarifverhandlungen mit häufigeren und größeren Streiks wieder auf die Tagesordnung zu setzen. Doch es kam ganz anders: Nachdem es vorher schon Hinweise in diese Richtung gab, kündigte Lieferando am Tag des zweiten Streiks, der Mitte Juli im Rhein-Main-Gebiet stattfand, offiziell an, ab jetzt auf Werkverträge mit Subunternehmen zu setzen und bis Jahresende 2.000 Rider zu entlassen – ein Paukenschlag und eine Managemententscheidung, die die Struktur der Lieferdienstbrache, und damit auch die Bedingungen von gewerkschaftlichen Kämpfen, verändern wird.

Lieferando war das einzige Unternehmen der Branche, dass alle seine Beschäftigten selbst angestellt hatte – wenn auch viele in Befristung und Teilzeit, teilweise auf einem sehr geringen Stundenniveau. Die Konkurrenz von zum Beispiel Wolt und Uber Eats lagert die Lieferarbeit komplett oder überwiegend an Subunternehmen aus.

Ein erheblicher Teil dieser angekündigten 2.000 Entlassungen – die Betriebsräte fürchten, es könnten noch deutlich mehr werden – erfolgt durch die Komplettschließung des Liefergeschäfts in Hamburg (allein das betrifft 500 Beschäftigte), Hannover, Bremen, Kiel und Braunschweig. In vielen weiteren Städten findet ein Personalabbau statt oder die Hubs – die einzigen Anlaufstellen für einen Teil der Rider, die dort ihren Pausenraum haben oder das Fahrrad zur Reparatur abgeben können – werden geschlossen.

Die Standortschließung bedeutet nicht, dass nicht länger bei Lieferando bestellt werden kann, sondern dass die Auslieferung durch Subunternehmen zu noch schlechteren Konditionen erfolgt. Auf einen Schlag entledigt sich das Unternehmen damit mehrerer Betriebsratsgremien und beendet damit die Mitbestimmung in diesen Städten. Bundesweit wird dies die gewerkschaftliche Mitgliederbasis, die aktiven lokalen Gruppen, die (Gesamt-)Betriebsratsstrukturen und die gewerkschaftliche Aufbauarbeit insgesamt massiv zurückwerfen.

Nur mutmaßen lässt sich darüber, ob die erfolgreiche Betriebsratsarbeit der Grund für den möglicherweise anstehenden, radikalen Schwenk auf das Subunternehmermodell ist. Will das Unternehmen gezielt die demokratische Mitbestimmung abschaffen? Oder ist die Umstellung eine Auswirkung dessen, dass Lieferandos Mutterkonzern Just Eat Takeway für mutmaßlich vier Milliarden Euro von der Investorengruppe Prosus übernommen wurde, die bereits Hauptaktionär beim Essenslieferdienst Delivery Hero ist?

Seit Juli rollt die Streikwelle

Mit diesen völlig neuen Ausgangsbedingungen – das Thema Massenentlassungen verdrängte die sonstigen Tarifforderungen sehr schnell – nahm die zweite Streikwelle an Fahrt auf. Schon der 36-stündige Auftaktstreik in Hamburg am 11. und 12. Juli war bundesweit in den Medien, Fernsehteams drehten vor Ort und interviewten streikende Rider. Zu diesem Zeitpunkt hatte Lieferando die Entlassungen und den Einstieg in das Subunternehmermodell noch nicht öffentlich angekündigt. Es gab aber bereits deutliche Hinweise auf diesen Schritt, wie z.B. ein »Pilotprojekt« mit Subunternehmen in Berlin, über das mehrere Medien berichtet hatten.

Die öffentliche Aufmerksamkeit verstärkte den Streik in Hamburg und die dann folgenden[1] enorm, hin zu bundesweiter Sichtbarkeit – und das gewerkschaftliche Narrativ der Streikbewegung wurde meist ebenso übernommen: Die Entlassung von bislang festangestellten Ridern und die Ausgliederung des Liefergeschäfts an Subunternehmen sind ein Skandal. Dass sich die Rider dagegen mit Streiks wehren, ist berechtigt und unterstützenswert.

Größeren ökonomischen Schaden haben die Streiks bislang wohl nicht angerichtet – aber bei einem Unternehmen wie Lieferando geht es darum auch gar nicht in erster Linie. Viel wichtiger ist das öffentliche Bild. Denn 90 Prozent des gesamten Umsatzes macht Lieferando mit seinem Marktplatzgeschäft, also der Vermittlung von Speisen und Getränken der Restaurants an Kunden, die dann aber von den eigenen Fahrer:innen der Pizzeria oder des Burgerladens ausgefahren werden. Die Basis dieses Geschäfts ist es, die Nummer 1 in der hart umkämpften Branche zu sein. Und das funktioniert zentral über die Reichweite und das Image, die durch Werbung aufgebaut werden. Reportagen über streikende Rider schmecken dem Unternehmen gar nicht, weil sie sein Bild in der Öffentlichkeit antasten.

Die NGG hat das Unternehmen in Reaktion auf die Ankündigung der Massenentlassungen zu Verhandlungen über einen Sozialtarifvertrag aufgerufen. Auch wenn das Management Tarifverhandlungen weiterhin eine klare Absage erteilt, kommt es nicht um Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan mit den Betriebsräten herum, bei denen es im Kern um Abfindungen für die Entlassenen geht. Die aktuelle Streikbewegung könnte sich parallel zu diesen Verhandlungen noch bis zum Jahresende oder darüber hinaus entwickeln.

Kommt ein »Arbeitsschutzkontrollgesetz II«?

Viel Potential für die Zukunft der gewerkschaftlichen Bewegung in der Lieferdienstbranche bietet die »Plattformarbeitsrichtlinie«, die die EU-Institutionen 2024 verabschiedet haben. Sie gibt allen EU-Mitgliedsstaaten auf, bis Dezember 2026 gesetzliche Regulierungen der Plattformbranche (von Vermittlungsplattformen für Dienstleistungen wie Helpling oder Putzperle bis zu den Lieferdiensten) vorzunehmen. Unter anderem sollen das weitverbreitete Werkvertragsunwesen und die Scheinselbstständigkeit angegangen werden. Die Richtlinie sieht vor, dass bei Plattformbeschäftigten eine Festanstellung vermutet werden soll – solange das Unternehmen dies nicht widerlegen kann.

Chancen stecken ebenso in Artikel 20 der Richtlinie: Die »ungehinderte, digitale Kommunikation« der Beschäftigten untereinander und mit ihren Interessenvertretungen müsse durch die Unternehmen hergestellt werden. Ist das der Kommunikationshebel für Gewerkschaftsaktive, um die bislang noch begrenzte Reichweite in die Belegschaft hinein auszubauen? Denn auch wenn der Stand der Arbeiter:innenbewegung bei Lieferando aktuell die leuchtende Fackel in tiefschwarzer Nacht sein mag, bleiben doch selbst in den Schwerpunktstädten weit über die Hälfte der Beschäftigten den Aktionen der Gewerkschaft fern oder werden womöglich selbst mit Basisinformationen von Betriebsräten und Gewerkschaftsaktiven nicht erreicht.

contraste
zeitung für selbstorganisation
493 42. JAHRGANG OKTOBER 2025 5,20 EUR
PROJEKTE GENOSSENSCHAFTEN BIOTONNE KUNST&KULTUR

SCHWERPUNKT
Pazifistische Geschichte(n)
www.contraste.org

Für die Umsetzung der Richtlinie muss das Bundesarbeitsministerium (BMAS) bald einen Entwurf vorlegen. Gespannt darf man sein, ob das BMAS und dessen Ministerin und SPD-Vorsitzende Bärbel Bas an die junge Vergangenheit des Hauses anknüpfen: 2021 war es Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, der in der damaligen Regierung Merkel das »Arbeitsschutzkontrollgesetz für die Fleischwirtschaft« (ASKG) entwarf und durchsetzte. Gegen die weiterverbreitete Schikane der Arbeiter:innen wurde unter anderem ein Werkvertrags- und Leiharbeitsverbot beschlossen. Über 30.000 vormalige Werkvertragsarbeiter:innen wurden in der Folge von Tönnies und Co. direkt eingestellt. Damit ist noch längst nicht alles gut in der Industriebranche mit ihren 120.000 Beschäftigten in Schlachthöfen und Fleischverarbeitungsunternehmen – aber die schlimmsten Auswüchse wurden mit einem Schlag beendet. Nach nun fast fünf Jahren mit den neuen Regelungen ist von einem Zusammenbruch der Fleischbranche in Deutschland nichts bekannt. Harte Einschnitte, die effektiv Unternehmenspraktiken wie das Subunternehmertum verbieten, sind also umsetzbar. Wenn das in der Fleischwirtschaft gelang, warum dann nicht auch in der Lieferdienstbranche?

Ist die SPD bereit für ein Arbeitsschutzkontrollgesetz II für die Lieferdienstbranche, für ein Direktanstellungsgebot, damit auch für die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung (und möglicherweise in der Folge für eine Flächentarifbewegung und allgemeinverbindliche Tarifverträge)? Einige Bundesländer haben sich bereits politisch positioniert: Zu den Arbeitsbedingungen in der Lieferdienstbranche und der Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie gab es bisher Anhörungen in Berlin, einen Parlamentsbeschluss[2] in Hamburg und Statements der niedersächsischen Landesregierung.

Hier könnten sich die gewerkschaftlichen und politischen Prozesse gegenseitig stärken: Streiks und Verhandlungen bei Lieferando, eine breite öffentliche Sichtbarkeit der Kämpfe und Druck auf das BMAS wie die Regierungspartei SPD können gemeinsam ein Handlungsfenster öffnen.

Wird die EU-Plattformarbeitsrichtlinie konsequent in deutsches Recht umgesetzt, hätte das für viele Branchen mehr als die Essenslieferdienste Auswirkungen. Die Arbeiter:innenbewegung bei Lieferando ist damit – unfreiwillig – in die Rolle gerutscht, für alle Plattformbranchen das so dringend benötigte, sichtbare Beispiel zu stellen, mit dem sich breite Teile der Öffentlichkeit erreichen und als Unterstützer:innen gewinnen lassen.

»Was wird aus mir?«

Die Unsicherheit bei den 2.000 Menschen, denen gekündigt werden soll, ist groß. Viele haben die Ankündigung, dass ihr Standort geschlossen wird, im ersten Moment als formale Kündigung interpretiert – noch konnten Betriebsräte eingreifen und die Situation einordnen. Obwohl ein Endzeitpunkt für das Arbeitsverhältnis der Lieferando-Rider noch nicht feststeht, werden die Aufträge bereits an das Subunternehmen Fleetlery ausgelagert.

Weniger Aufträge bedeuten geringere Boni und damit weniger Geld für die Rider bei Lieferando. Ein Wegbrechen ihrer Bonuszahlungen bedeutet für viele, dass sie nur den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Werden sie das durchhalten, möglicherweise noch bis in den Januar oder Februar 2026 hinein? Je mehr Rider das Unternehmen vorzeitig verlassen – frustriert, ökonomisch gezwungen, ohne eine noch zu verhandelnde Abfindung –, desto kleiner sind für Lieferando die Kosten der Massenkündigung.

Lieferando war nie das nette Tech-Startup mit dem frischen Image und den coolen orangenen Ridern auf der Straße. Das Management bekämpft die betriebliche Mitbestimmung seit Anbeginn – und tut es weiter: Lieferando schikaniert die Leute, damit sie gehen. Das Unternehmen missachtet die gewählten Betriebsräte. Mit dem Umstieg auf Subunternehmen und dem Personalabbau wird aktuell schon begonnen, noch bevor der Einstieg in Sozialplanverhandlungen überhaupt ermöglicht wurde. Notwendige Informationen zum Geschäftsumbau werden ihnen vorenthalten, erzählen beteiligte Betriebsräte und NGG-Verhandlungskommissionsleute.

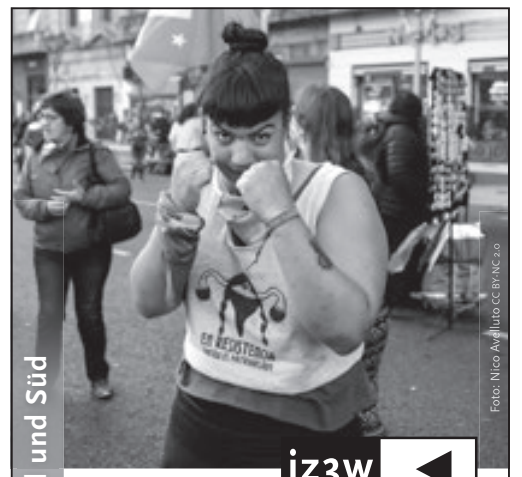
Wie die Dinge liegen, wird es die Aufgabe der Gewerkschaftsaktiven sein, in den wenigen noch verbleibenden Monaten vor den Kündigungen mit Streiks die Abfindungen für die Kolleg:innen hochzutreiben. Für die Auseinandersetzungen um neue gesetzliche Regulierungen für die Branche könnten es sehr ereignisreiche Monate werden: Ein mögliches Direktanstellungsgebot und die Umsetzung weiterer wichtiger Aspekte der EU-Plattformarbeitsrichtlinie würden einen neuen Handlungsrahmen für gewerkschaftliche Arbeit schaffen. Erschließungen bei Wolt, Uber Eats, dem Rest-Lieferando und den (größeren) Subunternehmen wie Fleetlery ließen sich dann angehen. Solidarische Unterstützung in der heißen Auseinandersetzung bei Lieferando, besonders bei Streiks, ist gerne gesehen, so hört man.

** Johannes Specht arbeitet im Projekt »Tarifbewegungen und kreative Arbeitskampfformen in Niedriglohnbranchen« im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.*

Anmerkungen:

1 *Im Rhein-Main-Gebiet wurde, wie beschrieben, Mitte Juli gestreikt, in Dortmund und weiteren Städten Nordrhein-Westfalens Anfang August, in Hannover, Göttingen und Braunschweig Mitte August, in Köln, Bonn und Leverkusen wenige Tage darauf. Anfang September folgte Dresden und zuletzt erneut Hamburg.*

2 *»Liefern am Limit – Stadt der Guten Arbeit muss auch bei Lieferdiensten gelten«, Drucksache 23/1405 der Hamburgischen Bürgerschaft.*



Prekäre Arbeitsbedingungen, kaum Mitbestimmung

Philipp Försch* über den schwierigen Weg der Hilfskräfteräte an hessischen Hochschulen

In den letzten Monaten gab es ein bisschen Bewegung bei der Mitbestimmung für studentische Beschäftigte an (hessischen) Hochschulen: Anfang Juli veröffentlichten die Gewerkschaften GEW und ver.di zusammen mit der Initiative für einen Tarifvertrag studentischer Beschäftigter an Hochschulen (TVStud-Initiative) ein Positionspapier zu Mitbestimmung für studentische Beschäftigte.[1] Zuvor berichteten im Juni Benjamin Rauch und Lilian Korner im *express* von ihrer Perspektive auf den Aufbau des Hilfskräfterats an der Goethe-Universität in Frankfurt – einem Personalvertretungsgremium für studentische Hilfskräfte (siehe *express* 6/2025, S. 7). Schon im Februar 2025 haben der Hilfskräfterat, der Personalrat und die Dienststellenleitung der Philipps-Universität Marburg Regelungen vereinbart, um den Umgang mit dem Hilfskräfterat zu klären. Da ist es doch an der Zeit, sich das alles ein wenig genauer anzusehen.

Viele Unklarheiten

Dass eine solche Regelung, wie wir sie in Marburg ausgehandelt haben, nötig ist, zeigt ein Blick ins Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG). In diesem sind studentische Beschäftigte von der Personalvertretung ausgeschlossen, wenn sie an der Hochschule studieren, an der sie arbeiten.[2] Trotz des Einsatzes von Gewerkschaftsaktiven, Personalrät:innen und studentischen Beschäftigten im Vorfeld der Novelle des Hessischen Personalvertretungsgesetzes 2023 hat die Gesetzgebung an diesem Grundsatz festgehalten. Immerhin wurde das Konzept des Hilfskräfterats[3] geschaffen.

Wo es für andere Personalvertretungsgremien ganze Gesetze gibt, muss der Hilfskräfterat mit einem Absatz auskommen. In diesem werden die Größe des Gremiums, Teilnahme-, Rede-, Antrags- und Stimmrecht in Personalratssitzungen und einige Grundsätze zur Wahl festgelegt. Schon die detaillierte Regelung der Wahl des Hilfskräfterats wird in den Verantwortungsbereich der Hochschulen geschoben. Michael Kröll und Carlo Weber stellen dazu fest: »Völlig unklar ist, welche Rechte und Pflichten die Mitglieder des Hilfskräfterates haben, oder wie sich deren Willensbildung gestaltet. Hierzu hat der Gesetzgeber keine Regelungen vorgesehen. Den Gesetzgebungsmaterialien ist allerdings nicht zu entnehmen, dass der Gesetzgeber auf solche Regelungen bewusst verzichtet hat.«[4]

Darüber hinaus gibt es weitere Unklarheiten: Was bedeutet das Antragsrecht in Personalratssitzungen? Welche weiteren Beteiligungsrechte haben Hilfskräfteräte, wie sieht es bei Mitbestimmungs-, Widerspruchs-, Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechten aus? Gibt es Monatsgespräche mit der Dienststellenleitung? Welche Ressourcen erhält ein Hilfskräfterat – Büro, Personal, Schulungen, Zugang zu den Beschäftigten? Wer trägt die Kosten? Gibt es einen Kündigungsschutz? Gibt es ein Verfahren, falls keine Einigung zwischen mit der Dienststellenleitung erzielt wird? Und wann findet überhaupt die Personalvertretungsarbeit statt: in der Freizeit oder während der Arbeitszeit? Gibt es vielleicht Freistellungen, also quasi »hauptamtliche« Personalvertreter:innen?

Prekäre Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte

Unklarheit und Unsicherheiten sind für studentische Beschäftigte an Hochschulen nichts Neues. Ihre Lage ist in mehrfacher Hinsicht prekär: Ihre Vertragsbedingungen sind oft unsicher, sie leben an oder unter der Armutsgrenze und es gibt viele Verstöße gegen arbeitsrechtliche Mindeststandards.[5] Wenn ihre Arbeitsverhältnisse schon aus diesen Gesichtspunkten heraus prekär sind, wieso sollte es dann bei der Mitbestimmung anders sein?

Dazu kommt eine besondere Machtasymmetrie zwischen dieser Beschäftigtengruppe und ihren Vorgesetzten, die auf verschiedenen Faktoren basiert: Oft handelt es sich um das erste Arbeitsverhältnis (oder eines der ersten) und studentische Beschäftigte haben in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei gleichzeitig hoher Verfügbarkeit von anderen Studierenden, die sie ersetzen können, senkt das ihre Verhandlungsmacht in Konflikten mit Vorgesetzten. Spezifisch für die akademische Welt kommt hinzu, dass studentische Beschäftigte auch bei der Benotung ihrer Leistungen im Studium abhängig von ihren Vorgesetzten sein können – und möglicherweise darüber hinaus, wenn sie etwa eine Promotion anstreben. Da fällt es nicht leicht, bei arbeitsrechtlichen Verfehlungen der Vorgesetzten in den Konflikt zu gehen. Hinzu kommt, dass im Wissenschaftsbereich arbeitsrechtliche Standards wie »Krankheit muss nicht nachgearbeitet werden« nicht unbedingt selbstverständlich sind.

In Anbetracht dieser Ausgangslage wäre eine funktionierende Personalvertretung mit gesetzlich garantierten, für die Personalvertretung ausreichenden Ressourcen und Befugnissen aus Beschäftigtenperspektive wünschenswert.

Verhandlungen an der Philipps-Universität Marburg

Mit dem Status quo und der gesetzlichen Grundlage waren gewerkschaftsaktive studentische Hilfskräfte in Marburg nicht zufrieden. Deswegen haben sie nach dem Vorbild von Initiativen an anderen hessischen Hochschulen einen Entwurf für eine Satzung des Hilfskräfterats an der Uni Marburg geschrieben. Diese sollte unter anderem regeln, dass die Kosten des Hilfskräfterats von der Hochschule übernommen werden und eine monatliche Aufwandsentschädigung von 250 Euro an jedes Mitglied des Hilfskräfterats ausgezahlt wird. Das war zunächst eine deutlich höhere Aufwandsentschädigung, als dies an anderen hessischen Hochschulen üblich ist. Diesen Entwurf hat die Hochschulleitung ignoriert.

Die Inhalte des Satzungsentwurfs waren ein erster guter Vorschlag, aber die Unklarheiten bezüglich des Hilfskräfterats blieben bestehen: Welche Ressourcen und Mittel stehen ihm zur Verfügung? Außerdem sollte Personalvertretungsarbeit während der Arbeitszeit stattfinden, wofür es zeitliche Ressourcen braucht. Als Kolleg:innen im Hilfskräfterat haben wir einen »Wunschzettel« erstellt und den Satzungsentwurf entsprechend erweitert. Mit diesem Entwurf sind wir an den Personalrat herangetreten und haben ihn besprochen. Dabei erhielten wir große Unterstützung von den aktiven Gewerkschafter:innen und dem Personalratsvorsitzenden.

Auch wenn Satzungen ein Mittel sind, an Hochschulen den Geltungsbereich von Einrichtungen zu regeln, ist das aus Sicht von Personalvertreter:innen keine gute Option. Denn sie werden vom Senat beschlossen, in dem die Professor:innen eine Mehrheit haben gegenüber allen anderen Statusgruppen (den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, dem technisch-administrativen Personal und den Studierenden). Aus dem Personalrat kam deshalb der Vorschlag, die Stellung des Hilfskräfterats über eine Dienstvereinbarung zu regeln.

Eine Woche später haben wir den Entwurf mit der Dienststellenleitung im Monatsgespräch diskutiert. Diese hat unsere Bedenken zur unklaren rechtlichen Ausgangslage und die Befürchtung eines immensen Arbeitsaufwands von immer wieder auftretenden Einzelfallentscheidungen verstanden und zeigte sich zunächst offen für die Idee, die Angelegenheiten des Hilfskräfterats zu regeln. Nach der ersten Diskussion unserer Ideen gab es die Befürchtung einer anderen Interessenvertretung an der Universität, dass unsere Regelung in den Arbeitsbereich ebendieser eingreifen würde. Damit unser Vorhaben nicht scheitert, haben wir einen Austausch zwischen Vertreter:innen dieses Gremiums, des Personalrats und des Hilfskräfterats angeregt und konnten so einen Kompromiss und eine gemeinsame Position ausarbeiten.

Mittlerweile war fast ein halbes Jahr und somit die Hälfte unserer Amtszeit vergangen. Wir waren uns zu diesem Zeitpunkt immer noch nicht sicher, ob die Dienststellenleitung unserem Vorschlag für eine Dienstvereinbarung zustimmen würde. Um endlich eine Regelung für die Arbeit des Hilfskräfterats treffen zu können, haben wir im darauffolgenden Monatsgespräch dem Kanzler die Dringlichkeit verdeutlichen können. Unser Ziel bestand in einem gemeinsam erarbeiteten Dokument, das Dienststellenleitung, Hilfskräfterat und Personalrat unterschreiben können. Mit der Unterstützung der Gewerkschaftslisten im Personalrat im Rücken waren wir schließlich erfolgreich: Der Kanzler erklärte sich zu Gesprächen bereit.

Wichtige Ressourcen erkämpft und Vereinbarung ausgehandelt

In den Verhandlungen ist ein durchaus sehenswerter Kompromiss entstanden: die Regelungsabrede über die Arbeit des Hilfskräfterats an der Philipps-Universität Marburg.[6] Diese ist eine bis jetzt einmalige Erklärung von Dienststellenleitung, Hilfskräfterat und Personalrat, bei der sich die drei Parteien auf einen Umgang und die Zusammenarbeit mit dem Hilfskräfterat sowie weitergehende Ressourcen und Möglichkeiten geeinigt haben.

Ein Wermutstropfen besteht darin, dass wir keine Regelung für Hilfskräfteversammlungen erzielen konnten, an denen studentische Hilfskräfte (analog zu anderen Beschäftigten bei Personalversammlungen) in ihrer Arbeitszeit teilnehmen können. Kernstück der Vereinbarung ist Paragraph 5, in dem den Mitgliedern des Hilfskräfterats eine Wahlmöglichkeit zwischen den Optionen a) einer Aufstockung ihres Vertrags um 20 Stunden pro Monat, b) einer Aufwandsentschädigung von 250 Euro pro Monat und c) einer Freistellung von bis zu 82 Stunden pro Monat gegeben wird.[7]

Damit konnten wir die unterschiedlichen Lebensrealitäten von studentischen Hilfskräften berücksichtigen. Gerade die Freistellungsoption ist ein echtes Plus für die Personalvertretungsarbeit und wird von unseren Nachfolger:innen schon genutzt. Der Personalratsvorsitzende hat außerdem die Verabredung ausgehandelt, Vereinbarungen ähnlich zu Dienstvereinbarungen für studentische Hilfskräfte abzuschließen. Weiterhin hat sich die Dienststellenleitung bereit erklärt, die Kosten des Hilfskräfterats (inklusive Schulungen) zu übernehmen, Möglichkeiten der Kontaktaufnahme des Hilfskräfterats zu den von ihm vertretenen Beschäftigten herzustellen und ein Informationsrecht des Hilfskräfterats einzuräumen.

Weitere Inhalte sind Schutzbestimmungen für Mitglieder des Hilfskräfterats inklusive Kündigungsschutz sowie eine Anerkennung der Aufgaben des Hilfskräfterats. Die Verabredung erhält damit eine handfeste Argumentationshilfe, insbesondere für Fälle, in denen sich die Dienststelle »querstellt«.

Was es immer noch braucht

Die Vereinbarung war nur möglich, weil sich der Personalrat und insbesondere die Dienststellenleitung in Persona des Kanzlers kooperativ zeigten. Trotz allem ist der Hilfskräfterat immer noch angewiesen auf den guten Willen von Dienststelle, Dienststellenleitung und Personalrat. Weiterhin bleibt die besondere Abhängigkeit studentischer Beschäftigter in ihrem Arbeitsverhältnis bestehen.

Die Schaffung der Hilfskräfteräte war ein erster Schritt, die Marburger Regelung ein zweiter in Richtung Mitbestimmung für studentische Beschäftigte. Aber der Hilfskräfterat ist trotz allem ein zahnloser Tiger ohne eine rechtliche Grundlage, die es ihm ermöglichen würde, die Interessen der studentischen Beschäftigten ausreichend zu vertreten oder gar in Auseinandersetzung mit der Dienststelle gehen zu können, wo nötig.

Von den Standards der regulären Personalvertretung sind wir weit entfernt. Es braucht – um auch Stellvertreterpolitik zu vermeiden – eigenständige studentische Personalräte mit vollen Mitbestimmungsrechten und ausreichenden Ressourcen, um Personalvertretungsarbeit zu erfüllen. Um der besonderen Lebensrealität von studentischen Beschäftigten gerecht zu werden, sollte deren Legislatur ein Jahr betragen. Dafür braucht es eine Novelle des HPVG, die insgesamt die Mitbestimmungsrechte von Personalvertreter:innen ausbaut (nachdem diese zu Beginn der 2000er Jahre massiv eingeschränkt wurden). So ließe sich ein Gegengewicht der Vertretung der Beschäftigten zu den Dienststellenleitungen an Hochschulen, mit deren weiten Befugnissen aufgrund der Hochschulautonomie, schaffen.

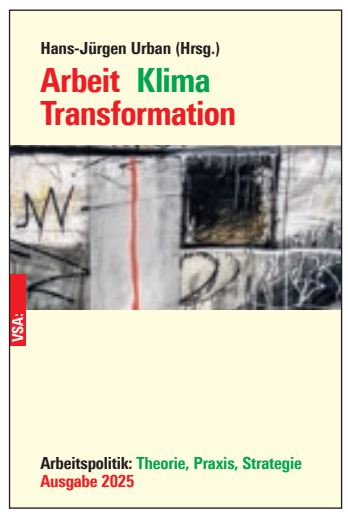
** Philipp Försch ist seit März 2023 aktiv bei TVStud, der Initiative für einen Tarifvertrag studentischer Beschäftigter an Hochschulen, sowie in der ver.di-Betriebsgruppe an der Philipps-Universität Marburg. Von Juli 2024 bis Juli 2025 war er Mitglied des ersten Hilfskräfterats an der Philipps-Universität Marburg sowie dessen Sprecher.*

Anmerkungen:

1 *GEW und ver.di: Zeit für Mitbestimmung ist jetzt. Wir fordern volle betriebliche Mitbestimmung für studentische Beschäftigte, 2025.*
2 *Siehe § 4 Abs. 5 Satz 3 HPVG.*
3 *Die Bestimmungen finden sich inVgl. § 97 Abs. 7 HPVG.*
4 *Michael Kröll / Carl Weber: Das neue Hessische Personalvertretungsgesetz. Gesetzestext und Synopse des alten und neuen Rechts mit Erläuterungen und Übersichten, ver.di b+b 2025, S. 237.*
5 *Marvin Hopp / Ann-Kathrin Hoffmann / Aaron Zielke / Lukas Leslie / Martin Seeliger: Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, 2., überarbeitete Fassung, iaw 2023, S. 19.*
6 *Zum Nachlesen: Regelungsabrede über die Arbeit des Hilfskräfterats an der Philipps-Universität Marburg, Website der Uni Marburg.*
7 *Zur Einordnung: Hochschulen geben studentischen Hilfskräften in der Regel Verträge über maximal 80 bis 82 Stunden pro Monat. Damit vermeiden sie ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und sparen sich Sozialabgaben.*

VSA: Neue Bücher

Ulrike Eifler (Hrsg.)
Gewerkschaften in der Zeitenwende
Was tun gegen Umverteilung nach oben, massive Angriffe auf den Sozialstaat, die Militarisierung des Alltags und den Rüstungswahnsinn?
144 Seiten | € 12.80
ISBN 978-3-96488-251-6



Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
Arbeit Klima Transformation
Arbeitspolitik: Theorie, Praxis, Strategie | Ausgabe 2025
160 Seiten | € 12.00
ISBN 978-3-96488-252-3
Es geht um die Fragen, die im Zusammenhang mit der sozial-ökologischen Transformation stehen, also auch um »nachhaltige Arbeit«.

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

Diesmal im Forum Gewerkschaften: Manuel Rühle (DGB-Bildungswerk Bayern) zu »Die digitale Transformation und gewerkschaftliche Bildungsarbeit« und Guido Brombach (IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel) zu »Lernen in eigener Sache mit KI in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit«.

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

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

Viele uneingelöste Versprechungen

100 Jahre Berufskrankheitenverordnung – von Wolfgang Hien*

Viele Arbeitsbelastungen tragen dazu bei, uns krank zu machen. Werden solche arbeitsbedingten Erkrankungen »hauptsächlich« bzw. »wesentlich« durch Faktoren der Arbeitswelt verursacht, so überschreiten sie die Schwelle zur Berufskrankheit (BK). Einer Anerkennung stehen jedoch restriktive Traditionen in Medizin und Sozialrecht entgegen. Eine große Herausforderung stellen arbeitsbedingte psychische Erkrankungen dar, die bei hohen arbeitsbezogenen Stressbelastungen als BK anerkannt werden müssten. Eine Öffnung der BK-Liste für psychische Erkrankungen ist dringend erforderlich. Insgesamt sind verstärkte Anstrengungen vonnöten, Krankheiten als Berufskrankheiten anzuerkennen und damit auch die Bemühungen für eine Vorsorge am Arbeitsplatz zu verbessern.

Die Hochindustrialisierung – Kohle, Stahl, Chemie – war mit vielen neuen gesundheitlichen Gefährdungen verbunden: Jahr für Jahr bis zu tausend tödliche Arbeitsunfälle und tausende schwer Erkrankter als Folge chronischer Vergiftungen durch Phosphor, Blei, Quecksilber, Chrom und viele weitere Arbeitsstoffe. Forderungen nach Gesundheitsschutz und Entschädigung waren grundlegend für die Entwicklung der modernen Arbeiterbewegung. Sie konnte dem eisernen Kanzler Bismarck die ersten Sozialgesetze abringen, so auch 1884 das erste Unfallversicherungsgesetz. Auf dieser Grundlage bildeten sich Berufsgenossenschaften als Unternehmerverbände, die dem einzelnen Unternehmer seine Haftung abnahmen. Es gab ab dann gewisse Entschädigungsleistungen für Arbeitsunfälle: die Unfallrenten.

Es dauerte nochmal 41 Jahre, bis auch Berufskrankheiten »wie Unfälle« anerkannt werden sollten. Das Argument von Unternehmerverbänden, Behörden und Juristen damals: Berufskrankheiten seien »die normalen und hinzunehmenden Begleiterscheinungen«, wenn man sich entschlösse, in der Industrie zu arbeiten. Die Sozialdemokratie setzte dieses Thema nach der Novemberrevolution 1918 erneut auf die Tagesordnung. 1925 wurde die erste Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) erlassen. Sie enthielt eine Liste mit 13 Positionen, so u.a. Krankheiten, die durch Phosphor, Quecksilber und Blei verursacht werden. In den darauffolgenden BK-Verordnungen kamen hinzu: die Staublunge der Bergleute, der Anilinkrebs der Chemiearbeiter, Asbesterkrankungen, bestimmte Muskel-Skelett-Erkrankungen und – erst in den 1960er Jahren und danach – die Lärmschwerhörigkeit, Hauterkrankungen, bestimmte Lungenerkrankungen, bestimmte Gelenkerkrankungen und einiges mehr.

Hohe Hürden

Die gegenwärtige Liste enthält 85 Positionen. Nach wie vor gilt das seit Bismarcks Zeiten geltende und dem Unfallgeschehen entsprechende Kausalitätsprinzip: Auf eine eindeutige – »wesentliche« – Ursache folgt eine eindeutige Wirkung. Das BK-Recht birgt eine ganze Kausalitätskette, beginnend damit, dass für eine Krankheit der Ursache-Wirkungs-Zusammenhang eindeutig geklärt sein muss. In der heutigen Zeit bedeutet dies: Es müssen epidemiologische Studien vorliegen, in denen für einen bestimmten arbeitsbezogenen schädlichen Faktor, dem gegenüber Arbeitspersonen exponiert sind, nachgewiesen ist, dass er eine bestimmte, eine »spezifische« Krankheit erzeugt und das Erkrankungsrisiko im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung mindestens verdoppelt ist. Erst dann erreicht das Risiko die Schwelle zur »überwiegenden Wahrscheinlichkeit« und damit zur hauptsächlichen, »wesentlichen« Verursachung.

Im BK-Recht ist darauf aufbauend von einer »haftungsbegründenden Kausalität« die Rede, nach der die Arbeitsperson zu einer »Personengruppe« gehören muss, die »in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung« dem schädlichen Faktor ausgesetzt ist. Als »haftungsausfüllende Kausalität« schließlich ist gefordert, dass die erkrankte Person an dieser spezifischen Krankheit leidet und »konkurrierende« Ursachen – familiäre Veranlagung, Belastungen im Privatbereich und sonstige Faktoren der »Konstitution« – ausgeschlossen werden können. Ebenfalls aus Bismarcks Zeiten kommt der Umstand, dass der oder die Betroffene die volle Beweislast für die Arbeitsplatz-Exposition[1] trägt.

Die Hürden für eine BK-Anerkennung sind enorm: Die Krankheit muss auf der in der BK-Verordnung enthaltenen BK-Liste stehen – oder neuere wissenschaftliche Erkenntnisse schaffen die Möglichkeit, eine Erkrankung als »Wie-BK« zur Anerkennung zu bringen. Doch erst einmal muss – in der Regel durch den Facharzt bzw. die Fachärztin – eine BK-Anzeige erfolgen, dann muss der arbeitsbezogene Schädigungsfaktor durch den oder die Betroffene nachgewiesen werden. Dokumente z.B. aus der Gefährdungsbeurteilung fehlen meistens. Oft müssen mühsam einzelne Puzzleteile zusammengetragen werden, auch z.B. Zeugenaussagen früherer Vorgesetzter und Kolleg:innen. Dieser Aufwand bringt Rechtsberatungen an ihre Grenzen. Hinzu kommt, dass die medizinischen Gutachten im überwiegenden Falle die Expositionen überhaupt nicht beurteilen können, oft nicht einmal verstehen, da sie von der Wirklichkeit im Arbeitsleben keine Ahnung haben. Der Gesetzgeber sperrt sich seit Jahrzehnten, arbeitswissenschaftliche Kompetenz in das BK-Recht hineinzunehmen. Von gegenwärtig etwa 145.000 Verdachtsanzeigen wird nicht einmal die Hälfte anerkannt, wobei die meisten dieser Anerkennungen »dem Grunde nach«, d.h. ohne Entschädigung, erfolgen. BK-Renten gab es nur in knapp sieben Prozent der anerkannten Fälle.

Um dies einmal am Beispiel der Kniegelenkarthrose, der Gonarthrose, zu verdeutlichen: 2023 gab es hierzu 2.371 Anzeigen, 246 Anerkennungen und 175 Renten, wobei die Rente bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 Prozent – und das ist bei anerkannter Gonarthrose fast die Regel – zwei Drittel von 20 Prozent des Lohns beträgt. Oftmals wird selbst bei schweren Beeinträchtigungen nicht einmal das erreicht, weil die orthopädischen Begutachtungsroutinen immer noch die »Konstitution« in den Vordergrund ihrer Betrachtungen stellen. Doch das BK-Recht gilt auch dann, wenn eine spezifische Einwirkung am Arbeitsplatz für eine wesentliche Verschlimmerung einer Erkrankung verantwortlich ist. Solche Überlegungen sind den meisten Gutachter:innen fremd.

Psychische Erkrankungen kaum anerkannt

Die Arbeitswelt ist für die Medizin immer noch ein exotischer Bereich. Dies gilt auch für den großen und hoch relevanten Bereich der psychischen Erkrankungen. Immer noch können wir in den gängigen Lehrbüchern lesen, dass die Ursachen einer Depression hauptsächlich in »endogenen« Faktoren zu suchen sind. Seit 20 Jahren mehren sich epidemiologische Studienergebnisse, die zeigen, dass hohe Arbeitsanforderungen, kombiniert mit geringem Handlungsspielraum und fehlender sozialer Unterstützung, ein zwei- bis vierfaches Depressionsrisiko erzeugen. Der »Ärztliche Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten«, der dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales Vorschläge für die Erweiterung der BK-Liste unterbreitet, stemmt sich seit Jahren gegen eine Öffnung der BK-Liste für psychische Erkrankungen.

Mittlerweile erhärtet sich die wissenschaftliche und praktische Evidenz für den Zusammenhang von Belastungen in der Arbeitswelt und Depressionen oder dem posttraumatischem Belastungssyndrom (BTBS). Die Bundespsychotherapeutenkammer, Gewerkschaften und Sozialverbände fordern eine Öffnung der BK-Liste für psychische Erkrankungen. Das Bundessozialgericht hat 2023 einen Unfallversicherungsträger dazu aufgefordert, die PTBS eines Rettungssanitäters als »Wie-BK« anzuerkennen. Betroffene sollten, mit Unterstützung ihrer Therapeut:innen, ihrer Interessenvertretungen und ihrer Rechtsberatungen, schon jetzt, wenn für sie ein Zusammenhang zu Arbeitsfaktoren deutlich ist, Depression und PTBS als BK-Verdacht anzeigen.

Ausbau der Prävention

Die BK-Verordnung enthält über das Gesagte hinaus einen hoch relevanten präventiven Punkt. In Paragraph 3 heißt es: »Besteht für Versicherte die Gefahr, dass eine Berufskrankheit entsteht, wiederauflebt oder sich verschlimmert, haben die Unfallversicherungsträger dieser Gefahr mit allen geeigneten Mitteln entgegenzuwirken.« Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft ist hier Vorreiter. Sie bietet Handwerker:innen und Arbeiter:innen aus Betrieben, die ihr zugeordnet sind, ein umfassendes Programm zur »Individualprävention« an. Werden in der arbeitsmedizinischen Vorsorge Krankheiten im Schulter-, Rücken-, Hüft- und Kniebereich festgestellt, so können die Betroffenen an einer teilstationären Präventions- und Rehabilitationsmaßnahme – an sogenannten »Kollegs« – teilnehmen. Dort werden ganztätig und über drei Wochen hinweg präventive und therapeutische Übungen durchgeführt, wobei ganz konkret der jeweilige handwerkliche Arbeitsplatz nachgestellt wird. Zugleich werden Hilfsmittel wie z.B. angepasste Sitzhilfen, Kniehocker, Lifte und inzwischen auch Exoskelette genutzt und nach der Maßnahme den Betrieben zur Anschaffung nahegelegt.

Für viele kniegeplagte Handwerker erweisen sich die Kniekollegs als sinnvoll. Früh genug eingesetzt, können sie wirklich eine Krankheitsverschlimmerung abwenden. Ebenso nutzbringend werden Rückenkollegs und Hautkollegs für Pflegekräfte von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege angeboten. Doch die anderen Unfallversicherungsträger zögern noch, obwohl sie mit dem Wegfall des Zwangs zur Unterlassung der gefährdenden Tätigkeit seit 2021 auch gesetzlich zur verstärkten Individualprävention verpflichtet sind.

Der kurze Überblick sollte gezeigt haben, dass es viele Baustellen gibt, an denen gewerkschaftliche Vertreter:innen in den Selbstverwaltungsorganen der Unfallversicherung, in Betriebs- und Personalräten sowie Betroffene etwas tun können; dies gilt gleichermaßen für Ärzte und Ärztinnen, Therapeut:innen und Berater:innen in Sozialverbänden und Beratungsstellen. Die noch aus der Bismarckschen Zeit kommende abwehrende und restriktive Tradition, die bei jeder Krankheit zuerst einmal Konstitutionsschwäche, Selbstverschulden oder gar Simulantentum unterstellt, sollte endlich überwunden werden. Arbeit macht unter bestimmten Bedingungen krank. Diese Bedingungen in BK-Verfahren klar zu benennen, würde den Druck erhöhen, die Arbeitswelt gesundheitsgerechter und damit auch menschengerechter zu gestalten.

* *Wolfgang Hien hat zur Geschichte der Gesundheitszerstörung durch Industriearbeit eine umfangreiche Studie veröffentlicht: »Die Arbeit des Körpers«. Zweite Auflage. Mandelbaum-Verlag, Wien 2022.*

Anmerkung:

1 *Exposition bezeichnet hier das Ausgesetztsein gegenüber gesundheitsschädigenden Bedingungen am Arbeitsplatz* (Anm. d. Red.).

Eigentor absehbar

Andreas Bachmann* über Mitgliedervorteile in Tarifverträgen

Seit der weniger restriktiven Beurteilung von Mitgliedervorteilen in Tarifverträgen durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinen Entscheidungen von 2007 und 2009 spielen exklusive Mitgliedervorteile in Tarifverträgen erkennbar (wieder) eine größere Rolle in den Gewerkschaften. Das Instrument der Mitgliedervorteile ist eng verbunden mit Initiativen für mehr Tarifbindung und der Stärkung der finanziellen Basis der Gewerkschaften durch Mitgliedergewinnung bzw. -bindung. Tarifbindung und Organisationsgrad sind seit langer Zeit fast ungebremst rückläufig (siehe Tabelle 1).

Der Mitgliedervorteil ist ein Evergreen in vielen Tarifkommissionssitzungen und Mitgliederversammlungen, wenn über »Trittbrettfahrer« räsoniert wird. Die Affekte gegen eine »Vorteilsnahme ohne Beitragszahlung« beruhen auf einem ökonomisch ausgeprägten Gerechtigkeitsempfinden und gehören zum Standardrepertoire der gewerkschaftlichen Rhetorik.

Deshalb werden Klauseln in Arbeitsverträgen, die auf den Tarifvertrag Bezug nehmen – in tarifierten Branchen und Unternehmen sind sie üblich – nur als Störung wahrgenommen. Verkannt wird, dass die Bezugnahmeklauseln (mit denen Unorganisierte an den Vorteilen des Tarifvertrags partizipieren) schon deswegen Sinn ergeben, weil im Einzelnen nicht bekannt ist, wer Gewerkschaftsmitglied ist, und es keine Offenbarungspflicht gibt. Die Bezugnahmeklauseln sind Ausdruck der Anerkennung und Reichweite von Tarifverträgen. Und ja, manche Arbeitgeber möchten sie als Vehikel verstehen, keine Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft im Haus zu machen.

Welche unterschiedliche Ausformungen gibt es?

Die gängige Form von Mitgliedervorteilen in Tarifverträgen sind einfache Differenzierungsklauseln, die besagen, dass materielle Vorteile (wie Extraurlaub oder besondere Boni) erst mal Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten sind. Sie hindern den Arbeitgeber aber nicht daran, diese Add-Ons allen Beschäftigten zu gewähren. Solche Regelungen werden seit 2009 von der Arbeitsgerichtsbarkeit toleriert. Das gilt auch für Differenzierungsklauseln, die vorsehen, dass Gewerkschaftsmitglieder erst ab einer Mindestdauer ihrer Mitgliedschaft für die definierten Leistungen anspruchsberechtigt sind.

Unzulässig aus Sicht des BAG sind nach wie vor die sogenannten Spannenklauseln: In diesem Fall kann der Arbeitgeber ebenso die definierten Extras auch Nichtmitgliedern gewähren – er muss dann aber den wirtschaftlichen Abstand zwischen Organisierten und Nichtorganisierten wiederherstellen, indem er tarifliche Leistungen auffüllt.

Als zulässiges Volumen eines Mitgliedervorteils wird überwiegend das Zweifache eines gewerkschaftlichen Jahresbeitrages anerkannt.

Von spätestens 1967 bis 2007 prägte eine sehr restriktive Rechtsprechung des BAG zum Mitgliedervorteil das Tarifgeschehen. Das BAG hatte dieses Instrument mit Verweisen auf die Überschreitung der Tarifmacht (zulasten der Nichtmitglieder), auf die negative Koalitionsfreiheit, auf einen unzulässigen Druck zum Beitritt, auf den Gleichheitsgrundsatz und auf die Arbeitsvertragsfreiheit drastisch eingeschränkt.

Die Arbeitgeberverbände haben sich bisher streng und fast ausnahmslos gegen Mitgliedervorteile in Tarifverträgen positioniert. Vereinfacht gesprochen, möchten sie keine offene Mitgliederwerbung in den Tarifverträgen sehen. So finden sich die meisten Vorteilsregelungen in Haustarifverträgen wieder.

Zu diskutieren wäre, welche Erfahrungen in anderen europäischen Ländern mit Organisationsanreizen über direkte und indirekte Mitgliedervorteile gemacht wurden. In der Schweiz werden etwa in jenen Bereichen, in denen Tarifverträge (dort heißen sie »Gesamtarbeitsverträge«) allgemeinverbindlich erklärt wurden, Berufsbeiträge von allen Beschäftigten erhoben. Aus diesen Fonds erhalten auch die Gewerkschaften Zuwendungen. Gewerkschaftsmitglieder können sich einen Teil ihrer Mitgliedsbeiträge erstatten lassen. Eine umständliche und auffällig staatsnahe Regelung, die keine großen Effekte bei den Mitgliederzahlen zu haben scheint.

Tabelle 1: Tarifbindung und Organisationsgrad in der BRD

Tarifbindung der Arbeitsverhältnisse BRD[1]		
		über Flächentarifvertrag
1998	73 %	
2008	61 %	53 %
2018	54 %	46 %
2024	49 %	41 %
2024		
Privater Sektor	41 %	
Öffentliche Verwaltung	98 %	
Gesundheit/ Soziales	56 %	
Organisationsgrad brutto[2]		
1951	47 %	
1990	35 %	
2021	17 %	
Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften		
2000	7,8 Mio.	
2010	6,2 Mio.	
2020	5,9 Mio.	

DGB-Gewerkschaften ohne Mitgliederverluste seit 2000: GdP, GEW
1 Quelle: IAB-Betriebspanel
2 Berechnung des IW; brutto = Anteil der Mitglieder an den sozialversicherungspflichtigen Personen

Eine neue Agenda

Seit 2024 ist die Lage in Deutschland etwas unübersichtlicher geworden: Im Flächentarifvertrag der Chemiebranche gibt es seit 2024 für Gewerkschaftsmitglieder einen Tag Extraurlaub und einen weiteren freien Tag für Jubiläen der Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Der Arbeitgeberverband erklärte, dass er darauf hinwirken wird, dass nur Mitglieder der IG BCE in den Genuss dieser Vorteile kommen. Er begründet sein abweichendes Verhalten zum Mainstream der Arbeitgeberverbände mit der engen, streikfernen Sozialpartnerschaft mit der IG BCE, an deren stabilen Mitgliederzahlen er interessiert sei. Streiks hat es auch in der Tarifrunde 2024 in der Chemieindustrie nicht gegeben.

Auch im Flächentarifvertrag Seehäfen[1] hat ver.di 2025 einen zusätzlichen Urlaubstag für Mitglieder vereinbart.

Überraschungen bei der Bestandsaufnahme

In den letzten Jahren wurde viel über Mitgliedervorteile in Tarifverträgen gesprochen, meist im Zusammenhang mit den rechtlichen (Un-)Möglichkeiten aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Was es alles schon gibt, welche Vorteile bisher in Haustarifverträge geschrieben wurden, in welchen Kontexten solche Vereinbarungen entstanden sind, wie sie funktionieren – das alles lag im Dunkeln.

Mit einer sehr lesenswerten Studie hat Reinhard Bahnmüller Licht ins Dunkel gebracht und gezeigt, was Gewerkschaftsforschung leisten kann.[2] Über Volumen, Entstehungskontext, Mitgliederreichweite und Regelungsinhalte gibt sie detailliert Auskunft. Bahnmüller belässt es nicht dabei: Er liefert auch einen Abriss zur Entwicklung der Rechtsprechung, die sich aus den tarifpolitischen Konflikten von den 1960er Jahren bis heute herausgebildet hat, und eine sehr anschauliche Zusammenfassung der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Diskussionen darüber, warum Menschen in eine Gewerkschaft eintreten und Mitglied bleiben. Es ergibt sich kein einheitliches Bild – wie sollte es auch.

Auffällig ist, dass in Teilen der Sozialwissenschaft und vor allem in der Rechtsprechung die Annahme des *homo oeconomicus* dominiert. Unterstellt wird, dass Leute in die Gewerkschaft eintreten, wenn der Mitgliedervorteil ein paar Cent über dem Mitgliedsbeitrag liegt. Aus Sicht der Neoliberalen heißt das: Sie werden unzulässig unter Druck gesetzt. Umgekehrt speist sich aber der Groll über »Trittbrettfahrer« auf Gewerkschaftsversammlungen aus eben solchen ökonomischen Szenarien. Häufig geht es da um ein Gerechtigkeitsempfinden, das auf den Bildern des ehrlichen Beitragszahlers und des Zechprellers beruht.

Im Unterschied dazu fällt eine Studie des arbeitgebergebundenen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) auf, mit der sich Bahnmüller auseinandersetzt. Sie fragte 2024 nach den Motiven für einen Gewerkschaftsbeitritt. Und siehe da: Im Ranking lag mit 57 Prozent die Einschätzung ganz vorne, dass sich nur im Kollektiv bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen.[3] Es ist bemerkenswert, dass auch ohne die lebensweltliche Prägung vergangener Zeiten, in denen Gewerkschaften und Arbeiterparteien zum Alltag gehörten, ein Grundverständnis kollektiver Macht so präsent ist.

Fast tausend Tarifverträge mit Mitgliedervorteil

Werfen wir noch einen genaueren Blick auf die Tarifverträge mit Mitgliedervorteilen, die Bahnmüller identifiziert hat. Es sind überraschend viele, nämlich 933. Überwiegend handelt es sich um Haustarifverträge.[4] Die meisten davon hat die IG BCE abgeschlossen (307), gefolgt von ver.di (290), der IG Metall (176), der IG BAU (100) und der EVG (50). Schlusslicht ist die NGG mit 10 Regelungen.[5]

Welche materiellen Vorteile werden mit den entsprechenden Tarifregelungen erreicht? Einen Einblick bieten die Regelungen von IG BCE und ver.di, bei denen zusätzliche freie Tage und Sonderzahlungen die größten Einzelposten sind[6] (siehe Tabelle 2).

Tab. 2: Mitgliedervorteile

Einmalzahlungen/Sonderzahlungen	
Ver.di	28,7 %
IG BCE	30,0 %
Freie Tage/Urlaub	
Ver.di	28,7 %
IG BCE	17,0 %
Sachgutscheine (kein Scherz)	
Ver.di	5,7 %
IG BCE	13 %

Überraschend ist die hohe Anzahl von Vorteilsregelungen bei der IG Metall, die bis 2023 im Vergleich zu anderen DGB-Gewerkschaften programmatisch ein deutlich distanzierteres Verhältnis zu Mitgliedervorteilen hatte. Nichtsdestotrotz kamen sie im Organisationsbereich der IG Metall schon vor 2023 zum Einsatz, vor allem bei »Ergänzungs- und Abweichungstarifverträgen«.[7] Hier handelt es sich häufig um eine eher *unvorteilhafte* Ausgangslage, sodass die Verschlechterungen zum Ausgangstarif mit *Vorteilsregelungen* für Mitglieder teilweise kompensiert werden.

Den Leiharbeitstarifvertrag mit den Arbeitgeberverbänden BAP und IGZ hatte die DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossen. Als bundesweiter Flächentarifvertrag prägt er die gesamte Leiharbeitsbranche über die Mitglieder von BAP und IGZ hinaus. Er enthält einen Aufschlag auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Gewerkschaftsmitglieder.[8]

Auch hier wird der Mitgliedervorteil im Tarifvertrag durch eine unvorteilhafte, geradezu toxische Ausgangslage generiert: Die Grundstruktur des Leiharbeits-Tarifvertrags der DGB Tarifgemeinschaft ist geprägt davon, das gesetzliche Equal-Pay-Gebot zu suspendieren. Das ist nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nur über einen Tarifvertrag möglich.

Übrigens: In einer Befragung der IG Metall aus dem Jahr 2023 kam heraus, dass nur 16 Prozent der anspruchsberechtigten Leiharbeiter:innen einen entsprechenden Antrag auf den Mitgliedervorteil gestellt haben.[9]

Reinhard Bahnmüller schätzt, dass es allein im Organisationsbereich von ver.di, IG BCE und in der Leiharbeit ca. 600.000 Gewerk-

schaftsmitglieder gibt, die Vorteilsregelungen in den für sie geltenden Tarifverträgen haben.[10] Das sind in etwa zehn Prozent der Mitglieder der DGB-Gewerkschaften. Wenn der Mitgliedervorteil tatsächlich ein relevanter Game Changer wäre, müsste ein Beitrittseffekt in diesen Tarifsektoren erkennbar sein.[11] Das ist aber nicht der Fall.

Im Tunnelblick

Nehmen wir als Zwischenfazit vorweg: Nach meinem Eindruck kann anhand des derzeitigen Forschungs- und Diskussionsstandes die tatsächliche Bedeutung, die Mitgliedervorteile in Tarifverträgen für den Organisationsbeitritt oder auch nur für das Bleiben haben könnten, nicht wirklich eingeschätzt werden. Das steht im Kontrast zu der Inbrunst, mit der innergewerkschaftlich für sie geworben wird.

Zu viel Energie und zu viele Emotionen bei diesem Thema führen indes zu einem Tunnelblick: Wenn man zu erklären versucht, wie es zur Erosion der Tarifbindung und den Mitgliederverlusten der meisten DGB-Gewerkschaften kommen konnte, sind die Effekte der Bezugnahmeklauseln nicht der entscheidende Faktor. Bezugnahmeklauseln waren auch in jenen Dekaden üblich, in denen der Organisationsgrad und die Tarifbindung viel günstiger waren als heute.

Praktische Schwierigkeiten

Keine zufriedenstellende Lösung gibt es in der Breite für die praktische Herausforderung, dass die Gewerkschaftsmitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber offengelegt werden muss, um den Mitgliedervorteil in Anspruch zu nehmen. Das ist nicht immer opportun. Treuhändermodelle sind die absolute Ausnahme. Allein schon wegen der Rechtslage gibt es also keine Lösung für das Szenario, dass der Arbeitgeber den Mitgliederbonus allen Beschäftigten gewährt – und der Groll der Fans des Mitgliedervorteils noch größer wird.

Ebenso wenig ist geklärt, wie in der tariflichen Realpolitik, die oft mit (Um-)Verteilungsvolumina kalkuliert, verhindert werden kann, dass das organisationspolitische Gimmick Mitgliederbonus gegen allgemeine Forderungen zur Lohntabelle und Mantelbestimmungen ausgespielt wird. Sicher ist nur, dass die Mitgliedervorteile – mal mehr, mal weniger – gegenüber dem Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden. Verteilungspolitisch sind die Mitgliederboni dann teilweise Luftbuchungen.

Atmosphärisch und rhetorisch ist außerdem die Polemik gegen »Trittbrettfahrer« keine gute Grundlage für die Ansprache von (Noch-)Nicht-Mitgliedern. Auch in der Sache ist sie häufig verfehlt. Denn in vielen Betrieben streiken häufig Nichtmitglieder zusammen mit den Gewerkschaftsmitgliedern.

Der Gestaltungsanspruch der Gewerkschaften wird dementiert

Viel wichtiger als die praktischen Herausforderungen, die mal schlechter, mal besser angepackt werden, ist ein grundlegendes tarifpolitisches Problem, das eigentlich dazu führen müsste, Mitgliedervorteile nur sehr selektiv anzuwenden. In der rechts- und tarifpolitischen Auseinandersetzung geht es den Konservativen und großen Teilen des Unternehmerlagers darum, die Ausweitung von Tarifnormen auf untarifierte Bereiche zu verhindern. Das wird deutlich an den Auseinandersetzungen um Erleichterungen, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, oder das Tariftreuegesetz, das derzeit vorbereitet wird. Das Unternehmerlager und konservativ-liberale Jurist:innen verengen die Tarifautonomie auf die Mitgliederlogik (nur um deren Arbeitsverhältnisse soll es in Tarifverträgen gehen) und sprechen strategisch von »kollektiv ausgeübter Privatautonomie«.

Die Kritik dieser Verkürzung und die Begründung eines universellen, wirtschaftsdemokratischen Verständnisses von Tarifautonomie war das Hauptanliegen des Forschungsprojekts »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag«. Es wurde im *express* 7-8/2024 vorgestellt. Seine zentrale Message, die sich gegen die herrschende Meinung und gegen manche Missverständnisse in Gewerkschaftskreisen richtet, sei hier noch einmal zitiert:

»Die verbindlichen Tarifnormen für alle Arbeitsverhältnisse sind zwar inhaltlich bestimmt von den Mitgliedern der (…) Gewerkschaft, gelten aber als Rechtsnormen für alle Arbeitsverhältnisse. (…) Die Souveränität, Mindestarbeitsbedingungen für alle betroffenen Arbeitsverhältnisse als zwingende Rechtsnormen auszurollen, das steht für Tarifautonomie und das ergibt sich unmittelbar aus der verfassungsrechtlich abgesicherten Koalitionsfreiheit. Soziale Bürger:innenrechte der Lohnabhängigen in einem demokratisch und sozialstaatlich eingehegten Kapitalismus wurden (…) als *industrial citizenship* bezeichnet. Ein Aspekt davon ist die ›Tarifbürgerschaft‹ (…). Das Kapital kann in dieser Konstellation nicht allein über die Arbeitsbedingungen einschließlich des Lohns bestimmen. Das ist die wirtschaftsdemokratische Dimension des Tarifsystems.«

Um es in aller Deutlichkeit zu wiederholen: Der Gestaltungsanspruch der demokratisch verfassten Koalition der Lohnabhängigen bezieht sich auf alle Arbeitsverhältnisse und nicht nur auf die der Mitglieder.

Selbst wenn es rechtlich zulässig ist, exklusive Mitgliedervorteile zu tarifieren, stellt sich die Frage, ob es angesichts der Versuche von konservativ-liberalen Jurist:innen und Arbeitgeberverbänden, bei der Tarifgeltung auf den ausschließlichen Mitgliederbezug abzustellen, sinnvoll ist, selbst die Mitgliederlogik so prominent ins Schaufenster zu stellen. Auch wenn es gut gemeint ist – ein argumentatives Eigentor ist da schnell kassiert. Hier kollidiert ein Instrument der Mitgliederwerbung, dessen Wirksamkeit eher spekulativ ist, mit dem Anspruch, dass Tarifnormen alle Arbeitsverhältnisse erfassen müssen.

Ein völlig fehlgeleiteter Beitrag zur Mitgliederwerbung und Tarifbindung war der Vorschlag von Ralf Sikorski, einem ehemaligen Mitglied des Hauptvorstands der IG BCE, Tarifverträge nur noch für Mitglieder gelten zu lassen und entsprechende Regelungen vom Gesetzgeber einzufordern.[12] Das ist sozusagen die radikalste Form des Mitgliederbonus und gleichzeitig ein Abrissprogramm für die Tarifautonomie.

Der wirkliche Mitgliedervorteil

Der zentrale Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder ist nicht das Gimmick, dass man Zusatzleistungen im Tarifvertrag hat. Sondern dass die Mitglieder – und nur die – über die (Tarif-)Politik der Gewerkschaft bestimmen. An diesem Punkt macht Mitgliedschaft den Unterschied. Innerverbandliche Demokratie und niedrigschwellige Partizipationsmöglichkeiten sind in diesem Sinne wirksame Organisationsanreize – und allemal sympathischer als Bonusleistungen wie Tankkarten für Gewerkschaftsmitglieder.

Ohne die von mir beschriebenen unerfreulichen Nebenwirkungen kommen viele Mitgliedervorteile aus, die es längst gibt: etwa tarifvertragliche Regelungen zur Gewerkschaftsarbeit im Betrieb, Tarifvereinbarungen zu gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien zur beruflichen und allgemeinen Bildung oder Sozialpolitik exklusiv für Mitglieder.

Ohne jedes Risiko falscher Signale ist auch der Tarifabschluss von ver.di für die Beschäftigten der Charité Facility Management (CFM), der Servicegesellschaft der Charité. Dort wurde nach einem langen und aufreibenden Arbeitskampf mit breiter Beteiligung und einem hohen Organisationsgrad eine Heranführung an die Entgelte des öffentlichen Dienstes bis 2030 erreicht. Außerdem gibt es bis 2029 für ver.di-Mitglieder in jedem Halbjahr einen Urlaubstag mehr. Dieses »Mehr« ist kein Ausschluss von anderen, sondern Teil des Kampfes um die Angleichung an den TVöD-VKA, der hoffentlich bald in all seinen Bestandteilen auch für die Kolleg:innen der CFM gilt. Tarifvertrag für alle.

** Andreas Bachmann ist Betriebsrat in einem Hamburger Versicherungsunternehmen und Mitglied bei ver.di*

Literatur:

Reinhard Bahnmüller (2025): Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in Tarifverträgen. WSI-Analysen zur Tarifpolitik, Bd. 107.

Florian Rödl (2022): »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag« – ein Forschungsprogramm. In: Soziales Recht, Jg. 12, Ausg. 6, S. 216-225.

Florian Rödl, Felix Syrovatka (Hrsg.) (2025): Tarifbürgerschaft. Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie. Campus Verlag. (Rezension folgt in einer der nächsten Ausgaben des express.)

Anmerkungen:

1 *Es handelt sich um einen Flächentarifvertrag, der nur noch für ca. 11.000 Beschäftigte gilt.*
2 *Bahnmüller: Vorteilsregelungen (siehe Literatur).*
3 *Ebenda, S. 13.*
4 *Ebenda, S. 41.*
5 *Ebenda, S. 41.*
6 *Ebenda, S. 49.*
7 *Ebenda, S. 32, 45.*
8 *Zur Veranschaulichung: Ab dem vierten Beschäftigungsjahr beträgt die Sonderzahlung jeweils 400 Euro. Gewerkschaftsmitglieder können mit Mitgliedsnachweis beim Arbeitgeber einen Aufschlag von 350 Euro auf das Urlaubsgeld und 500 Euro auf das Weihnachtgeld beantragen (Werte aus 2023).*
9 *Bahnmüller: Vorteilsregelungen, S. 54.*
10 *Ebenda, S. 46.*
11 *Auf ein Mitglied kommen durchschnittlich 4 Unorganisierte. Auf diese müsste dann der Mitgliedervorteil in der Theorie ausstrahlen.*
12 *Tarifverträge nur für Mitglieder, TAZ vom 31.07.2023, S. 6*
13 *Quelle: IAB-Betriebspanel.*
14 *Berechnungen des IW; Brutto = Anteil der Mitglieder an den sozialversicherungspflichtigen Personen.*

Antipasti

Streikverbot in Kanada

Acht Monate lang verhandelte die Canadian Union of Public Employees (CUPE) mit Air Canada, der größten kanadischen Fluggesellschaft, über die Bezahlung der rund 10.000 Flugbegleiter:innen. Zuvor wurden sie nur für die Zeit entlohnt, in der sich das Flugzeug bewegt. Tätigkeiten am Boden wie der Check-in oder die Begleitung der Passagiere beim Einstieg blieben unbezahlt.

In der Nacht zum 16. August traten die Flugbegleiter:innen deshalb in den Streik. Zahlreiche Flüge mussten abgesagt werden. Bald darauf trat die kanadische Regierung auf den Plan: Arbeitsministerin Patty Hajdu ordnete an, dass die Streikenden die Arbeit wieder aufnehmen sollen. Das kanadische Arbeitsrecht sieht vor, dass der Staat ein Zwangsschlichtungsverfahren anordnen kann.

Trotz der Anordnung der Regierung setzten die Flugbegleiter:innen ihren Streik fort. Am 19. August erklärte ein Gericht ihn schließlich für illegal. Daraufhin schloss die Gewerkschaft CUPE eine Vereinbarung mit Air Canada ab, die vorsieht, dass für Arbeiten am Boden die Hälfte des regulären Lohns gezahlt wird.

Die Anordnung der Zwangsschlichtung wird immer häufiger von der kanadischen Regierung genutzt, acht Mal im Laufe des letzten Jahres. Ähnliche Modelle werden in der Bundesrepublik immer mal wieder vorgeschlagen, besonders für die kritische Infrastruktur, zuletzt 2024 im Zuge des Streiks von ver.di und der GDL bei der Deutschen Bahn und der Lufthansa.

DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel wies seinerzeit darauf hin, dass Millionen Beschäftigten dann nur noch »kollektives Betteln« übrig bliebe, um ihre Interessen geltend zu machen.

Quellen: The Canadian Press, Tagesschau, DGB

Uns doch egal, was produziert wird

Unter dem geflügelten Wort der »Wirtschaftsdemokratie« stellt sich wohl jeder etwas anderes vor. Einigkeit besteht vielleicht darüber: Die arbeitenden Menschen entscheiden kollektiv, was produziert werden soll. Da läge es doch nahe, dass Gewerkschaften schon jetzt dafür kämpfen, dass möglichst nützliche und wünschenswerte Sachen hergestellt werden. Zum Beispiel, sagen wir mal, Züge statt Panzer.

Im Februar verkündete der deutsch-französische Rüstungskonzern KNDS, dass er das Werk des Zugherstellers Alstom im ostsächsischen Görlitz übernehmen wird. Dirk Schulze, Bezirksleiter des IG-Metall-Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen, freute sich zwar über den Erhalt von etwa 580 der bisher 700 Arbeitsplätze. Zugleich deutete er an, dass es ihm lieber wäre, wenn eben Züge statt Panzern gebaut würden: »Sicherlich sind nicht alle glücklich über die Umstellung auf eine Fertigung von Wehrtechnik. Das kann ich verstehen.«

Auf solche Widersprüche der Arbeitsplätze-um-jeden-Preis-Doktrin hinzuweisen, ist leider nicht üblich. Thorsten Gröger, der auch einen Bezirk der IG Metall leitet, nämlich den Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, nahm Ende August Stellung dazu, dass es für das Volkswagen-Werk in Osnabrück und seine rund 2.300 Beschäftigten bisher keine Perspektive über 2027 hinaus gibt. Währenddessen hat das Rüstungsunternehmen Rheinmetall angedeutet, das Werk vielleicht übernehmen zu wollen. Gröger sagte nichts Konkretes zu den Plänen, erklärte aber: »Wenn ein Werk morgen etwas anderes produziert als heute, ist das keine Schließung. Entscheidend ist: Von guter in gute Arbeit ist immer besser als in Arbeitslosigkeit.«

In Zeiten drohender Deindustrialisierung scheint die Devise mancher zu sein: Solange die Arbeitsplätze bleiben, ist doch egal, was produziert wird. *Quellen: IG Metall, dpa*

Merkbar

Tagung

»Frauen – Arbeit – Widerstand. Streiks als feministisches Kampfmittel«

»Ein Tag ohne uns« – riefen 1975 Frauen in Island, die mit ihrem feministischen Streik am 24. Oktober das Land lahmlegten. Sie verweigerten für einen Tag jede Arbeit. Dieser Streik fand im durch die UNO ausgerufenen »Jahr der Frau« statt, das unter anderem die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter zum Ziel hatte.
Was ist geblieben von den Forderungen aus dem Jahr 1975? Wo, wie und mit welchem Ergebnis wurde die Idee des Frauenstreiks aufgenommen, etwa 1991 in der Schweiz oder 1994 in Deutschland? Wie funktionierten Streiks in sogenannten »Frauenberufen und -arbeitsbereichen«? Welche Rolle spielten dabei Migrantinnen? Welche Forderungen stehen heute im Mittelpunkt der Arbeitskämpfe von Frauen und feministischer Interventionen?
Die Hans-Böckler-Stiftung und der Förderverein des Instituts für soziale Bewegungen widmen sich diesen und weiteren Fragen am 23. Oktober 2025, anlässlich des 50. Jahrestages des Streiks auf Island. In den Inputs und Diskussionen wird sich alles um feministischen Widerstand drehen. Zudem wird gemeinsam der Film »Ein Tag ohne Frauen« angeschaut, der den Streik 1975 dokumentarisch porträtiert.
Termin: *23. Oktober 2025, 10-17 Uhr*
Ort: *Institut für soziale Bewegungen Bochum*
Anmeldung: *Website der Hans-Böckler-Stiftung*

18. Marx-Herbstschule:

»Aspekte einer Kritik des Staats bei Marx«

Die Marx-Herbstschule widmet sich in diesem Jahr der Kritik des Staates bei Marx. Bei ihm selbst gibt es keine ausgearbeitete Theorie oder Kritik des Staates. Er hat sich in verschiedenen Phasen seines Lebens in ganz unterschiedlichen Texten zwar mit Aspekten des Staates beschäftigt, ist aber nicht zu einer eigenständigen Ausarbeitung gekommen.
Es gibt Aussagen von Marx zur Spaltung der bürgerlichen Gesellschaft in Citoyen und Bourgeois, also in Staatsbürger und Privatmensch, zur Frage der Übernahme oder der Abschaffung der Staatsmacht und zur Rolle des Staates für die kapitalistische Ökonomie. Es gibt eine Kritik der bürgerlichen Ideale und ihrer philosophischen Selbstvergewisserung, und es gibt eine Kritik an den reformistischen Hoffnungen und Illusionen in der Arbeiter:innenbewegung und in ihren Organisationen und Parteien.
Wir möchten zusammen aus einschlägigen Texten von Marx diejenigen Passagen lesen und diskutieren, in denen solche Aspekte einer Kritik des bürgerlichen Staates hervortreten. Es stehen die Schriften des »späten Marx« im Mittelpunkt. Sie haben in jüngster Zeit verstärkt Aufmerksamkeit erfahren, weil sich Marx hier anscheinend neuen Fragen zuwandte: Ökologie, Kolonialismus und auch dem Übergang von der kapitalistischen in die sozialistische Gesellschaft – mithin der Frage nach der Rolle des Staates.
Ebenso wird es um die Kritik des Staates sowie am Staatsverständnis von Marx und im Marxismus aus der Sicht der schärfsten Kritikerin des Staates gehen, jener des Anarchismus.
Termin: *24.-26. Oktober 2025*
Ort: *Berlin*
Anmeldung: *Website der Marx-Herbstschule*

Gewerkschaftskongress der IG BCE

Wer wagt, gewinnt: Vom 19.-24. Oktober findet in Hannover der 8. ordentliche Gewerkschaftskongress der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) statt. Den gilt es, im Auge zu behalten und kritisch zu begleiten, nicht nur, weil es sich um die drittgrößte DGB-Gewerkschaft handelt.
Detaillierte Informationen – u.a. zu Anträgen und Wahlvorschlägen finden sich unter igbce.de/igbce/ueber-uns/kongress2025

Siege ohne Fortschritt

Slave Cubela* zur Kritik des Schlüsselpersonen-Konzepts im Organizing

Man kann ihnen gegenwärtig kaum entkommen. Zumindest als Gewerkschafter:in und noch weniger als Gewerkschaftsorganizer:in: Schlüsselpersonen! Wo man hinblickt und hinhört, tauchen sie auf. Bei Gesprächen mit biederen Apparatschiks, in Power-Point-Vorträgen, wenn es um Mitgliedergewinnung geht, in fast jedem Organizing-Workshop, den die von Jane McAlevey geschulte, neue Generation von Gewerkschafter:innen irgendwo hält (siehe zur Kritik am Hype um Jane McAleveys Organizing-Konzept *express* 8-9/2019, S. 4). Wenn man von Organizing auch sonst nichts weiß, dann doch dies: Nur mit Schlüsselpersonen, also Beschäftigten, die bei ihren Kolleg:innen besonderes Vertrauen genießen, kann man Kampagnen gewinnen. Nur mit Schlüsselpersonen, die ihre Kolleg:innen durch ihre Respektabilität mitziehen, ist eine Erneuerung der Gewerkschaften und der Linken möglich.

Zugegeben: Das ist vom Ton her sicher eine Spur zu ironisch. Es gibt gute Gründe, das Schlüsselpersonenkonzept (SPK) ernst zu nehmen. Mir wurde es etwa als frischem Organizer bereits in den 2000er Jahren – also lange vor dem Siegeszug von McAlevey – nahegebracht. Aber abseits der Frage seiner weit zurück liegenden Ursprünge muss man dem SPK zugutehalten, dass es richtigerweise darauf hinweist, dass soziale Gruppenstrukturen häufig genug mit informellen Hierarchien einhergehen. Zudem lässt sich nicht leugnen, dass die sogenannten *organic leaders* über das Schicksal von Kampagnen mitentscheiden können. Mir geht bis heute ein Kollege nicht aus dem Kopf, den ich als Schlüsselperson nicht aktiviert bekam, der aber mit Sicherheit aus dem damaligen Organizing-Bronze fettes Gold gemacht hätte. Insofern können alle SPK-Fans beruhigt sein: Es geht mir nicht darum, dieses Konzept zu verabschieden.

Vielmehr möchte ich das SPK kritisch ausloten, weil ich seit einiger Zeit einen Verdacht habe, den ich wie folgt umschreiben will: Wenn man (nicht nur als Gewerkschafter:in) mit Organizing zweifellos Erfolge feiern kann, wie erklärt sich dann der Umstand, dass Organizing gerade in seinem Mutterland, den USA, gegen sinkende Organisationsgrade und den Trump-Autoritarismus unwirksam geblieben ist? Genauer: Kann es nicht sein, dass die punktuelle Wirksamkeit, aber gleichzeitig strukturelle Unwirksamkeit von Organizing auch im SPK begründet liegt? Oder noch genauer: Wenn das SPK ohne Zweifel ein Herzstück des (US-) Organizings ist, könnte es dann sein, dass es auf verwirrende Weise wirksam und unwirksam zugleich ist? Wirksam, weil man mit ihm, wie gesagt, Kampagnen gewinnen kann. Unwirksam aber, weil es strukturell zu kurz greift, sodass gewerkschaftliches SPK-Organizing einem Kreistanz gleicht, bei dem man im Grundsätzlichen nicht vom Fleck kommt?

Selbstneutralisierte Lead Organizer?

Ich will mit einem scheinbar unwichtigen Umstand anfangen, den kaum jemand bezweifeln wird: Das SPK wird weit überwiegend von Hauptamtlichen und anderen bezahlten Organizer:innen genutzt und verbreitet. Meines Erachtens ist das bedeutsam, weil an der superwichtigen »Schnittstelle« zwischen sozialer Diversität in den Betrieben und formalisierten Gewerkschaftsgefügen eine immense Reduktion durch das SPK stattfindet. Statt nämlich in diese Diversität einzutauchen und mit ihr zu arbeiten, konzentrieren sich SPK-Organizer:innen einseitig auf Folgsamkeitsstrukturen. Arbeiterkollektivität ist für sie lediglich interessant, insoweit sie über Leader-Follower-Strukturen verfügt bzw. insoweit man diese Strukturen implementiert bekommt. Genau da also, wo eine riesige Menge an Möglichkeiten für die Gewerkschaftsapparate aufscheint, weil verschiedene Menschen miteinander in Kontakt treten könnten, genau da sorgt der einseitige SPK-Organizer dafür, dass – wie in bürgerlichen Unternehmen oder Parteien – in hierarchischen Organigrammen gedacht und gearbeitet wird.

Auf die Folgen dieses dogmatischen Gebrauchs des SPK für die Arbeiter:innen gehe ich noch ein, zuvor möchte ich aber zwei andere Aspekte hervorheben. Zum einen wirkt der monotone Gebrauch des SPK auf die bezahlten Aktivist:innen selber zurück. Sollten sie womöglich zu Beginn ihrer Arbeit auf eine Bottom-Up-Gewerkschaftskultur gezielt haben, dann baut das SPK eine Art Anpassungs-Brücke, so dass sie mit der Zeit die Hierarchien ihrer Gewerkschaft oder ihrer Zahlmeister immer unkritischer sehen. Schließlich predigen sie mit dem Gebrauch des SPK unablässig, dass Hierarchien natürlich und notwendig sind. Zum anderen wiederum werden diese Organizer:innen damit parallel immer weniger Treiber einer gewerkschaftlichen Demokratisierung. Gerade sie, die in vielen Veröffentlichungen und Konferenzen als potentielle Neuerer einer erlahmenden Arbeiterbewegung in der Bundesrepublik dargestellt werden (und sich in dieser Rolle nicht selten gefallen), entfallen als Macher struktureller Veränderungen innerhalb der Apparate tendenziell.

Was bleibt, ist das gut bezahlte Einreihen und Murren. Man macht also die alten Führungskräfte für die Stagnation der Organisation verantwortlich. Man macht vielleicht auch deshalb ein paar Karriereschritte im Apparat. In den Raucherecken und abends im Hotel kotzt man sich untereinander aus. Aber sonst unterlässt man jede öffentliche, oft genug auch jede interne Kritik, wenn es um Gewerkschaften, also den eigenen Arbeitgeber, geht. Man konzentriert sich brav auf die Kampagne und ist stets ganz professionell. Et voilà, schon hat der SPK-Organizer eine Form der politischen Selbstneutralisierung vollzogen, mit der er zwar als (Lead-)Organizer für Siege sorgt – aber Gewerkschaftsstrukturen fundamental anders zu denken und dafür offen Position zu beziehen, das sollen lieber doch andere machen.

Gewerkschaft als Emanzipationsgrenze?

Der zweite Punkt, an dem die Probleme des SPK sichtbar werden, zeigt sich, wenn man die einfache Frage stellt: Was genau ist an diesem Konzept eigentlich emanzipativ? Wie schon gesagt, nimmt das SPK nur bestehende Leader-Follower-Verhältnisse auf und versucht, sie für Gewerkschaftszwecke in Stellung zu bringen. Für diese Strategie spricht, dass die beteiligten Menschen damit ihre Arbeits- und Erwerbsverhältnisse verbessern können. Ebenso der Umstand, dass ein solcher Erfolg im oftmals kargen Arbeitsalltag die Arbeiter:innen persönlich stärkt.

Aber sind solche SPK-dominierten Organizing-Kampagnen nicht dennoch eine vertane Chance auf mehr? Auch deshalb, weil viele dieser Kampagnen sich nach einem Tariferfolg darauf beschränken, diesen Erfolg groß abzufeiern, nur um danach bei den Beteiligten zu einer bloßen Erinnerung zu verkommen? Könnte, ja müsste man nicht versuchen, für die Emanzipation der in Bewegung gebrachten Menschen gewerkschaftlich-funktionale Horizonte zu überschreiten?

Das sei an zwei Beispielen illustriert. Wenn es nicht nur in betrieblichen Communities ohne Zweifel Menschen gibt, die als Schlüsselpersonen eine Form der Leadership ausüben, dann sagt das SPK aber nichts darüber aus, ob diese Leadership immer legitim ist bzw. was zu tun ist, wenn die entsprechende Schlüsselperson bei Lichte besehen ein Arschloch ist. Gilt dann ein Primat der Kampagne, so dass man sehenden Auges Menschen mit zweifelhaften Qualitäten gewerkschaftlich adelt? Sollen die Follower, einfach weil sie ihrem *organic leader* folgen, dies auch vorbehaltlos weiterhin tun?

Und: Selbst da, wo wir integre Leader gewinnen und diese als Funktionär:innen eine Stabilisierung ihrer Rolle erfahren: Betonieren wir damit nicht vorschnell bestehende soziale Hierarchien, statt sie im Prozess reflexiv aufzubrechen? Was spricht dagegen, in gewerkschaftlichen Organizing-Prozessen auch weitergehende, emanzipative Rollen- und Sozialmuster konsequent mitzudenken – beispielsweise indem man den Erfolg einer Kampagne auch an Überzeugungs- und Verhaltensänderungen der Aktiven bemisst, daran also, ob starre Geschlechterrollen, rassistische Ressentiments, Konsumismus, Anti-Intellektualismus usw. in diesem Umfeld minimiert werden? Wäre das nicht ebenso wichtig wie die viel beschworenen Mitgliedererfolge? Weil sich nämlich erst so die zum Teil völlig erstarrten Gewerkschaftskulturen von unten vitalisieren ließen, es also endlich strukturelle Veränderungen gäbe?

Ressourcenarme Arbeiter?

Der letzte Punkt hat noch eine weitere Ebene: Wenn dem SPK problematisches Arbeiterverhalten letztlich schnuppe ist, solange man gewinnt, dann verengt das Konzept zugleich den Blick auf die vielen bereits vorhandenen Res-

sourcen der Arbeiter:innen. Dem SPK zufolge sind sie wesentlich Leader, Follower oder Gegner. Selbst wenn man diese Reduktion auf funktionale Rollen mit Blick auf die Effektivität von Kampagnen für legitim erachten mag, kann man die Gefahren einer solchen Perspektive kaum überschätzen.

Erstens: Diese schlichte Perspektive konterkariert einen wesentlichen Anspruch des Organizing, nämlich die Aktivierung der Arbeiter:innen, denn es entsteht ein Widerspruch: Einerseits sollen diese Arbeiter:innen möglichst viel eigenverantwortlich machen, denn nur so kann der Organizer aufhören, für sie etwas zu tun, was sie selbst tun können. Andererseits aber erfährt diese Aktivierung durch das SPK eine Begrenzung durch die Hintertür, wenn sich vor allem die Follower in die Schlüsselpersonenhierarchie einfügen müssen und eine echte Veränderung dieser nachgeordneten Rolle für sie im SPK gar nicht vorgesehen ist.

Zudem trägt die Leader-Follower-Perspektive des SPK dem Umstand kaum Rechnung, dass Arbeiter:innen als soziale Wesen bereits über viele kulturelle, geschlechtliche, politische und andere Ressourcen verfügen, die für den Erfolg echter Basis-Kampagnen alles andere als irrelevant sind. Und: Gerade bei der Veränderung der zumeist weißen, männlichen und bieder-sozialdemokratischen Gewerkschaftsapparate müssten genau diese Ressourcen eine wichtige Rolle spielen, wenn man sich nicht auf die üblichen »Feigenblatt«-Konferenzen und Flugblätter der Apparate beschränken will.

Drittens schließlich bevormundet ein unkritischer Gebrauch des SPK schlicht den Eigensinn von Arbeiter:innen, indem es sie in ein Korsett von Mehrheitserlangung, *super majorities*, Strukturtests und weiß der Teufel was noch drängt. Klar: Die erprobten Techniken führen ohne Zweifel dazu, dass manche Kampagnen effektiver geführt und ja, Siege, Siege, Siege eingefahren werden können. Aber sind Arbeiter:innen wirklich so schlecht darin, die Situation bei einem betrieblichen Konflikt einzuschätzen? Käme es nicht zuerst darauf an, was sie für wünschenswert und realistisch halten? Wenn sie – durchaus mit Beratung durch Hauptamtliche – selbst die Entscheidung träfen über Form, Zeitpunkt und Ziel des Arbeitskampfs, würden sie ihn womöglich noch viel mehr als ihren eigenen erkennen. Würden sie dann nicht Erfolge (und Kompromisse oder Niederlagen) sich selbst zuschreiben statt »der Gewerkschaft«, wie es gutes Organizing eigentlich anstrebt? Sicher: Viele Belegschaften brauchen Anschub und Flankierung, um sich für ihre eigenen Interessen einzusetzen. Man sollte aber immer an dem Ziel festhalten, dass sie lernen, miteinander und füreinander zu kämpfen, statt wie im SPK-Organizing oft ein starres Schema vorgesetzt zu bekommen.

Militärische Effektivität?

Interessant ist aber auch das: Es ist auffällig, wie sehr der Gebrauch des SPK das Nachdenken über die alternative Machtoption möglichst egalitärer Solidaritätskulturen gerade in der Organizing-Linken verdrängt hat. Dabei müsste ein Blick auf die gängigen Leader-Follower-Organigramme doch jeden Linken erschaudern lassen – so kalt, so strikt, so undemokratisch erscheint das schon visuell. Dazu kommt: Letztlich sind das militärähnliche Formationen, mit denen im SPK die Gewerkschaftserneuerung von unten gedacht wird. Implizit geht man davon aus, dass nur geordnete Truppen stabil und effektiv genug sind, um im Handgemenge erfolgreich zu bestehen.

Doch erneut lohnt es, genauer hinzusehen. In den Siegen eines rigiden Feldzug-Organizings bleibt unbeachtet, dass Leader-Follower-Strukturen langfristig deutlich vulnerabler sind als egalitäre Gemeinschaften. Verlässt nämlich ein Leader seine Firma, so ist er eben

nicht wie im richtigen Militär per Dekret ersetzbar, so dass schnell ein Vakuum und Zerfall einsetzen kann. Sollte außerdem der Arbeitergeber checken, welche Person der Leader ist, dann wird er bald merken, dass man gar nicht alle Aktiven angreifen muss. Ein wenig Zuckerbrot hier und ein wenig Union-Busting-Peitsche gegen denjenigen dort – schon hat die neue Schlüsselpersonen-Gewerkschaft vor Ort ein Problem.

Und was ist eigentlich mit Betrieben und Branchen, in denen es eine hohe Fluktuation gibt oder in denen dezentral gearbeitet wird? Um Schlüsselpersonen-Verhältnisse zu etablieren, soviel dürfte klar sein, braucht es wie in jedem sozialen Verhältnis Zeit. Was aber, wenn diese Zeit in einer zunehmend fluider werdenden Ökonomie nicht mehr gegeben ist, also kaum Schlüsselpersonen vorhanden sind? Versagt das SPK nicht gerade in den prekärsten Branchen, in denen die Fluktuation üblicherweise hoch ist?

Dazu noch eine kleine, aber wichtige Einordnung. Dass sich das SPK teilweise blindlings an straffen Organisationshierarchien wie sie in Unternehmen oder dem Militär gegeben sind, orientiert, liegt nicht nur daran, dass es effektiv Erfolge erzielen will. Diese Orientierung ist ebenso Ausdruck der politischen Traditionen, die in erheblichen Teilen der Organizing-Szene bis heute weiterwirken. Oder anders: Organizing ist nicht einfach links, es transportiert vielmehr versteckt die Geschichte der Linken. Spricht man vor diesem Hintergrund mit oft jungen SPK-Organizer:innen, dann outen sie sich gern als (Ex-) Trotzkist:innen. Sie werden fast immer schwärmerisch, wenn es um die Russische Revolution geht und sie sind überzeugte Marxist:innen, denen wenig bewusst ist, dass der Marxismus insbesondere seit 1917 sehr oft als Legitimationsideologie für linksautoritäre Praxen verstehbar ist.

Das ist alles irgendwie okay, schließlich ist der marxistische Revolutionsmythos über Jahrzehnte hinweg in die Köpfe vieler Linker eingetrichtert worden. Doch klar ist eben auch, dass das nicht folgenlos bleibt. Es sind auch diese impliziten Traditionslinien, die verständlich machen, warum die überwiegend leninistischen SPK-Organizer mit den letztlich sozialdemokratischen Organisationen kaum Berührungsprobleme haben, für die sie arbeiten – denn genaugenommen ist die sich einseitig am SPK orientierende Organizing-Linke lediglich der politisch besonders linke Teil der Sozialdemokratie![1]

Das mag gerade junge SPK-Linke irritieren, aber es gibt große inhaltliche Schnittmengen zwischen so unterschiedlichen Figuren wie Lenin, Trotzki, Ebert, Brandt und letztlich Jane McAlevey. Radikale wie reformerische Sozialdemokrat:innen trauen Arbeiter:innen nämlich ohne Führung wenig zu. Sie halten Hierarchiemodelle bis zum irgendwann verwirklichten Sozialismus für unumgänglich. Sie orientieren sich seit jeher unkritisch an straffen Organisationen wie dem Militär, weil diese effektiv scheinen. Wenn es dann schließlich um Organizing geht, haben sie keinen Grund, das SPK tiefer zu hinterfragen, hoffen sie doch sozialdemokratisch vereint auf eine disziplinierte und folgsame Arbeiterbasis, die sie – Aktivierung hin oder her – als passive Machtressource ansehen.

McAleveys tragische Sackgasse

Kehren wir also zum Ausgangspunkt dieses Textes zurück: Hat sich mein Verdacht erhärtet, dass das SPK ein wichtiger Faktor ist, um zu verstehen, warum Organizing viele Erfolge feiert, aber gleichzeitig auf merkwürdige Weise der Linken grundsätzlich nicht weiterhilft? Ich denke schon. Ohne Zweifel gibt es Schlüsselpersonen. Ohne Zweifel können sie Kampagnen zum Sieg verhelfen. Ohne Zweifel sind Leader-Follower-Strukturen wirksam und zeitweise effektiv. Aber gleichzeitig sollte klar geworden sein, dass Siege mit der anhaltenden Verabsolutierung des SPK teuer erkauft werden.

Die Organizer:innen neutralisieren sich als Akteure echter Gewerkschaftsveränderung, weil das SPK hilft, sie im Apparat zu gut bezahlten Followern zu machen. Menschen werden zwar durch das SPK in Bewegung gebracht, aber so, dass sie sich in bestehende Hierarchien fügen, weitergehende emanzipative Veränderungen für sie und den Apparat bleiben Zufall. Da die Menschen in ein starres SPK-Korsett gedrückt werden, können viele auch ihre schon vorhandenen persönlichen Ressourcen nicht in die Gewerkschaften einbringen, was dazu führt, dass diese weiter im Erstarrungsmodus verharren, schlimmer noch: Im verabsolutierten SPK-Organizing werden diese Erstarrungen quasi in die Basis hineingerammt. Ob SPK-Erfolge zudem nachhaltig sind, darf angezweifelt werden – der Verlust eines oder mehrerer Leader macht die Schlüsselpersonen-Strukturen leicht erschütterbar. Am Ende schreiben gerade auch viele junge Organizer:innen mit dem SPK-Organizing nur scheinradikal jene alten, sozialdemokratischen Programmatiken fort, die historisch längst verbraucht sind. Kurzum: Das SPK garantiert der Organizing-Linken unablässig Siege ohne Fortschritt.

Als ob das für sich genommen nicht seltsam genug wäre, zeigt sich bei einem letzten Blick auf den aktuellen SPK-Hype zudem, welch tragisches Erbe Jane McAlevey tatsächlich hinterlassen hat. Auf der einen Seite steht ein bewundernswert kämpferisches Leben. McAlevey hat der Linken global Hoffnung gegeben und wichtige Fertigkeiten vermittelt, das ist nicht wenig. Zumal sie zur aussterbenden Gattung von Linken gehörte, die bereit waren, für eine menschlichere Welt an und sogar über ihre eigenen Grenzen hinaus zu gehen. Allerdings war sie es auch, die das SPK derart überbetont hat, dass ihre Anhänger:innen in eine kaum sichtbare Sackgasse geraten sind. Kaum sichtbar, weil SPK-Organizing immer wieder Erfolge einfährt. Dennoch aber eine Sackgasse, weil diese Organizing-Linke mit dem vermeintlichen *deep organizing* nicht »deep« genug an der Basis und in den Apparaten den Boden für jene Veränderungen bereitet, die so dringend nötig wären.

In dieser Sackgasse profitieren letztlich nur die diversen Organizing-Opportunist:innen, also Karrierist:innen oder Dienstleister wie »Organizi.ng«. Mit dem SPK können sie sich zur Geltung bringen und platzieren. Sie erzielen damit Erfolge, schließlich funktioniert das SPK deutlich besser als die weitgehend konzeptlosen Stellvertreter-Praktiken der Gewerkschaften und Parteien. Und wer stellt schon gern Fragen, wenn sich Sieg an Sieg reiht? Die Apparate kreisen ohnehin nur um sich, für sie zählen allein Mitgliedergewinne und Tarifverträge. Die Organizing-Opportunist:innen wiederum fahren persönlich viel zu gut mit dem SPK-Organizing, um es in Frage zu stellen, zumal ihnen als linken Sozialdemokraten auch die kritischen Voraussetzungen für solche Fragen fehlen. Im Ergebnis sind alle irgendwie zufrieden, aber irgendwie geht auch nichts richtig voran. Weder hier noch in den USA, in denen Trump als Selfmade-Populist auf dem Weg ist, zu einer der größten Schlüsselpersonen aller Zeiten aufzusteigen.

Bleibt noch eine Frage: Werden die SPK-Organizer irgendwann aus dieser Sackgasse herausfinden? Wichtig wäre es, denn wie heißt es so schön: Die Definition von Wahnsinn ist, immer dasselbe zu tun, aber andere Ergebnisse zu erwarten. Und womöglich fällt der Weg aus der Sackgasse leichter, wenn sich diese Linke fragt: Wollen wir das Andenken an Jane McAlevey wirklich wahren, indem wir ihr buchstäblich statt kämpferisch-kritisch folgen?

** Slave Cubela wird sehr bald für eine große deutsche Gewerkschaft gearbeitet haben.*

Anmerkung:

1 Siehe ausführlicher Slave Cubela: Das Ziehkind vor dem Vatermord? Überlegungen zur Situation von Organizing in Deutschland, analyse & kritik 677.

Lesbar

Miese Arbeitsbedingungen im Handel

Der ver.di-Fachbereich Handel hat über 11.000 Beschäftigte im Einzel- sowie im Groß- und Außenhandel zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Das Ergebnis ist vielleicht nicht überraschend, aber immer noch alarmierend: Viele berichten von schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen.

79 Prozent der Befragten finden ihren Lohn wenig oder gar nicht angemessen, 67 Prozent von ihnen fühlen sich durch ihre Arbeit gesundheitlich stark belastet. Die Digitalisierung wirkt nicht entlastend, sondern führt zu mehr Arbeit, mehr Kontrolle und mehr Stress. Die Folge: Zwei Drittel der Befragten würden ihren Job wechseln, wenn sie könnten.

Weitere Ergebnisse der Befragung finden sich in der Kurzbroschüre, die ver.di veröffentlicht hat.

Zum Nachlesen: *Gute Arbeit im Handel. Die Ergebnisse, Kurzbroschüre (zum Download auf der Website des ver.di-Fachbereichs Handel)*

WSI-Arbeitskampfbilanz 2024

Im September hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung seine jährliche Arbeitskampfbilanz veröffentlicht. Der Bericht über das Streikjahr 2024 trägt den Titel »Arbeitskämpfe zwischen Inflation und Transformation«.

Insgesamt zählte das WSI im Laufe des letzten Jahres 286 Arbeitskämpfe. Mehr als 900.000 Menschen haben sich im letzten Jahr an Streiks beteiligt; fast 950.000 Arbeitstage sind ausgefallen. Geprägt waren viele Arbeitskämpfe vom Versuch, die hohen Reallohnverluste im Zuge der Inflation der letzten Jahre auszugleichen.

Einen großen zahlenmäßigen Anteil am Streikgeschehen 2024 hatten die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie mit breiter Beteiligung. Hier ging es nicht nur um Tariferhöhungen, sondern auch um die Abwehr von Standortschließungen und Personalabbau bei Volkswagen.

Wir empfehlen die Arbeitskampfbilanz zur Lektüre und behalten uns vor, in den nächsten Ausgaben des *express* einen ausführlicheren Blick auf das vergangene Streikjahr in der Bundesrepublik zu werfen (siehe zum internationalen Vergleich *express* 4/2025, S. 9).

Zum Nachlesen: *Thilo Janssen, Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten: WSI-Arbeitskampfbilanz 2024. Arbeitskämpfe zwischen Inflation und Transformation, WSI-Report Nr. 106, 2025 (zum Download auf der Website des WSI).*

»Betriebsräte im Visier«

Kurz vor der zwölften bundesweiten Konferenz gegen BR-Mobbing am 11. Oktober in Mannheim ist die Dokumentation der elften Konferenz unter dem Titel »Betriebsräte im Visier« erschienen. Sie vereint Beiträge zur Gegenwehr gegen Betriebsratsmobbing und Union Busting.

Immer wieder werden die demokratischen Interessenvertretungen in den Betrieben bekämpft. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit gibt es in weniger als jedem zehnten Betrieb ab fünf Beschäftigten überhaupt noch einen Betriebs- oder Personalrat. Diese Zahl dürfte auch damit zusammenhängen, dass Unternehmensleitungen und von ihnen beauftragte Union-Busting-Anwälte alle möglichen legalen und illegalen Mittel nutzen, um sowohl aktive Betriebs- und Personalräte als auch engagierte Gewerkschaftsmitglieder aus den Betrieben zu drängen.

Angesichts dessen blicken die in der Broschüre dokumentierten Beiträge unter anderem auf den Aufbau von Gegenmacht trotz Betriebsratsmobbing, gewerkschaftliche Anlaufstellen gegen Union Busting, das Fortwirken des nationalsozialistischen Arbeitsunrechts oder das Mittel der Verdachtskündigungen.

Zum Nachlesen: *Betriebsräte im Visier. Dokumentation der elften bundesweiten Konferenz gegen BR-Mobbing am 12. Oktober 2024 in Mannheim (zum Download unter gegen-br-mobbing.de)*

Flexibilität als Verschleierung

Sprachstrategien für die Ausweitung des Arbeitstages – von René Kluge*

Noch in diesem Jahr wird es eine Reform des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) geben. Der bereits laufende »Sozialpartnerdialog« soll im Herbst abgeschlossen werden. Laut Koalitionsvertrag soll die tägliche Höchstarbeitszeit, die in Paragraph 3 des ArbZG geregelt ist, abgeschafft und durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzt werden (siehe *express* 7/2025, S. 1).

Diese Änderung ist zum Nachteil aller Beschäftigten. Bisher dürfen Arbeitgeber niemanden über die tägliche Höchstarbeitszeit hinaus beschäftigen. Paragraph 3 des ArbZG begrenzt das Weisungsrecht der Arbeitgeberseite und schützt damit die Arbeitnehmer:innen. Dabei liegt die Grenze nicht, wie gemeinhin angenommen, bei täglich acht Stunden. Da das Arbeitszeitgesetz von einer 6-Tage-Woche ausgeht, sind bei einer 5-Tage-Woche schon jetzt durchgehend Arbeitstage von bis zu zehn Stunden erlaubt.

Die geplante Reform ermöglicht also die arbeitgeberseitige Anweisung von Arbeitstagen mit elf, zwölf oder sogar dreizehn Stunden (siehe *express* 7/2025, S. 1). Beschäftigte können damit noch flexibler eingesetzt werden, weit über die arbeitsmedizinisch empfohlenen Grenzen hinweg.[1] Die geplante Neuregelung ist ein großer Erfolg für die Arbeitgeberseite.

Warum bleibt der Widerstand aus?

Es überrascht kaum, dass eine CDU-geführte Bundesregierung, die den eigenen Arbeitnehmer:innenflügel erfolgreich marginalisiert hat, Arbeitgeberpolitik macht. Ebenso wenig war zu erwarten, dass eine geschwächte SPD im Arbeitsministerium ernsthaft Gegenwehr leisten würde. Bemerkenswert ist aber, dass der Widerstand der Arbeiter:innenseite überraschend schwach ausfällt.

Eine YouGov-Umfrage im Mai dieses Jahres ergab, dass nur 20 Prozent der Menschen in Deutschland die Neuregelung ablehnen. 38 Prozent sind sogar explizit dafür.[2] Wie ist es möglich, dass ein erheblicher Teil der Arbeiter:innenschaft eine Regelung unterstützt, die allein den Arbeitgebern nutzt?

Arbeitgeber verschieben den Deutungsrahmen

In den letzten Jahren ist es der Arbeitgeberseite gelungen, ihr Interesse an Flexibilisierung als allgemeines Anliegen zu verkaufen. Dabei lassen sich mindestens drei Sprachstrategien beobachten, die in der Arbeitszeitdebatte besonders deutlich in Erscheinung getreten sind:

- Vereinnahmung: »Wir geben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Betrieben mehr Flexibilität durch eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit« – so stellte Friedrich Merz die geplante Reform im Rahmen seiner Regierungserklärung am 14. Mai vor. Beschäftigte und Unternehmen werden dabei sprachlich zu einer Einheit gemacht. Sie bilden gemeinsam »die Wirtschaft« oder »die Arbeitswelt«, wie es im Koalitionsvertrag heißt: »Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität.« Die rhetorische Vereinheitlichung von Kapital und Arbeit lässt jegliche Interessensunterschiede verschwinden.
- Modernisierungsargument: Arbeitnehmer:innenrechte wie die Tageshöchstarbeitszeit werden als überholt und veraltet dargestellt. Eine vermeintlich unzureichende Anpassung an moderne Bedingungen soll sie delegitimieren und sie sozusagen abschussreif machen. Eine Abschaffung oder Reform erscheint dann nur folgerichtig. Die FDP, die eine entsprechende Gesetzesänderung bereits 2018 ins Parlament eingebracht hatte, formulierte besonders pointiert. Ihr Fraktionsvize Lukas Köhler sagte im Mai 2024 dem *Redaktionsnetzwerk Deutschland*: »Der Acht-Stunden-Tag ist ein fossiles Dogma aus einer Zeit, in der die Sorge vor Ausbeutung massiv war. Aber die Zeiten haben sich geändert«. Dagegen formuliert Gesamtmetall sachlicher, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz bereits dreißig Jahre alt sei: »Es stammt damit aus einer Zeit, in der das Internet im Arbeitsleben von einer Hand voll Spezialisten professionell genutzt wurde, mobiles Arbeiten ein Fremdwort war und Desktop-PCs nur vereinzelt Einzug in die Büros der damaligen Zeit fanden.« Im Koalitionsvertrag von 2021 war bereits eine Abschaffung der Tageshöchstarbeitszeit vorgesehen. Auch dort wurde argumentiert, diese sei erforderlich, um auf »Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren«.
- Krisenrhetorik: Besonders wirksam werden die vorgeblichen Argumente gegen die Tageshöchstarbeitszeit, wenn sie vor dem Hintergrund einer wie auch immer gearteten Krise vorgebracht werden. Eine Krise betrifft uns schließlich alle und macht gemeinsames Handeln erforderlich. Diese »Wir-sitzen-alle-in-einem-Boot«-Logik findet sich in Merz' berüchtigtem Ausspruch: »Mit Vier-Tage-Woche

und Work-Life-Balance werden wir den Wohlstand dieses Landes nicht erhalten können.« Winfried Kretschmann von den Grünen nutzt dieselbe Sprache: »Dass wir ausgerechnet in einer Krise weniger arbeiten wollen, ist völlig aus der Zeit gefallen«, sagte er im April im Interview mit dem *Stern*. Und auch wenn Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas sich zumindest rhetorisch gegen die geplante Abschaffung der Tageshöchstarbeitszeit stellt, übernimmt sie dennoch die Sprachstrategie der Arbeitgeberseite, indem sie ein gemeinsames Interesse an der Erhöhung der Arbeitszeit unterstellt: »Jede zusätzliche Arbeitskraft und jede zusätzliche Arbeitsstunde bringt uns voran«, sagte sie im Mai der *Bild*.

Im Ergebnis erscheint die Abschaffung der Tageshöchstarbeitszeit als eine notwendige und überfällige Reform. Es sei »sogar im Interesse der Arbeitnehmer«, zitierte die *Tagesschau online* den CDU-Generalsekretär Carsten Linnemann, »wenn man montags 14 Uhr vielleicht zur Kita fahren muss und dafür am Dienstag eine Stunde oder zwei Stunden länger arbeitet«.

Eine historische Niederlage

Der Acht-Stunden-Tag gehörte zu den frühesten und zentralen Forderungen der Arbeiter:innenklasse. Marx hatte beobachtet, dass die ganze Fabrikgesetzgebung sich darum drehte, die Arbeiter:innen mit Hilfe der Gesetze zu zwingen, länger zu arbeiten, und dass die Anwendung von Maschinen keineswegs zur Verkürzung, sondern zur immer weiteren Ausweitung des Arbeitstages führte. Der Arbeitstag müsse dagegen auf acht Stunden beschränkt werden.[3]

Es brauchte den Druck der Novemberrevolution, um den Acht-Stunden-Tag in Deutschland Realität werden zu lassen. Seine Abschaffung wird nun kaum mehr aufzuhalten sein – eine katastrophale Niederlage für die organisierte Arbeit in Deutschland. Nicht nur weil in Zukunft exzessive Arbeitszeitsysteme gefahren werden können, worunter vor allem Kolleg:innen in der Gastronomie, der Baubranche und der Pflege sowie insbesondere Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat zu leiden haben werden. Sondern vor allem, weil es nicht gelungen ist, der sprachlichen Verschleierung der tatsächlichen Verhältnisse etwas entgegenzusetzen.

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

Sprachstrategien im Betrieb

Dieses rhetorische »Playbook« wird von der Arbeitgeberseite immer wieder abgespielt, nicht nur im politischen Lobbyismus, sondern vor allem in den Betrieben. Wer hat nicht schon gehört, dass Betriebsräte veraltet seien und nicht zu »unserem Betrieb« passen würden? Management und Belegschaft stünden doch auf derselben Seite und müssten gemeinsam zum Wohle des Betriebes handeln – besonders dann, wenn das Unternehmen in einer Krise sei, die von allen Opfer fordere.

So oder so ähnlich nutzen Arbeitgeber unentwegt die Sprachstrategien der Krise, der Modernisierung und der Vereinnahmung. Betriebsräte sind häufig das Ziel dieser rhetorischen Angriffe, bilden zugleich aber die erste Abwehrreihe. Sie können Gegenstrategien entwickeln und ihre Kolleg:innen gegen solche Verschleierungsversuche immunisieren. Es bleibt richtig, dass der entscheidende Kampf der Arbeiterbewegung derjenige um das Bewusstsein der Arbeiter:innen ist.

»Das Proletariat kann sich nicht erheben, ohne die ganze auf Privateigentum gegründete gesellschaftliche Überbauung in die Luft zu sprengen.«[4]

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

Anmerkungen:

1 *Nils Backhaus und andere: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2023.*
2 *dpa-Meldung vom 18. Mai 2025.*
3 *Vgl. MEW 16, S. 552f.*
4 *Marx/Engels: Manifest der Kommunistischen Partei.*

Kampf um »disposable time«

Finn Gölitzer* über Kathrin Birners und Stefan Dietls kleine Geschichte und Theorie der Arbeitszeit

Kathrin Birner, Stefan Dietl: »Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen. Über den Kampf um freie Zeit«, Unrast, ISBN: 978-3-89771-017-7, 124 Seiten, 14 Euro, erscheint am 15. Oktober 2025.

»Wir müssen in diesem Land wieder mehr und vor allem effizienter arbeiten«, forderte Friedrich Merz Anfang des Jahres auf dem »Wirtschaftstag«. Was der Bundeskanzler hier im kollektiven Imperativ verkündete, verlangen die Arbeitgeberverbände schon seit längerer Zeit: »Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit«, meckerte Steffen Kampeter von der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) bereits vor zwei Jahren (siehe *express* 7/2025, S. 1). Vor dem Hintergrund dieser lauter werdenden Mobilmachung für eine steigende Arbeitszeit, kommt das aktuelle Buch von Kathrin Birner und Stefan Dietl mit dem Titel »Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen. Über den Kampf um freie Zeit« zur rechten Zeit.

Es handelt sich um eine kompakte Übersicht zur Geschichte und Theorie des Kampfes für Arbeitszeitverkürzung. Von dem etwas kitschig anmutenden Titel darf sich die Leser:in deshalb nicht abschrecken lassen. Er geht zurück auf einen Kampagnenslogan der IG Druck und Papier und der IG Metall aus dem Jahr 1984. Damit eröffneten sie damals den Kampf um die 35-Stunden-Woche in der Bundesrepublik. Wie der Titel orientiert sich das gesamte Buch an den gewerkschaftlichen Kämpfen für Arbeitszeitverkürzung.

Neben einem kurzen Kapitel zur Bedeutung des Begriffs »disposable time« (»verfügbare Zeit«) bei Marx,[1] einem Kapitel zu feministischen Perspektiven auf Arbeits- und freie Zeit sowie Interviews mit dem Autoren Lothar Galow-Bergemann und der Initiative 4-Stunden-Liga, findet sich dementsprechend auch ein ausführliches Kapitel zur Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung, in dem vor allem die Kampagnen der deutschen Gewerkschaften rekonstruiert werden.

Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung

Die Autor:innen zeigen, wie eng die Geschichte des Kapitals, der Arbeitszeit und des Kampfs um sie zusammenhängen. Mit der Herausbildung des Kapitalismus wurde nämlich nicht nur die Arbeitszeit ausgeweitet, es entstand auch die moderne Zeitform überhaupt. Ein neues schematisches und quantifizierbares Zeitprinzip war die Voraussetzung für die Entstehung des kapitalistischen Arbeitstages, der im 19. Jahrhundert maximal ausgereizt wurde: Die Sieben-Tage-Woche und eine Tagesarbeitszeit von 14-16 Stunden waren in der Mitte dieses Jahrhunderts vollkommen normal.

Erst als sich die ersten Arbeiter:innenorganisationen und Gewerkschaften gründeten, konnte dieser Ausreizung der absoluten Mehrwertproduktion etwas entgegengesetzt werden. Mithilfe von Arbeitsstreiks verlieh man der Forderung nach einem 10-Stunden-Tag die nötige Dringlichkeit. Seitdem ist die Geschichte der Gewerkschaften untrennbar mit dem Kampf für mehr freie Zeit verbunden.

Dieser Kampf verlief natürlich genauso wenig linear wie die Geschichte der Gewerkschaften selbst – neben großen Erfolgen ist sie von regelmäßigen Rückschlägen geprägt. Ihr Tiefpunkt in Deutschland war die Zerschlagung der Gewerkschaften im Nationalsozialismus und die darauffolgende vollkommenen Entgrenzung der Arbeitszeit. In der Nachkriegszeit widmeten sich die westdeutschen Gewerkschaften dann lange der Forderung nach einer 40-Stunden-Woche, die in den 1960er- und 70er-Jahren in vielen Branchen durchgesetzt werden konnte. Derweil wurde in der DDR eine verkürzte Arbeitszeit von in der Regel 43,5 Wochenstunden 1967 durch den Ministerrat eingeführt.

Der Erfolg im Kampf für die 5-Tage-Woche trug maßgeblich zur Stärkung des DGB bei und führte zu einem neu gewonnenen Selbstbewusstsein der Gewerkschaftsbewegung insgesamt. In den 2000er-Jahren sollte es wieder gebrochen werden. Unter den rot-grünen Agenda-Reformen erodierte die Durchschlagskraft der Gewerkschaften, die Mitgliedszahlen sanken rapide. Gleichzeitig stieg erstmals seit Jahrzehnten die Wochenarbeitszeit wieder in manchen Branchen. Der gescheiterte Versuch der IG-Metall, in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie eine 35-Stunden-Woche durchzusetzen, befeuerte

die Krise der Gewerkschaften noch mehr. In den gewerkschaftsinternen Debatten trat die Arbeitszeitfrage in den Hintergrund.

Flexibilisierung des Kapitals… und des Proletariats?

Seit ein paar Jahren, so die Diagnose der Autor:innen, spielt die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung wieder eine zentrale Rolle in den gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzungen. Grundlage dieser Rückbesinnung sei ein neues Bedürfnis nach freier Zeit abseits der Lohnarbeit – gerade bei jüngeren Beschäftigen. Die Gewerkschaften greifen dieses Bedürfnis durch ihren erneuten Fokus auf das Thema Arbeitszeit auf, müssen dies allerdings unter veränderten Bedingungen tun.

Wie Birner und Dietl zeigen, hat sich die vom Kapital vorangetriebene Flexibilisierung der Arbeitswelt auch auf die Tarifpolitik ausgewirkt. Mit tariflichen Wahlmodellen, bei denen die Beschäftigten individuell zwischen höherem Lohn und kürzerer Arbeitszeit entscheiden können, »gelang es den Gewerkschaften, sowohl das Tarifsystem zu stärken als auch dem vielfach geäußerten Wunsch der Arbeitenden nach der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse nachzukommen« (S. 61). Statt einer Arbeitszeitverkürzung gebe es nun »Arbeitszeitverkürzungen im Plural« (S. 62).

Die Autor:innen bewerten diese Entwicklung überraschend positiv. Dabei gibt es einen entscheidenden Unterschied zwischen den alten und neuen Arbeitszeitmodellen: Die individuellen Wahlmodelle gehen nicht mehr mit einem vollen Lohnausgleich einher. Stattdessen müssen die Beschäftigten, wollen sie weniger arbeiten, in der Regel auf Lohn verzichten und tragen damit einen Teil der Kosten – was sich wiederum nur ganz bestimmte Lohngruppen leisten können. Zudem führen die Wahlmodelle zu einer Zersplitterung der Tarifforderungen und damit auch zu einer potentiellen Schwächung des gewerkschaftlichen Mobilisierungspotentials. Die Autor:innen thematisieren diese Nachteile und Risiken zwar, halten derartige tarifpolitische Einigungen aber trotzdem für den Ausdruck einer »neuen Arbeitszeitpolitik« (S. 62), die dem zunehmenden Bedürfnis nach »disposable time« Rechnung trage.

Diesem optimistischen Blick stehen eher nüchterne Einschätzungen aus den Interviews gegenüber. Die 4-Stunden-Liga, eine 2016 gegründete Initiative zur Verkürzung der Tagesarbeitszeit auf vier Stunden, spricht im Interview zwar auch von einer »Renaissance der Arbeitszeitfrage in den tarifpolitischen Auseinandersetzungen« (S. 97), merkt aber zugleich kritisch an, dass eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zum »Privileg für Besserverdienende wird« (S. 99) und fordert stattdessen eine »kollektive Arbeitszeitverkürzung« (S. 104). Zudem weist die Liga darauf hin, dass die beiden größten DGB-Gewerkschaften, ver.di und die IG Metall, mittlerweile wieder von ihrer Forderung nach einer Vier-Tage-Woche abgerückt sind, die sie noch vor wenigen Jahren erhoben haben. Auch Lothar Galow-Bergemann sieht im Interview die DGB-Gewerkschaften momentan eher in einer defensiven Haltung: »Mehr als die Verteidigung des Acht-Stunden-Tages (…) traut man sich offensichtlich nicht zu« (S. 93). Interessant wäre es gewesen, diese divergierenden Einschätzungen miteinander ins Gespräch zu bringen.

Freie Zeit oder Freizeit?

Im letzten Buchkapitel trauen sich die Autor:innen an die grundsätzliche Frage, welchen Stellenwert die Arbeitszeitverkürzung für das Ziel einer postkapitalistischen Gesellschaft überhaupt einnehmen kann. Mit der Hilfe von Marx, Adorno und Oskar Negt wird diese Frage durchaus selbstkritisch diskutiert, ohne dabei zu einem allzu vorschnellen Ergebnis zu kommen.

Birner und Dietl arbeiten zwei grobe Argumentationslinien heraus: Erstens wird die Arbeitszeitverkürzung als eine Art Transformationsstrategie verstanden. Auf einer strukturellen Ebene geht es darum, der Sphäre der Lohnarbeit langsam das Wasser abzugraben – bis kaum noch etwas von ihr übrig bleibt. Zweitens geht es um eine Art Mobilisierungsperspektive: Den Arbeitenden soll mehr Zeit zur Selbstbildung und kritischen Reflexion ermöglicht werden – damit sie sich dann politisch organisieren können.

Für beide Perspektiven finden die Autor:innen gute Gegenargumente: So weist das Kapital die Tendenz auf, sich »das Andere« der Produktionssphäre zur eigenen Reproduktion einzuverleiben. Gleichzeitig führt die Ausweitung der Reproduktionssphäre zu neuen Produktionsmöglichkeiten. Ein Beispiel bietet die Geschichte des Urlaubs: Waren die von den Gewerkschaften erkämpften Urlaubszeiten zunächst ein Defizit für das Kapital, so schufen sie recht schnell eine neue Einnahmequelle in Form des Massentourismus (S. 48).

Auch auf der subjektiven Ebene ergibt sich ein Problem: Wer garantiert, dass die Arbeitenden ihre neu gewonnene Zeit zur politischen Bildung und Organisation nutzen, statt sich reaktionären Ideologien hinzugeben? Für die kritischen Theoretiker:innen mag die neugewonnene Zeit so etwas wie eine »konkrete Utopie« darstellen – ein Vorschein auf den Sozialismus, durch den die Arbeiter:innen erahnen sollen, was es bedeuten könnte, in einer Welt ohne Lohnarbeit zu leben. Dass sich dieses Bewusstsein allein durch mehr verfügbare Zeit entwickelt, ist allerdings fraglich. Denn: »Auch die freie Zeit ist bestimmt von der kapitalistischen Totalität, ist eine domestizierte, eine entfremdete und von den anonymen Kräften der Kapitalakkumulation kontrollierte Zeit« (S. 114). Unter kapitalistischen Bedingungen wird die *freie Zeit* eben zur *Freizeit*, in der sich von der Lohnarbeit nur erholt oder abgelenkt werden soll.[2]

Birner und Dietl schließen diese selbstkritische Befragung etwas vorschnell mit einem optimistischen Ausblick ab: Die Arbeitszeitverkürzung als solche biete zwar noch keine Emanzipationsperspektive, aber immerhin »die notwendige Voraussetzung für die geistige Entwicklung des Proletariats (…) und damit die notwendige Bedingung, um an das ›Reich der Freiheit‹ überhaupt zu denken« (S. 115). In dieser Einschätzung ist den Autor:innen wohl zuzustimmen. Dennoch wäre es interessant gewesen, die nur angerissenen Strategiefragen tiefergehend zu diskutieren, um den Fallstricken einer Politik der Arbeitszeitverkürzung vorzubeugen.

Als Einführung in das Thema ist das Buch nichtsdestotrotz unbedingt zu empfehlen: Es bietet nicht nur einen kohärenten Überblick, sondern greift auch die in den gewerkschaftlichen Debatten traditionell eher unterbelichteten Perspektiven auf. So etwa die feministischen Theorien zur Arbeitszeitverkürzung (ein zentrales Konzept ist hier die Vier-in-einem-Perspektive von Frigga Haug[3]) oder die wertkritische Auseinandersetzung Galow-Bergemanns mit der Gewerkschaftspolitik. Nicht zuletzt ist die historische Rückbesinnung, die Dietl und Birner leisten, unerlässlich für eine Arbeitszeitpolitik auf der Höhe der Zeit.

** Finn Gölitzer studiert und arbeitet in Frankfurt am Main und schreibt unter anderen zu den Themen: Theorie und Geschichte der Kritischen Theorie, Sozialismus und soziale Bewegungen sowie Kritik der politischen Ökonomie.*

Anmerkungen:

1 *In den Grundrissen schreibt Marx: »Denn der wirkliche Reichtum ist die entwickelte Produktivkraft aller Individuen. Es ist dann keineswegs mehr die Arbeitszeit, sondern die disposable time das Maß des Reichtums« (MEW 42, S. 604). Zu Marx' Verwendung des Begriffs gibt es endlose Rezeptionsdebatten, die weder im Buch noch hier in Gänze aufgegriffen werden können.*

2 *»Freizeit ist an ihr Gegenteil gekettet«, heißt es bei Adorno. Wobei auch er hinzufügt: »Es geht nicht glatt, gerade in der Freizeit nicht, die die Menschen zwar erfasst, aber ihrem eigenen Begriff nach sie doch nicht gänzlich erfassen kann, ohne dass es den Menschen zuviel würde« (Theodor W. Adorno: Freizeit. In: Stichworte. Kritische Modelle 2, Frankfurt 1996, S. 57, 67).*

3 *Frigga Haug: Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke, Hamburg 2008.*

»Viele Leuchtfeuer, aber kein Flächenbrand«

Über Kalle Kunkels Analyse des Kampfs um Arbeitsbedingungen und Versorgung in Krankenhäusern – von Achim Teusch*

Kalle Kunkel: »Langer Atem – keine Geduld mehr«. Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt, VSA Verlag 2025, ISBN: 978-3-96488-230-1, 280 Seiten, 19,80 Euro.

»Langer Atem – keine Geduld mehr«, heißt der neue Titel des VSA-Verlags über die Entlastungsstreikbewegung an deutschen Unikliniken, ihre politische Vorgeschichte, ihre Anfänge und Abzweigungen, ihr Voranschreiten, ihre Perspektiven. Der Autor Kalle Kunkel wird als »Pressesprecher des ver.di-Landesbezirks Berlin-Brandenburg« vorgestellt, der »im Jahr 2015 als Gewerkschaftssekretär den ersten Streik zur tariflichen Personalbemessung an der Charité in Berlin mitorganisiert« hat. Kunkel hätte anstelle einer wissenschaftlichen Untersuchung also auch seine Memoiren vorlegen können. Die wären vielleicht die leichtere Kost. Aber es ist gut, dass er sich für die schwere Kost entschieden hat. Denn er ist der erste, der den Versuch unternimmt, die Streikbewegung umfassend zu analysieren. Bisher gibt es nur lokal und regional begrenzte Einschätzungen der Bewegung aus der Sicht verschiedener ver.di-Betriebsgruppen und Landesbezirke. Den Blick aufs Ganze, von innen und von außen, mit der Frage »Was haben wir in den letzten 15 Jahren mit welchen Mitteln erreicht, und wohin könnte die Reise gehen?«, wagt Kunkel als Erster.

Wer auf einen Bericht über Gipfelstürmer:innen hofft, wird enttäuscht. Kunkels Untersuchung ist eher ein Bericht über Menschen, die sich aufgemacht haben, einen Tunnel durch ein Bergmassiv zu bohren, ein Bericht über langsames Vorankommen und Ungewissheit, der mit dem Durchbruch zum Licht endet, mit Freude und Erschöpfung.

Lange Vorgeschichte

Ein langes Kapitel von fast 50 Seiten widmet der Autor der historischen Entwicklung der Krankenhauspolitik vom »Primat der Planung« in den 1970er Jahren über die »neoliberale Herausforderung« Anfang der 1980er Jahre bis hin zur tatsächlichen Umgestaltung der Krankenhausfinanzierung und -strukturen, die sich an den Vorschlägen einer Reformkommission der Robert-Bosch-Stiftung orientierte. Die Robert-Bosch-Reformer:innen begeisterten sich zwar für die »reine marktwirtschaftliche Alternative«, fürchteten aber »eine Verschärfung der politischen und sozialen Auseinandersetzungen auch in anderen Bereichen der Gesellschaft« (S. 49). Deshalb empfahlen sie eine staatliche Steuerung mit »Stärkung des Wettbewerbs« durch die »Anwendung von Preisen und finanziellen Anreizen zur Angebotssteuerung« durch die »Reduktion staatlicher Kapazitätsplanung« und den »Abbau externer Regulierung« (ebenda).

Die Kohl- und Schröder-Regierungen folgten ihren Ratschlägen. Erst ließen sie Gewinne und Verluste zu, 1993 deckelten sie die Einnahmen der Krankenhäuser und zu Beginn der 2000er Jahre fachten sie den Konkurrenzkampf unter ihnen durch ein staatlich dirigiertes Preissystem an, das auf den Namen »Fallpauschalen«, oder kurz: DRGs hört. »Damit wirkte der Deckel unmittelbar als Brandbeschleuniger für die Arbeitsverdichtung«, stellt der Autor fest (S. 73). Unentwegt wachsende Leistungen bei gleichzeitigem Stellenabbau in den Pflegediensten und medizinisch-technischen Bereichen sowie Outsourcing von Wirtschaftsbereichen (wie Küchen und Reinigungsdiensten) waren die Folgen.

Dagegen formierte sich Widerstand: »Der massive Stellenabbau in der Pflege führte zusammen mit dem wirtschaftlichen Druck auf die Krankenhäuser zu einer temporären Allianz zwischen der Deutschen Krankenhausgesellschaft, den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund sowie den Pflegeverbänden. Diese forderten gemeinsam unter dem Motto ›Der Deckel muss weg‹, den wirtschaftlichen Druck von den Krankenhäusern und insbesondere den Personalkosten zu nehmen« (S. 101). 130.000 Krankenhausbeschäftigte demonstrierten im September 2008 in Berlin. Doch das Bündnis war brüchig und konnte nur geringfügige Veränderungen erreichen. Ein Versuch der damaligen ver.di-Bundesfachbereichsleiterin, flächendeckend Entlastungs-Haustarifverträge zu erkämpfen, scheiterte an der fehlenden Bereitschaft der Beschäftigten.

Durchbruch geschafft

Jetzt schlug die Stunde der ver.di-Aktiven an der Charité. Hier kamen »verschiedene Faktoren zusammen, die die Entwicklung einer zum damaligen Zeitpunkt ungewöhnlichen Tarifbewegung ermöglichten«. Unter anderem »hatte die ver.di-Betriebsgruppe in einem Haustarifkampf das Selbstbewusstsein entwickelt, mit Streiks Verbesserungen durchsetzen zu können. Diese Erfahrung wurde von Gewerkschaftsaktiven als Chance ergriffen, die bereit waren, an der Charité eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit symbolischer Strahlkraft zu führen« (S. 110).

Kunkel beschreibt und analysiert die Enttäuschung, die die Ergebnisse dieses Streiks (festgehalten im Tarifvertrag Gesundheitsfachberufe von 2015, *Anm. d. Red.*) bei den Streikenden hervorriefen, und die bundesweite Aufbruchstimmung, die er dennoch erzeugte: »Die Unikliniken Düsseldorf und Essen gehörten in diesem Zusammenhang zu den ersten Krankenhäusern im Jahr 2018, die zu Tarifverhandlungen zu einem TV-E (Tarifvertrag Entlastung) aufforderten« (S. 122). Sie waren die ersten, die im August 2018 Vereinbarungen trafen, in denen »schichtkonkrete Pflege-Patient*innen-Quoten festgelegt« wurden (S. 129).

Einen weiteren entscheidenden Durchbruch erreichten die Beschäftigten der Uniklinik des Saarlands in Homburg: »Während also in den bisherigen Abschlüssen die Vereinbarung eines Stellenaufbaus für den Arbeitgeber und die Formulierung von Verpflichtungen im Fall von Überlastungssituationen im Mittelpunkt stand, wurde nun ein neues Element eingeführt: der Belastungsausgleich. Dieser sollte sich in der weiteren Entwicklung als Kernelement der Abschlüsse nach Homburg herausschälen.« (S. 131) Belastungsausgleich heißt in Homburg konkret, dass bei Überlastung im Folgemonat freie Tage gewährt werden. Der zuständige Gewerkschaftssekretär bezeichnete dieses Modell, mit dem der Arbeitgeber für Überlastung sanktioniert wird, als »Benzin ins Feuer gießen« (S. 212).

Möglich wurden die Abschlüsse der Entlastungstarifverträge auch deshalb, weil Jens Spahn, der Gesundheitsminister der Großen Koalition, eine Gesetzesänderung durchsetzte, die die Pflegepersonalkosten aus dem Preissystem der Fallpauschalen herauslöste. In einem Selbstkostendeckungssystem werden seitdem die tatsächlichen Pflegepersonalkosten erstattet, auch die für zusätzliche Pflegekräfte und für Belastungsausgleiche infolge von Streikerfolgen. Jedoch: Nur die Pflegepersonalkosten! Das führte dazu, dass die Entlastung anderer Berufsgruppen in den meisten Tarifvereinbarungen keine große Rolle spielte.

Vorerst jedenfalls. Denn die Streikbewegung entwickelte sich, wie Kunkel zu berichten weiß: »Die Schärfe der Auseinandersetzungen nahm (…) wieder zu, als ver.di in Berlin 2021 und in NRW 2022 zum zweiten Mal einen Anlauf für TV-E-Auseinandersetzungen einleitete und hierbei systematisch nicht refinanzierte Berufsgruppen außerhalb der ›Pflege am Bett‹ in die Auseinandersetzungen einbezogen wurden. Mit dieser Strategie ging ver.di über die Nutzung des durch die Reform der Krankenhausfinanzierung geöffneten Möglichkeitsfensters hinaus« (S. 133).

Streik und Politik

Ver.di verlangte nun, dass die Landesregierungen in Berlin und Nordrhein-Westfalen die Entlastungskosten für alle Beschäftigten jenseits der Pflege übernehmen sollten. Das warf schwierige verfassungs- und tarifrechtliche Fragen auf und beeinflusste die Streikführung und -taktik: Insbesondere die nordrhein-westfälische Landesregierung wusste »diese Konstellation zu nutzen (…), um sich zum einen als Vermittler zu positionieren. Zum anderen nutzte sie aber ihre finanziellen Zusagen auch, um diskret Einfluss zu nehmen auf den Charakter des Tarifabschlusses – insbesondere um zu verhindern, dass die nicht-pflegerischen Bereiche eine mit der Pflege vergleichbare Entlastungsregelung bekamen« (S. 158).

Was lässt sich mitnehmen, wenn man die Krankenhausbewegung im Ganzen betrachtet? Kunkel ordnet sie in einen größeren Kontext ein, erklärt, was man aus ihr lernen kann: »Die Geschichte der Kämpfe um die TV-E zeigt, dass Gewerkschaften in der Lage sind, neue, kontextangepasste Strategien zu entwickeln. Sie zeigt jedoch auch, dass die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften nicht nur an ihre eigene Stärke gebunden ist, sondern auch an die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen (…). Deshalb muss ihre Veränderung integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung sein. Tarifauseinandersetzungen sind politische Konflikte. Dies hat Konsequenzen sowohl für die gewerkschaftliche Praxis als auch für deren wissenschaftliche Untersuchung.« (S. 247)

Abschließend hätte ich noch eine Frage und eine Bitte. Meine Frage könnte vielleicht Gegenstand einer weiteren Untersuchung werden: Warum hat die Entlastungsbewegung an deutschen Kliniken zwar zahlreiche Leuchtfeuer entzündet, aber keinen Flächenbrand ausgelöst?

Und meine Bitte: »Diese Arbeit soll eine Einladung sein, die in den Kämpfen gemachten Erfahrungen ernst zu nehmen und als Produktivkraft für die weiteren Auseinandersetzungen zu begreifen«, schreibt der Autor (S. 257). Nehmt die Einladung an, lest dieses Buch! *Das Buch ist übrigens ab sofort als Abo-Prämie erhältlich!*

** Achim Teusch, Anästhesist im Ruhestand, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender und ver.di-Aktiver in einem privatisierten Krankenhaus in der Nähe von Köln, aktiv im Verein demokratischer Ärzt*innen und im Bündnis »Krankenhaus statt Fabrik«.*

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

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

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

Ich zahle

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

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Email

Datum 1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

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