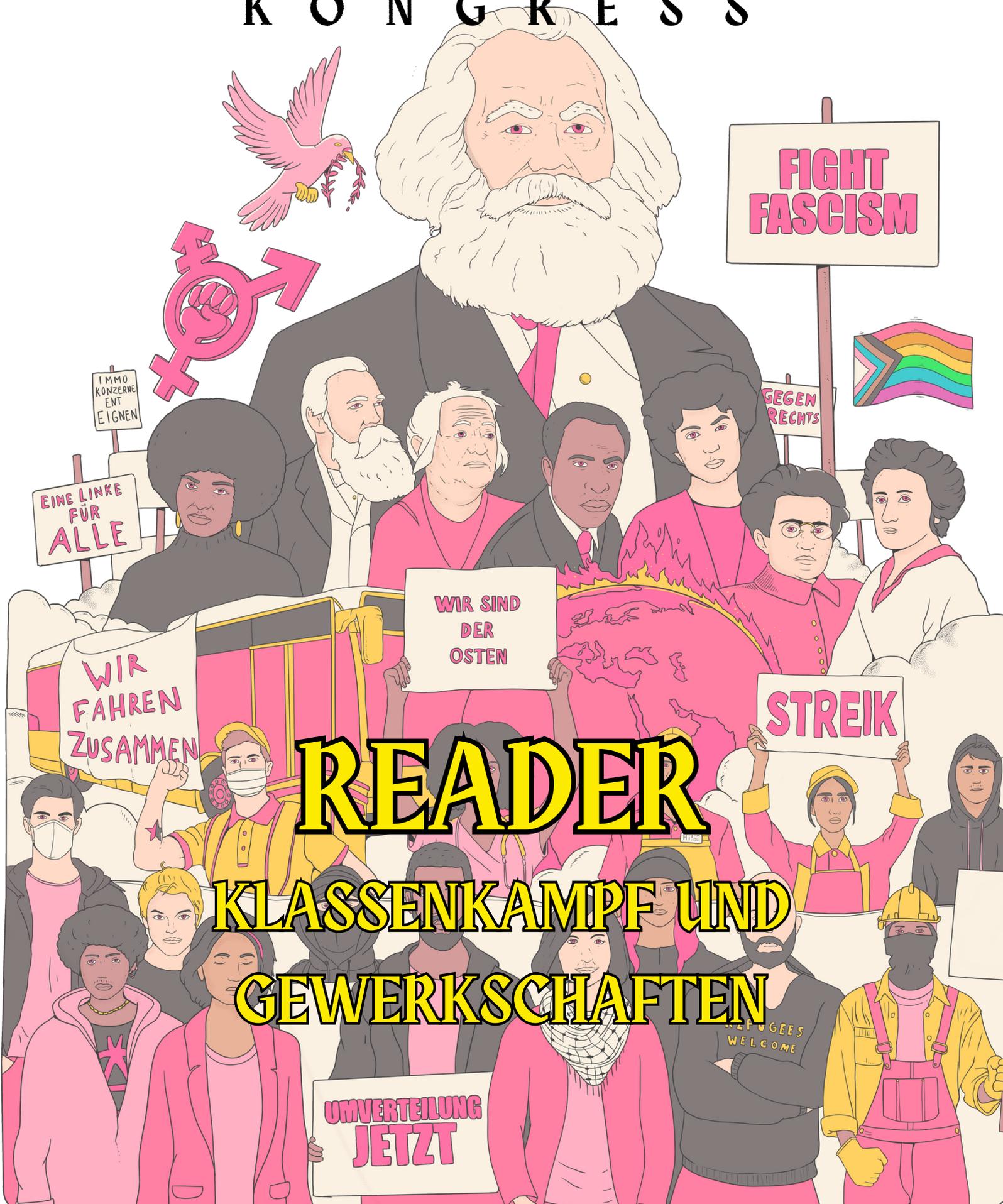


MARX IS' MUSS

K O N G R E S S



READER

KLASSENKAMPF UND GEWERKSCHAFTEN

Inhalt

Von Führung und Basis – Luigi Wolf & Volkhard Mosler.....	S. 3 – 24
Aufstieg und Fall des ZVA Frankfurt – Dr. Leo Hammer.....	S. 25 – 27
So haben wir gewonnen – David Wetzel.....	S. 28 – 32
Gewerkschaft gegen rechts: Klare Kante und offene Tür – Hans-Jürgen Urban.....	S. 33 – 37
#Insorgiamo – Fabrikbesetzung fürs Klima – Lukas Ferrari & Julia Kaiser.....	S. 38 – 42
Thesen für eine sozialistische Gewerkschaftsstrategie heute – m21-GewKo.....	S. 43 – 53

Zum Weiterlesen:

E. Schmidt: Ordnungsfaktor oder Gegenmacht – Die politische Rolle der Gewerkschaften (1971)

Rainer Zoll: Der Doppelcharakter der Gewerkschaften (1976)

Klaus Koopmann: Vertrauensleute – Arbeitervertretung im Betrieb (1981)

Theorie21: Marxismus und Gewerkschaften (2013)

Ralph Darlington: The rank and file and the trade union bureaucracy (2014)

<https://isj.org.uk/the-rank-and-file-and-the-trade-union-bureaucracy/>

Kim Moody: The Rank and File Strategy (2018)

<https://jacobin.com/2018/08/unions-socialists-rank-and-file-strategy-kim-moody>

Jane McAlevey: Keine halben Sachen (2019)

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/VSA_McAlevey_Keine_halfen_Sachen.pdf

Von Führung und Basis

Schon Marx und Engels analysierten Wesen und Struktur der Gewerkschaften. Seitdem haben marxistische Theoretiker sich immer wieder der Frage gewidmet. Volkhard Mosler und Luigi Wolf geben einen Überblick über aktuelle marxistische Ansätze

Jede Diskussion um gewerkschaftliche Strategien und Alternativen bringt immer wieder zwei entgegengesetzte Positionen hervor: Die erste Position, die wir »Verratstheorie« nennen wollen, sieht vor allem eine kämpferische Basis, die von einer konservativen bzw. bürokratischen, stellvertreterischen Führung ausgebremst wird. Sie erfreut sich großer Beliebtheit unter Resten der radikalen Linken aus den 1970er Jahren. Die zweite, die wir »Fatalismus« nennen wollen, malt umgekehrt ein Bild, das sich unter Gewerkschaftsfunktionären größter Beliebtheit erfreut: Eine kampfbereite, engagierte Führung »würde gerne«, aber die passive, apathische, unpolitische Basis lässt sich nicht mobilisieren.

Aus unserer Sicht beinhalten beide Positionen ein falsches, unhistorisches Verständnis von Führung und Basis. Historische Wandlungen und Wechselbeziehungen gehen in der Gegenüberstellung unter. Hier wollen wir ansetzen und im Folgenden versuchen, das Verhältnis zwischen Basis und Führung heute zu bestimmen. Ebenso wollen wir die Rolle von Gewerkschaften in der Gesellschaft in ihrer jeweiligen Epoche erörtern und schlagen hierfür drei Analyseebenen vor:

Erstens wollen wir die ökonomischen Rahmenbedingungen berücksichtigen und wie diese sich auf die Gewerkschaften auswirken. Dabei geht es darum, wie Konjunkturzyklen mit ihren Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte die Organisations- und Kampffähigkeit von Gewerkschaften beeinflussen. Darin ist aber auch inbegriffen, wie Veränderungen in der Sozialstruktur die potenzielle Macht von Teilen von Arbeitergruppen positiv wie negativ verändern können.

Zweitens wollen wir aber anknüpfen an eine marxistische Theorie, die auf Gewerkschaften selbst eine materialistische Analyse anwendet und versucht, ihre Position im entwickelten Kapitalismus zu verorten. Hierzu erscheint uns eine Theorie, die die Bürokratisierung der Gewerkschaften und die damit einhergehende Entwicklung einer Schicht hauptamtlicher Funktionäre zu ihrem Ausgang nimmt, gewinnbringend. Im deutschen Kontext kann dieser analytische Ansatz nur unter Einbeziehung der Besonderheit des dualen Systems von

Interessenvertretung, also der Rolle der Betriebsräte und des hauptamtlichen Gewerkschaftsapparates, sinnvoll angewandt werden.

Drittens gehen wir davon aus, dass sich die Geschichte der Arbeiterbewegung und hier der Gewerkschaften nicht ohne den Rückgriff auf einen »subjektiven Faktor« verstehen lässt. Wenn Marx sagt, dass »die Menschen ihre Geschichte machen«, wenn auch unter »vorgefundenen, gegebenen Umständen«, dann warnt er uns vor linksradikalem Voluntarismus (alles ist machbar, wenn nur der Wille stark genug ist) und zugleich vor einem opportunistischen Fatalismus/Determinismus oder auch Abwartertum (Geschichte als Abfolge von zwangsläufigen Ereignissen). In den theoretischen Erklärungen des Niedergangs der deutschen Gewerkschaften seit den 1980er Jahren sehen wir häufig ein Übermaß an »objektiven Faktoren«, die es sicher gab und die auch sehr mächtig waren. Aber wenn Menschen ihre Geschichte selbst machen, dann gibt es immer auch Alternativen, Spielräume, Möglichkeiten und Umstände, die anders zu deuten sind, und Entscheidungen, die so oder anders zu treffen waren und sind. Insofern wollen wir versuchen, eine marxistische Position zu entwickeln, die nicht einseitig deterministisch vorgeht und die Handlungen der Gewerkschaften einfach aus den objektiven Umständen – sogenannten Sachzwängen – oder einem »ehernen Gesetz der Oligarchie« oder Bürokratie ableitet.¹

Krisenentwicklung, Arbeitermacht und Selbstbewusstsein der Arbeiterklasse

Es ist ein Klischee, dass Marxisten Klassenkämpfe und Streiks bis hin zu Revolutionen immer als direktes Resultat aus Krisen des Kapitalismus erwarten. Und in der Tat gab es im Gefolge der aktuellen, bislang größten Krise des Kapitalismus nach 1929 viele Marxisten, die einen Aufschwung von sozialen Kämpfen in Europa erwartet hatten. Dabei können sie sich zwar auf Marx' Analyse eines direkten Zusammenhangs zwischen den revolutionären Kämpfen von 1848 und der ökonomischen Krise von 1847 stützen.² Aber soziale Kämpfe können nicht ein-

¹ Michels, Robert: Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie, Leipzig 1925. Darin argumentiert Michels, dass jede Großorganisation mit zwingender Notwendigkeit zum Konservatismus und zur Verselbständigung von den Interessen ihrer Mitgliedschaft führen muss.

² »Eine neue Revolution ist nur möglich im Gefolge einer neuen Krise. Sie ist aber ebenso sicher wie diese.« (MEW 7:44) Engels selbst hat später zugegeben, dass diese Prophezeiungen von Marx und ihm nicht eingetreten seien. Und Trotzki weist darauf hin, dass die wahre Ursache der 48er bürgerlichen Revolution nicht die Krise von 1847, sondern der Drang des jungen Kapitalismus gewesen sei, der gegen die feudalistischen Ständestrukturen anstieß und gegen sie kämpfte. Die Revolution habe mit den Überbleibseln der Leibeigenschaft ziemlich aufgeräumt und »dadurch dem Kapitalismus neue Möglichkeiten der Entwicklung gegeben.« Die Krise sei nur der »letzte Anstoß der Revolution«, und »die Hochkonjunktur der letzte Anstoß für das Ende der Revoluti-

fach unmittelbar aus den ökonomischen Verhältnissen abgeleitet werden. Der Zusammenhang von Krisen und Klassenkämpfen ist komplexer. Wir gehen davon aus, dass ökonomische Krisen Klassenkämpfe hervorbringen können, aber nicht zwangsweise müssen.

Eine gute Annäherung an das Verhältnis von Krisen, ökonomischen Rahmenbedingungen und Klassenkämpfen gibt der russische Marxist Leo Trotzki:

Die politischen Auswirkungen einer Krise (nicht nur die Reichweite und Tiefe ihrer Wirkung, sondern auch ihre Richtung) sind durch die Gesamtheit einer bestehenden politischen Situation bestimmt und durch die Ereignisse, die der Krise vorausgingen und sie begleiten, insbesondere aber die Kämpfe, Erfolge und Niederlagen der Arbeiterklasse selbst *vor* der Krise. Unter bestimmten historischen Bedingungen kann eine Krise den revolutionären Taten der Arbeiterklasse einen mächtigen Anstoß bringen, unter anderen dagegen zu einer vollständigen Lähmung der Offensive des Proletariats führen. Und falls die Krise zu lang andauern sollte, die Arbeiter zu große Verluste hinnehmen müssen, könnte dies nicht nur die Angriffsfähigkeit des Proletariats extrem schwächen, sondern darüber hinaus ihre Abwehrkräfte. [...] In allen kapitalistischen Ländern erreichte die Arbeiterbewegung nach dem Krieg [1914–18] ihren Höhepunkt und verlief sich dann [...] in einer mehr oder weniger ausgeprägten Phase der Niederlagen und des Rückzugs und in der Aufspaltung der Arbeiterklasse selbst. Unter solchen politischen und psychologischen Bedingungen kann eine langanhaltende Krise, auch wenn sie die Verbitterung der Arbeitermassen ohne Zweifel erhöhen würde (insbesondere unter den Arbeitslosen und Halbarbeitslosen), trotzdem gleichzeitig ihren Aktionswillen schwächen, weil dieser auf das Engste mit dem Bewusstsein der Arbeiter als unersetzliche Kraft in der Produktion verbunden ist.³

Trotzki stellt hier eine Verbindung zwischen den ökonomischen Rahmenbedingungen, der Krise und dem Selbstbewusstsein der jeweiligen Arbeiterklasse her. Dieses wiederum ist von vergangenen Kämpfen und einer Reihe wichtiger Rahmenbedingungen geprägt.⁴

on, nachdem diese Revolution die wichtigste unmittelbare Aufgabe, das Hinwegfegen des Zunftwesens usw., vollbracht hatte.« (Zitiert nach: Protokoll des III. Weltkongresses der Komintern, Hamburg 1921, Reprint, Bd.1, S. 71).

³ L. Trotzki, Artikel in der Prawda, Dezember 1921, zitiert und übersetzt aus dem Englischen nach »The First Five Years of the Communist International, New York 1972, Bd. 2, S76f.

⁴ Dies ist eine sehr plausible Erklärung dafür, warum die Weltwirtschaftskrise mit ihren großen sozialen Verwerfungen zunächst in keinem Land zu einem Aufschwung von Klassenkämpfen geführt hat. Trotzki verallgemeinert ganz richtig eine gewisse Gesetzmäßigkeit der Kampfzyklen, die nicht parallel zu den Konjunkturzyklen verlaufen. Nicht die Verschärfung einer Krise führe zum Aufschwung der Kämpfe. Stattdessen erwartet er vor allem von der Erholung, die einer Krise folgt, eine Steigerung des Selbstbewusstseins der Arbeiterklasse: »Die Statistik stellt Konjunkturschwankungen mit unvermeidlicher Verspätung fest. Die Belebung muss zu einem Faktum geworden sein, ehe man sie registrieren kann. Die Arbeiter spüren gewöhnlich den Konjunkturwechsel eher als Statistiker. Neue Aufträge oder selbst die Erwartung neuer Aufträge,

Einen weiteren Hinweis, wie das Verhältnis von Klassenkämpfen und ökonomischer Struktur bzw. Rahmenbedingungen sich gestaltet, liefert Beverly Silver in ihrer Großstudie über Arbeiterunruhen (labor unrest) und Globalisierung in den letzten 150 Jahren.⁵ Sie stellt fest, dass es zwei ökonomisch-strukturelle Quellen von Arbeitermacht gibt, die sich im Laufe ihrer Untersuchung als wesentliche Faktoren erweisen, Konflikte zu befördern. Beide fasst sie unter dem Begriff »struktureller Macht« zusammen.⁶ Die eine Form dieser Macht besteht in der »Marktmacht« von Teilen oder der gesamten Arbeiterklasse, die sich entweder aus allgemeinem Arbeitskräftemangel wegen einer Hochkonjunktur oder aus speziellen Qualifikationen eines Teils der Arbeiterklasse ergibt.

Eine zweite Quelle struktureller Macht, die Beverly Silver »Produktionsmacht« nennt, ergibt sich aus der Art, wie Gruppen von Arbeitern ihre Stellung in einem hochintegrierten Produktionsprozess nutzen können: »Produktionsmacht dagegen entwickeln Arbeiterinnen und Arbeiter in hochintegrierten Produktionsprozessen, die durch örtlich begrenzte Arbeitsniederlegungen an Schlüsselstellen in einem Umfang gestört werden können, der weit über die Arbeitsniederlegung selbst hinausgeht. Diese Macht zeigt sich, wenn ganze Fließbänder durch Arbeitsniederlegungen gestoppt und ganze Konzerne, die von just-in-time-Zulieferung abhängen, durch Eisenbahnstreiks zum Stillstand gebracht werden.«⁷ Silver weist nach, dass von den Automobilarbeitern in jedem Land, in dem sich die Automobilindustrie ansiedelte, früher oder später Arbeiterunruhen ausgingen. Das Fertigungsband, das von einer Minderheit von Arbeitern unterbrochen werden kann, um Fabriken stillzulegen und (weltweite) Fertigungsketten zu unterbrechen, steht hier idealtypisch den Textilarbeitern gegenüber, die meist nur alleine an einer Nähmaschine arbeiten und deren Arbeitsplatz jederzeit ohne größeren Aufwand verlagert werden kann.⁸

Umstellung der Unternehmen auf Erweiterung der Produktion oder wenigstens Unterbrechung der Entlassungen steigern unverzüglich die Widerstandskraft und die Ansprüche der Arbeiter« (L. Trotzki. Gesammelte Werke, Bd.1, Frankfurt/M. 1971, S.395 f.)

⁵ Silver, Beverly: Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Assoziation A Berlin 2003. Herangehensweise erklären.

⁶ Diese Definition geht auf Erik Olin Wright zurück. Dieser unterscheidet Organisationsmacht (»associational power«), »die aus der Bildung kollektiver Arbeiterorganisationen entsteht«, und eben: »Strukturelle Macht' (»structural power«), dagegen ist die Macht, die Arbeitern 'einfach aus ihrer Stellung (...)im ökonomischen System erwächst.« Silver S.30

⁷ Silver S.31

⁸ Silver beobachtet in Zusammenhang mit der Produktionsmacht unterschiedliche Formen der Arbeiterorganisation. Während die Arbeiter mit viel Produktionsmacht ihre Stellung im Produktionsprozess nutzen könnten und daraus Selbstbewusstsein ziehen, sind Arbeiter etwa in der Textilindustrie viel stärker auf die Organisationsmacht ihrer Gewerkschaft bzw. auf sozialstaatlich-gesetzgeberische politische Kräfteverhältnisse angewiesen.,

Zusammenfassend können wir in einem ersten Schritt festhalten, dass die ökonomischen Rahmenbedingungen, seien es nun verallgemeinerte Krisen und mit ihr einhergehende Angriffe auf betriebliche oder sozialstaatliche Errungenschaften, aber auch die mit dem Produktionsprozess verbundene Stellung von Beschäftigtengruppen in einer Produktionskette oder ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt danach untersucht werden müssen, *welchen* Effekt sie auf den Ausbruch von Klassenkämpfen bzw. das Selbstbewusstsein der gesamten oder von Teilen der Arbeiterklasse ausüben oder ausüben könnten. *Dass* sie einen entscheidenden Effekt haben, ist dabei für uns unbestritten.

Bürokratietheorie und Integration der Gewerkschaften in die bürgerliche Gesellschaft

Marx und Engels erkannten in ihrer Zeit, dass Gewerkschaften nicht nur das Potenzial haben, »Sammelpunkte des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals« zu sein, sondern auch, dass sie der Herrschaftssicherung des Kapitalismus dienen können, wenn sie sich auf Dauer auf den nach »Kleinkrieg gegen die Wirkungen des bestehenden Systems« beschränkten statt zugleich als »organisierte Kraft zur Beseitigung des bestehenden Systems der Lohnarbeit und der Kapitalherrschaft selbst«. Denn dann müssten sie auch im Kleinkrieg gegen das Kapital, ihrer ursprünglichen und ersten Aufgabe, scheitern. Marx und Engels sehen also die Aufgaben der Gewerkschaften als doppelte an, andere Theoretiker haben im Anschluss daran vom »Doppelcharakter der Gewerkschaften« gesprochen. Die Kritik am »Nurgewerkschaftertum«, der Beschränkung auf den ökonomischen Kampf, bildet einen wichtigen Strang der marxistischen Theoriebildung.⁹

Es ist sinnvoll dabei zwei Elemente herauszuarbeiten und zu unterscheiden, obwohl sie in der Realität in einem Zusammenhang stehen. Einerseits sind Gewerkschaften *in sich* ein widersprüchliches Phänomen. Arbeiter organisieren sich in ihnen gegen die Übergriffe des Kapitals, in einem »ständigen Guerillakrieg zwischen Kapital und Arbeit«.¹⁰ Nicht durch einseitigen Aufklärungsprozess der Mehrheit durch eine aufgeklärte Minderheit, sondern als gemeinsamen, kollektiven Lernprozess im Kampf, der in seiner Dynamik keine Grenzen von Ökonomie und Politik kennt, erwartet Marx die Entwicklung von Klassenbewusstsein.¹¹

⁹ August Enderle u. a. in »Das rote Gewerkschaftsbuch, Berlin 1932, Neuauflage Frankfurt 1966, darin Kritik am »Nurgewerkschaftertum«, S. 11 ff.

¹⁰ MEW, 16, 197.

¹¹ »Die Großindustrie bringt eine Menge einander unbekannter Leute an einem Ort zusammen. Die Konkurrenz spaltet sie in ihren Interessen; aber die Aufrechterhaltung des Lohnes, dieses gemeinsame Interesse gegenüber ihrem Meister, vereinigt sie in einem gemeinsamen Gedanken des Widerstandes- Koalition. So hat die Koalition stets einen doppelten Zweck, den, die Kon-

Allerdings sind Gewerkschaften im Unterschied zu sozialistischen Parteien von ihrem Charakter als »Sammelpunkte des Widerstandes gegen die täglichen Übergriffe des Kapitals« darauf angewiesen, möglichst umfassende Organisationen zu bilden, die notwendigerweise auch solche Teile der Klasse organisieren, die sich nicht oder noch nicht im sozialistischen Sinn betätigen wollen. Dieser Charakter der Gewerkschaften als »Einheitsfrontorganisationen« bedeutet immer auch die Möglichkeit der Aufgabe ihres weitergehenden antikapitalistischen Auftrags. Die Vorstellung, die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiterklasse ließen sich auf Dauer mit denen des Kapitals versöhnen, wird umso stärker sein, je größer die Erfolge der Gewerkschaften infolge langer Aufschwünge und dadurch gegebener günstiger »Marktmacht« sind. Die Entwicklung der deutschen Gewerkschaften des DGB nach 1945 von zunächst sozialistischer Prägung hin zu systemunkritischen Organisationen, die sich weitgehend einer »sozialen Marktwirtschaft« verschrieben haben, ist – wie wir zeigen – nicht zuletzt die Folge des langen Nachkriegsbooms mit ihren günstigen Bedingungen für erfolgreiche Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen gewesen. Das Ausbleiben dieser Bedingungen und die Rückkehr zur kapitalistischen Normalität der Krise führt allerdings nicht schon zur Überwindung des Nurgewerkschaftertums. Unübersehbar ist allerdings, dass der rein wirtschaftliche Kampf mit dem Fortschreiten der Krisen an seine Grenzen stößt und die Gewerkschaften auf ihrem ureigensten Terrain als »Sammelpunkte des Widerstandes« gegen die Übergriffe des Kapitals scheitern müssen, wenn sie nicht wieder lernen, den wirtschaftlichen Kampf auf dem Boden des Kapitalismus mit dem politischen Kampf gegen die kapitalistische Ordnung zu verbinden.

Neben dieser Funktionsbestimmung in Bezug auf die kapitalistische Gesellschaft hat die marxistische Theoriebildung immer auch die materialistische Kritik auf die Gewerkschaften als Institution selbst angewendet. Bereits Marx und Engels prägten den Begriff der Arbeiteraristokratie, mit dem mal ein Teil privile-

kurrenz der Arbeiter unter sich aufzuheben, um dem Kapitalisten eine allgemeine Konkurrenz machen zu können. Wenn der erste Zweck des Widerstandes nur die Aufrechterhaltung der Löhne war, so formieren sich die anfangs isolierten Koalitionen in dem Maß, wie die Kapitalisten ihrerseits sich behufs der Repression vereinigen zu Gruppen, und gegenüber dem stets vereinigten Kapital wird die Aufrechterhaltung der Assoziationen notwendiger für sie als die des Lohnes. (...) In diesem Kampfe - ein veritabler Bürgerkrieg - vereinigen und entwickeln sich alle Elemente für eine kommende Schlacht. Einmal auf diesem Punkte angelangt, nimmt die Koalition einen politischen Charakter an. Die ökonomischen Verhältnisse haben zuerst die Masse der Bevölkerung in Arbeiter verwandelt. Die Herrschaft des Kapitals hat für diese Masse eine gemeinsame Situation, gemeinsame Interessen geschaffen. So ist diese Masse bereits eine Klasse gegenüber dem Kapital, aber noch nicht für sich selbst. In dem Kampf, den wir nur in einigen Phasen gekennzeichnet haben, findet sich diese Masse zusammen, konstituiert sie sich als Klasse für sich selbst. Die Interessen, welche sie verteidigt, werden Klasseninteressen. Aber der Kampf von Klasse gegen Klasse ist ein politischer Kampf."(MEW4:181).

gierter Arbeiter, mal eine Schicht von Funktionären der Gewerkschaften gemeint war, deren eigene materielle Interessen sich gegenüber den Interessen der gesamten Klasse verselbstständigten. Aus dem Jahr 1892 zurückblickend relativiert Engels die von Marx und ihm in früheren Jahren aufgestellte These von der Existenz einer gesonderten Schicht privilegierter Arbeiter. Zwar hält er daran fest, dass »nur eine kleine privilegierte, geschützte Minorität dauernde Vorteile hatte.« Aber »die Wahrheit« sei: »Solange Englands Industriemonopol dauerte, hat die englische Arbeiterklasse bis zu einem gewissen Grad teilgenommen an den Vorteilen dieses Monopols. Diese Vorteile wurden sehr ungleich unter sie verteilt! Die privilegierte Minderheit sackte den größten Teil ein, aber selbst die große Masse hatte wenigstens dann und wann vorübergehend ihren Teil.«¹²

In der Folge von Marx und Engels entwickelten sich zwei Stränge der marxistischen Theoriebildung in der materialistischen Analyse der Gewerkschaften. Die eine Richtung entwickelte eine Theorie der Arbeiteraristokratie, nach der Teile oder die gesamte Arbeiterklasse der hochentwickelten, imperialistischen Staaten von hohen Extraprofiten des Kapitals etwas abbekamen und so an das System politisch gebunden werden konnten, sich dauerhaft mit dem Kapital versöhnten und deswegen auch für sozialistische Politik und Ideen nicht empfänglich waren. Diese Theorie, die sich auch bei Lenin und anderen Theoretikern der III. Internationale findet, entbehrt jedoch der empirischen Grundlage und trug in den nach 1918 neu entstehenden Kommunistischen Parteien der III. Internationale zu einer Unterschätzung der Gewerkschaften im Klassenkampf bei.¹³

¹² Engels, Vorwort zur 2. deutschen Auflage der »Lage der arbeitenden Klasse«, MEW, Bd. 22, S. 328.

¹³ Die Position führt zur Unterschätzung der Kraft des Reformismus und seines Einfluss auf die gesamte Klasse und begünstigt ultralinke Positionen gegenüber den Gewerkschaften, die als Organisation der Aristokratie betrachtet werden, die Räte wurden dementsprechend in der ersten Revolutionszeit bis 1920 als Alternative zu den (reformistischen) Gewerkschaften gesehen. Fritz Sternberg hat in seinem Buch »Kapitalismus und Sozialismus vor dem Weltgericht« Hamburg 1951, S. 164 ff. auf den Irrtum Lenins in diesem Punkt hingewiesen, er schreibt: »In den Jahrzehnten vor dem Ausbruch des Ersten Weltkriegs hat sich nicht nur der Lebensstandard einer verschwindenden Minorität unter den Arbeitern, einer Arbeiteraristokratie verbessert, sondern der Lebensstandard der **gesamten** Arbeiterschaft in allen großen Industrienationen.« In Fritz Sternberg, Kapitalismus und Sozialismus vor dem Weltgericht, Hamburg 1951, S. 166. Sternberg leitete daraus eine Unterschätzung der Kraft des Reformismus durch Lenin für Westeuropa ab. Lenins Versuch, die Mehrheit der Klasse von ihrer korrupten, bestochenen Aristokratie zu trennen, sei daher von vornherein zum Scheitern verurteilt gewesen. »Es war eine völlig falsche Einschätzung der Epoche, die ihn dazu führte, die Spaltung der europäischen Arbeiterklasse zu organisieren.« (S.157) Sternbergs Kritik führt ihn direkt zur Sozialdemokratie, seine richtige Kritik an der Aristokratie-These macht ihn blind für eine differenzierte Position. Erstens haben nicht alle Arbeiter gleich vom imperialistischen Aufschwung gewonnen, zweitens hat der Krieg dafür gesorgt, dass die vor dem Krieg gewonnen Reformen wieder zunichte gemacht wurden und das Leben für die Soldaten an der Front und auch für die zivile Arbeiterklasse in den Betrieben uner-

Ein anderer Strang der marxistischen Gewerkschaftskritik nahm die sich in den Gewerkschaften entwickelnde Schicht von hauptamtlichen Gewerkschaftern ins Visier und analysierte diese als »Gewerkschaftsbürokratie«. Obwohl auch in dieser Tradition viele verkürzte Schlüsse und Pauschalurteile über Gewerkschaften und »die Bürokraten« getroffen wurden (und werden), halten wir diese Theorie-tradition für einen fruchtbaren Beitrag zur marxistischen Theorieentwicklung. Die Gegenposition wird sehr deutlich von einem Autorenkollektiv der VSA-Gruppe 1976 formuliert.¹⁴ Ihr liegt zu Grunde, dass sie eine Verselbständigung des hauptamtlichen Apparates ausschließen bzw. nur in engen Grenzen für möglich halten, da diese nur die Funktion von »Dolmetschern« der Klasse darstellen würden:

Das Verhältnis der Vertreter einer Klasse zu der Klasse, die sie vertreten, ist innerhalb der bürgerlichen Produktionsweise dadurch charakterisiert, dass die ersteren immer nur formulieren und dolmetschen, was die aktiven Mitglieder der Klasse oder Klassenfraktionen aus ihrer materiellen Tätigkeit heraus empfinden; da aber für alle Glieder der Gesellschaft gilt, dass sie sich Illusionen über ihre wahre Stellung und Interessen machen müssen, können auch die theoretischen und politischen Repräsentanten nur im »Kopfe nicht über die Schranken hinauskommen, worüber jener [der aktive Teil] nicht im Leben hinauskommt« (Marx, 18. Brumaire).¹⁵

Zwar schließt auch diese Traditionsbildung die Verselbständigung der aus der Lohnarbeit »freigestellten« Arbeiter nicht aus, aber die Erwartung ist, dass die Arbeiterklasse bzw. heraufziehende Klassenkämpfe eine solche Verselbständigung relativ schnell korrigieren würden:

Für diese in den Gewerkschaften arbeitenden Lohnabhängigen gilt, dass sie gegenüber den von ihnen vertretenen Arbeitern in eine relativ komfortable Lage gehoben werden, da sie nicht mehr oder nur noch teilweise den Lebens- und Arbeitsbedingungen unterworfen sind, unter welchen die aktiven Mitglieder der Klasse sich zu reproduzieren gezwungen sind; die Arbeiterklasse erspart ihnen als ihr Lohnherr die Auswirkungen der Despotie des Kapitals. Diese relativ günstigere materielle Situation, in die sie gesetzt sind, mag aber zugleich dazu führen, dass sie in der Entschlossenheit der Artikulation und Vertretung der Arbeiterinteressen zeitweilig zurückblei-

träglich wurde. Die Dreher, die schon vor 1914 die Grundlage und den Kern der von Reformisten beherrschten Berliner Sektion des Deutschen Metallarbeiterverbandes DMV bildeten, wurden 1918 zum Zentrum der Revolution, obwohl sie unzweifelhaft zu den bestbezahlten Gruppen der damaligen Arbeiterklasse gehörten.

¹⁴ In dem Autorenkollektiv befanden sich auch Joachim Bischoff und Christoph Lieber, die noch immer in der Sozialismus-Redaktion aktiv sind. Die Zeitschrift Sozialismus und das darin in jeder Ausgabe erscheinende »Forum Gewerkschaften« ist noch immer die bedeutendste Formierung der gewerkschaftlichen Linken in Deutschland.

¹⁵ Bsichoff u.a./ Autorenkollektiv: Marxistische Gewerkschaftstheorie. Eine Einführung, Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung, Berlin 1976, S. 192.

ben hinter der Bereitschaft der Masse der Arbeiter selbst. Durch ihre relativ abgehobene Stellung als Gewerkschaftsfunktionäre und dem damit gesetzten Moment, dass bei ihnen sich die Einsicht in die Notwendigkeit der entschlossenen Vertretung und Verwaltung der Interessen der Arbeiter jetzt nur noch vermöge der Anschauung und der eigenen vergangenen Erfahrung als gewöhnlichem Lohnarbeiter bildet, ist auch die Möglichkeit einer Verselbständigung in der Weise gegeben, dass sie nicht mit jener Entschiedenheit die allgemeinen Interessen der Klasse vertreten, auf die die Klasse selbst aufgrund ihrer Erfahrung mit dem Kapital hindrängt. Es kann aber hieraus erstens keineswegs auf die Notwendigkeit einer solchen Verselbständigung geschlossen werden; und zweitens wird – wo es zu einer zeitweiligen Entfremdung der Vertreter und Sachverwalter der Interessen des Proletariats von der wirklichen Klasse kommt – diese mit jeder praktischen Kollision, d. h. der Entfaltung der Auseinandersetzung zwischen den Klassen selbst, dadurch weitgehend zurückgenommen, dass die Arbeiter ihre Organisationen stärker unter Kontrolle nehmen, als dies in liberalen und bequemen Phasen der Klassenausinandersetzungen der Fall ist.¹⁶

Im Folgenden wollen wir versuchen, die besondere Position der Theorie von der Gewerkschaftsbürokratie herauszuarbeiten, weil uns eine Reduktion der Gewerkschaftsfunktionäre auf die Position des »Dolmetschers«, also auf eine passive Position, nicht als sinnvoller Ausgangspunkt einer Theoretisierung ihrer Rolle in der Geschichte der Klassenkämpfe erscheint.

Ein guter Startpunkt kann dabei der Artikel des britischen Marxisten und Industriesoziologen Ralph Darlington darstellen.¹⁷ Dabei benennt Darlington fünf Elemente, die die Bürokratie in Bezug auf die Entwicklung des Klassenkampfes als konservative Schicht mit eignen sozialen Interessen charakterisiert:

Die soziale Stellung der Bürokratie bedeutet, dass Gewerkschaftsfunktionäre keine Arbeiter sind, die ihre Arbeitskraft verkaufen. Sie sind weder der Ausbeutung noch dem Direktionsrecht des Kapitals unterworfen.

Ihr ständige Verhandlungsfunktion prägt ihre Alltagsarbeit und ihre Perspektive auf die gewerkschaftliche Arbeit. So schreibt die tarifpolitische Grundsatzabteilung von ver.di:

In unserer Tarifdatenbank befinden sich derzeit 12.548 Tarifverträge. Wie aber alle Experten wissen, sind das längst nicht alle. Am Ende dürften es deshalb wohl deutlich mehr als 15.000 Verträge sein, die ver.di zu beackern hat, Tendenz steigend. [...] Für jeden Tarifbereich muss eine Tariff Kommission gebildet, muss eine Sekretärin bzw. ein Sekretär abgestellt werden, sind permanent Einladungen und Rundschreiben zu verschicken, sind Verteiler anzulegen, Tagungen und Sitzungen zu organisieren, Wahlen durchzuführen, Verhandlungen vor- und nachzuarbeiten und vieles

¹⁶ Bischoff/Autorenkollektiv S. 73

¹⁷ Darlington, Ralph :The Rank-and-File/Bureaucracy Analysis of Intra-Union Relations: Some Implications for Social Movement Organisation, in L. Cox, A. Nilsen, J. Krinsky, and C. Barker (Hrsg.): Marxism and Social Movements, Brill, 2013.

mehr. [...] Wir haben zwar überall und irgendwie die Finger drin, doch wir schaffen es nicht die Hand zur Faust zu ballen.¹⁸

Hier zeichnet die ver.di-Grundsatzabteilung ein treffendes Bild dessen, was den Alltag eines Gewerkschaftssekretärs ausmacht. Er ist vor allem mit Verhandlungen beschäftigt. Der argumentative Austausch, Gespräche und unter Umständen eine sich über die Jahre entwickelnde Vertrautheit mit dem Arbeitgeber ist mit der Tätigkeit des Gewerkschaftssekretärs in den Gewerkschaften in Deutschland verbunden. Das Einarbeiten in die speziellen tariflichen Belange der Beschäftigten, die juristischen Feinheiten der oft hunderte Seiten dicken Tarifverträge gehört zu seinen Pflichten. Die Mobilisierung einer Belegschaft, das mühevollen Aufbau von Gegenmacht und die Aktivierung der Mitglieder ist demgegenüber eine Kann-Option.¹⁹

Die materielle Position der Funktionäre hebt diese ebenso von der Mehrheit ihrer Mitglieder deutlich ab. Sie haben meist deutlich höhere Bezüge als ihre Mitglieder. Und diese Einkommen sind nicht von der Konjunktur oder dem Beschäftigungsstatus oder der Lohnhöhe ihrer Mitglieder abhängig.²⁰

In der innergewerkschaftlichen Willensbildung verfügen Gewerkschaftsfunktionäre gegenüber einfachen Mitgliedern über *eine zentralisierte und bürokratisierte Macht, die sich einer Kontrolle durch die Mitglieder weitgehend entziehen kann*. Auf Grundlage einer marxistischen Analyse der deutschen Gewerkschaften formuliert Joa-

¹⁸ Tarifletter Ausgabe 04/2012, Herausgegeben von der tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di.

¹⁹ Ein Aktivist mit radikal-linkem Hintergrund, dem Organizing als Mobilisierungspraxis sehr wichtig ist, der aber heute als »normaler«¹⁹ Betreuungssekretär arbeitet, meinte in einem Gespräch: »Ich reiße in meiner Praxis jede rote Linie, die ich mir vorher für Organizing gesetzt habe. In meiner über einjährigen Zeit als Sekretär habe ich gerade mal zwei oder drei >Eins-zu-Eins-Gespräche< (Beschäftigte aktivierende Kontaktgespräche mit dem Ziel der Aktivistengewinnung, Anm. d.V.) geführt. Aber wenn »mein«¹⁹ Geschäftsführer, mein Verhandlungspartner, mir einen Gesprächstermin anbietet, dann muss ich zur Verfügung stehen.«

²⁰ Das Einstiegsgehalt eines einfachen Gewerkschaftssekretärs bei ver.di liegt bei 4.317 Euro monatlich. Nach 6 Jahren steigt es auf 4.734 Euro. Bei größeren Betreuungsaufgaben oder spezialisierten Verantwortungsbereichen in der Tarifarbeit und in Abhängigkeit von der Größe des Bezirks wächst das Gehalt auf bis zu 5.733 Euro an (alle Daten aus der Gesamtbetriebsvereinbarung über die ver.di-interne Tarifierhöhung vom 1.4.2012). Demgegenüber stehen Verdienste im wichtigsten ver.di-Tarifvertrag (TVöD, im öffentlichen Dienst) von 1.500-1.672 Euro in der unteren und 1.951-2509 Euro in der mittleren Verdienstgruppe, wobei es natürlich viele Tarifverträge gibt, die weit unter dem Niveau des TVöD liegen (statistisches Tarifhandbuch 2013). Die Diskrepanz ist natürlich bei den Spitzenfunktionären am größten. So schreibt die Süddeutsche Zeitung: »Am meisten verdient Berthold Huber, der Erste Vorsitzende der IG Metall. Er bekommt im Jahr fast 260.000 Euro und führt die mit 2,3 Millionen Mitgliedern im Jahr 2008 größte DGB-Gewerkschaft. Am wenigsten verdient mit 105.600 Euro Transnet-Chef Alexander Kirchner, der an der Spitze einer der mit 227.690 Mitgliedern kleineren DGB-Gewerkschaften steht. Viele Gewerkschafter haben zusätzlich zum Jahresgehalt Nebeneinkünfte, etwa aus Aufsichtsratsmandaten. (Quelle: SZ 17.5.2010).

chim Bergmann deren zentrale Demokratiedefizite: Gewerkschaften sind zunächst formal demokratische Organisationen. Die Delegierten werden von unten nach oben gewählt, auf den Bundeskongressen wird der Bundesvorstand gewählt, der zusammen mit einem Gewerkschaftsrat die demokratische Vertretung zwischen den Kongressen darstellt. »Dem Buchstaben der Satzungen nach sind alle Organe und ihre Tätigkeit an das Delegiertensystem angebonden und damit auf den Willensbildungsprozess der Mitglieder und ihrer Delegierten verpflichtet.«²¹

Allerdings vermisst Bergmann durchgreifende Kontrollinstanzen. Die Führungen selbst seien oft qua Amt Mitglied in den Kontrollinstanzen und würden deren Agenda bestimmen. Die organisationsinterne Presse werde durch die Führungen bestimmt, so dass kaum oppositionelle Meinungen diskutiert werden könnten. Exklusive Informationswege und Wissensvorsprünge würden diese zentralisierte formale Machtstellung ergänzen. Die hauptamtlichen Führungskräfte würden die meisten Redebeiträge auf Gewerkschaftstagen stellen, während Einzelmitglieder wenig Initiativrechte genießen würden. Bergmann zitiert mehrere Studien über Gewerkschaftstage, die zu dem Schluss kamen, dort dominiere die führungsgesteuerte Inszenierung über die demokratische Debatte.²² Zudem hebt er das Recht der zentralen Führungen in vielen Gewerkschaften hervor, die Einsetzung ehrenamtlicher Gremien zu kontrollieren und die Einstellungspraxis neuer Funktionäre untergeordneter Gliederungen zu überwachen oder zu gestalten. In der Summe ergibt sich also ein Bild, in dem der formal-demokratischen Strukturierung der gestuften Delegiertensysteme *de facto* eine weitestgehende Gestaltungsmacht der Führungen gegenübersteht.

Hinzu kommt die Besonderheit des deutschen Systems der dualen Interessenvertretung, die dazu führt, dass den Betriebsräten in den Gewerkschaften und hier noch einmal besonders den freigestellten Betriebsräten und Betriebsratsvorsitzenden von Großbetrieben und Konzernen eine sehr hohe Bedeutung zukommt. Deren Rolle sei aber nicht von den Mitgliedern der Gewerkschaften bestimmt, sondern weitestgehend vom Betriebsverfassungsgesetz rechtlich vorkonstruiert, womit eine organisationsexterne Beeinflussung der demokratischen

²¹ Bergmann, Joachim: Organisationsstruktur und innergewerkschaftliche Demokratie, in: Bergmann, Joachim (HG): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Suhrkamp 1979, S. 211.

²² Vergl. die Studie von Gerhard Bosh über zwei Gewerkschaftstage der IG Metall 1968 und 1971 in Bosh, Gerhard: Wie demokratisch sind die Gewerkschaften? Verlag Die Arbeitswelt 1974. Die Zusammensetzung und Ausgestaltung der Gewerkschaftstage, so Joachim Bergmann, würde zusätzlich nahelegen, dass die Hauptamtlichen und die freigestellten Betriebsräte die Gewerkschaften maßgeblich prägen. Studien zu Gewerkschaftstagen zeigen: Delegierte von Gewerkschaftstagen sind zwischen 20-30 % Hauptamtliche (Zahlen von 1979 für IG Metall, ötv etc. etc.), z.B. IG Chemie von 1975: 22 % Hauptamtliche, 63 % Betriebsräte, davon 54 % freigestellte. Bergmann, S. 236.

Meinungsbildung stattfindet. Zwar hätten Betriebsräte in den Gewerkschaften nur eine schwache satzungsrechtliche Position. Aber: »Da das Betriebsverfassungsgesetz die Gewerkschaften vom Betrieb fernhält, fungieren die Betriebsräte als Substitut einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation; einerseits nehmen sie innerhalb der vom Betriebsverfassungsgesetz restriktiv gezogenen Grenzen die Vertretung der arbeitsplatzbezogenen Interessen wahr, andererseits bestimmen sie – relativ autonom – die Präsenz und den Spielraum der Gewerkschaften im Betrieb: die Arbeit der Vertrauensleute, die gewerkschaftlichen Informationen, die Zusammenarbeit mit den lokalen hauptamtlichen Funktionären [...] Durch ihre rechtlich gesicherte Stellung sowie aufgrund ihrer Funktion als betriebliche Interessenvertretung mit einer eigenen Loyalitätsbasis in den Betrieben verfügen die Betriebsräte gegenüber den Gewerkschaften über eine relative Autonomie.²³

Die Betriebsräte sind im Rahmen dieser Autonomie aber mächtigen Kräften ausgesetzt, die sie in eine sozialpartnerschaftliche Politik ziehen: Sie sind auf das Betriebsgeheimnis mit dem Unternehmer verpflichtet. Sie sind auf das Wohl des Betriebes verpflichtet. Sie sind zu vertraulicher Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet. Und vor allem dürfen sie nicht zu Streiks aufrufen. Gleichzeitig werden sie von allen Beschäftigten (nicht nur von Gewerkschaftsmitgliedern wie die Shop Stewards in England) gewählt und genießen deswegen eine hohe demokratische Legitimation unter den Beschäftigten. Natürlich können diese Ressourcen auch für eine kämpferische Politik genutzt werden. Aber zunächst geht es darum, die sozialpartnerschaftliche Vorstrukturierung durch den institutionellen Rahmen und die Alltagspraxis der Betriebsräte zu verstehen. Wenn diese Betriebsräte nun die innergewerkschaftliche Willensbildung und die Tarifbewegungen entscheidend prägen, dann ergibt dies für eine aktivierend-kämpferische und demokratische Strategie große Probleme.

Neben diesen beiden Dimensionen der innerorganisatorischen Demokratiekritik sieht Bergmann ein weiteres Demokratieproblem darin, dass dasjenige Element gewerkschaftlicher Praxis, welches ein großer Beteiligungs- und Aktivierungsgenerator sein könnte, die Tarifpolitik, zusätzlich bürokratisch vorstrukturiert und einer demokratischen Willensbildung verschlossen ist.

Dies ist aus marxistischer Sicht von entscheidender Bedeutung, weil erst in konkreten Klassenbewegungen eine Aktivierung, eine Überwindung der Vereinzelung, der Fragmentierung und Ohnmacht einer Belegschaft stattfindet. Erst in Kämpfen entstehen die Aktivisten, die Führung in den Betrieben, die man braucht, um Gewerkschaften aufzubauen und der Partizipations- und Kontrollanspruch, um diese auch zu gelebten demokratischen Organisationen zu ma-

²³ Bergmann 1979, S. 216.

chen.²⁴ Erst in Kämpfen entsteht der Wunsch nach demokratischer Kontrolle. Deshalb ist die Frage, wie diese Kämpfe von Mitgliedern kontrolliert und gestaltet werden können, aus marxistischem Blickwinkel von entscheidender Bedeutung.

Bergmann stellt sogar eine Entkopplung der Tarifpolitik von der formalen Delegiertendemokratie fest: »Es gehört zu den Paradoxien der organisatorischen Verfassung der Gewerkschaften in der Bundesrepublik, dass ihre Satzungen, in denen die internen Beziehungen und Kompetenzen der Organe minutiös geregelt sind, nur wenige Bestimmungen über Tarifpolitik enthalten.«

Lediglich tarifpolitische Richtlinien wurden von manchen Gewerkschaften beschlossen. Festgelegt ist lediglich, dass der Hauptvorstand eine enorme Gestaltungsmacht bei den Arbeitskämpfen hat. »Organe der tarifpolitischen Willensbildung sind die Tarifkommissionen; ihre Mitglieder werden teils von den Bezirksdelegiertenversammlungen gewählt, teils von den Ortsvorständen ernannt (IGM) und im Ausnahmefall von Vertrauensleuten gewählt. Hauptamtliche Funktionäre und Betriebsratsvorsitzende der Großbetriebe bilden zumeist die Mehrheit.«²⁵ Demgegenüber sind die mitgliedernahen Organe satzungsmäßig sehr schwach ausgerüstet.

»Die Rechte der Tarifkommissionen sind eingeschränkt, häufig sind sie nur befugt, Empfehlungen zur Kündigung und zum Abschluss von Tarifverträgen, zu Urabstimmungen und Streiks an die Hauptvorstände zu richten; bei diesen nämlich liegen die letzten verbindlichen Entscheidungsrechte.«

»Weder den Mitgliedern noch den mitgliedernahen Organen – Vertrauensleuten, Delegierten, Ortsvorständen – steht ein Initiativrecht für Urabstimmungen oder Mitgliederbefragungen zu. Für die Tarifkommissionen besteht andererseits keine Verpflichtung, sich in ihrer Willensbildung der Mitgliedermeinungen zu versichern; ebensowenig sind sie verpflichtet, ihre Entscheidungen gegenüber den Mitgliedern zu rechtfertigen.«²⁶

Dies hat sich seit 1979 nicht geändert. Bei ver.di etwa werden Tarifkommissionen vom Gewerkschaftsrat bestimmt: »Die Größe, Zusammensetzung und das Verfahren zur Wahl der Mitglieder der Tarifkommissionen werden in einer vom Gewerkschaftsrat zu erlassenden Tarifrichtlinie sowie in den Fachbereichsstatuten geregelt. [...] Die Tarifkommissionen führen die Tarifverhandlungen und entscheiden über die Tarifforderungen, die Annahme und Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und über das Scheitern der Verhandlungen sowie den Abschluss und die Kündigung von Tarifverträgen. Sie sind in ihren Entscheidungen eigenständig, dabei jedoch an die aufgrund von § 69 festgelegten tarifpolitischen

²⁴ Siehe Fußnote 11

²⁵ Bergmann 1979, S. 214.

²⁶ Bergmann 1979, S. 215.

Grundsätze gebunden.« Der Gewerkschaftsrat wiederum wird nach Fachbereichen zusammengesetzt (plus Jugend, Frauen etc.), aber gewählt wird er vom Bundeskongress.

D. h. die Tarifkommissionen werden nicht bottom-up gewählt, sondern top-down bestimmt, aber mit der Möglichkeit, dass die obere Ebene diese demokratisch nach unten öffnet. Wenn man dann hinzuzieht, dass der Bundesvorstand jeden Arbeitskampf genehmigen muss und jede Streikleitung ernennen und absetzen kann, dann bleibt ein ziemlich bürokratisch-zentralistisches Konstrukt übrig: »Über Urabstimmungen und Arbeitskampfmaßnahmen entscheidet der Bundesvorstand.« In der Arbeitskämpfrichtlinie sind dem Bundesvorstand auf allen Ebenen ständig Einschreitungsmöglichkeiten zugebilligt: Er kann Arbeitskampfanträge ablehnen, er kann Urabstimmungen übergehen, er kann Streikleitungen einsetzen (und lokale oder regionale oder von unteren Gremien bestimmte jederzeit absetzen) und jederzeit von oben Weisungen erteilen.

In der *engen Verbindung zur Sozialdemokratie* besteht ein weiteres Element, welches den konservativen Charakter der Gewerkschaftsbürokratie ausmacht. Die große Mehrheit ehrenamtlicher wie hauptamtlicher Funktionäre geht heute von einer Rollenteilung zwischen SPD und Gewerkschaften aus, in der die Gewerkschaften im Wesentlichen für den ökonomischen Kampf für Tarifverträge zur Regulierung der Lohnarbeit in den Betrieben zuständig sind, während die Aufgabe der SPD die politische Vertretung der Arbeiterbewegung im Parlament ist. Berthold Huber bezog sich wiederholt auf das Mannheimer Abkommen von 1906.²⁷ Damals verzichtete die SPD auf ihre bis dahin geltende sozialistische

²⁷ Berthold Huber: Rede auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 2007. Warum dieser Hinweis auf das Mannheimer Abkommen im Jahr 2007? Dies wird deutlich, wenn man die Passage seiner Rede ganz liest, die Äußerung richtet sich gegen mögliche Kritik an der Politik der Kapitulation des DGB gegenüber der Agenda-Politik Schröders und Steinbrücks und politische Einflussnahme durch die neu entstandene LINKE. Oskar Lafontaine hatte mit seiner mehr oder weniger permanenten Agitation für den politischen Massenstreik gegen die Agenda 2010 und ihre Folgen eine unsichtbare Linie überschritten, die besagt: Mischt Euch nicht ein in unsere Angelegenheiten. Ob und wann gestreikt wird, das ist allein Sache der Gewerkschaften. Huber sagte: »Wir haben unsere Positionen spätestens seit dem Mannheimer Abkommen von 1906 immer eigenständig bestimmt. Das bleibt auch in der veränderten deutschen Parteienlandschaft unser Auftrag! Wir lassen uns von niemandem instrumentalisieren! Die IG Metall war nie der Transmissionsriemen einer Partei und wird es in Zukunft nicht sein. Wer das versucht, wird scheitern!« Huber betont zugleich: »Um Arbeitnehmerinteressen auch in der politischen Arena erfolgreich zu vertreten, müssen wir die im Parlament vertretenen Parteien von unseren Themen und Inhalten überzeugen. Um unsere Ziele zu erreichen, brauchen wir die Unterstützung politischer Mehrheiten im Parlament.« Das Mannheimer Abkommen von 1906 ist in der Tat das Modell für das Verhältnis von Partei und Gewerkschaften geblieben. Sozialistische Parteien dürfen im parlamentarischen Raum, in Wahlkämpfen und auf der Straße auch für eine sozialistische Transformation eintreten. Den erbitterten Widerstand des »Nurgewerkschafterums« werden Sozialisten dann spüren, wenn sie sich in die Gewerkschaften einmischen und dort für eine Abkehr von sozial-

Führung in und gegenüber den Gewerkschaften. Sie versprach in dem zunächst geheim gehaltenen Abkommen zwischen SPD und Gewerkschaftsführung, keine Agitation für den politischen Massenstreik ohne Zustimmung der Gewerkschaftsführer zu unternehmen, den die Gewerkschaftsführer ein Jahr zuvor gegen einen Mehrheitsbeschluss eines SPD-Parteitages abgelehnt hatten. Diesem Verständnis liegt die Trennung von politischem und ökonomischem Kampf in der Arbeiterbewegung zu Grunde, die die Herausbildung eines institutionalisierten Tarifvertragswesens einerseits und die Herausbildung von Sozialstaat und Arbeitsgesetzgebung andererseits in kapitalistischen Staaten mit den Mitteln der Gesetzgebung und auf dem Wege parlamentarischer Mehrheitsentscheidungen anstrebt. In der SPD entwickelte sich Ende des 19. Jahrhunderts eine reformistische Strömung, die darauf abzielte, den Sozialstaat immer weiter auszubauen und so allmählich auf gesetzlichem Wege den Sozialismus einzuführen. Diese Perspektive der stückweisen oder graduellen Veränderung prägte die Strategie, bedeutete aber, den Boden des bürgerlichen Staates als Grundlage der Politik zu akzeptieren. In gewissen historischen Situationen wusste das Kapital diese Disziplinierungsfunktion durchaus zu schätzen – mehrfach in der Geschichte wünschte es sich eine sozialdemokratische Regierung, damit diese bei den Gewerkschaften Dinge durchsetzte, die sonst auf erheblichen Widerstand gestoßen wären. Besonders prägnant hat dies der Industriekurier, Vorläufer des heutigen Handelsblatt, 1967 kurz nach der Bildung einer großen Koalition aus CDU/CSU und SPD unter Kanzler Kiesinger (CDU) zum Ausdruck gebracht: »Die Krise, die die Regierung jetzt aufzufangen hofft, ist in Wirklichkeit die beginnende Krise des Sozialstaates. Es ist ein bemerkenswertes Zusammentreffen, dass sie gerade in dem Augenblick erkennbar wird, in dem die SPD zum ersten Male an der Regierungsverantwortung beteiligt ist. Es ist ihr Programm, dass sich jetzt als undurchführbar erweist [...] Die SPD hat nun in der Regierung ihre große Aufgabe [...] Die engen Verbindungen zwischen SPD und den Gewerkschaften, die bisher als Einfluss der Gewerkschaften auf die Sozialpolitik der SPD in Erscheinung traten, müssen jetzt umgekehrt die Einflussnahme der SPD auf die Gewerkschaftsführer ermöglichen.«²⁸

Mit dem Burgfrieden mit den kriegführenden Parteien und dem Staat, den die SPD (und die Gewerkschaftsspitzen) mit dem Eintritt in den Ersten Weltkrieg eingingen, zeigte sich erstmals, wie groß der Preis für die Anerkennung der bürgerlichen Politik und des bürgerlichen Staates war. Seitdem hat jede sozialdemokratische Regierung sich den Erhalt und die Verteidigung des bürgerlichen Staates und der diesem zugrunde liegenden bürgerlichen Ordnung zu eigen gemacht – auch wenn diese bedeutete, frontal gegen die Arbeiterbewegung vorzugehen.

partnerschaftlicher Politik eintreten.

²⁸ Industriekurier, 24.01.1967.

Die Niederschlagung der Novemberrevolution nach 1918, aber auch die Zwangsinstitutionalisierung mit der Etablierung der Friedenspflicht für Betriebsräte 1918/20 sind dafür wichtige Beispiele. Entscheidend ist, dass die Perspektive der Machtübernahme für die SPD schon im Vorhinein die Wahl der Strategie prägt und dazu führt, dass sie Massenmobilisierung, Aufrufe zu politischen Streiks und selbst zu massenhaftem zivilen Ungehorsam wie in der Antinazibewegung in Dresden oder bei Bloccupy in Frankfurt ablehnt und diese einer stellvertreterischen, sozialpazifistischen Politik untergeordnet werden. Die Verflochtenheit der Gewerkschaftsbürokratie mit der Sozialdemokratie bringt eine enorme Disziplinierung der Arbeiterbewegung mit sich.

Nehmen wir das Beispiel der Hartz-Gesetze. Die sozialdemokratisch geführte Bundesregierung stieß die Gewerkschaften vor den Kopf, indem sie Leiharbeit fast unbegrenzt zuließ, Kündigungsschutz beseitigte, Hartz IV und die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre durchsetzte und so weiter. Nachdem es anfangs wenig Widerstand in den Gewerkschaften gab,²⁹ änderte sich dies, nachdem ein Bündnis aus Gewerkschaftslinken und Attac mit den globalisierungskritischen Protesten im Rücken am 3.11.2003 zunächst überraschend 100.000 Menschen zu einer Demonstration nach Berlin mobilisierte. Daraufhin besuchte Frank Bsirske das Sozialforum in Paris und versprach dort eine gemeinsame Mobilisierung. Am 3.4.2004 mobilisierte der DGB 500.000 Menschen zu drei großen Protestkundgebungen gegen die SPD-geführte Regierung – ein Riesenerfolg. Allerdings blieben die erhofften Korrekturen aus. Bereits im Sommer fand wieder eine Annäherung zwischen SPD und Gewerkschaftsspitzen statt. Michael Sommer trat schließlich in einer Fraktionssitzung der SPD auf und verkündete, er habe ein SPD-Mitglied geworben, im Herbst 2004 machte er sogar wieder Wahlkampf für die SPD in Schleswig-Holstein. Damit verpasste der DGB, eine Eskalationsstrategie gegen die Bundesregierung zu entwickeln, die sich dann im Herbst auf die spontanen Montags-Massendemonstrationen hätte stützen und diese verallgemeinern können. Die Episode zeigt, dass selbst wenn sich Massenprotest regt, die Verbindung zwischen Gewerkschaftsbürokratie und SPD hält, was weitreichende strategische Konsequenzen für die Mobilisierungschancen bedingt.

So disziplinierend die SPD in die Arbeiterbewegung hineinwirkt, so ist doch das Verhältnis zwischen SPD und Gewerkschaften nicht einseitig und statisch zu

²⁹ Der DGB hatte im Mai 2003 mit »Viertelkraft« zu Demonstrationen in Kassel und Leipzig aufgerufen, zu denen knapp 70.000 kamen. Dies wurde als Beleg dafür bewertet, dass der DGB in dieser Frage nicht mobilisierungsfähig wäre. Kurz darauf rief der DGB zu einer »Sommerpause« in den Protesten auf. Im Juli 2004 beendete die 2. Chefin des DGB Engelen-Käfer die Proteste mit dem bezeichnenden Argument: »Wir sind schließlich Demokraten« (vgl. Junge Welt 14.07.2014).

beurteilen. Denn dieses Verhältnis, auch die Disziplinierungsfunktion, basiert auf einer sozialdemokratischen Hegemonie in der Gewerkschaftsbewegung. Die Trennung von Politik und Ökonomie und die daraus resultierende Arbeitsteilung wird von den meisten Gewerkschaftsmitgliedern akzeptiert. Während Gewerkschaften die Klasse immer wieder neu organisieren müssen und deswegen auch Widerstand anführen und organisieren, halten wir die SPD in Lenins Worten für eine »kapitalistische Arbeiterpartei«, die zwar, um Wahlen zu gewinnen, an die Reformhoffnungen der Wählerschaft anknüpfen muss, aber gleichzeitig fest auf dem Boden des bürgerlichen Staates und des Kapitalismus steht. Ihre Funktion als Verteidigungsorganisation von Arbeiterinteressen führt die Gewerkschaften in Krisenzeiten in Widerspruch zur Sozialpartnerschaft, zum Stellvertretertum, zum Nationalismus der SPD oder zur Aufgabe ihrer ureigensten Ziele und ihres Klassenauftrages. Dieser Widerspruch muss sich dann auch in einer Herausforderung des Einflusses der SPD in den Gewerkschaften ausdrücken.

Die Bedeutung des subjektiven Faktors

Wir verstehen uns in der Tradition eines Marxismus, in der dem subjektiven Faktor, dem bewussten Eingriff in die Geschichte, eine große, manchmal entscheidende Rolle zugewiesen wird. Eine so verstandene Handlungstheorie unterscheidet uns von denjenigen Traditionen, die in sozialdemokratischer und stalinistischer Lesart des Marxismus die objektiven Faktoren der Geschichte zur Ableitung des Bewusstseinsstandes der Arbeiterklasse als allmächtig zugrundelegen.³⁰ Allerdings besteht die Gefahr bei einer Überbetonung des subjektiven Faktors zu einer voluntaristischen und letztlich idealistischen Übertreibung zu kommen, die jedes Scheitern von Klassenkämpfen immer nur dem Versagen der Führung anhängt oder aber zu minoritären Stellvertreteraktionen bis hin zu abenteuerlichen Streikaufrufen führen kann, die von der Mehrheit als »verheizen« verstanden werden.³¹

³⁰ Klassenbewusstsein ist nach Kautsky ein bloßer Reflex auf eine bestimmte Klassenlage bzw. »Umwelt«. Natürlich entging auch Kautsky nicht, dass Menschen unter identischen Umständen zu unterschiedlichen Erkenntnissen und politischen Aktionen kamen. Aber er tröstete sich mit der Feststellung: »Die Menschen reagieren alle im *Durchschnitt* auf die gleichen Reize in gleicher Weise, wenn die Bedingungen die gleichen sind, unter denen der Reiz sie trifft.« (Karl Kautsky »Die materialistische Geschichtsauffassung, Bd. 2, Berlin 1927, S.458.) Kautsky benutzt hier die Begriffe der damals modernen Schule der Behavioristen (Verhaltensforscher). Die einzig gestaltende Kraft der menschlichen Geschichte sind nach Kautsky die sich entwickelnden Produktivkräfte.

³¹ Voluntarismus ist in verschiedenen Variationen in der Geschichte der Arbeiterbewegung aufgetreten, eine wichtige war der verfrühte Aufstand, der Versuch der politischen Machtergreifung nicht auf der Basis einer die gesamten Kräfteverhältnisse berücksichtigten Analyse, sondern auf Grund lokaler Ereignisse und Erfahrungen. Hierzu gehören in der Anfangsphase der deutschen

Auch heute findet in der Diskussion um gewerkschaftliche Politik meist eine Objektivierung der Vergangenheit statt. Zwar wird diese nicht in einem direkt deterministischen, ableitbaren Theoriegebäude geleistet (Determinismus ist ja ein großes intellektuelles Schimpfwort im Zuge der Marxismuskritik geworden.) Sondern meist findet sie in Form etwa der Regulationstheorie oder eines sich auf Gramsci berufenden Hegemonie-Begriffs statt. Statt Organisationen, Parteien, Fraktionen und einzelne geschichtliche Persönlichkeiten sind die »Subjekte« in diesen Theorien in Regulationsweisen, Kräfteverhältnissen, historischen Blöcken usw. verschüttet.

Wie sieht nun eine angemessene Theorie des subjektiven Faktors aus? Im Folgenden wollen wir versuchen, aus der marxistischen Theorie heraus eine Bestimmung des subjektiven Faktors vorzunehmen. In einer in Deutschland weitgehend unbekanntem, erst 1996 in ungarischen Archiven aufgetauchten Verteidigungsschrift von »Geschichte und Klassenbewusstsein« zieht der ungarische Marxist Georg Lukács aus einer Passage von Lenin zur Bedeutung des subjektiven Faktors im Aufstand einige Schlussfolgerungen für eine allgemeine Theorie des subjektiven Faktors.³²

Wenn wir nun seine Bemerkungen über den Aufstand selbst [...] vom *methodologischen* Standpunkt, der für uns hier der gebotene ist, näher betrachten, so heben sie einerseits die bewusst gemachten, also von der subjektiven Seite (vom bewusst handelnden Subjekt) hervorgebrachten Momente heraus (Gruppierung der Kräfte, Überumpelung, etc.) andererseits weisen sie auf die rein subjektiven Momente (Entschlossenheit, moralisches Übergewicht etc.) mit der größten Schärfe hin. Der Aufstand als Kunst ist also der Moment des revolutionären Prozesses, wo das subjektive Moment ein entscheidendes Übergewicht hat.³³

In dieser Passage führt Lukács die Unterscheidung zwischen (a) gemachten, durch bewusste Handlungen erzeugten subjektiven Elementen ein, wie etwa der Strategie und der Gruppierung der Kräfte, der Überraschungsangriff und (b) solchen Elementen, die rein subjektiv sind, wie etwa die der Entschlossenheit und der moralischen Überlegenheit. Den Moment so aufzufächern, wie Lukács es hier tut, ermöglicht eine genauere Bestimmung des subjektiven Faktors: In der konkreten Situation, aber auch in der Bestimmung in einem Prozess, der zu dem Moment führt. Subjektive und objektive Komponenten lassen sich so herausarbeiten. Daraus ergibt sich für Lukács, dass der Marxismus bereits in der objektiven Analyse die subjektiven Elemente der Vergangenheit aufdeckt und mitdenkt.

Revolution der »Januaraufstand« vom 5. Januar 1919, dann die Ausrufung der Münchener Räterepublik (Mai 1919) und der Aufstandsversuch der KPD im März 1921.

³² Lukács, Georg: Chvostismus und die Dialektik, Herausgegeben von den »Erben von Georg Lukács« 1996, 81 S.

³³ Lukács 1996, S. 19.

Gleichzeitig bezieht er sich selbst aber in das Kalkül ein und kann so auch für die Zukunft Geschichte und Prozesse als aktive, eingreifende Prozesse denken. Das heißt, es gibt keinen Moment, in dem sich die Aktivität des organisierten Eingriffs nicht lohnt, in dem es sich nicht lohnt, die Dinge auszutesten und auszuloten.³⁴ Denn auch unter der ruhigen Oberfläche kann Bewegung stattfinden, kann der Prozess sich weiterentwickeln. Damit ist aber nicht gemeint, alles sei immer und zu jeder Zeit subjektiv beeinflussbar und nach Belieben formbar.³⁵ Ergänzend zu dieser *Theorie des Momentes* entwickelt Lukács mit Hilfe des Begriffes der *Zurechnung* einen Begriff des subjektiven Faktors im Rahmen der Theorie des historischen Materialismus. Wenn die Geschichte eine Geschichte von Klassenkämpfen darstellt, diese aber aus den materiellen Widersprüchen abgeleitet werden, wie verhindert man, dass man eine rein deterministische Widerspiegelungstheorie entwickelt, wo jede historische Aktivität immer dem Stand der Produktivkräfte entspricht?

Lukács' Lösung für dieses Problem ist der Begriff der Zurechnung. Er erklärt, dass jeder Person quasi idealtypisch auf Grund einer Klassenlage ein gewisses Klassenbewusstsein zugerechnet werden kann. Auf diese Weise können die Potenziale, die Handlungsspielräume der jeweiligen Klassenlage ausgelotet werden und gleichzeitig ganz bewusst die Distanz zu den realen, handelnden Personen und Klassenakteuren wie Parteien und Organisationen erfasst werden.³⁶

³⁴ »Es gibt keinen Moment«, sagen die Organisationsthesen des III.Kongresses (der Komintern), »wo eine Kommunistische Partei nicht aktiv sein könnte.« Warum? Weil es keinen Moment geben kann, wo dieser Charakter des Prozesses, der Keim, die Möglichkeit des aktiven Einwirkens des subjektiven Momentes vollständig fehlen würde. Und was ist z. B. jeder Streik anderes, als eine kleine Krise der kapitalistischen Gesellschaft? Hatte nicht der preußische Minister des Innern, Herr Puttkammer, recht, als er den berühmten Ausspruch machte: »In jedem Streike lauert die Hydra der Revolution!« Freilich schlägt gerade hier die Quantität in Qualität um. Wer jedoch seine Augen vor der Grundfrage verschließt, der wird diese Seite des Prozesses weder im Großen, noch im Kleinen je richtig erfassen können, wer [...] aus Angst in einen »Subjektivismus« zu verfallen, solche Momente überhaupt leugnet, wird notwendigerweise [...] auf die verdeckten Momente erst recht fatalistisch chvostistisch reagieren.«

³⁵ Im Besonderen greift er die Spontaneitätstheorie an, die eben in der Einschätzung, dass alles immer beeinflussbar ist, eigentlich in einen Fatalismus umkippt, weil real eben nicht immer alles beeinflussbar ist. Das Besondere an einer Theorie des subjektiven Faktors – eben herauszuarbeiten was beeinflussbar und was nicht beeinflussbar ist – würde damit verloren gehen. Lukács, Georg 1996, S.19.

³⁶ Lukács bezieht sich dabei auf Marx und seine historischen Schriften, wie etwa die Schriften zum Bürgerkrieg in Frankreich, wo er die nicht realisierten Potenziale der bürgerlichen Politiker beschreibt und auf diese Art und Weise eben nicht zu einer subjektlosen Geschichte, sondern zur einer Geschichte kommt, in der die Akteure in den ihnen möglichen Potentialen gemessen und beurteilt werden. Denn mit dem Begriff der Zuschreibung kann die Distanz zwischen Potenzial und Realität gemessen werden. Die Überbrückung dieser Distanz ist gerade die Aufgabe von subjektiven Kräften: von Parteien und ihren Führern. »Solange jedoch nur von Klassen die Rede ist, die – infolge ihrer ökonomischen Lage – notwendig mit falschem Bewusstsein handeln, ge-

Für eine Analyse der Arbeiterbewegung in Deutschland des 21. Jahrhunderts ergeben sich daraus aus unserer Perspektive drei Konsequenzen für ein Verständnis des subjektiven Faktors:

Erstens ergeben sich mit dem Konzept der Zurechnung von Lukács Möglichkeiten, den Handlungsspielraum etwa von Gewerkschaftsfunktionären auszuloten und zu versuchen, diese an den ihrer eigenen Klassenlage möglichen Potenzialen zu messen. Die objektiven Kräfte, die dabei wirken und den Spielraum bestimmen, den einzelne Führungsfunktionäre, aber auch mittlere oder untere Funktionäre haben, ist dabei der erste Schritt. Die materielle Abgehobenheit, die permanente Verhandlungsposition mit ihrem eingebauten Stellvertreterprinzip und die Verbindung zur Sozialdemokratie machen eine Fortführung des Krisenkorporatismus und den Versuch, durch eine Verbetrieblung und weitere Anpassung auf ein Ende der Angriffe zu hoffen, zur wahrscheinlichsten Reaktion breiter Teile der hauptamtlichen Funktionäre. Einer nüchternen Einschätzung der Gewerkschaftsbürokratie sollte auch die Notwendigkeit, die eigene Position durch den Erhalt bzw. den Ausbau der Organisationsmacht zu sichern, zugrundeliegen. In der Einschätzung etwa eines Gewerkschaftsfunktionärs bedeutet dies, dass der Wunsch nach Stärkung der eigenen Organisationsmacht ihn zu einer Kritik des Stellvertretertums oder der Beförderung von Selbstaktivität bringen kann, aber keinesfalls muss. Ähnliche materielle und organisatorische Einbindungen können also ganz unterschiedliche Handlungsperspektiven hervorbringen. So sind Bertholt Huber (»die spanischen Löhne sind zu hoch«³⁷) und Bernd Riexinger (»Wir streiken, so oft wir können.«³⁸) beide objektiv gesehen

nügt es in den meisten Fällen, das falsche Bewusstsein der objektiven Wirklichkeit des ökonomischen Lebens einfach gegenüberzustellen, um die geschichtliche Lage, den Verlauf des Geschichtsprozesses richtig zu begreifen. (...)Aber bereits das eben angeführte Beispiel kann uns darüber belehren, dass die einfache Gegenüberstellung nicht immer ausreichend ist. Denn auch das falsche Bewusstsein ist in dialektischer und in mechanischer Weise falsch, das heißt es gibt objektive Verhältnisse, die von einer solchen Klasse (gemäß ihrer Klassenlage) unmöglich übersehen werden können, und es gibt innerhalb der selben Verhältnisse Lagen, die erkannt werden können, Lagen, in den es (klassenmäßig) möglich ist, der objektiven Lage entsprechend, bewusst oder unbewusst, richtig zu handeln. Die tatsächlichen Gedanken über solche Lagen jedoch (bei Klassen, Parteien, Führern) treffen nicht immer dieses Richtige, das zu treffen sie klassenmäßig möglich gewesen wäre. Zwischen dem Bewusstsein, das sie tatsächlich über ihre Lage haben und zwischen dem Bewusstsein, das sie – gemäß ihrer Klassenlage – über diese Lage haben könnten, ist ein Abstand vorhanden, den möglichst zu überwinden eben die Aufgabe der Parteien und ihrer Führer ist« (Lukács 1996, S. 22).

³⁷ »Die spanischen Gewerkschaften haben ihren Vorteil verspielt, weil sie sich um einen Reallohn ausgleich bemüht haben.« (Bertholt Huber im Manager Forum bei phönix, http://www.phoenix.de/forum_manager_zu_gast_ig_metall_vorsitzender_bertholt_huber/529407.html, Minute 30-32)

³⁸ Transkript einer Rede auf Marx is Muss 2011, Marx 21, veröffentlicht 16.8.2011, <http://marx21.de/content/view/1497/32/>.

»Gewerkschaftsbürokraten« – Rosa Luxemburg sprach von Gewerkschaftsbeamten – den gleichen bzw. ähnlichen Kräften ausgeliefert, die an ihnen ziehen und ihren Spielraum prägen. Aber die konkrete Politik und Ausformung des Handlungsspielraums ist damit noch nicht bestimmt. Spielräume auszuloten bedeutet andererseits nicht auszublenden, welche Kräfte dieses Spiel bestimmen. Das Potenzial von kämpferischen Funktionärsfraktionen auszuloten, ist immer wichtig, auch und gerade in Zeiten, in denen es wenig eigenständige Kämpfe und Selbstorganisation gibt. D. h. das Konzept der Zurechnung eröffnet die Möglichkeit, Handlungsspielräume von wichtigen Akteuren zu ermessen und auf dieser Grundlage eine eigenständige sozialistische Strategie für die Gewerkschaften zu entwickeln. Es ermöglicht darüber hinaus bei Festhalten an einer materialistischen Theorie der Gewerkschaftsbürokratie deren Verantwortung und tatsächliche Handlungsmöglichkeiten zu betonen und deren eigenen Rückzug auf angebliche politische und ökonomische Sachzwänge kritisch zu hinterfragen.

Zweitens brauchen wir eine konkrete Geschichtsschreibung, die den in Kämpfen der Vergangenheit zum Ausdruck gekommenen Elementen – insbesondere den Höhe- und Wendepunkten – ausreichend Raum gibt. Dabei geht es auch darum zu ermessen, welche alternativen Entwicklungen möglich gewesen wären, welche Kräfte versucht haben, alternative Strategien und Organisationsansätze umzusetzen. Gleichzeitig werden die Resultate der Kämpfe – insbesondere auch die Niederlagen der letzten 35 Jahre – dann zu einem Teil des objektiven Kräfteverhältnisses. Sie stehen uns heute als scheinbar objektive, abgeschlossene Prozesse gegenüber. Und tatsächlich prägen sie die Optionen, den potenziellen Mut der Akteure. Denn Mut ist keine angeborene Eigenschaft der Menschen, die man hat oder die man nicht hat, sondern eine, die durch kluges und entschlossenes gemeinsames Handeln von Kollektiven befördert werden kann. Und sie kristallisiert sich objektiv in gesellschaftlichen Institutionen – etwa dem Betriebsverfassungsgesetz oder eingefahrenen Verhaltensweisen wie etwa einer korporatistischen Struktur und dem dazugehörigen gewerkschaftlichen Habitus.

Drittens lässt sich noch ein engerer Begriff vom subjektiven Faktor fassen. Einen Hinweis auf diesen gibt Jan Ole Arps in seinem Buch über linke Fabrikinterventionen in den 1970er Jahren, in dem er beschreibt, wer einen der größten spontanen oder selbständigen Streiks in Deutschland bei Ford in Köln 1973 ausgelöst hat:

Auslösendes Moment des Streiks waren die türkischen Kollegen in der Y-Halle, die sich zu Beginn der Spätschicht weigerten, die durch die Entlassungen entstandene Mehrarbeit zu machen. Ein Türke, seit Jahren an diesem Bandabschnitt und von seinen Kollegen als Kommunist verschrien, sollte zu Beginn der Spätschicht eine zusätzliche Operation übernehmen. Er reagierte, wie schon viele Kollegen in dieser Woche reagiert hatten: er motzte und schrie rum. Schließlich hörte er ganz zu arbei-

ten auf und schrie: »Kollegen, wie lange sollen wir uns das noch gefallen lassen? Wann tun wir endlich was gegen die Schweinerei?« usw. Es dauerte nur ein paar Minuten, bis die ganze Y-Halle streikte. [...] Nachdem der Zug durch die W-Halle gekommen war, suchte sich ein deutscher Kollege ein Stück Pappe und einen Filzstift und begann, die Forderung nach 60 Pfennig zu malen. Als die umstehenden Türken das sahen, protestierten sie und sagen: »60 Pfennig zu wenig – muss 1 Mark!«³⁹

In dieser Passage finden sich aus unserer Sicht zwei klassische Typen dieses engeren Typus des subjektiven Faktors wieder: Die Wildentschlossenen, diejenigen, die wie der türkische Kommunist als erster den Mut aufbringen nicht nur zu motzen, sondern zum Streik aufzurufen. Ohne diese Schicht Mutiger würde es keinen Streik, keinen Protest, keinen Widerstand geben. Weniger prominent ist der andere Typ, der »deutsche Kollege«, der mit dem Filzstift die Forderung aufschreibt. Und doch ist seine Rolle wichtig, die Forderungen der Kollegen zu artikulieren und die beginnende Streikbewegung mit einer linearen Forderung als Teil der Revolte gegen Lohnzurückhaltung zu positionieren. Tatsächlich war dieser Kollege Teil einer Minderheit von linken Aktivisten bei Ford gewesen, die zuvor diskutiert hatten, wie sie in die bevorstehende Tarifrunde intervenieren wollten.

Die Mutigen und die Strategen – diese beiden Ur-Typen betrieblich-gewerkschaftlicher Aktivistinnen und Aktivisten stellen für uns den subjektiven Faktor im engeren Sinne dar, diejenigen, die Widerstand leisten wollen und schon darüber nachdenken, wie sie dies am besten tun. Sie sind es, die für eine antikapitalistische Kritik gewonnen werden können, wenn sie diese nicht sowieso schon selbst theoretisch oder in Teilen entwickelt haben. Und sie sind es, die wesentliche Träger einer Erneuerungsbewegung für die Gewerkschaften sein können. Wir vermuten beide Typen heute in jedem größeren Betrieb.⁴⁰ Diesen beiden ein Angebot von Organisierung und Strategie zu bieten, stellt für uns die Kernaufgabe von Sozialistinnen und Sozialisten in der Gewerkschaftsbewegung dar.

³⁹ Arps, Jan Ole: Frühschicht. Linke Fabrikintervention in den 1970er Jahren. Assoziation A, 240, S.95.

⁴⁰ Während in an deren Ländern diese betrieblichen AktivistInnen auch in der wissenschaftlichen Forschung zur gewerkschaftlichen Erneuerung eine wichtige Rolle spielen, gibt es dazu in der deutschen Forschung zu gewerkschaftlicher Erneuerung kaum aktuelle Untersuchungen.

Aufstieg und Fall des ZVA

Ein beinahe negatives Beispiel aus Frankfurt/Main, wie man Gewerkschaftsarbeit ohne die Bürokraten machen kann.

Die Vorgeschichte des ZVA

Von 22.000 Bediensteten der Stadt Frankfurt/Main hatten ca. 5.000, nämlich die bei den Stadtwerken Beschäftigten, eine Sonderzuwendung von umgerechnet ca. DM 80,-- in Form von Freifahrt auf Bus und Trambahn und freien Strom.

Die Personalräte der anderen Dienststellen versuchten im Frühjahr 1971 unter dem Begriff »Gleichstellung aller Bediensteten« dies natürlich auch für ihre Ämter zu bekommen und beauftragten den Gesamtpersonalrat darüber mit der Stadt Frankfurt zu verhandeln. Als der Magistrat auf entsprechende Briefe des Gesamtpersonalrats überhaupt nicht reagierte, entstand in den meisten Betrieben Unruhe, die sich in Form von Resolutionen, Protestversammlungen und Warnstreiks äußerte und die Kreisverwaltung Ffm. zwang, eine Funktionäreversammlung einzuberufen, auf der dem Magistrat der Stadt Ffm. ein Ultimatum gestellt wurde.

Daraufhin verhandelte der Gesamtpersonalrat zweimal mit dem Magistrat, der aber die Forderungen glatt ablehnte. Auf Grund der Unruhe in den Dienststellen bot sich die ÖTV-Bürokratie an, mit dem Magistrat zu verhandeln, aber nicht über die Forderungen der Kollegen, sondern über eine Zulage von DM 56,--. Das wurde von den meisten Vertrauensleuten auf einer Vollversammlung abgelehnt, aber aus diesem Konflikt heraus wurde zum ersten Mal aus den Reihen der streikbereiten Betriebe gefordert, ein »Gremium« aus »Nichthauptamtlichen« zu bilden, das den Streik vorbereiten sollte und für die Information der Betriebe verantwortlich sei.

Auf dieser und auf der nächsten Vollversammlung gelang es der ÖTV-Bürokratie noch mit ihren Handlangern aus den sogenannten kampfschwachen Ämtern eine Mehrheit gegen die Bildung eines solchen Ausschusses zu finden, als aber am 9.6.71 der Streik in einigen Dienststellen ausbrach, weil der Magistrat die Deputationsforderungen endgültig ablehnte, da beschlossen die Vertreter der streikenden und streikwilligen Betriebe je Team einen Vertreter in eine gemeinsame Streikleitung zu entsenden. Flugs stellte daraufhin die Kreisverwaltung der ÖTV Frankfurt auf der nächsten Vertrauensleutenvollversammlung den Antrag, aus allen Dienststellen der Stadt Frankfurt ein Gremium zu bilden, keiner durchschaute, daß es ihnen nur darum ging, die Kontrolle über die Mitglieder zu behalten und so wurden Vertreter aus 53 Ämtern und Betrieben in den »Zentralen Vertrauensleute-Ausschuß der Stadt Ffm.« gewählt.

So kam es zur Einrichtung des ZVA's, der im Laufe der nächsten vier Jahre noch so manchen Strauß mit seiner Kreisverwaltung ausfechten sollte.

Die Institutionalisierung des ZVA

Als der Deputatsstreik beendet war, trafen sich die Vertreter der einzelnen Dienststellen immer noch regelmäßig, weil sie das Bedürfnis hatten, ihre Probleme im Betrieb und mit der ÖTV mit den anderen zu besprechen und gemeinsam zu lösen.

Auf einem solchen Treffen meinte der anwesende Sekretär der Kreisverwaltung, der ZVA habe sich jetzt aufzulösen, da es jetzt keine weitere Veranlassung gäbe, »überbetrieblich« »außerhalb des üblichen und satzungsgemäßen Delegiertenrahmens« hinaus zu arbeiten. Die Mehrheit der Delegierten lehnten diesen Antrag ab und beschlossen, sich weiterhin zu treffen und wählten einen richtigen Vorstand mit Schriftführer etc.

Alles alte Gewerkschaftshasen

Damit hier kein falscher Eindruck bei den Lesern entsteht, muß hierzu gesagt werden, daß es sich bei den ZVA-Delegierten nicht um irgendwelche verhinderten Bürokraten handelte, alle Vertreter im

ZVA hatten den nötigen Rückhalt im Betrieb, sie waren Kreisdelegierte, Hauptabteilungs- oder Personengruppendelegierte, Personalräte oder Vertrauensleutenvorsitzende. Der Grund, warum sie ausgerechnet im Rahmen des ZVA's und nicht im »üblichen« Rahmen arbeiten wollten, bestand darin, daß sie die Tagesordnung machen konnten nach den Problemen, die ihnen am Wichtigsten waren, daß ihre Aufträge, die ihnen vom Betrieb mitgegeben wurden dort Gehör fanden, daß die »Hauptamtlichen« dort nur Gäste waren (und übrigens furchtbar ausgeschimpft werden konnten); kurz, die Atmosphäre war wie auf Mitgliederversammlungen, Kollegen, die sonst auf Delegiertenversammlungen der ÖTV sich nie getrauten, den Mund aufzumachen, hielten dort richtige Referate.

Der Hauptzusammenhalt dieses Gremiums besteht allerdings in der Tatsache, daß keiner der Vertreter ein blinder Mitläufer der Gewerkschaftsbürokratie war, vom politisch Organisierten über linken Sozialdemokraten bis hin zum militanten Vertrauensmann waren sie alle durch ihre bisherigen Erfahrungen der Gewerkschaftsbürokratie sehr kritisch gegenüber eingestellt und gemeinsam war ihnen das Wissen, daß sie ihre Probleme selbst anzupacken hatten, wenn sie etwas erreichen wollten.

Aktivitäten des ZVA

Der ZVA hat bei der Organisation des Deputatsstreiks noch so manchen Fehler gemacht; er hat den kampfunwilligen Betrieben zu viel Gehör geschenkt, er hat sich von der ÖTV-Bürokratie verschaukeln lassen, er hat den Versprechungen des Magistrats zu viel Glauben entgegengebracht, aber er hat niemals bewußt die Interessen der Mitglieder verraten, im Gegenteil: er hat die Forderungen der bewußten Kollegen immer unterstützt und die zaghaften Kollegen agitiert und in die Kämpfe miteinbezogen.

Ohne den ZVA hätte es 1973 in Ffm. keine Warnstreiks und Protestversammlungen für eine Teuerungszulage gegeben, das Urlaubsgeld wäre den Beamten wohl gestrichen worden, wenn der ZVA in seinem Einflußbereich nicht die Arbeiter und Angestellten dafür mobilisiert hätte. Die alljährlichen Protestkundgebungen und Warnstreiks bei Tarifaueinandersetzungen in Ffm. sind der ÖTV-Kreisverwaltung durch den ZVA abgerungen worden. All die bisher aufgezeigten Aktivitäten fanden noch widerwillige Zustimmung der Gewerkschaftsbürokratie, nicht aber folgende Beispiele, wo der ZVA im direkten Konflikt mit den »Hauptamtlichen« kam, sich aber durchsetzte indem er seine Mitglieder mobilisierte.

Die Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten der Postgewerkschaft

Aus der Einsicht heraus, daß der Arbeitgeber der Gleiche ist, daß die Probleme, die man mit seiner Gewerkschaft so hat, identisch sind, setzten sich die Vertreter des ZVA mit dem Vorstand des Aktionsausschusses der Deutschen Postgewerkschaft Ffm. des öfteren zusammen und veranstalteten unter Ausschluß ihrer jeweiligen Bürokratie einige gemeinsame Demonstrationen zur jeweiligen Tarifrunde, als ständige Einrichtung in Ffm. eine gemeinsame Vordemonstration von Post und ÖTV jeweils am 1. Mai zur offiziellen Maikundgebung des DGB, unter Parolen, die in den Betrieben formuliert werden und nicht in den Gewerkschaftshäusern.

Berufsverbote und Radikalenbeschlüsse der Gewerkschaften wurden bei Post und ÖTV in Ffm. heiß diskutiert und von den Vertrauensleuten verurteilt, entsprechende Anträge wurden von diesen Basen aus in die zuständigen Gremien (z.B. Gewerkschaftstag der ÖTV) hingeleitet, wurden dort zwar von der Gewerkschaftsbürokratie zu Fall gebracht; aber zumindest in Ffm. konnten die Radikalenerlasse des DGB's die Berufsverbote des Arbeitgebers niemals ausgeführt werden, weil der Widerstand der Vertrauensleute und die Solidarität der Mitglieder alle bisherigen Versuche diesbezüglich vereitelt haben.

Ein Problem, daß auf die Vertrauensleute zukommt und bei dem die Gewerkschaft ÖTV wirklich keine echte Hilfe geben kann, ist die Rationalisierung im Öffentlichen Dienst; der ZVA hat durch Diskussion und Referate dieses Problem aufgegriffen, zum Widerstand aufgerufen, die

»Gegenmaßnahmen« der ÖTV entsprechend kritisiert und durchgesetzt, daß ein Gegenartikel zum Rationalisierungsabkommen im ÖTV-Magazin erschienen ist. Ebenfalls wurden beim ZVA und bei den Postlern Versammlungen abgehalten, auf denen man überlegte, wie man die alljährlich stattfindenden Fahrpreiserhöhungen gemeinsam mit linken Gruppen bekämpfen könne; daß dabei die Funktionäre keine Basis mobilisieren könnten, lag hauptsächlich daran, daß die Mitglieder zu zaghaft waren; bis sie erkannten, daß ihre Bürokratie nicht bereit war, gegen den SPD-Magistrat ernsthaft zu kämpfen, waren die Kämpfe der revolutionären Linken bereits zerschlagen.

Das vorläufige Ende des ZVA

Der ZVA, ursprünglich beschränkt als Vertrauensleute-Vertretung der Dienststellen und Ämter der Stadt Ffm. im ÖTV-Jargon »Hauptabteilung Gemeinde« war immer bereit sich mit Vertrauensleuten zusammzusetzen, die aus anderen Hauptabteilungen kamen.

Vertrauensleute-Kolleginnen und Kollegen, die vom Klinikbereich, vom Uni-Bereich und vom Verkehrsbereich kamen, hatten dort den Gästestatus, d.h. sie konnten ungehindert reden, Anträge stellen, Resolutionen zur Abstimmung stellen, etc.

Außerdem wurde im Laufe der Zeit der Delegiertenstatus aufgelockert. Es wurden zwar immer Anwesenheitslisten geführt, aber ein mitgliedsgemäß schwacher Betrieb, der auf einmal zehn oder mehr Vertrauensleute in den ZVA schickte, dominierte natürlich vor einem 2.000-Mann-Betrieb, der nur durch seinen Vertrauensleute-Vorsitzenden vertreten war. Dazu kam, daß eine Reihe von Genossen aller bestehenden Gruppierungen der revolutionären Linken als Gäste oder als »sogenannte Delegierte« regelmäßig an den Vollversammlungen des ZVA teilnehmen und dort weniger die Probleme ihrer Basis vorbrachte, sondern vielmehr die Aufträge ihrer jeweiligen Gruppe zur Diskussion stellte. Das bedeutete zwar, daß die dort geführten Diskussionen einen politisch viel höheren Stellenwert hatten, aber die Vertreter der großen Arbeiterbetriebe, die ein weit niedrigeres politisches Bewußtsein hatten, reagierten durch eine Motzhaltung, die sich darin äußerte, daß sie sich nicht mehr an Diskussionen beteiligten, zum Teil der ZVA-Versammlung fernblieben, zumindest aber nicht mehr bereit waren, die Beschlüsse des ZVA in ihrem Betrieb umzusetzen.

Damit war der ZVA am Arsch und die ÖTV-Bürokratie hatte wieder Oberwasser. Schon immer hatten die Bürokraten versucht, den ZVA aufzulösen, ihn zu behindern, durch offene und versteckte Propaganda lächerlich zu machen; nie war ihnen das gelungen, weil der Rückhalt der Delegierten in den Betrieben zu groß war. Aber in dem Moment, da die großen Arbeiterbetriebe den ZVA boykottierten, weil er ihnen als »Rummelplatz der heimatlosen Linken« vorkam, da konnte die Kreisverwaltung der ÖTV Ffm. unter Berufung auf die neuen »Richtlinien der Vertrauensleute-Arbeit« den ZVA ohne nennenswerten Widerstand auflösen.

Über diesen Fall ist noch nicht das letzte Wort gesprochen. Alle Vertrauensleute sind sich einig, daß die begonnene Arbeit besser weitergehen wird; vielleicht hilft der letzte Teil unserer Broschüre, der als Vorschlag gedacht ist und nicht ultimatistisch verstanden werden soll, den Kolleginnen und Kollegen zu einer Plattform, mit der man eine gute gewerkschaftliche (oppositionelle) Arbeit machen kann.

Dr. Leo Hammer

Leitfragen:

1. Was bildete den Anstoß für die Gründung des ZVA und wer gründete ihn? Warum?
2. Warum trafen sich die Koll. noch nach dem Deputatsstreik im ZVA?
3. Wie war der ZVA zusammengesetzt? Was waren seine Aktivitäten, auch in Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten der Deutschen Postgewerkschaft?
4. Wieso hatte er sich gegen die Bürokratie der ÖTV durchsetzen können?
5. Was war der Grund für die Auflösung des ZVA?



© verdi

So haben wir gewonnen

In einem schon jetzt legendären Streik hat die Berliner Krankenhausbewegung einen Tarifvertrag für mehr Personal und Entlastung erkämpft. Zehn Gründe für den Erfolg

VON DAVID WETZEL

DAVID WETZEL

ist Gesundheits- und Krankenpfleger, Mitglied der ver.di-Tarifkommission an der Charité sowie des Koordinierungskreises der Berliner Krankenhausbewegung.

Ausgehend von einem großen Streik an der Berliner Charité im Jahr 2015 haben sich in den letzten sechs Jahren bundesweit Tausende Krankenhausbeschäftigte entschieden, nicht länger auf die politischen Entscheidungsträger:innen zu warten, sondern sich gewerkschaftlich organisiert zur Wehr zu setzen.

Zentral hierbei sind die Forderungen nach mehr Personal im Krankenhaus und einer Entlastung der Beschäftigten. Trotz der immensen Bedeutung, die den Krankenhäusern und der Arbeit von uns Beschäftigten seit Ausbruch der Pandemie zukam, trotz des Applauses, den wir von vielen Seiten für unseren Einsatz bekamen, hat sich für uns rein gar nichts zum

Besseren geändert. Vielmehr verschärfte sich durch die fehlgeleitete Coronapolitik die Flucht aus den Gesundheitsberufen und bei vielen Kolleg:innen stellt sich die Erkenntnis ein, dass die Politik der Regierenden absolut nichts für uns tun wird, wenn wir sie nicht durch Druck von unten dazu zwingen.

Genau daran hat die Berliner Krankenhausbewegung Anfang des Jahres angeknüpft und konnte mit der bis dato größten gewerkschaftlichen Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne im Krankenhaus ein starkes Zeichen setzen.

Wir haben bewiesen, dass wir Beschäftigten die Macht haben, Veränderungen durchzusetzen, wenn wir uns organisieren und dafür streiken. Unsere Bewegung

1. Mit der gewerkschaftlichen Bewegung für mehr Personal im Krankenhaus lernen die Beschäftigten bundesweit voneinander und stärken sich so gegenseitig.

Anschließend an die erste Auseinandersetzung für mehr Personal und Entlastung der Beschäftigten im Krankenhaus 2015 an der Charité haben bis 2020 weitere 17 Universitätskliniken Tarifabschlüsse für Entlastung erkämpft. Dabei konnte mit jedem neuen Tarifvertrag auf die Erfahrungen aus den anderen Städten aufgebaut werden: Wie schafften die anderen es, ihre Forderungen durchzusetzen? Welche Regelungen und Formulierungen bewähren sich in einem abgeschlossenen Tarifvertrag? Wo besteht Verbesserungsbedarf?

Die beiden zentralen Elemente, die die Beschäftigten der Charité und von Vivantes von den Bewegungen für Entlastung aus Jena, Mainz und Lübeck/Kiel aufgegriffen haben, sind die Forderungen nach einer stationsbezogenen nurse-to-patient-ratio, also einem festen Verhältnis von Patient:innen zu Pflegenden, und den daran gekoppelten Belastungsausgleich. An der Charité konnte nun der bislang stärkste Belastungsausgleich durchgesetzt werden: Uns Kolleg:innen steht jetzt nach fünf belasteten, weil zum Beispiel unterbesetzten Diensten ein Ausgleich in Form einer bezahlten Freischicht zu. Sowohl die Arbeitgeber:in, aber auch die Berliner Landespolitik gerät hiermit unter Druck, da für den Freizeitausgleich Lohnfortzahlung besteht und gleichzeitig auch die unterbesetzte Schicht mit Personal ausgeglichen werden muss.

Der Wissens- und Erfahrungstransfer passiert in der Entlastungsbewegung unter anderem auch durch Kernaktive selbst: So war zum Beginn der Kampagne eine Kollegin aus dem Uniklinikum Jena für mehrere Wochen in Berlin, um mit vielen Kolleg:innen von Charité und Vivantes direkt zu sprechen, sie von der Tragweite der Auseinandersetzung zu überzeugen und für die Bewegung zu gewinnen.

2. Streiken im Krankenhaus ist möglich und ein mächtiges Druckmittel der Beschäftigten.

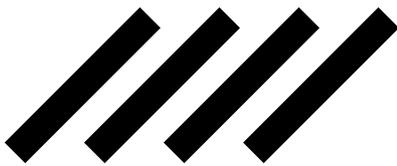
Mit der Streiktaktik des Betten- und Stationsschließungsstreiks, die an der Charité entwickelt und seitdem extrem erfolgreich

praktiziert wurde, steht den Krankenhausbeschäftigten eine Streikform zur Verfügung, die ihnen ermöglicht, stark und wirkungsmächtig einen Arbeitskampf zu führen, ohne Patient:innen zu gefährden. Der Arbeitgeber:in wird mit einem zeitlichen Vorlauf gemeldet, welche Stationen und Bereiche sich wie stark am jeweiligen Streiktag beteiligen. Sie ist somit in der Pflicht, auf den jeweiligen Stationen alle verschiebbaren Eingriffe und ambulant zu versorgenden Patient:innen abzubestellen. So können möglichst viele Kolleg:innen vollumfänglich ihr Streikrecht wahrnehmen. Besonders stark organisierte Teams können so ganze Stationen schließen. Eine Notversorgung wird zu jedem Zeitpunkt des Streiks aufrechterhalten. Geregelt wird diese in einer zwischen der Gewerkschaft und der Arbeitgeber:in abgeschlossenen Notdienstvereinbarung. Trotz von Arbeitgeberseite nicht unterschriebener Notdienstvereinbarung haben vor allem die Kolleg:innen bei Vivantes, dem großen landeseigenen Krankenhausbetreiber in Berlin, im Streik den Druck spürbar erhöht und 16 Stationen komplett geschlossen.

Eine weitere wichtige Komponente des Krankenhausstreiks ist es, die vorherrschende Profitorientierung im Gesundheitssystem im Mark zu treffen und vor allem die Bereiche stark zu bestreiken, die im Krankenhaus einen Großteil der Gewinne erzeugen. Hierunter fallen zum Beispiel die Operations-Säle, die Herz-Katheter-Labore und die Radiologie. Diese drei Bereiche waren auch Streik-Garanten im über einmonatigen unbefristeten Streik der Berliner Krankenhausbewegung.

3. Krankenhausbeschäftigte können sich selbst vertreten und so politische Akteure werden.

Von Beginn an orientierten wir mit unserem Streik auf die Berliner Abgeordnetenhauswahl. Die Idee dahinter: Zu diesem Zeitpunkt kann der gewerkschaftliche Druck auf die Politik und vor allem die zur Wahl stehenden Kandidierenden maximiert werden. Wir Beschäftigte vertraten uns gegenüber der Politik selbst und adressierten die Politiker:innen folgerichtig als die Verantwortlichen für die desaströsen Arbeitsbedingungen und prekären Löhne in den landeseigenen Kliniken. Neben Einzelgesprächen mit Politiker:innen, suchten wir diese an ihren Wahlkampf-

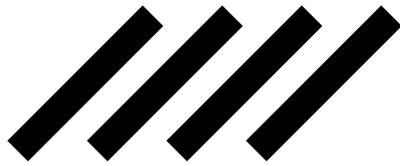


UNSERE STREIKTAKTIK IST EXTREM WIRKMÄCHTIG

gipfelte in einem mehr als einmonatigen Arbeitskampf, an dessen Ende der bundesweit bislang beste Tarifvertrag für Entlastung der Beschäftigten im Krankenhaus erkämpft wurde.

Mit den folgenden zehn Gründen für diesen Sieg möchten wir Kolleg:innen, Gewerkschafter:innen und Unterstützer:innen bundesweit eine Hilfestellung bieten, wie wir im Krankenhaus erfolgreich für unsere Interessen als Beschäftigte, aber auch die Interessen aller, die auf eine funktionierende und gute Gesundheitsversorgung angewiesen sind, eintreten können.

Denn klar ist auch: Wir sind noch lange nicht am Ziel und es wird weitere Anstrengungen, Organisierung und auch Streiks brauchen.



DER KAMPF FÜR MEHR PERSONAL GEHT ALLE AN

SPENDE JETZT

Die Berliner Krankenhausbewegung hat eine Spendenkampagne für die Beschäftigten der Vivantes Tochter-Unternehmen während des Streiks gestartet, die noch andauert. Streiken über einen längeren Zeitraum ist vor allem bei niedrigem Einkommen eine Herausforderung und bringt Engpässe mit sich. Wir bitten um Solidarität mit den Kolleg:innen! Spenden sind unter diesem Link möglich: www.betterplace.me/solidaritaet-mit-den-streiks-im-krankenhaus



ständen auf und konfrontierten sie direkt mit unseren Forderungen. Dabei war es besonders wichtig, dass wir die Politiker:innen nicht mit abstrakten Forderungen, sondern mit persönlichen und teils sehr emotionalen Berichten aus unserem Arbeitsalltag konfrontiert haben. Als wir etwa in der Zionskirche von konkreten Beispielen von Patient:innengefährdung erzählten, wurde auch für sie die Notlage in den Krankenhäusern und der daraus entstehende Handlungsbedarf deutlich greifbarer.

Mit der Berliner Krankenhausbewegung ist es also gelungen, die politischen Entscheidungsträger:innen zu Zugeständnissen zu zwingen, weil wir das Zeitfenster vor der Wahl strategisch genutzt haben und die gewerkschaftlich organisierten Kolleg:innen die hierfür notwendige Stärke auf die Straße getragen haben.

4. Gesundheitskämpfe werden mit einer breiten Öffentlichkeit gewonnen.

Ein Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Personal geht alle Menschen an – bedeutet er doch gleichzeitig immer den Kampf für eine bessere Gesundheitsversorgung in den Krankenhäusern. Deshalb gilt es von Anfang an, Solidarität aus der Bevölkerung zu organisieren.

Zu den Aktionen vor den einzelnen Krankenhäusern mobilisierten wir verschiedenste Akteur:innen aus den jeweiligen Bezirken, unter anderem Kirchengemeinden, Fußballvereine, Patientenfürsprecher:innen und Seniorenvertretungen. Im Streikgeschehen waren vor allem Solidaritätsbekundungen von Patient:innen von Bedeutung, die klar herausstellten, warum diese Auseinandersetzung auch für sie und die Qualität ihrer Behandlung wichtig ist.

Mit dem Bündnis »Gesundheit statt Profite« gibt es in Berlin bereits ein bestehendes Solidaritätsbündnis.

Im Kampagnenverlauf konnte dieses immer wieder Impulse in die Stadtgesellschaft setzen. So wurden etwa durch einen Spendenaufruf zur Unterstützung der durch den langen Streik finanziell teils stark betroffenen Beschäftigten der Vivantes-Tochterunternehmen innerhalb kürzester Zeit über 70.000 Euro aus der Stadtgesellschaft gesammelt. Der Schulterschluss mit der Kampagne »Deutsche

Wohnen und Co. Enteignen« unterstrich die gemeinsame Anstrengung, an einer besseren sozialen Infrastruktur Berlins zu arbeiten. Auch die gegenseitige Solidaritätsbekundung mit den Beschäftigten des Lieferdienstes »Gorillas« war eine Konstante in der Auseinandersetzung. Beide Kampagnen waren regelmäßige Begleiter auf unseren Demonstrationen.

5. Um große Siege einzufahren, braucht es Mehrheiten.

Die Berliner Krankenhausbewegung ist angetreten, um eine Vielzahl von Beschäftigten in den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen mit einzubeziehen und sie für die Bewegung zu gewinnen. Dies passierte in einem ersten Schritt durch den Schulterschluss der Beschäftigten von Charité und Vivantes und die Einbindung einer Vielzahl unterschiedlicher Berufsgruppen im Krankenhaus. Dabei ist es uns gelungen, die Forderung nach Entlastung – zum Beispiel für Krankenpfleger:innen, Hebammen und Operationstechnische Assistent:innen – mit der Forderung nach einer besseren Bezahlung der Kolleg:innen der outgesourcten Vivantes-Tochterunternehmen in einer gewerkschaftlichen Bewegung zusammenzubringen.

Mit einer Unterschriften-Petition, dem offiziellen Startschuss der Kampagne, stellten sich dann bereits 8.397 Kolleg:innen und somit eine Mehrheit der von den Tarifverträgen betroffenen Beschäftigten hinter unsere Forderungen. Im Laufe der Kampagne gab es auch einen Fokus auf die Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft, die wir immer wieder überprüften, um so betriebliche Stärke aufzubauen. Eine Vielzahl von Teams organisierten sich mit der Berliner Krankenhausbewegung von Grund auf mehrheitlich in der Gewerkschaft. Diese Organisation war deshalb unerlässlich, weil es mit den Krankenhausgeschäftsführungen ein starres Gegenüber gibt, das nur durch eine große Anzahl von entschlossenen Kolleg:innen bewegt werden konnte, auf unsere Forderungen einzugehen. In Berlin war ein langer, harter Streik nötig, den wir nur als Mehrheitsbewegung gewinnen konnten. Während des Streiks haben sich so schließlich sogar mehr als die Hälfte der Beschäftigten des Vivantes Klinikums Neukölln in ver.di organisiert. Ins-



© Piron/Guillaume / Unsplash

gesamt haben sich bis Oktober 2021 in der Berliner Krankenhausbewegung 2.300 Kolleg:innen neu der Gewerkschaft angeschlossen. Sowohl bei Vivantes als auch bei der Charité haben wir somit den Organisationsgrad verdoppelt.

6. Je stärker sich einzelne Bereiche und Stationen aufstellen, desto mehr können sie durchsetzen.

Der Prozess der Team- oder Bereicherschließung war zentral, um eine Vielzahl an Beschäftigten zu gewinnen. Hierfür brauchte es zu Beginn zumindest eine engagierte Person aus jedem Team, die mittels eines standardisierten Fragebogens die Arbeitsbelastung erfasste und die notwendige Mindestbesetzung ermittelte, die es braucht, um die Patient:innen besser versorgen zu können. Gleichzeitig sind die einzelnen Kolleg:innen in diesen Eins-zu-Eins-Gesprächen vor die Entscheidung gestellt worden, sich der Gewerkschaft aktiv anzuschließen. Dies passierte

mittels einer Entscheidungsfrage, zu der sich jede einzelne Kolleg:in verhalten musste. Als Katalysator dieser Teamprozesse diente das Gewinnen von organischen Führungspersonen, also Kolleg:innen die im Team, zum Beispiel aufgrund von hoher Fachkompetenz, besonders angesehen sind. Setzen sich diese Respektspersonen für die gewerkschaftliche Sache ein, schließen sich automatisch weitere Kolleg:innen der Bewegung an. Einhergehend mit der Organisation der Teams, begannen wir auch, unsere Team-/Bereichsforderungen aufzustellen. Ausgangspunkt hierfür waren die Teamratschläge, in denen wir gemeinsam unsere Arbeitsbedingungen kritisch beleuchteten und diskutierten, wie viele Pflegefachkräfte in den entsprechenden Diensten da sein müssten, um unsere Patient:innen besser versorgen zu können. Als Grundlage hierfür dienten zum einen die Praxiserfahrung der Kolleg:innen, aber auch Erkenntnisse aus der Pflegewissenschaft und Empfehlungen von Fachgesellschaften. Im gleichen Schritt bestimm-

ten die Teams Delegierte, die im Laufe der Kampagne eine Schlüsselrolle einnahmen: Sie waren einerseits sehr eng an die Arbeit der Tarifkommission angebunden und andererseits als Mittler:innen in die eigenen Teams von immenser Bedeutung. Je stärker sich die einzelnen Teams in diesen Prozess einbrachten und aufstellten, desto größer war nicht nur ihre Anbindung an die Tarifverhandlungen, sondern auch der Raum, den ihre Bereichsforderung in den Verhandlungen einnahm.

7. Mit Organizing Methoden ist ein systematischer Machtaufbau möglich.

Die Berliner Krankenhausbewegung hat die Konzepte für gewerkschaftliche Organisation angewendet, die in den letzten Jahren durch die US-amerikanische Organizer:in Jane McAlevey wieder populär gemacht wurden. Die zum jeweiligen Zeitpunkt der Bewegung aufgebaute betriebliche Stärke wurde mittels Unterschriften-Petition, Forderungsinterviews, Streikabfrage und Mitgliedergewinnung überprüft. Aktive auf den Stationen erstellten schon zu einem frühen Zeitpunkt Teamkarten, um sich einen Überblick über die Rollen der Kolleg:innen im Team zu verschaffen: Wer ist bereits Mitglied in der Gewerkschaft, wer hat die Unterschriften-Petition unterschrieben und wer ist eine der Respektspersonen im Team?

8. Ein gut entwickelter Zeitplan gibt den Beschäftigten Halt und Orientierung.

Mit dem 100-Tage-Ultimatum und der Ankündigung eines unbefristeten Erzwingungsstreiks, wurde der Politik und der Öffentlichkeit schon im Frühjahr 2021 ein genauer Zeitplan vorgelegt. Dieser half auch den einzelnen Teams und Bereichen in der jeweiligen Phase der Bewegung, sich der Bedeutung der eigenen Organisation klar zu werden und diese systematisch weiter auszubauen. Besonders eindrücklich stellten das dann final die Beschäftigten der Vivantes-Töchter unter Beweis: Sie bekamen in ihrem mehr als sechswöchigen, unbefristeten Streik den stärksten Gegenwind, konnten sich aber aufgrund der aufgebauten betrieblichen Strukturen letztlich mit Erfolg durchsetzen.



Berliner **Krankenhausbewegung** besucht DIE LINKE. Berlin

9. Im Kampf um mehr Personal spielt die Qualität der Gesundheitsversorgung eine Schlüsselrolle.

Wie und auf welche Weise wir unsere Patient:innen auf den Stationen versorgen können, hat für zahlreiche Kolleg:innen eine wichtige Rolle in der Entscheidung gespielt, sich gewerkschaftlich einzubringen, aufzustellen und zu organisieren. Die Möglichkeit, mittels der Berliner Krankenhausbewegung die eigenen Ansprüche an die Arbeit mit den Patient:innen zu realisieren, führte auch dazu, dass Kolleg:innen mit hoher Fachkompetenz, aber ohne

von organisierten Kolleg:innen auf der Straße zu versammeln. Auch der Verhandlungsprozess selbst und die Einbindung möglichst vieler Kolleg:innen darin spielte eine wichtige Rolle, um der Geschäftsführung ein Maximum an Druck entgegenzusetzen.

Zunächst wurde eine möglichst große Tarifkommission mit Kolleg:innen aus verschiedenen Fachbereichen gewählt. Die gesamte Tarifkommission nahm dann geschlossen als Verhandlungskommission an den Verhandlungen teil.

Darüber hinaus verpflichtete sich die Tarifkommission, bei den Verhandlungen zu einer beständigen Rückkoppelung mit den Teamdelegierten. Alle wichtigen Entscheidungen wurden zur Abstimmung in das Teamdelegiertenplenum gegeben. Die Abstimmungsergebnisse der Teamdelegierten waren für die Tarifkommissionen bindend. Dafür waren zu allen Verhandlungsterminen die Teamdelegierten im gleichen Gebäude.

Sie waren damit zu den entscheidenden Zeitpunkten direkt ansprechbar, konnten den aktuellen Verhandlungsstand in die Teams rückkoppeln und an den Inhalten des Tarifvertrags arbei-



originäres berufspolitisches Interesse, sich der Bewegung angeschlossen haben. Gerade organischen Führungspersonen ist dies ein Anliegen. Mit der Berufsgruppenvernetzung, bei der sich die verschiedenen Fachbereiche zu ihren Spezifika der Patient:innenversorgung austauschten und hieraus auch ihre Forderungen ableiteten, wurde dies ebenfalls mehr als deutlich.

10. Tarifverhandlungen zu öffnen und viele Kolleg:innen mit einzubeziehen, bringt Durchsetzungskraft am Verhandlungstisch.

Für die Durchsetzung des Tarifvertrags war es nicht nur wichtig, eine große Zahl

ten.

Teamdelegierte und Kolleg:innen wurden zudem selbst in die Verhandlungen einbezogen, wenn gerade ihr Bereich und die entsprechende Forderung thematisiert wurden. Mit der Fachexpertise und dem Detailwissen zu Strukturen und Arbeitsabläufen auf den Stationen erhöhte sich nicht nur die Legitimität der Forderungen, sondern auch die Kompetenz der Verhandlungskommission.

Durch diese basisdemokratische Öffnung der Verhandlungen, waren alle Kolleg:innen zu jedem Zeitpunkt einflussmächtig und schlussendlich selbst die Entscheidungsträger:innen der Berliner Krankenhausbewegung. So wurden die Verhandlungen zu den Orten der größtmöglichen Machtentfaltung von uns Krankenhausbeschäftigten. ■

Gewerkschaft gegen rechts: Klare Kante und offene Tür

Um die rechte Mobilisierung zu stoppen, braucht es demokratische Ermächtigung in den Betrieben

Von Hans-Jürgen Urban, Februar 2024,
LUXEMBURG – Gesellschaftsanalyse & linke Praxis

Die Ausgangslage ist so klar wie katastrophal: Bei den anstehenden Wahlen droht ein demokratisches Debakel. Zwar verliert die AfD auf Bundesebene seit Beginn der zivilgesellschaftlichen Protestwelle an Zustimmung. Doch in Thüringen, Brandenburg und Sachsen, wo im Herbst dieses Jahres gewählt wird, ist noch unklar, wie nachhaltig der Effekt ist. Die letzten Sonntagsfragen (Februar 2024) zu den anstehenden Landtagswahlen zeigen die AfD in allen drei Bundesländern als Wahlsiegerin.

Ob ein weiterer Dammbbruch folgt, hängt maßgeblich vom Verhalten der anderen Parteien ab. Fest steht eines: Die Parteienlandschaft wird mit diesen Wahlen eine Zäsur bisher unbekanntem Ausmaßes erleben, auch, weil unbekannte Akteure wie das „Bündnis Sarah Wagenknecht“ (BSW) und eventuell die „Werteunion“ ins parlamentarische Spiel eintreten. 2019 ließ Jörg Kemmerich von der FDP in Thüringen sich im dritten Wahlgang mit Stimmen der AfD zum kurzzeitigen Interimsministerpräsidenten wählen. Ein ähnlicher Tabubruch könnte in diesem Jahr weit Schlimmeres zur Folge haben. Lokalpolitiker der CDU lassen sich heute schon zu Aussagen hinreißen, dass eine Zusammenarbeit mit der AfD nicht ausgeschlossen sei. Wenn die parteipolitische Brandmauer im Herbst stehen soll, müssen die Instandhaltungsarbeiten forciert werden.

Doch damit nicht genug. Der Resonanzraum rechter Erzählungen und Deutungsmuster reicht bis weit in die gesellschaftliche Mitte hinein. Bei Wahlen geben sich nur die zu erkennen, die bereits Schlussfolgerungen aus ihrer Gesinnung gezogen haben. Schwerer abzuschätzen ist der Anteil derjenigen, die ihre reaktionären Weltdeutungen noch in Reserve halten, gleichwohl aber aktivierbar sind. Und schließlich: rechtsradikale bis faschistoide Deutungsmuster sind auch in Organisationen und Bewegungen präsent, die sich in ihrem Selbstverständnis geradezu auf der gegenüberliegenden Seite des politischen Spektrums verorten. Auch die Gewerkschaften sind davon betroffen.

Rechte Einstellungen und Wahlvoten finden sich auch unter organisierten Beschäftigten. Das Wahlverhalten von Gewerkschafter*innen ist nicht schönzureden. Bei der Bundestagswahl 2021 gaben 12,2 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder ihre Zweitstimme der AfD, von allen Wähler*innen waren es 10,3 Prozent. Dabei gab es große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Unter den Gewerkschafterinnen waren es 8,3 Prozent, die mit ihrer Zweitstimme die AfD wählten, unter den Kollegen hingegen 14,6 Prozent. Mit steigendem Stimmenanteil der AfD verringert sich die Geschlechterdifferenz.

Die Betriebe nicht vergessen

Plausibel erscheinen vor diesem Hintergrund Befunde einer Studie des gewerkschaftsnahen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) zu Einstellungen von AfD-wählenden Erwerbspersonen. Auch unter ihnen ist ein hoher Anteil an Arbeiter*innen zu finden. Schlechtere Arbeitsbedingungen, fehlende Anerkennung, ein geringes Vertrauen in Institutionen sowie ein im Vergleich zu Wähler*innen anderer Parteien subjektiv hoch empfundenenes Sorgen- und Belastungslevel zeichnen sie aus. Die Studie ist jedoch keine Bestätigung einer isolierten, oder gar entschuldigenden „soziale Sorgen“- Erklärung. Viele der Befragten zeigten fremdenfeindliche Positionen, und eine Beschränkung von Zuwanderung hat für sie Priorität. Interessant sind die Ergebnisse zu Neuwählenden oder potenziell Neuwählenden. Unter ihnen sind

mehr Frauen als in der Stammwählerschaft, sie verfügen tendenziell über höhere Bildungsabschlüsse und Einkommen und sehen in der Bekämpfung des Klimawandels eine hohe Relevanz. Im Gegensatz zu Stammwählenden haben sie ein deutlich geringeres Vertrauen in die AfD.

Will man rechte Einstellungen bekämpfen, muss dies breitflächig geschehen. Dem Betrieb als täglichem Begegnungsort, und damit der gewerkschaftlichen Betriebspolitik, kommen hier besondere Bedeutung zu. Politische Teilhabe zu bewahren und täglich erlebbar zu machen sowie inklusive Solidarität zu organisieren – das ist der Kern gewerkschaftlicher Politik. Sie muss schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Anerkennung und hohe Belastung adressieren und damit Anknüpfungspunkte einer Politik gegen rechte Bewegung im Betrieb schaffen, offensichtlich noch stärker und gezielter als bisher.

Bisher sind rechte Gruppierungen bei Betriebsratswahlen noch eine Randerscheinung. Das kann als Erfolg gewerkschaftlicher Anstrengungen gewertet werden. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass der rechte Einfluss ausgerechnet dort, wo sich täglich die sozialen Klassen- und ökologische Transformationskonflikte entzünden, bisher besser in Grenzen gehalten werden konnte als in den politischen Wahlen und der Gesellschaft insgesamt. Doch als Orte, an denen Ungerechtigkeit, Belastung und fehlende Anerkennung täglich erlebbar werden, können Betriebe zugleich Katalysatoren für rechte Mobilisierung sein. Sollen sie nicht zu Schattenreichen rechter Mobilisierungserfolge werden, ist eine demokratiepolitische Aktivierung in den Betrieben mindestens so wichtig wie an anderen Orten der Gesellschaft.

Die Schockstarre überwinden: Was tun?

Die gegenwärtige Welle an antirechten Kundgebungen ist zweifelsohne eine Ermutigung. Doch ihre Wirkungen sind unsicher. Wem die damit einhergehende öffentliche Polarisierung nutzt, ist schwer vorherzusagen. Die massenhafte Bekundung von Werthaltungen für eine bunte und offene Zivilgesellschaft ist mehr als sympathisch. Aber ob die erhoffte moralische Infektion bis in die gesellschaftlichen Sektoren hineinreicht, in denen die Rechte so erfolgreich fischt, ist alles andere als ausgemacht. Erste Meldungen über leicht rückgängige Umfrageergebnisse stimmen optimistisch. Und diesen Optimismus gilt es zu stabilisieren, auch wenn die Ergebnisse an der Wahlurne nicht wie erhofft ausfallen sollten.

Ganz offensichtlich müssen wir die Aktivitäten, die notwendig sind, mit Blick auf die Zeithorizonte ihrer Wirkungen unterscheiden. Auf kurzfristig wirksame Aktivitäten müssen Strategien folgen, die mittel- und langfristig erfolgreich sein können.

Die Gewerkschaften stehen aktuell in den Betrieben vor der gleichen Aufgabe wie bei den letzten Betriebsratswahlen. Es geht um die Bekämpfung der sich langsam, aber sicher ausbreitenden institutionellen Zentren rechtsradikaler bis faschistischer Kräfte. Zu nennen ist hier etwa das sogenannte „Zentrum“, ein rechtsextremer Verein, der als Zentrum Automobil 2009 in Baden-Württemberg gegründet wurde und seitdem bundesweit bei Betriebsratswahlen vornehmlich großer Werke der Automobilindustrie antritt. Zwar konnte er bei vergangenen Wahlen vereinzelt Mandate in großen Werken gewinnen, doch von einem Abbild der AfD-Wahlerfolge sind Zentrum und andere rechte Listenvereinigungen weit entfernt. Gegenwärtig öffnet sich der Verein auch für andere Branchen, und versucht, etwa im sozialen und Gesundheitsbereich Fuß zu fassen.

Zur Eindämmung rechter Kräfte im Betrieb sind überzeugte Kolleg*innen, die täglich für konsequenten Antifaschismus und solidarische Problemlösungen eintreten, unverzichtbar. Sie müssen keine Einzelkämpfer*innen bleiben. In der IG Metall unterstützt der gewerkschaftsnahe „Verein zur Bewahrung der Demokratie“ (VBD) diese Arbeit. Der für diesen Zweck ins Leben gerufene Verein analysiert die Mobilisierung Rechter in Betrieben und Regionen. Mit den gewerkschaftlich Aktiven vor Ort entwickelt er Ansätze für eine gewerkschaftliche Praxis rechter De-Mobilisierung im Betrieb.

Das ist gut, kann aber gewerkschaftliche Betriebspolitik nicht ersetzen. Und die muss dort ansetzen, wo die Ursachen von realer und empfundener Diskriminierung, Abwertung und Kränkungen liegen: an der Entmündigung der Beschäftigten durch die Hierarchie- und Herrschaftsverhältnisse im kapitalistischen Betrieb. Wenn Menschen im Arbeitsalltag durch autoritäre Anweisungsstrukturen oder subtile Formen der indirekten Steuerung entmündigt werden, dann blockiert das die Herausbildung demokratischer Verhaltensweisen und Gesinnungen. Und umgekehrt gilt: Wo individuelle Partizipation und kollektive Mitbestimmung Erfolge zeitigen und betriebliches Engagement immer wieder Selbstwirksamkeitserfahrungen hervorbringt, wachsen Selbstwertgefühl und die Bereitschaft, sich durch Engagement um die eigenen Dinge zu kümmern. Studien über die Einstellungen von Beschäftigten weisen in diese Richtung: Je positiver und erfolgreicher Demokratie und Engagement in Betrieb empfunden werden, desto geringer fällt die Neigung zur Abwertung anderer Menschengruppen oder zur Hinwendung zu rechten Narrativen aus. Ein Zusammenhang, den es durch Demokratiepoltik innerhalb wie außerhalb der Betriebe zu aktivieren gilt.

Demobilisierung rechter Potenziale

Was im Betrieb passiert, ist nicht zu trennen von den gesellschaftlichen Dynamiken. Nicht minder dringlich sind Maßnahmen gegen die drohende Wahlerfolge des parlamentarischen Arms der gesellschaftlichen Rechten, der AfD. Die Gefahr ist virulent, und daher ist die Idee eines „[Linken Sofortprogramms gegen den Aufstieg der AfD](#)“, wie es die LINKE aktuell diskutiert, durchaus naheliegend. Gleichwohl sollten auch Sofortmaßnahmen drin sein, wo Sofortprogramm draufsteht. Nichts gegen die Sanierung der öffentlichen Infrastruktur oder gegen mehr Rechte für die Kommunen und Investitionen in die öffentliche Daseinsfürsorge. Die anstehenden Wahlen in Thüringen, Brandenburg oder Sachsen dürfte dies jedoch kaum beeinflussen. Und genau darum geht es – um die Verhinderung der drohenden Wahlerfolge. Als Mindestziel muss erreicht werden, dass die AfD an keiner Regierung beteiligt wird und keine Regierung auf ihre direkte oder indirekte Duldung angewiesen ist. Andernfalls verschaffen sich AfD und Gefolgschaft zusätzliche Ressourcen, Wirkungsräume und politische Optionen, die etwa in der Besetzung öffentlicher Ämter und in der Blockade parlamentarischer Verfahren zum Ausdruck kommen.

Hier gilt es, umgehend die Erkenntnisse der Wahlforschung auszuwerten und zu klären, welche Strategien der aktiven Demobilisierung sich empirisch als erfolgreich und nachahmenswert herausgestellt haben. Ziel muss sein, Menschen, deren Weltbilder noch nicht stabil in rechten Deutungsmustern verankert sind, von der Wahl der AfD abzuhalten. Natürlich wäre es zu begrüßen, wenn Beinahe-Wähler*innen der AfD noch kurz vor Toresschluss vom Votum für eine andere demokratische Partei überzeugt werden könnten. Aber auch eine sinkende Wahlbeteiligung, die durch die Wahlabstänzen potenzieller AfD-Wähler*innen zustande käme, wäre ein demokratiepolitischer Erfolg. Der politisch indifferente und eher naiv staatstragende Slogan „Wählen gehen!“, den sich auch die DGB-Gewerkschaften bei vergangenen Wahlen zu eigen machten, sollte sich in Zukunft verbieten. Demobilisierung des rechten Lagers, so weit wie möglich, ist das Gebot der Stunde. Jede Stimme, die nicht rechte Ergebnisse stärkt, ist eine gute Stimme, auch wenn sie im politischen Papierkorb landet.

Von der rechten Wut zum linken Mut

Mittelfristig sind Maßnahmen nötig, die den als prekär und ungerecht empfundenen Lebenslagen mit Politiken der Sicherheit und Anerkennung antworten. Vor allem ginge es darum, auch bisher nicht erreichte soziale Gruppen in die Mobilisierung für sozialen Fortschritt in Betrieb und Gesellschaft zu integrieren. So könnte dem Bedürfnis nach Gemeinschaft und Gruppenidentität auf demokratieverträgliche Art und Weise begegnet werden: Eine Aufgabe, die von betrieblichen Interessenvertretungen und ihren Gewerkschaften offensiv und vor allem mit eigenem Profil

angegangen werden muss. Die AfD versucht, die beeindruckenden zivilgesellschaftlichen Proteste als von der Regierung gesteuerte Marionettenproteste umzuetikettieren. Als Replik ist eine sachlich begründete und glaubwürdige Kritik der Ampel-Politik unverzichtbar. Es gilt, die berechnete Wut vieler auf eine Politik, die sie schutzlos der gegenwärtigen Poly-Krise aussetzt zu verwandeln: von einer rechten zu einer linken Wut. Linke Wut bedeutet, sich nicht auf Sackgassen wie Rassismus, Antisemitismus und faschistoide Narrative einzulassen. Linke Wut ermutigt dazu, glaubwürdig und konsequent für ein politisches Angebot zu streiten, das sozialen Fortschritt für die Vielen erlebbar macht und die Privilegien der Wenigen nicht schont. Und: Linke Wut lässt sich, in einen progressiven politischen Kontext eingebettet, in demokratiestabilisierenden Mut transformieren. Im Betrieb, in der Gesellschaft in der Politik.

Langfristig führt für die gesellschaftliche und politische Linke kein Weg daran vorbei, das stets fragile Verhältnis von Kapitalismus und Demokratie lautstark zu problematisieren. Ein sozial-ökonomisches Entwicklungsmodell wie der Gegenwartskapitalismus produziert über die kapitalistische Marktkonkurrenz zwangsläufig und immer wieder ökonomische Verlierer*innen; sozialstaatliche Kompensationen sind darin stets umkämpft und gefährdet und es dominieren gesellschaftliche Minderheiten, die über unkontrollierte Macht verfügen und – das lehrt die historische Erfahrung - in zugespitzten Systemkrisen dann doch im Autoritarismus die letzte Zuflucht sehen. Ein solches Modell wird die Versuchung autoritärer Krisenüberwindungsstrategien nicht abschütteln können. Es geht nicht nur um humane Werte und demokratische Moral, es geht auch um ökonomische Mechanismen und soziale Interessen. Es bleibt dabei: Wer vom Kapitalismus nicht reden will, um das häufig zitierte, aber selten ernst genommene Diktum Max Horkheimers aus dem Jahre 1939 erneut zu strapazieren, der sollte auch vom Faschismus schweigen.

Linke Affektpolitik und reale Problemlösung

Politische Beteiligung und emotionale Bindung an eine entschiedene, glaubwürdige und vor allem erfolgreiche Interessenpolitik dürften die Voraussetzungen verbessern, in Betrieben und Gesellschaft die rechtspopulistischen Ambitionen zu kontern. Erfolgsversprechend könnte eine Mischung aus „klarer Kante“ und „offener Tür“ sein: Klare Kante steht für eine durchaus aggressive Konfrontationsstrategie gegenüber denjenigen, die rechtspopulistische Erzählungen in die Betriebe tragen und für menschenfeindliche Attacken werben; offene Tür für ein ebenso offensives Angebot zur Teilnahme an betrieblichen Gegenbewegungen für jene, deren Verunsicherung und Wut in solidarische Interessenpolitiken eingebunden und damit progressiv kanalisiert werden muss. Dabei geht es nicht darum, rechtsgefährdete Wutbürger durch programmatische Konzessionen „abzuholen“, wie oft empfohlen wird. Das machen schon konservative und mitunter auch liberale Kräfte bis zur Selbstverleugnung, und das stärkt die Rechte. Es geht um das Angebot zur Beteiligung an einer inklusiv-solidarischen und partizipativen Interessenpolitik, die demokratische Problemlösungen verspricht. Dies als Einknicken gegenüber Rechts und gesinnungsethischen Verrat zu verdächtigen, erscheint doch eher hilf- und perspektivlos.

Da Bindung und Zustimmung zu rechten Akteuren und Narrativen nicht nur über den Kopf laufen, sollten auch Gegenstrategien darauf antworten. Der Jenaer Soziologe Klaus Dörre hat jüngst dafür plädiert, die Demokratiebewegung in die Arbeitswelt, aber auch in die alltägliche Lebenswelt der Menschen hineinzutragen. Sie müsse dort präsent sein, wo die AfD hegemonial ist. Das erfordert demokratischen Streit um rationale Problemlösungen, aber auch linke Affektpolitik. Steffen Mau, Thomas Lux und Linus Westheuser fassen Affektpolitik in ihrem viel diskutierten Buch [„Triggerpunkte“](#) als einen Modus, der nicht auf reale Problemlösung zielt, sondern „versucht, den Gefühlshaushalt von Wählerschaften aktiv zu regulieren, etwa über emotionalisierte Botschaften, Personalisierung und die Mobilisierung politischer Leidenschaften.“

Die Linke hegt zumeist ein gesundes Misstrauen gegenüber emotionalisierter Politik. Aus der Tradition der Aufklärung kommend, gilt das rationale Argument zumeist mehr als die

unkontrollierte Emotion. Dafür gab und gibt es gute Gründe. Irrationale Fanatismen von aufgewiegelten Massen haben mehr als genug Unheil angerichtet. Dennoch sollte linke Politik nicht versuchen, sich durch Ignoranz gegenüber den Gefühlshaushalten der Menschen von rechten zu unterscheiden. Selbstredend darf dies nicht zulasten realer Problemlösungsstrategien gehen. „Symbolisch aufgeladene Ersatzpolitiken mit hoher emotionaler Ladung“ haben Mau, Lux und Westheuser als Charakteristikum rechter Strategien diagnostiziert. Das sollte für die Linke tabu sein. Nicht eine andere symbolische Ersatzpolitik, sondern die reale Verbesserung von individuellen Lebenslagen und gesellschaftlichen Verhältnissen macht den Unterschied. Aber auch Menschenfreundlichkeit, Respekt und Solidarität brauchen ein emotionales Fundament. In linken antifaschistischen Strategien muss die Kraft des aufklärerischen Arguments durch die Ansprache solidarischer Affekte gestützt und nicht verdrängt werden. Ein politischer Ritt auf der Rasierklinge, gewiss. Aber ohne Risiko ist der Kampf um die Demokratie nicht zu haben.

<https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/klare-kante-und-offene-tuer/>

Warum ist das betriebliche Feld so wichtig für einen effektiven Kampf gegen Rechts?
Was ist mit „Klare Kante“ gemeint? Was mit „Offene Tür“?

#Insorgiamo – Fabrikbesetzung fürs Klima

Das Collettivo di Fabbrica GKN kämpft gegen die Schließung einer Zulieferfabrik der Automobilindustrie nahe Florenz. Gefordert wird ein radikaler ökologischer Umbau der Produktion. Aus dem Abwehrkampf einer einzelnen Belegschaft ist ein breites Bündnis aus Beschäftigten, Klima-Aktivist*innen und Wissenschaftler*innen geworden. Wie konnte das gelingen?

Von Lukas Ferrari und Julia Kaiser,

Oktober 2022 in LUXEMBURG – Gesellschaftsanalyse & linke Praxis

Man stelle sich einen Klimastreik vor, bei dem 40.000 Fabrikarbeiter*innen, Klimaaktivist*innen, Friedensbewegte und politisch Unorganisierte zusammentreffen. In ihren Reden skandalisieren sie die Schließung eines Autozulieferer-Betriebes. Alle sind sich einig, dass man eine Konversion des Betriebes statt Entlassungen braucht. Im vordersten Block laufen die Arbeiter*innen der betroffenen Fabrik, hinter ihnen Massen von kämpferischen Klimaaktivist*innen und spontanen Demobesucher*innen. Die Beschäftigten des Werkes schließen sich mit Wissenschaftler*innen zusammen, um einen Konversionsplan zu entwickeln. Abgeleitet aus ihren Fähigkeiten und den neuesten umweltwissenschaftlichen Erkenntnissen entsteht die Vision, von nun an Bestandteile für wasserstoffbetriebene Busse herzustellen. Immer mehr Menschen sind sich einig: Eine Produktion für die Menschen, nicht für die Profite muss her!

Diese Vision, die am Ende eines ökosozialistischen Manifestes stehen könnte, ist im letzten Jahr in der Toskana Realität geworden. Nachdem die 422 Festangestellten und ca. 80 Leiharbeiter*innen des Automobilzulieferers GKN Driveline am 9. Juli 2021 per E-Mail mitgeteilt bekamen, dass sie am kommenden Montag nicht mehr zur Arbeit erscheinen sollten, besetzten sie ihr Werk in Campi Bisenzio, einem Vorort von Florenz. Strategisches Zentrum der Besetzung und der um sie herum entstandenen Mobilisierungswelle ist das Fabrikkollektiv *Collettivo di Fabbrica GKN*, das autonom, aber eng verbunden mit den offiziellen Gewerkschaftsstrukturen agiert. Die Mehrheit der gut 500 Arbeiter*innen inklusive der in der CGIL-FIOM[1] organisierten Betriebsräte verstehen sich als Teil des Kollektivs, das sich außerhalb der Arbeitszeiten trifft.

GKN ist ein Automobilzulieferer mit mehr als 50 Produktionsstätten auf der ganzen Welt. Bis zum Produktionsstopp im Sommer 2021 wurden im Werk in Campi Bisenzio hauptsächlich Achswellen für Fiat (Ducato), Maserati und Ferrari hergestellt. Die Inhaber des Werkes haben in den vergangenen Jahrzehnten stetig gewechselt. Einst im Besitz von Fiat, wurde das Werk im Jahr 1994 von dem Unternehmen GKN erworben, das wiederum 2018 vom britischen Investmentfonds *Melrose Industries* für 8 Mrd. aufgekauft wurde. Nur drei Jahre später verkündete die Geschäftsführung nun die Schließung des Werks in Campi Bisenzio und die Entlassung der gesamten Belegschaft.[2] Der Grund ist keineswegs eine Krise des Unternehmens. Unmittelbar vor der Schließung wurde noch in hochwertige Roboter investiert, die bis heute eingeschweißt im besetzten Werk stehen (vgl. Cini u. a. 2022, 5). Es handelt sich bei der Schließung vielmehr um einen „Teil des Prozesses der Finanzialisierung von Unternehmen und der spekulativen Prinzipien des Shareholder-Kapitalismus“ (ebd., Übers. d. Verf.): Das einzelne Werk wird einer profitorientierten Re-Strukturierung der Wertschöpfungskette geopfert und die Produktion ins Ausland verlagert. Das Motto von Melrose Industries „*Buy, Improve, Sell*“ (Melrose Industries PLC 2022) lässt diesbezüglich keinen Zweifel zu. Zudem ist die Schließung als „Teil eines allgemeinen Trends zur Zerschlagung des italienischen Automobilsektors“ (ebd.) zu verstehen.

Noch am Tag der Schließung besetzten einige Arbeiter*innen das Werk und begannen eine permanente Versammlung. In den kommenden Tagen schloss sich die Mehrheit der Belegschaft der Besetzung an (vgl. Radio Corax 2021). Dadurch will das Kollektiv die Unternehmensleitung bis

heute daran hindern, das Werk zu leeren und die Maschinen und die gelagerten Achswellen abzuführen. Das Kollektiv beschloss zudem, die Fabrikture für Unterstützer*innen und Interessierte zu öffnen und von nun an systematisch politischen Druck gegen die eigene sowie alle folgenden Entlassungen aufzubauen. Dadurch erkämpften sie sich ein Transformationskurzarbeitergeld, das ihnen vom Staat seit Januar 2022 gezahlt wird. Seither gibt es monatlich Krisengespräche zwischen dem Fabrikkollektiv, dem Entwicklungsministerium, der Region Toskana, der Gemeinde Florenz und dem neuen Besitzer der Fabrik, Francesco Borgomeo. Dieser kaufte die Fabrik am 23. Dezember 2021 und verpflichtete sich dazu, innerhalb eines halben Jahres einen Plan für eine neue Produktion in der Fabrik zu entwickeln. Trotz dessen begann das Kollektiv seinen Kampf auf die gesamte Region auszuweiten, da es von Anfang an davon ausging, dass Borgomeo lediglich als Strohmännchen im Rahmen der Abwicklung des Unternehmens fungieren würde.

„Insorgiamo“ – die Arbeiter*innen gehen auf Tour

Zehn Tage nach der Besetzung rief die FIOM zu einem vierstündigen Streik in der Metallindustrie in der Provinz Florenz auf. Streikende Arbeiter*innen in der Logistikbranche (Text-Sprint, Fedex) und im Textilbereich (Prato), soziale Zentren und ökologische Landwirtschaftsverbände bis hin zu tausenden von empörten Bürger*innen solidarisierten sich mit der Besetzung (vgl. Labournet 2021). Es folgten eine Reihe großer Demonstrationen, wie etwa am 11. August, dem Tag der Befreiung vom Faschismus in Florenz. Das Motto der Demonstrationen, *Insorgiamo con i lavoratori GKN* ("Wir erheben uns mit den GKN-Arbeitern"), verweist auf den florentinischen Widerstand gegen den Nationalsozialismus. Als Friday For Future (FFF) Italien anlässlich des G20-Gipfels in Rom am 30. Oktober zum Gegenprotest aufrief, bespielte das Fabrikkollektiv von GKN einen ganzen Block des sehr bunten Demozuges. Es war die erste gemeinsame Aktion der jungen Klimabewegung mit dem Fabrikkollektiv. Im Laufe des Jahres sind ökologischer und betrieblicher Kampf immer mehr verschmolzen.

Doch wie kam es, dass die Schließung eines Werkes zur Mobilisierung einer ganzen Region führte? Und wie konnte hier das sogenannte *jobs vs. environment dilemma* (Räthzel und Uzzell 2011) überwunden werden, der Widerspruch zwischen Arbeitsplatzverlust und ökologischem Umbau, der die Klima- und die Arbeiter*innenbewegung derzeit „normalerweise“ spaltet? Der ökologische Klassenkampf, der seit eineinhalb Jahren in der Toskana geführt wird, ist nicht vom Himmel gefallen. Seine Ursprünge liegen einerseits in der kontinuierlichen Gewerkschaftsarbeit im Betrieb und der unermüdlichen Bündnisarbeit des Fabrikkollektivs vor und nach der Werkschließung. Das wurde nicht zuletzt während der Insorgiamo-Tour sichtbar: Das Fabrikkollektiv besuchte Belegschaften, soziale Zentren und Umweltorganisationen in ganz Italien, um ihren Kampf zu verbreiten. Der andere Grund ist die gemeinsame Suche der Klimaaktivist*innen von Fridays For Future und des Kollektivs nach sozialen und ökologischen Forderungen. Aus einer Haltung heraus, die das Gemeinsame sucht und findet.

Gewerkschaftliche Beteiligung als Waffe

Gäbe es ein Collettivo di Fabbrica-Rezept für den Aufbau eines ökologischen Klassenkampfes, es wäre laut den Arbeitern eine maximale gewerkschaftliche Beteiligung (vgl. Longo 2021). Der Entstehungsprozess des Kollektivs zog sich über mehr als zehn Jahre und wurde im Jahr 2007 von einer heftigen Auseinandersetzung zwischen der Belegschaft und der FIOM eingeleitet. Die Unternehmensleitung beabsichtigte eine Reform des Schichtsystems, der die damaligen Betriebsräte der FIOM^[3] ohne weiteres zustimmten. Hinzu kam im Jahr 2018 die Übernahme des Werks durch Melrose Industries: „Da sich die neue Unternehmensleitung gar nicht um die Qualität der Arbeitsabläufe und den Arbeitsschutz scherte, mussten wir unsere Gegenmacht aufbauen“, erklärte der Betriebsrat Dario Salvetti im Juli 2021 (ebd.). Aufgrund der Enttäuschung von der eigenen

Gewerkschaft und der Gleichgültigkeit der neuen Leitung begann ein Großteil der betrieblich Aktiven damit, ein partizipatives Gewerkschaftsmodell zu entwickeln (vgl. Radio Corax 2021). Letzteres materialisierte sich im Jahr 2018 in der Gründung des Collettivo di Fabbrica, einer organisatorisch flachen und offenen Struktur, die Betriebsräte, gewerkschaftlich Aktive, unorganisierte Arbeiter*innen und externe Unterstützer*innen vereint. Außerdem wirken die sogenannten Verbindungsdelegierten (italienisch: *delegati di raccordo*) am Fabrikkollektiv mit.

Die Verbindungsdelegierten wurden kurz nach der Übernahme von Melrose eingeführt. Die Unternehmensleitung hatte ursprünglich die Absicht, in den einzelnen Bereichen Teamleader einzuführen. Diese wären die Ansprechpersonen bei Fragen zum Arbeitsvertrag oder zu Urlaubstagen gewesen. Der Betriebsrat lehnte die Einführung von Teamleadern jedoch ab, da sie erfahrungsgemäß die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb schwächen. Nach langen Verhandlungen wurde die Einführung der Verbindungsdelegierten vereinbart. Aus Sicht des Kollektivs sind sie für den Machtaufbau im Betrieb von zentraler Bedeutung, da sie als Scharnier zwischen dem Betriebsrat und dem Rest der Belegschaft fungieren. Sie werden jedes Jahr von der Arbeiterversammlung^[4] neu gewählt, so dass jede*r Beschäftigte die gewerkschaftlichen Strukturen von innen kennenlernen kann, ohne zwangsläufig Gewerkschaftsmitglied zu sein. Da die Verbindungsdelegierten nicht freigestellt sind (für ihre Arbeit sind nur drei Stunden pro Monat vorhergesehen), teilen sie weiterhin ihren Alltag mit den Kollegen und tragen die Erfahrungen und Probleme aus allen Abteilungen im Kollektiv zusammen.

Laut den Arbeitern führte die Einführung der Verbindungsdelegierten zu einer enormen Demokratisierung der gewerkschaftlichen Arbeit. Denn das Wissen aus allen Abteilungen floss nach jeder Schicht und teilweise auch bei Wochenendtreffen zusammen und war die Grundlage der Entscheidungen der Betriebsräte.^[5] Diese Struktur ermöglichte es, auf die plötzliche Werkschließung mit einer von fast allen Arbeiter getragenen Besetzung zu reagieren.

Die Praxis des Fabrikkollektivs ist als Fortführung einer italienischen Tradition des Klassenkampfes zu verstehen, die sich Ende der 1960er und während der ganzen 1970er Jahren in den Fiat-Werken zeigt. In dieser Zeit entwickelten die Arbeiter*innen bereits möglichst demokratische und von vielen getragene Betriebsratsstrukturen, an denen sich das Collettivo di Fabbrica orientierte (vgl. Longo 2021). Auch die Haltung, dass der Klassenkampf nicht an den Betriebstoren aufhört, sondern sich in Form von Solidarität mit anderen Belegschaften und Initiativen ausdehnt, wurzelt in den stürmischen Auseinandersetzungen jener Zeit (vgl. Noce 2021). Für das Fabrikkollektiv war es in diesem Sinne naheliegend im Herbst 2021 auf Fridays for Future als größte Jugendbewegung zuzugehen, um über gemeinsame Perspektiven zu diskutieren.

„Unsere Kampf-Agenden müssen konvergieren, damit meine Demonstration automatisch auch deine ist!“ (Dario Salvetti, ehem. Betriebsrat GKN)

Entgegen der skeptischen Haltung vieler Industriebelegschaften gegenüber der Klimabewegung thematisierte das Kollektiv schon vor der geplanten Entlassung ökologische Fragestellungen. Für sie war es „schon länger ein Widerspruch, dass [sie] Achswellen herstellen, sprich ein Produkt, das in Luxusautos und Nutzfahrzeuge eingebaut wird und somit Teil eines Entwicklungsmodells [sind], das [sie] nicht vertreten können.“ (Salvetti 2021). Sie befanden sich stets im Dilemma, ihre Beschäftigung und ihre Löhne erhalten zu wollen, aber gleichzeitig ihren Kindern einen lebenswerten Planeten hinterlassen zu wollen.

In gemeinsamen Gesprächen mit Vertreter*innen von Fridays for Future wurde schließlich entschieden, den Klimastreik gemeinsam zu organisieren. Am 26. März 2022 demonstrierte Fridays for Future Italien gemeinsam mit dem Fabrikkollektiv in Florenz. Die Klimaaktivist:innen verkündeten: „Entlassungen und Verlagerungen werden wir unter dem Vorwand des ökologischen Übergangs nicht mehr rechtfertigen, wir werden angesichts der Ausbeutung der Arbeiter und der Ressourcen nicht schweigen. Wir produzieren zu viel und zu einem unhaltbaren Tempo, wir brauchen eine ernsthafte Neuplanung, um die Belastung für Arbeitnehmer und Umwelt zu vermindern“ (FFF Italia 2022).

Im Laufe der Zusammenarbeit wurde aus den programmatischen Bekenntnissen einer notwendigen Verbindung von Klassenkämpfen und ökologischer Wende, die es bei FFF Italien stets gab, tatsächlich eine gemeinsame Praxis. Nach der Aussage von Klimaaktivist*innen aus Rom kamen zu den FFF-Demonstrationen von nun an auch GKN-Beschäftigte. Dies habe Fridays for Future wiederum mehr Glaubwürdigkeit unter Arbeiter*innen und Angestellten verschafft. Zugleich hätten die Klima-Aktivist*innen zunehmend begonnen, sich betrieblichen Themen und Strategien zuzuwenden: „Die Frage einer Produktion von unten – wer entscheidet, was wird produziert und wie, das ist jetzt keine leere Hülse mehr, sondern sehr konkret!“.

Im Sommer 2022 besuchte das Fabrikkollektiv auch das Fridays For Future-Sommercamp, wodurch nach Aussage der Klimaaktivist*innen auch eine gewisse proletarische Kultur dort Einzug hielt, was auch mit Spannungen einhergegangen sei. Das Thema Degrowth sei zunächst kontrovers diskutiert worden. Mittlerweile hätten die Debatten jedoch zu der gemeinsamen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich geführt. Außerdem wurde auf dem Camp die gemeinsame Planung der nächsten Insorgiamo-Tour des Kollektivs festgehalten. Ziel ist es, im nächsten Jahr mit den anderen Industriebelegschaften nicht nur über Abwehrkämpfe gegen die drohende Schließungswelle zu diskutieren, sondern auch ökologische Alternativen – eine Produktion für die Verkehrswende – mit ins Spiel zu bringen.

Lucas Plan 2.0 in der Toskana?

Ein Sprecher von Fridays for Future Rom äußert die Hoffnung, dass der Kampf um das GKN-Werk Symbolcharakter für die Zusammenführung sozialer und ökologischer Kämpfe entwickelt und den falschen Widerspruch zwischen Arbeitsplatzertand und ökologischer Transformation auflöst: „Was der Ökobewegung oft vorgeworfen wird, ist die Tatsache, dass sie Arbeitsplätze streichen wollen. Doch die Erfahrung von GKN zeigt, dass diese Gegenüberstellung zwischen Arbeit und Umwelt eigentlich Fatalismus ist. Es muss eine Konversion der Maschinen eingeleitet werden, die Maschinen müssen ökologisch gedacht werden, deswegen arbeitet GKN auch intensiv mit Forschern von der Uni Pisa zusammen. Das Betriebskollektiv will ein Labor sein, das als Vorbild für ganz Italien dienen kann.“

Tatsächlich ist die Idee einer Konversion des GKN-Werkes in Campi Bisenzio mittlerweile sehr konkret und erinnert an die Dynamik, die die Schließung des Rüstungsunternehmens Lucas Aerospace in den 1970er Jahren entfaltete (vgl. Bowman/Wainwright 2010). Dort entwickelten die Beschäftigten eigene und detaillierte Vorschläge einer alternativen Produktion im sogenannten Lucas Plan. In ähnlicher Weise will auch die GKN-Belegschaft den italienischen Staat bzw. den neuen Besitzer des Werkes dazu bewegen, die Produktion unter gesellschaftlich nützlichen Vorzeichen fortzuführen. Als das Kollektiv die Türen der Fabrik unmittelbar nach der Besetzung für alle Interessierten öffnete, betreten auch Ingenieur*innen und Ökonom*innen das Werk. Aus individuellen Solidarisationen entstand bald der Arbeitskreis der „Economisti solidali“ und der „Ingenieri solidali“, die begannen, basierend auf den Ideen der Arbeiter*innen einen konkreten Plan für eine alternative Produktion in Campi Bisenzio zu schreiben. In Debatten zwischen Wissenschaftler*innen Beschäftigten wurden Ideen entwickelt, die der Belegschaft schließlich in

einem fundierten Plan mit mehreren Szenarien präsentiert wurde. Ausgangspunkt des Plans ist die Fabrik als ein Labor der Produktion für eine nachhaltige Verkehrswende - eine Idee, die die Arbeiter*innen gegenüber den Wissenschaftler*innen geäußert hatten.

Auf 55 Seiten führt der Plan die Möglichkeiten der alternativen Produktion in Campo Bisenzio auf. Er schlägt zwei Optionen vor: Einerseits könnten im Werk weiterhin Achswellen, jedoch von nun an für Busse und Züge hergestellt werden (vgl. Gruppe solidarischer Wissenschaftler*innen 2022: 5). Andererseits könnten Elektrolyseure für die Herstellung von grünem Wasserstoff produziert werden. Der Plan wurde am 7. Juli 2022 vom Fabrikkollektiv, die solidarischen Wissenschaftler*innen, Fridays For Future und dem zuständigen Gewerkschaftssekretär an der Universität in Pisa präsentiert. Auf den aktuellen Demonstrationen steht diese Vision einer Produktion für die Verkehrswende immer im Mittelpunkt der gemeinsamen Forderungen. Bisher (stand Oktober 2022) hat jedoch weder der italienische Staat noch der neue Besitzer Interesse an den Überlegungen einer alternativen Produktion gezeigt. Auch ein vom neuen Besitzer versprochener eigenständiger Plan wurde entgegen den Absprachen bis heute nicht präsentiert.

Der Kampf um das Werk ist trotz der zunehmenden Erschöpfung und der ökonomischen Bedrängnis durch das deutlich niedrigere Transformationskurzarbeitergeld keineswegs vorüber. Im September 2022 bestritt das Kollektiv gemeinsam mit Fridays For Future den Klimastreik in Florenz. Im Oktober 2022 empfing es eine Arbeitsloseninitiative aus Neapel und plante eine Großdemonstration dort. Zudem besuchte das Kollektiv ökologische Bauernvereinigungen aus der Region und diskutierte mit ihnen über eine nachhaltige Ernährung aus der und für die Toskana. Sollten vom Staat oder Francesco Borgomeo weiterhin keine Anzeichen kommen, dass die Produktion in Campi Bisenzio wiederaufgenommen werden soll, können sich die Arbeiter*innen derzeit auch vorstellen, als Genossenschaft weiterzuarbeiten und vorübergehend andere Dienstleistungen für die Arbeiter*innen in der Umgebung anzubieten wie etwa eine Kinderbetreuung oder eine Mensa in der Fabrik. An der Idee einer alternativen Produktion halten sie jedoch fest. Dafür sucht das Kollektiv derzeit den Kontakt mit anderen von Entlassung bedrohten Betrieben, mit denen es möglich wäre, ein komplettes nachhaltiges Produkt gemeinsam herzustellen – und nicht nur ein Teil, wie eine Achswelle. Wie auch immer es weitergeht: Dem Kollektiv ist schon jetzt gelungen, im Kampf für eine nachhaltige industrielle Konversion Spaltungslinien zwischen Industriearbeiter*innen, Klimaaktivist*innen, Wissenschaft, Bäuer*innen und Arbeitslosen zu überwinden.

<https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/insorgiamo/>

Thesen für eine sozialistische Gewerkschaftsstrategie heute

marx21-Gewerkschaftskoordination

Dieses Diskussionspapier behandelt neben einem analytischen Rahmen zur Situation der Gewerkschaften zwei Schwerpunkte: Der Diskussion von Erfahrungen von innergewerkschaftlicher sozialistischer Strategie in Vergangenheit mit einem Vorschlag Umsetzung in der Gegenwart und Anregungen für die Arbeit der LINKEN in Betrieb & Gewerkschaft. Wir wollen damit in die Diskussion über gewerkschaftliche Erneuerung einsteigen und freuen uns über Rückmeldungen.

I. Die letzten Jahre waren geprägt von einem geringen Niveau an Klassenkämpfen und Klassenbewusstsein. Gleichzeitig entwickelt sich entlang der stattfindenden Auseinandersetzungen eine konfliktorientierte Minderheit.

Die vergangenen Jahre waren von einem niedrigen Niveau an Klassenkämpfen gekennzeichnet. Die letzten großen offensiven gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen waren in den 80er Jahren um die Frage der 35-Stunden Woche und liegen damit über 30 Jahre zurück. Auf Bundesebene gab es seitdem kaum größere Erfolge, nennenswerte Niederlagen waren u.a. die Ausgliederung des TVL aus dem TVÖD sowie die Niederlage in der Auseinandersetzung um die 35-Stunden Woche in der Metall-+Elektroindustrie im Osten. Hinzu kommen unzählige Privatisierungen und Ausgliederungen von kommunalen Betrieben oder großen Konzernen, oftmals einhergehend mit Tarifflicht und einem Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern lag Deutschland hinsichtlich der Streiktage pro 100.000 Beschäftigte zwischen 2009 und 2018 mit 16 Tagen im unteren Mittelfeld (zum Vergleich: 118 in Frankreich, 55 Norwegen).

Das sozialpartnerschaftliche Verhandlungsmodell funktionierte auch vor der Corona Krise kaum noch und die kommenden Jahre werden zeigen, wie lange sich die Gewerkschaften noch auf ihre schwindende institutionelle Macht stützen wollen. Demgegenüber stehen einige Versuche von offensiver, konfliktorientierter Gewerkschaftsarbeit.

Diese sind nicht einheitlich ein übergreifender offensiver Ansatz. Vielmehr lassen sich vielleicht ganz unterschiedliche Initiativen unter einer vielgestaltigen Suchbewegung nach einer offensiven Antwort auf die Krise der Gewerkschaften zusammenfassen. Dazu zählen insbesondere die betrieblichen Auseinandersetzungen im Gesundheitswesen, um die Frage von mehr Personal und Entlastung. Aber auch in anderen Bereichen, etwa in der Lebensmittelindustrie im Osten, im Logistiksektor oder bei den Erzieher*innen gibt es eine beachtliche Zunahme an Arbeitskämpfen.

In Reaktion auf einen massiven Mitgliederverlust der Gewerkschaften seit den 90er Jahren setzt eine Minderheit in einzelnen Bereichen des Gewerkschaftsapparats und der ehrenamtlichen Strukturen auf eine konfliktorientierte Gewerkschaftsarbeit mit einer stärkeren Ausrichtung auf den Aufbau von betrieblicher Stärke. Dafür hat sich der Sammelbegriff „Organizing“ etabliert. Der Sammelbegriff selbst ist wenig aussagekräftig.

Die Bandbreite des Organizing reicht von reinen Mitgliederwerbekampagnen ohne nachhaltigen Aufbau von gewerkschaftlichen Basisstrukturen bis zu Konzepten, die genau den Aufbau von Basisstrukturen und im Bedarfsfall

deren Durchsetzungskraft gegenüber dem hauptamtlichen Apparat ins Zentrum stellt. Je nach Konzept kann Organizing nur eine veränderte, mehr betriebsorientierte Praxis der Hauptamtlichen bedeuten, aber auch den Wiederaufbau eines kämpferischen und selbstbewussten betrieblichen Kaders oder das Anheuern von externen Firmen für örtlich und zeitlich begrenzte Organisierungskampagnen bei Konflikten oder gewerkschaftlichen Erschließungsprojekten.

Meist ist es eine Kombination dieser Elemente, die zudem miteinander im Konflikt liegen – gewerkschaftliche Führungen wollen unbedingt zur Sicherung der Lebensfähigkeit ihrer Organisation den Mitgliederzuwachs, aber nicht unbedingt die Herausforderung durch eine vitalisierte Basis. Gleichzeitig ist eine wirkliche Erhöhung der Konfliktfähigkeit und eine Nachhaltigkeit der Mitgliederentwicklung nur durch eine Stärkung der gewerkschaftlichen Basisstrukturen zu haben, denn dort werden die neuen Mitglieder gehalten, ausgebildet und für den Konflikt aufgestellt. In der Widersprüchlichkeit der „Wasch mir den Pelz aber mach mich nicht nass“-Politik der gewerkschaftlichen Führungen liegen momentan die Öffnungen für linke Gewerkschaftspolitik. Der Kraftabbau der Gewerkschaften ist so dramatisch, dass sie sich personell und methodisch öffnen müssen, weil allein die finanziellen Einbußen den Apparat in seiner Substanz bedrohen.

Gleichzeitig soll in diesem Prozess soviel Althergebrachtes wie möglich verteidigt werden: Die bequeme Fixierung auf Betriebs- und Personalratsarbeit (zulasten von Aufbau von Vertrauensleuten und Basisstrukturen), die nicht formale aber praktische weitgehenden Beherrschung der Basis durch den Apparat und politisch die trotz hundertfach enttäuschter Liebe Festlegung auf die Sozialdemokratie als politischen Premiumpartner. Diese Situation führt zu Brüchen auf allen Ebenen, in den Führungen, auf der Sekretärssebene aber auch im Ehrenamt, in dem tiefsitzender Konservatismus ebenfalls tief verankert ist. Zudem ist die Lage nach Branche und Region sehr unterschiedlich: In gewerkschaftlichen Entwicklungsgebieten wie zum Beispiel Ostdeutschland ist die Leine für die erneuerungswilligen Kräfte aus der Not heraus sehr lang, in den alten Hochburgen gewerkschaftlicher Stärke wie zum der Automobilindustrie sehr kurz.

Dieser Konflikt findet auf einem für die konfliktorientierten Teile erst mal schwierigen Terrain statt. Die subjektive Ebene ist durch ein geringes Klassenbewusstsein der deutschen Arbeiter*innenklasse geprägt. Nur in wenigen Betrieben gibt es politisch gebildete und stark verankerte Betriebsgruppen und nur ein Bruchteil der Arbeiter*innenklasse hat tatsächlich Streikerfahrungen gemacht, die über ritualisierte Streikkundgebungen hinausgehen. Ein Großteil der klassenbewussten oder zumindest politisch interessierten Beschäftigten sind in Interessenvertretungsstrukturen (PR/BR) gebunden. Die Dominanz von Personal- und Betriebsräten in den ehrenamtlichen Gewerkschaftsstrukturen bringt häufig eine stellvertreterische Prägung und einen geringen Fokus auf den Aufbau gewerkschaftlicher Basisstrukturen mit sich. Gleichzeitig sind sie in der Regel das Nadelöhr für die Kommunikation der Gewerkschafts-sekretär*innen mit den Beschäftigten.

II. Die momentane Krise und ihre Auswirkungen drängen Gewerkschaften in die Defensive und befördert Tendenzen zum Krisenkorporatismus, kann aber auch eine offensivere Gewerkschaftsarbeit ermöglichen.

Die momentane Krise ist eine bisher Einmalige, die Auswirkungen auf die Wirtschaft und somit auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter*innenklasse haben wird. Das setzt auch die Rahmenbedingungen für linke Politik in den Gewerkschaften. Nach einem Jahr Corona-Krise sehen wir widersprüchliche Entwicklungen.

Zum einen ein Wiederaufleben des Krisenkooperatismus, das heißt ein durch den Staat vermittelte Einbindung der Gewerkschaften und Arbeitgeber in eine Krisenlösungsstrategie. Gewerkschaftliche Führungen, aber auch Belegschaften setzen darauf, das der Staat durch massive Intervention mit Instrumenten wie Kurzarbeitergeld und Direktsubventionen malader Betriebe die Krisenfolgen abfedert. Tatsächlich geschieht dies momentan auch. Im Gegensatz zu etwa den USA ist die Arbeitslosigkeit leicht, aber nicht drastisch gestiegen. Im Gegenzug erwartet die Kapitaleseite, für die Jobsicherung auf Lohnerhöhungen, kürzere Arbeitszeiten, Entlastungen durch Personalaufbau zu verzichten. So war das Auftreten der Arbeitgeber in der Öffentlichen Dienst-Tarifrunde, so ist das Auftreten der Arbeitgeber in den Industriebranchen vor den relevanten Tarifrunden. Die krisenbedingte größere Aggressivität der Arbeitgeber wird in den Gewerkschaften durchaus wahrgenommen, allein es fehlt an einer Antwort darauf. Einstellen müssen wir uns vor allem im Industriesektor auf erbitterte Abwehrkämpfe, in denen es nicht um Offensivforderungen, sondern um Besitzstandswahrung geht, wie den Erhalt von Standorten, Jobs, Tarifverträgen etc.

Gleichzeitig ist es so, dass genau die Abfederung der Krise durch Staatsintervention dazu führt, dass insbesondere im Sektor der öffentlichen Daseinsvorsorge (nicht so sehr in den von Schließungen und Jobabbau bedrohten Industriesektoren) die Angst vor Jobverlust nicht das Bewusstsein über die schon vor der Krise bestehenden drängenden Probleme verdrängt hat: Chronische Unterfinanzierung, hohe Belastungen durch eklatanten und wachsenden Personalmangel, niedrige Lohnsteigerungen. Diese Probleme sind auch in der Krise weiterhin potentielle Triebfedern von Mobilisierungen in den anstehenden Kämpfen und Tarifrunden.

Das alles spielt sich vor einem größeren Hintergrund einer Veränderung der Arbeitswelt ab. Es macht Sinn, sich strategisch wichtige Branchen genauer anzuschauen. Diese Branchen werden in den nächsten Jahren voraussichtlich prägend sein werden für gewerkschaftliche Erneuerung, weil sie aus der Krise heraus nicht in die Defensive gedrängt werden, sondern weiterhin Offensivkämpfe führen können: Im Gesundheitsbereich und den sozialen Berufen (z. B. Kitas), in der Ver- und Entsorgung, in der Logistik oder in der Nahrungsmittelindustrie, v.a. in Ostdeutschland.

Die Kämpfe in diesen Branchen verbinden zum Teil linke politische Forderungen mit tarifpolitischen Forderungen, weil sie auch gar nicht getrennt voneinander betrachtet werden können: Was ist der Gesellschaft die Arbeit der „Unverzichtbaren“ wert, wer bezahlt für diese Krise, sollten private Profitinteressen in der Öffentlichen Daseinsvorsorge zu Lasten vom Beschäftigten und Bürgern eine große Rolle spielen? Antworten wie Vermögensteuer zum Ausbau der Öffentlichen Daseinsvorsorge, die Abschaffung des Fallpauschalensystems in den Krankenhäusern oder die Eliminierung der privaten Profitinteressen durch Rekommunalisierung finden breites Gehör bei den Beschäftigten und sind als politische Vision für erfolgreiche Kämpfe zentral. Oftmals schwingt das jetzt schon mit, müsste aber wesentlich zentraler gestellt werden.

In der Krise liegt also auch eine Chance. Sie zu sehen und die Voraussetzungen zu schaffen, um sie zu nutzen, setzt eine kritische Auseinandersetzung mit bisherigen Strategien voraus.

Das oft benannte Corona-Brennglas hat gezeigt, dass genau die Branchen und Sektoren, die systemrelevant sind auch diejenigen sind, die schlecht bezahlt sind (Einzelhandel, Krankenhaus, SuE, ÖPNV) oder wo die Arbeitsbedingungen besonders gesundheitsschädlich und menschenunwürdig sind (auf dem Bau, in der Fleischwirtschaft). Zum Teil wurde auch auf Drängen von Gewerkschaften, parlamentarisch auf die dortigen Zustände reagiert und Gesetze geplant, auf die mit großem wiederum parlamentarischen, aber auch wirtschaftlichen Widerstand reagiert wurde. Positiver stimmt hier in jedem Fall die Reaktivierung von schon vernetzten oder der Neuaufbau gewerkschaftlicher Aktivenstrukturen, wie bspw. Im Pflegebereich oder im TV-N, die in den Gewerkschaftsapparat einwirken kann, um eine nach vorne gerichtete Gewerkschaftspolitik von links voranzubringen.

III. Wenn der Gewerkschaftsapparat Kämpfe vorantreibt, gibt es eine hohe Beteiligung.

Es fehlt jedoch häufig das Selbstbewusstsein der Basis eigenständig Initiative zu ergreifen.

Der Grund für das geringe Niveau an Klassenkämpfen in Deutschland lässt sich nicht mit objektiven Faktoren begründen. Im Gegenteil waren die Ausgangsbedingungen für Kämpfe in Zeiten geringer Arbeitslosigkeit und damit einer starken Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten äußerst günstig. Vielmehr ist es das Resultat der sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung des Gewerkschaftsapparats und des aktuellen Verhältnisses zwischen hauptamtlicher Führung und ehrenamtlicher Basis. Entgegen des häufig dargestellten Bildes der nicht-kämpfen-wollenden Basis, gibt es viele Hinweise darauf, dass es eine hohe Kampfbereitschaft gibt, wenn die hauptamtliche Führung die Tür für Konflikte öffnet, diese aktiv unterstützt und Organisationsansätze aktiv vorantreibt. Ein gutes Beispiel dafür ist die Pflege, die über Jahre als nicht-organisierbar galt und nun zuletzt im Zentrum der TvöD-Auseinandersetzung stand. Bemerkenswert sind ebenfalls die Auseinandersetzungen in der Ernährungswirtschaft im Osten aus dem Organisationsgebiet der NGG. Unter dem Motto "Lohnmauer einreißen" gab es in einer Vielzahl an Betrieben, den meisten ohne Streik-Vorerfahrungen Kämpfe zur Lohnangleichung an das westdeutsche Niveau. Ähnlich gibt es bereits seit Jahren in bisher nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben im Industriebereich in Ostdeutschland eine Zunahme an Arbeitskämpfen zur Durchsetzung von Tarifbindung.

Demgegenüber stehen viele Konflikte, die trotz einer hohen Unzufriedenheit der Beschäftigten nicht oder nur halbherzig geführt wurden. Die großen Tarifrunden (TvöD/TVL, M+E) sind seit Jahren von einer ritualisierten Herangehensweise ohne echten Stärkeaufbau geprägt.

Auf die geringe Kampfbereitschaft der hauptamtlichen Führung gibt es jedoch nur in wenigen Fällen eine relevante, organisierte Antwort der Basis. Auch wenn wir uns eine kampfbereitere und radikalisierte Basis wünschen würden, die die aktuelle Gewerkschaftsführung herausfordert, ist dies im Moment nicht der Fall. Eine solche von der offiziellen, hauptamtlichen Führung unabhängige Organisation bedarf eines hohen Selbstbewusstseins, das nicht einfach schon da ist oder von heute auf morgen entsteht. Wir haben heute eine

andere Ausgangsbedingung als zum Beispiel in den 70er Jahren, in denen es eine kampferprobte Basis gab, die auf dieser Basis ein hohes Selbstbewusstsein und dadurch eine höhere Unabhängigkeit von der Gewerkschaftsführung entwickelte.

Das soll jedoch nicht heißen, dass es gar keine Initiativen "von unten" gäbe. Häufig sind es kleine Aktivengruppen in bisher gewerkschaftlich unorganisierten Betrieben, die mit hauptamtlicher Unterstützung gewerkschaftliche Erschließung oder die Gründung von Betriebsräten antreiben. Diese Initiativkraft wird jedoch schnell an die hauptamtliche Führung oder die (dann häufig neu gegründete) Interessenvertretung (BR) abgegeben und in eine stellvertreterische Gewerkschaftskultur überführt.

Aus dieser Situation ergibt sich ein Dilemma: während der Gewerkschaftsapparat oftmals auf der Bremse steht, entwickelt sich aktuell keine eigenständige konfliktorientierte Basisorganisation ‚von unten‘. Die aktuelle Wirtschaftskrise hat das Potenzial, dass sich in einzelnen Sektoren eine spontane und unabhängige Basisbewegung entwickelt. Doch bis dahin müssen wir eine gewerkschaftliche Strategie verfolgen, die dieser Situation Rechnung trägt, Kämpfe aktiv vorantreibt und schon heute Kerne bildet, die in Zukunft Kristallisationspunkt eines starken linken Flügels in den Gewerkschaften werden können.

IV. Es gibt unterschiedliche Traditionen sozialistischer Gewerkschaftsstrategien. Angesichts der aktuellen Herausforderungen ist eine 'Hybrid-Organisation' die geeignetste Strategie.

Arbeitsgrundlage des marx21-Netzwerk ist der Satz dass die „Befreiung der Arbeiterklasse das Werk der Arbeiterklasse selbst“ sein muss. Umgesetzt in eine sozialistische Gewerkschaftsstrategie bedeutet dies den Aufbau von „Gewerkschaft von unten“, also gewerkschaftliche Basisorganisation um die Kämpfe erfolgreich zu führen und die Basis gegenüber dem Apparat unabhängig handlungsfähig zu machen. Gleichzeitig gibt es keine strategische Blaupause, die zu allen Zeiten gilt, sondern die aktuelle Strategie muss den aktuellen Herausforderungen gerecht werden und Antworten auf die Problemstellungen liefern.

Als Folie ist hier sinnvoll, sich zwei gegensätzliche Ansätze aus der Vergangenheit anzuschauen. Zum einen den Ansatz der „linken Formierung im Apparat“, in der englischen Debatte „*Trade Union Broad Left*“-Strategie. Dieser Ansatz setzt auf die Vernetzung und Formierung linker Kräfte im Apparat, die versucht, linke Mehrheiten herzustellen um dann aus dem Apparat heraus Einfluss auf die Gewerkschaftspolitik zu nehmen.

Das Gegenstück dazu ist der pure Fokus auf gewerkschaftliche Basisorganisation, im englischen Sprachraum „*Rank and File*“-Strategie. Dieser Ansatz geht von den Basisorganisationen aus und setzt auf aktive gewerkschaftliche Basisgruppen und eine eigenständige, von der Bürokratie unabhängige Vernetzung von Vertrauensleuten (im englischen „shop stewards“) auf immer mehr Ebenen, bei entsprechender Masse bis hin zu einem eigenständigen „Nationalkomitee der Vertrauensleute“ und damit der Situation einer Doppelherrschaft in einer Gewerkschaft mit einer konkurrierenden Führung aus Basis und Apparat. Diese Strategie ist voraussetzungsreich, sie setzt ein hohes Niveau der Klassenkämpfe und ein sehr hohes Selbstbewusstsein und Politisierungsgrad in den Betrieben voraus.

Historisch stehen wir als als revolutionäre Sozialist*innen auf dem Boden der „Rank and File“-Strategie. Gleichzeitig gilt es die in den Eingangsthesen beschriebene Realität anzuerkennen. Dazu gehört auch, dass das niedrige Niveau der Klassenkämpfe und die Ausdünnung der Basisstrukturen eine Umsetzung der „Rank and File“-Strategie im gewünschten Umfang unmöglich macht.

Das niedrige Niveau von Klassenkämpfen macht den hauptamtlichen Apparat grundsätzlich zu einem schwierigen Kampfplatz für Linke. Gleichzeitig ist aufgrund der objektiven Umstände die pure Umsetzung der „Rank-and-file“-Strategie nicht möglich. In dieser Situation auf eine spontane Gewerkschaftsbewegung von unten zu warten schöpft die vorhandenen Potentiale durch die Brüche im Apparat nicht aus und birgt die Gefahr, bei einem tatsächlichen Aufschwung mit weniger betrieblich verankerten linken Kader dazustehen als möglich gewesen wäre.

Unter diesen strukturellen Gegebenheiten verfolgen wir als strategische Perspektive ein *Hybridmodell der Organisierung*, also ein Zusammenschluss von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, die gemeinsam für eine konfliktorientierte Gewerkschaftspolitik eintreten. Der britische Gewerkschaftsforscher Ralph Darlington nennt diesen Ansatz ‚*Hybrid-Strategie*‘. Diese gemeinsame Vernetzung soll in Zeiten geringer Klassenauseinandersetzungen eine zukünftige selbstbewusste Basisorganisation vorbereiten und Kristallisationspunkt einer breiteren linken Formierung bei zunehmenden Klassenauseinandersetzungen werden. Durch diese Vernetzung zwischen Ehren- und Hauptamtlichen ist es möglich, Auseinandersetzungen zu führen, die gegen das Interesse der Gewerkschaftsführung sind bzw. darüber hinaus gehen. Dies kann gelingen, da die formalen Entscheidungsgremien der Gewerkschaften demokratisch strukturiert und von Ehrenamtlichen besetzt sind, die organisatorische Entscheidungsgewalt aber beim hauptamtlichen Apparat liegt. Während hauptamtliche Sekretär*innen sanktioniert werden können, haben ehrenamtliche Kolleg*innen mehr Möglichkeiten. Diese haben aber zumeist nicht den Einblick und die Kontrolle über die informellen Entscheidungsprozesse im Gewerkschaftsapparat, im Gegensatz wiederum zu den Hauptamtlichen.

Dieser Ansatz unterscheidet sich also auch von impliziten Handlungsstrategien linker Hauptamtlicher, die sich ausschließlich auf ihre ‚Basis-Arbeit‘ konzentrieren und sich aus den innerorganisatorischen Konflikten heraushalten, da sie nicht daran glauben, darauf ernsthaft Einfluss nehmen zu können. Umgekehrt stürzen sich andere linke Hauptamtliche in genau diese Konflikte ohne eine ausreichende Konfliktbereitschaft ihrer ehrenamtlichen Basis zu haben, weil sie häufig gar nichts von diesen Konflikten wissen oder sogar von den eigenen zuständigen Hauptamtlichen davon ‚abgeschirmt‘ werden. Dieses Vorgehen führt häufig zu einer Isolation der linken Hauptamtlichen im Apparat. Denn innerhalb des hauptamtlichen Gewerkschaftsapparats gilt ein klares Direktionsprinzip. Wenn sich Beschäftigte gegen den erklärten (politischen) Willen von Vorgesetzten versuchen durchzusetzen, gibt es vielfache Sanktionsmöglichkeiten bzw. Formen der Ausgrenzung. Dies kann nur durchbrochen werden, wenn man tatsächlich in einem bestimmten Bereich die organisatorische Machtbasis hat, die Führung zu übernehmen. Aus diesem Grund müssen Hybrid-Vernetzungen häufig zunächst im geschützten Raum aufgebaut werden. Ansatzpunkte dafür gibt es bereits: Sowohl im Gewerkschaftsapparat als auch in den ehrenamtlichen Strukturen

zeichnet sich ein Generationenwechsel ab. Während viele haupt- wie betriebliche Gewerkschaftsfunktionäre ein "Weiter so" mittragen, wächst eine neue Generation an gewerkschaftlichen Aktiven und jungen Hauptamtlichen heran, die Sozialpartnerschaft als funktionierendes Modell gar nicht mehr kennen, die gewillt sind Auseinandersetzungen zu führen ohne notwendigerweise (links)politisch angebunden zu sein. Ziel einer konfliktorientierten Gewerkschaftsstrategie könnte sein, Anknüpfungspunkte und Bildungsorte für die Aktiven einer neuen Basisbewegung zu bieten und weitere Auseinandersetzungen zu befeuern. Wir sehen das Potential, in einzelnen gewerkschaftlichen Branchensektoren die Kräfteverhältnisse so zu verändern, dass sich offensive Ansätze tatsächlich in der Praxis durchsetzen können und dann wiederum durch die gewerkschaftliche Vitalisierung im Zuge einer erfolgreichen Kampfpraxis die formale Überordnung des Ehrensamts über den Apparat dann dann auch in der Realität inhaltlich und strategisch ausgefüllt wird.

V. Gutes Organizing und Hybridvernetzung sind kein Gegenmodell zu gewerkschaftlicher Demokratisierung und Basisgruppenaufbau, sondern ein Weg dorthin

Die Gewerkschaften sind heute weitgehend apparatisierte und bürokratisierte Organisationen, in denen Arbeiter*innen zwar formal demokratisch ihre Organisation führen, aber der Apparat durch Struktur und Praxis die volle Kontrolle behält. Abgesehen von einzelnen Ausnahmen sind die ehrenamtlichen Funktionär*innen eher Zuschauer*innen bei der Aushandlung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen. Sie können ihre formal starken Rechte und Möglichkeiten die Organisation selbst zu gestalten kaum wahrnehmen. Die betriebliche Basis nimmt die Gewerkschaft auf Grund fehlender Mitbestimmung häufig nur als Dienstleisterin oder Rechtsschutzversicherung wahr. Mit dem Schritt in die Freistellung in BR oder PR übernehmen viele (auch vorher konfliktbereite) Arbeiter*innen eine stellvertreterische Haltung gegenüber ihren Kolleg*innen und es fällt ihnen schwer zwischen ihrer Rolle als Problemlöser*in im BR/PR und ihrer oft wichtigen Rolle als Gewerkschafter*in zu unterscheiden. Es besteht die Gefahr, dass im Rahmen einer Hybridvernetzung diese gewerkschaftliche Sozialisierung fortgeschrieben wird. In einer linken Polbildung dürfen Arbeiter*innen nicht zum Anhängsel einer eigentlich hauptamtlichen Vernetzung werden.

Es ist deswegen eine zentrale Aufgabe der Hybridvernetzung Arbeiter*innen die Räume zu geben, sich darin auszubilden die Führung in der Gewerkschaft zu übernehmen und der Apparatisierung effektiv etwas entgegen zu setzen. Es ist eine gemeinsame Aufgabe von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen, und Arbeiter*innen sich im Rahmen der Hybrid-Organisation eine gewerkschaftliche Praxis anzueignen, die den Grundstein für eine konfliktorientierte und demokratische Gewerkschaft legt. Diese Praxis bezeichnet Jane McAlevey als 'Deep Organizing'. 'Deep Organizing' stellt den nachhaltigen Aufbau gewerkschaftlicher Stärke und die Durchsetzung durch (Mehrheits-)Streiks und Streikandrohungen in den Mittelpunkt der eigenen Strategie. Die organisierende Praxis soll dazu führen, dass die Arbeiter*innen sich ihre Gewerkschaft aneignen und diese demokratisieren. Dazu müssen selbstbewusste und schlagkräftige Basisstrukturen aufgebaut werden. Damit sie sich sowohl im Konflikt mit dem Arbeitgeber, als auch - falls notwendig - mit der eigenen Gewerkschaftsführung durchsetzen können, müssen dafür die

angesehensten Arbeiter*innen im Betrieb gewonnen werden (die 'organischen Führungspersonen').

Dabei werden im besten Fall der betriebliche Kampf mit den Auseinandersetzungen und den Netzwerken der Arbeiter*innen in der Community verbunden (Whole-Worker-Organizing als verbindende Klassenpolitik). Verhandlungen werden demokratisch unter der Beteiligung aller Arbeiter*innen geführt. Dieser Ansatz grenzt sich explizit von 'Top-Down' Organizing bzw. Mobilizing-Kampagnen ab, bei denen zwar ebenfalls Organisierungserfolge erzielt werden können, aber kein nachhaltiger Machtaufbau in den Betrieben stattfindet. Auch reicht es nicht aus, wenn die Gewerkschaft nur darauf reagiert, wenn sich Arbeiter*innen aus einem Betrieb melden und nach Unterstützung fragen, sondern es muss längerfristige branchenspezifische und/oder regionale Strategien geben, um die Arbeiter*innenmacht systematisch in diesen Bereichen aufzubauen und so lebensverändernde materielle Verbesserungen zu erreichen. Die Rolle von hauptamtlichen Organizer*innen und Gewerkschaftssekretär*innen ist dabei wichtig und muss dazu dienen, diesen Prozess voranzutreiben.

Zugespielt könnte man sagen, dass diese Form der gewerkschaftlichen Praxis, bei der der Machtaufbau der Arbeiter*innen im Betrieb und innerhalb der Gewerkschaft im Zentrum steht, das Gegenmodell zur apparatisierten, stellvertreterischen und sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftsrealität darstellt. Insofern ist es sowohl Praxis, als auch programmatischer Anspruch einer linken Hybridvernetzung mit dem Ziel gewerkschaftlicher Erneuerung.

VI. Getrennte Lebenswirklichkeiten und rechte Mobilisierung bilden Spaltungslinien in der Klasse. Eine wichtige Herausforderung ist es, rassistische und rechte Haltungen in den Gewerkschaften zu bekämpfen und linke Positionen zu stärken.

Sehr verschiedene Lebenswelten, zwischen großstädtischen, alternativen Milieus einerseits und ländlichen, traditionellen Milieus verwischen die gemeinsamen Interessen als Beschäftigte. Insbesondere Menschen in klassischen Arbeiterberufen erleben einen gesellschaftlichen Statusverlust, während Dienstleistungstätigkeiten immer mehr an Bedeutung zunehmen. Die Arbeitswelt ist darüber hinaus vielfältiger geworden, immer mehr Frauen und Migrant*innen sind in Deutschland in Arbeit, zumeist überdurchschnittlich schlecht bezahlt und prekär beschäftigt. Diese Entwicklungen führen jedoch nicht zu einem gemeinsam geteilten Bewusstsein, sondern zu einer Vielzahl an oft auch widerstreitenden Interessen. Ein gemeinsames Bewusstsein herzustellen ist permanente Aufgabe und Herausforderung der Gewerkschaftslinken.

Eine eher akademisch geprägte organisierte Linke kann sich dabei eher in Sektionen der Arbeiter*innenklasse mit ähnlichen lebensweltlichen Erfahrungen verankern. Beispielsweise im Gesundheitswesen sind es die gewerkschaftlichen Aktiven gewohnt, ihre Auseinandersetzungen auch politisch zu führen, da der Arbeitgeber häufig der Staat ist und es zudem ein hohes öffentliches Interesse an einem funktionierenden Gesundheitssystem gibt.

Die großen Krankenhäuser sind zumeist in größeren (Universitäts-)Städten, wodurch eine stärkere gesellschaftliche Einbindung ermöglicht wird. Befördert durch Kampagnen von DIE LINKE organisieren sich zunehmend Pflegekräfte in der Partei.

In anderen Bereichen, wie dem Industriesektor oder im Bergbau, oftmals eher verortet im ländlichen Raum, gibt es viel weniger politische Anbindung und auch eine große lebensweltliche Ferne zum großstädtischen, alternativen Milieu. Es gibt kaum Bewegungen oder Strukturen vor Ort, die Beschäftigten begreifen sich selten als politische Akteure. Im Osten kommen die Nachwendeerfahrungen und die stärkere gesellschaftliche Verankerung rechten Gedankenguts hinzu. Relevante Teile der Klasse sympathisieren mit der neuen Rechten als vermeintliche Systemkritiker. Gleichzeitig versucht insbesondere der völkisch-nationale Teil der AfD und der Neuen Rechten offensiv auch an die Arbeiter*innen heranzutreten und sich als Ort der politischen Organisation darzustellen.

Eine wichtige gewerkschaftliche Herausforderung der nächsten Jahre besteht deshalb darin, den rassistischen Spaltungslinien effektiv etwas entgegenzusetzen. Bei der letzten Bundestagswahl wählten mit 15% überdurchschnittlich viele Gewerkschaftsmitglieder die AfD (Männer: 18%; Frauen: 10%). In den Arbeitskämpfen - insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern - zeigt sich darüber hinaus immer wieder, dass auch zentrale Streikführer*innen mit Ideen der AfD sympathisieren und rassistische Ressentiments bedienen. Die Gewerkschaftsführungen stehen dabei vor dem Problem, dass eine klare antirassistische Haltung zu einem Konflikt mit Teilen der Mitgliedern und dies wiederum zu Austritten führen kann. Eine opportunistische Haltung würde jedoch die Spaltung weiter vertiefen und der AfD Rückenwind geben.

Eine aktive antirassistische Bildungsarbeit und klare Positionierung kann dazu beitragen, rassistische Haltungen und rechtes Gedankengut zurückzudrängen. Gute Erfahrungen wurden zum Beispiel mit den Stammtischkämpfer*innen-Ausbildungen von 'Aufstehen gegen Rassismus' gemacht.

Dass eine rechte Position und gewerkschaftliche Organisation oftmals nicht als Widerspruch wahrgenommen werden, hängt auch mit der schwachen Anbindung der meisten Gewerkschaftsmitglieder an die ideologische Tradition der Arbeiter*innenbewegung zusammen. Während die Sozialdemokratie und auch die Gewerkschaften die Arbeiter*innenbewegung meist nur noch als Folklore hochhalten, ist es auch Aufgabe der gewerkschaftlichen Linken, ein Verständnis über die Geschichte der Arbeiter*innenbewegung und marxistische Theorie in Form von einem dialektischen Verständnis zwischen Theorie und Praxis zu vermitteln. Oder anders gesagt: Für eine vitale Gewerkschaftsbewegung braucht es eine Arbeiter*innenbewegung, die sich als solche begreift und die aus den Erfolgen und Niederlagen in ihrer Vergangenheit lernen kann.

VII. DIE LINKE kann ein wichtiger Akteur im Aufbau eines linken Pols in den Gewerkschaften werden, wenn sie stärker zu einer Plattform für linke Haupt- und Ehrenamtliche wird, um ihre Auseinandersetzungen zu führen. Es reicht nicht aus der ‚parlamentarische Arm‘ der Arbeiter*innenbewegung zu sein.

DIE LINKE kann eine wichtige Rolle darin einnehmen, die sozialdemokratische und sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftsführung herauszufordern. Die größte Schlagkraftwürde sie dann erreichen, wenn sie als Kampfplattform von denjenigen genutzt wird, die die Konflikte in den Gewerkschaften führen. Dies steht einem Ansatz entgegen, bei dem sich DIE

LINKE einfach als parlamentarischer Arm der Arbeiterbewegung versteht und dabei nicht bereit ist, auch in Konflikte mit der herrschenden Gewerkschaftsführung einzusteigen. Als Triebmotor linker Vernetzung und Organisierung hat DIE LINKE sowohl auf Bundesebene, als auch auf lokaler Ebene in einzelnen Fällen betriebliche Aktive und linke Hauptamtliche zusammengebracht und damit einen möglichen Weg aufgezeigt. Ein gutes Beispiel sind dafür die Streik-Konferenzen der Rosa-Luxemburg Stiftung oder die Betriebs- und Personalräte Konferenzen der Bundestags- und Landtagsfraktionen. Auch der Aufbau von Unterstützer*innenstrukturen für Arbeitskämpfe vor Ort kann im Kontext einer breiteren Gewerkschaftsstrategie eine wichtige Rolle spielen.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass solche Vorstöße sehr schnell unter Beschuss geraten. Zumindest in den Führungen der Gewerkschaftsbürokratie ist die Deutungsmacht der Sozialdemokratie noch weitestgehend intakt und Vorstöße der LINKEN werden schnell als Einmischungen bekämpft. Es ist darum von hoher Bedeutung, nicht als "ultralinke" ständige Kritiker zu erscheinen, sondern es muss das Ziel sein organischer Teil und vor allem entschlossener Aufbauer der Gewerkschaftsbewegung zu sein.

Zentrale Ebene hierfür ist das Wirken individueller LINKE-Mitglieder im Betrieb: LINKE-Mitglieder im Betrieb sind dann gute Anker der Partei, wenn sie an vorderster Front des Aufbaus der gewerkschaftlichen betrieblichen Basisorganisationen stehen. Die Schwäche der betrieblichen Basisorganisationen, die oft schlecht laufen oder nicht existent sind, münzt sich im Konfliktfall in Schwäche gegenüber dem Arbeitgeber um. Wo es selbstbewusste und kämpferisch gewerkschaftliche Aktivistenstrukturen gibt läuft was – sonst nicht oder wenig. Wenn LINKE-Mitglieder diese Aufgabe anpacken, leiten sie über Jahre einen Prozess ein, in dem die Kolleginnen und Kollegen sagen: „Sie ist eine gute Kollegin, aber sie ist bei der LINKEN“. Dann: „Sie ist eine gute Kollegin, und sie ist bei der LINKEN“. Und schließlich: „Sie ist eine gute Kollegin weil sie bei der LINKEN ist“.

So ein Ansatz setzt aber voraus, dass in den Kreisverbänden der LINKEN und den übergeordneten Ebenen ein bewusster Umgang mit den betrieblich Aktiven und ihren Konfliktlagen aufgebaut wird. Wer ist in welchem Betrieb in welcher Funktion und wie können wir als Partei ihn oder sie mit unseren Mitteln unterstützen – wenn diese Fragestellungen ein organischer und fortlaufender Bestandteil der Praxis ist, gewinnt die Partei Nutzwert für die betrieblichen Aktivisten.

Nur aus dieser Position heraus als vorantreibender Teil des gewerkschaftlichen Erneuerung und des gewerkschaftlichen Aufbaus wird berechtigte Kritik der LINKEN an Halbherzigkeiten der gewerkschaftlichen Führung überhaupt Gehör finden – der kritische Reinrufer von draußen hat nicht das politische Kapital etwas zu bewirken.

Zentral dazu ist die politische Hilfestellung, das große Bild über das betriebliche Kleinklein hinaus. Der gesellschaftliche Reichtum ist so groß, die Krise muss nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden – solche allgemeinen Argumente helfen jeder*m betrieblich Aktiven in den Eins zu eins-Gesprächen, die letztendlich über Kampf oder Nicht-Kampf entscheiden. Diese Art von konkreter Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit ist ein gigantisches, aber auch noch völlig unterentwickeltes Handlungsfeld für die LINKEN, welches sie aus einer Rolle als glaubwürdige Oppositionskraft anpacken sollte. Eine Diskussion darüber, auch und vor allem in den mit dem Arbeitsfeld befassten Betrieb & Gewerkschaft-Strukturen lohnt.

Ein möglicher Ansatz hierzu, den wir in den kommenden Monaten verstärkt in Angriff nehmen wollen, ist regelmäßig gewerkschaftliche Aktiventreffen auf ebenen der Kreis- und Landesverbände zu machen. Ziel soll es sein, Hilfestellung beim Aufbau der gewerkschaftlichen Basisstrukturen zu bieten, aktuelle gewerkschaftliche Konflikte politisch zu begleiten und nach Anknüpfungspunkten für gemeinsame Aktionen mit gewerkschaftlicher Basis und DIE LINKE Aktiven zu suchen. Diese können etwa die großen Tarifrunden (M+E, TVÖD/TVL) sowie lokale Arbeitskämpfen sein, aber auch gezielte Veranstaltungen zur Ansprache von Beschäftigten eines Betriebs/einer Branche.

VIII. Wenn es gelingt die außerparlamentarischen Bewegungen und die gewerkschaftlichen Kämpfe zu verbinden, verstärken sie sich gegenseitig. DIE LINKE und der SDS können dabei eine wichtige Rolle spielen.

Die letzten Jahre waren politisch geprägt von sozialen und ökologischen außerparlamentarischen Bewegungen, die insbesondere von jungen Menschen, Schüler*innen und Studierenden getragen wurden. Fridays for Future war die größte Jugendbewegung seit '68 und prägte die politische Debatte der letzten zwei Jahre. Eine ganze Generation politisiert sich aktuell über die Frage des Klimawandels und den katastrophalen sozialen und ökologischen Folgen. Aber auch die antirassistische Bewegung konnte mit 'Black Lives Matter', Unteilbar, Seebrücke und Aufstehen gegen Rassismus tausende Menschen gegen Rassismus, für offene Grenzen und gegen die AfD auf die Straße bringen. Die Mieter*innen- Bewegung organisierte beeindruckende Demonstrationen in Berlin und anderen Städten.

Die gewerkschaftliche Linke sollte aktiver als bisher versuchen die Brücke zwischen diesen Bewegungen und den Gewerkschaften zu schlagen. Dadurch werden nicht nur die außerparlamentarischen Bewegungen gestärkt, sondern es trägt auch dazu bei, dass mehr junge Aktivist*innen die Arbeiter*innenklasse als natürliche Bündnispartnerin zur Durchsetzung ihrer Ziele begreifen. Eine Orientierung wiederum der jungen Aktivist*innen auf die gewerkschaftlichen Kämpfe leistet einen Beitrag dazu, verkrustete Strukturen und Kampfformen aufzubrechen und wichtige Themen wie Klimaschutz oder Antirassismus in den Gewerkschaften zu setzen. Bei der Verbindung dieser Kämpfe kann DIE LINKE und der SDS eine wichtige Rolle einnehmen.

Ein gutes Beispiel ist dafür die Zusammenarbeit von Fridays for Future und ver.di während der Tarifrunde im Nahverkehr. Die enge und systematisch aufgebaute Vernetzung der Bewegungen führte dazu, dass ver.di die Frage der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Nahverkehr politisch stärker als einen Kampf für den Klimaschutz verstand und gleichzeitig vor Ort junge Aktivist*innen die Streikenden unterstützten. Aktivist*innen vom SDS nahmen dabei innerhalb von Fridays for Future eine Schlüsselrolle ein und machten diesen gemeinsamen Schritt von Bus- und Bahnfahrer*innen, Schüler*innen und Studierenden erst möglich.

Diese Form der verbindenden Klassenpolitik - also die Zusammenführung unterschiedlicher Gruppen und Kämpfe zur Durchsetzung gemeinsamer Ziele - wird in den nächsten Jahren mit Blick auf die Wirtschafts-, Klima- und Gesundheitskrise zentraler Bestandteil unserer politischen Arbeit in den Gewerkschaften, der LINKEN und dem SDS.