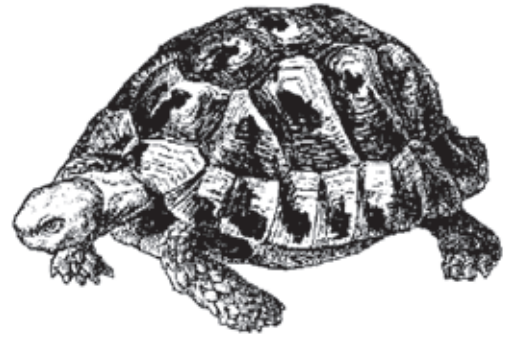




Verraten oder vergessen?

Wolfgang Hien* erinnert an die Vulkan-Pleite vor 30 Jahren

1996 ging der Bremer Vulkan, die letzte Großwerft in der Hansestadt, in Konkurs. Die örtlichen Medien erinnern zum Jahrestag daran, doch steht ausschließlich der wirtschaftsgeschichtliche Aspekt im Vordergrund. An die persönlichen Schicksale der mehr als 2.000 Vulkan-Arbeiter, der sogenannten Vulkanesen, wollen sich die verantwortlichen Journalist:innen und Redakteur:innen nicht erinnern – obwohl darüber ausführliche Berichte vorliegen.

Die Arbeit auf der Werft war Knochenarbeit, die Vulkanesen hatten sich im wahrsten Sinne des Wortes kaputtgeschuftet. Mehr als 650 Beschäftigte waren durch ihre Arbeit mit Asbest erkrankt, die meisten von ihnen sind mittlerweile an Krebs gestorben. Viele der arbeitslos gewordenen Vulkanesen schafften es nicht, nach der Pleite wieder Boden unter die Füße zu bekommen: Sie landeten, nach vielen frustrierenden Erfahrungen in prekären Arbeitsverhältnissen, am Ende verbittert in Hartz IV. Auch ihre Erwartung, aufgrund ihrer körperlichen Schäden als Berufserkrankte anerkannt zu werden, wurden in den meisten Fällen schmerzlich enttäuscht.

Das Management des Bremer Vulkan lag seit den 1980er Jahren in der Hand der örtlichen SPD, 1987 wurde Staatsrat Friedrich Hennemann als Vorstandsvorsitzender inthronisiert. Die tödliche Gefahr durch das verbaute Asbest wurde lange bewusst verschwiegen, europäische Sanierungsgelder unterschlagen. Zum Schluss haben sich mehrere Manager in die Schweiz abgesetzt, dutzende SPD-Betriebsräte und Gewerkschafter wurden mit guten Posten bei Sozialversicherungsträgern versorgt und der von vielen etablierten Linken immer noch hochgelobte Henning Scherf, damals Erster Bürgermeister, ließ den großen Portal-Kran abbauen – das weit hin sichtbare Wahrzeichen für den Bremer Schiffbau sollte schnell aus Augen und Hirn verschwinden. Zurück blieben abgearbeitete, kranke und bald vergessene Arbeiter.

Vulkanesen fühl(t)en sich verraten

Wir wenigen Wissenschaftler:innen, die wir uns mit den Arbeiterschicksalen befassten, spürten eine tiefe kulturelle Klassenspaltung. Unsere Studien interessierten in den Buchläden der wohlhabenden Viertel Bremens niemanden. Und diejenigen, die offiziell dem Vergessen anheimgegeben wurden, wandten sich zunehmend den rechten Parteien zu – erst den »Bürgern in Wut«, inzwischen der AfD. Kann man sich darüber wundern?

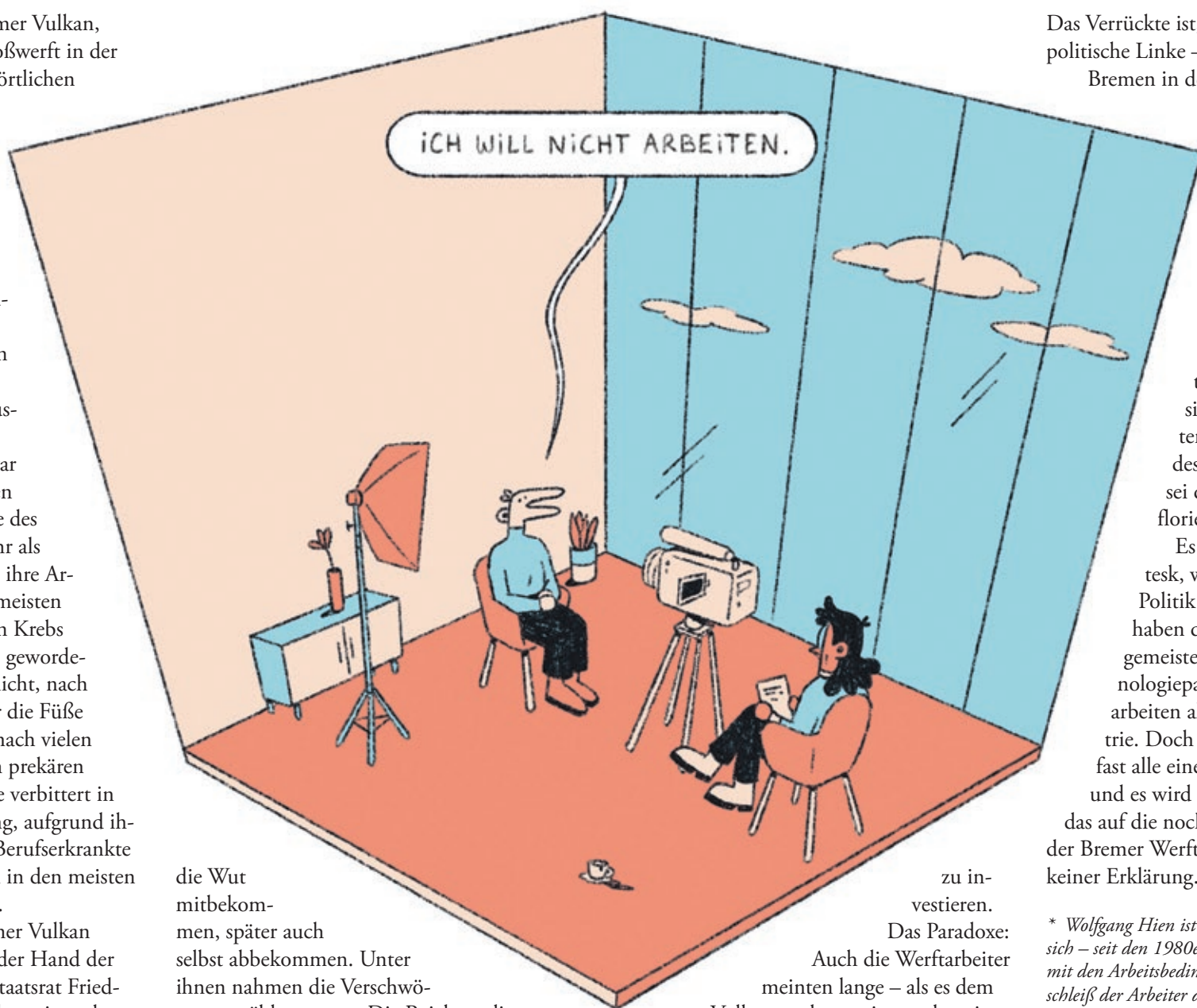
Ich hatte noch mit einer ganzen Reihe von Arbeitern Kontakt – jetzt sind sie fast alle tot –, habe die Enttäuschung, den Frust und

die Wut mitbekommen, später auch selbst abbekommen. Unter ihnen nahmen die Verschwörungserzählungen zu: Die Reichen, die Politiker, die Wissenschaft, die Medien – alle würden sie »unter einer Decke« stecken, alle wären sie »zentral gesteuert« von den »geheimen Systemkernern«. Ich bekam zu hören: »Was ist jetzt mit Eurem Gerede von Arbeiterklasse, und davon, dass sich die Bremer Uni auf die Fahnen geschrieben hat, den Arbeitern zu helfen? Nix habt Ihr geholfen! Karriere habt Ihr gemacht!« Das ist bitter, auch wenn der Vorwurf nicht in jedem Fall zutrifft.

Ich kann es den Arbeitern nicht verdenken. Sie nehmen es so wahr. Mit der Krise und dem wirtschaftlichen Zusammenbruch kam für viele auch der persönliche und körperliche. Und es folgten die scheinbar klaren und einfachen Worte: »Wir sind verraten worden.«

Vergessenwerden ist noch schlimmer

Doch die Wirklichkeit ist viel ernüchternder. In der Wissenschaft und in den Redaktionen sitzen allzu oft Leute, die das Schicksal der Arbeiter nicht berührt. Dafür brauchen sie keine Steuerung von außen. Spricht man heute mit ihnen, fragt man sie, ob sie nicht darüber berichten wollen, so bekommt man zu hören: »Wen soll das interessieren?« Und ja, die bürgerliche Mitte hat tatsächlich ganz andere Sorgen. Sie diskutiert über die Aktienkurse und ob es vertretbar ist, in Rheinmetall



Das Verrückte ist, dass sich auch die heutige politische Linke – die Linkspartei sitzt in Bremen in der Regierung – mit Arbeiterschicksalen nicht mehr befassen will. Sonst würde nicht mit dem Segen der Linken in Bremen brutaler Sozialabbau betrieben werden, sonst würde nicht zugelassen, dass die medizinische Versorgung für gesetzlich Krankenversicherte in manchen Stadtteilen zusammenbricht, dass sich Kitas und Schulen materiell wie kulturell am Rande des Abgrunds befinden – es sei denn, man hat Geld für die florierenden Privatschulen.

Es ist in meinen Augen grotesk, wenn sich die heutige Bremer Politik hinstellt und sagt: »Wir haben den Strukturwandel gut gemeistert.« Ja, es gibt einen Technologiepark, in dem mehr Menschen arbeiten als zuletzt in der Werftindustrie. Doch im Technologiepark haben fast alle einen akademischen Abschluss, und es wird Englisch gesprochen. Wie das auf die noch wenigen Überlebenden der Bremer Werftarbeiterschaft wirkt, bedarf keiner Erklärung.

* Wolfgang Hien ist Arbeitswissenschaftler und hat sich – seit den 1980er Jahren – über viele Jahre hinweg mit den Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitsverschleiß der Arbeiter der Bremer Vulkan-Werft beschäftigt.

Literatur:

Wolfgang Hien et al.: Am Ende ein neuer Anfang. Arbeit, Gesundheit und Leben der Werftarbeiter des Bremer Vulkan, VSA, Hamburg 2002.

Wolfgang Hien et al.: Ein neuer Anfang wars am Ende nicht. Zehn Jahre Vulkan-Pleite: Was ist aus den Menschen geworden?, VSA, Hamburg 2007.

Der express lädt ein:

Online-Gespräch zur geplanten Krankenkassenreform und dem Kampf um Entlastung an den Krankenhäusern

Seit Jahren kämpfen die Kolleg:innen in den Krankenhäusern für Entlastung. Die geplante Krankenkassenreform, die Einsparungen an allen Ecken und Enden vorsieht, wäre dabei ein großer Rückschritt. Sie umfasst Kürzungen, die sich direkt gegen die Beschäftigten richten. Und sie hat bereits jetzt Auswirkungen: An der Charité wurde der Entlastungstarifvertrag von der Geschäftsführung gekündigt, mit Verweis auf die geplanten Sparmaßnahmen. Das ausführliche Interview dazu findet Ihr auf Seite 6.

Mit Gisela Neunhöffer (stellvertretende Landesfachbereichsleiterin bei ver.di in Berlin-Brandenburg und zuständig für das Gesundheitswesen) und einer ehrenamtlichen ver.di-Kollegin wollen wir über die anstehenden Auseinandersetzungen im Gesundheitsbereich diskutieren. Wir laden Euch herzlich ein, mit uns ins Gespräch zu kommen!

Weitere Informationen findet Ihr auf unserer Website.

Termin: 30. Juni 2026, 19:00 Uhr

Ort: Online – Zugangsdaten werden nach Anmeldung verschickt

Anmeldung: per Mail an express-afp@online.de

BETRIEBSSPIEGEL

Wolfgang Hien: »Verraten oder vergessen?« – Vulkan-Pleite vor 30 Jahren	1
»Kürzungen, die sich gegen die Beschäftigten richten« – Gespräch mit Gisela Neunhöffer und Alexandra Piepke über die Krankenkassenreform und den Kampf um Entlastung	6
Lea Dahms und Maximilian Wimmer: »Strategien gegen Tarifflicht an Hochschulen« – Studentische Beschäftigte fordern ihre Rechte ein	9
»Soziale Arbeit unter Druck« – Ergebnisse eines Praxisprojekts von Studierenden	10

INTERNATIONALES

TIE: »Wenn die Plattform entscheidet« – KI-getriebene Steuerung in Wertschöpfungsketten	2
»Erzwingungsstreik für Bildung in der Mongolei« – Christoph Wälz im Gespräch mit Tsoygerel Zambal	14

GEWERKSCHAFTEN INLAND

Renate Hürtgen: »DGB-Gewerkschaften als rechte Resonanzräume?« – Kommentar zur Analyse der AG Wahlbeobachtung	3
---	---

POLITIK UND DEBATTE

Nicole Mayer-Ahuja: »Schluss mit dem Kampf aller gegen alle« – Rede zum 1. Mai	4
Harald Rein und Uli Wesser: »Kaum Widerstand gegen Sozialabbau« – Markenzeichen des aggressiven Kapitalismus	8
Malte Suhr: »Ökonomische Bildung oder Befähigung zur Demokratisierung der Gesellschaft?« – Schule als Kampffeld	12

REZENSIONEN

Renate Hürtgen: »Betriebe in Selbstverwaltung nehmen« – Rupy Dahm setzt vergessenes Thema auf die Tagesordnung	13
Peter Nowak: »Christin und Sozialistin« – Birgit Sack stellt Widerstandskämpferin Maria Grollmuß vor	16
Antipasti	3, 10
Vermischte	7, 14, 15

Zu den Bildern dieser Ausgabe

»Ich will nicht arbeiten«, gesteht Edith Feder im Gespräch mit der erfolgreichen Business-Journalistin Dr. Freude. Die moderiert »Projekt Traumjob«, eine Fernsehshow des Bundesbüros für Beruf, an der Edith teilnimmt. Zu gewinnen gibt es einen individuellen Traumjob. Doch auf dem Weg dahin müssen die Teilnehmer:innen diverse Prüfungen bestehen.

Nele Jongeling nimmt uns mit in eine Satire, die sowohl manches Medienformat als auch die Arbeitswelt bis zur Kenntlichkeit überzeichnet. Wollt Ihr erfahren, wieso ein Lichtwecker, der den Sonnenaufgang nachahmt, der erste Schritt zum Traumjob ist? Dann lest selbst!

Wir empfehlen Euch »Ich will nicht arbeiten« herzlich und danken dem Reprodukt Verlag wie Nele Jongeling für die Überlassung der Bilder!

Nele Jongeling: *Ich will nicht arbeiten*, Reprodukt, Berlin 2026, 304 Seiten, farbig, 17x24cm, Klappenbroschur, ISBN: 978-3-95640-504-4, 29 Euro.

Wenn die Plattform entscheidet

Ergebnisse eines partizipativen Forschungsprojekts zu KI-getriebener Steuerung in Wertschöpfungsketten – von TIE*

Vergangenen November fanden in Frankfurt ein Workshop und eine Konferenz zu »Gegenmacht und Gegenwehr in transnationalen Wertschöpfungsketten« statt. Organisiert wurden sie durch das partizipative Forschungsprojekt »Digitalisierung entlang von Wertschöpfungsketten im Handel« der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) in Berlin, an dem TIE in den vergangenen zweieinhalb Jahren beteiligt war, zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung und dem Forschungsprojekt »Rechtskämpfe in transnationalen Lieferketten«.

Die Tagung war der vorläufige Abschluss des gemeinsamen Forschens zwischen TIE, dem Projekt »ver.di verbindet«, Kolleg:innen aus dem Einzelhandel und der Logistik in Deutschland und Spanien, Kolleg:innen aus der Textil- und Bekleidungsproduktion in Südasien und der Türkei sowie Mitarbeiter:innen des Forschungsprojekts.

Ein Blick zurück an den Anfang

Im TIE-Netzwerk verstehen wir Digitalisierung als grundlegenden Wandel von Arbeit und Leben, von Machtverhältnissen zwischen Unternehmen und zwischen Kapital und Arbeit. Zugleich kommen wir in unserer Praxis immer wieder an Grenzen beim Verständnis des Umbruchs in den unterschiedlichen Branchen und Ländern.

Daher bot das Forschungsprojekt für uns die Gelegenheit, das »große Bild« der Veränderung im Einzelhandel zu verstehen, Zusammenhänge zwischen den Stufen der Wertschöpfungskette nachzuvollziehen und Strategien und Praxiserfahrungen zu diskutieren.

Die Kolleg:innen aus dem Projekt ließen sich auf dieses partizipative Vorgehen ein und entwickelten gemeinsam mit TIE Forschungsfragen und Arbeitspläne und diskutierten die Ergebnisse regelmäßig mit Kolleg:innen aus unseren Netzwerken sowie auf gemeinsamen Workshops und Treffen in Deutschland, Spanien und Südasien.

Was können wir über das »große Bild« sagen?

Nach diesem gemeinsamen Forschen stellt sich das Bild von Digitalisierung folgendermaßen dar: Kern der Veränderungen ist eine veränderte Steuerung von Wertschöpfungsketten auf neuartigen Industriepattformen. Einzelhandelsunternehmen setzen diese auf, um Arbeitsprozesse und damit Arbeiter:innen zu steuern, ihre Produktivität zu optimieren und sämtliche Abläufe zu beschleunigen. Die Grundlage dafür bildet das Sammeln von Daten über Produktivität, Arbeitsabläufe, die Warenbewegung oder Kund:innen. Einer der Vorreiter ist Inditex, der Mutterkonzern von Marken wie Zara, mit der unternehmenseigenen »Open Plattform«. Andere Unternehmen bemühen sich darum, ähnliche Plattformen aufzusetzen.

Die Steuerung geschieht innerbetrieblich, zwischenbetrieblich (etwa als store-übergreifender Vergleich) und entlang der Wertschöpfungskette. Die Perspektive der Unternehmen ist dabei, dass Entscheidungen über

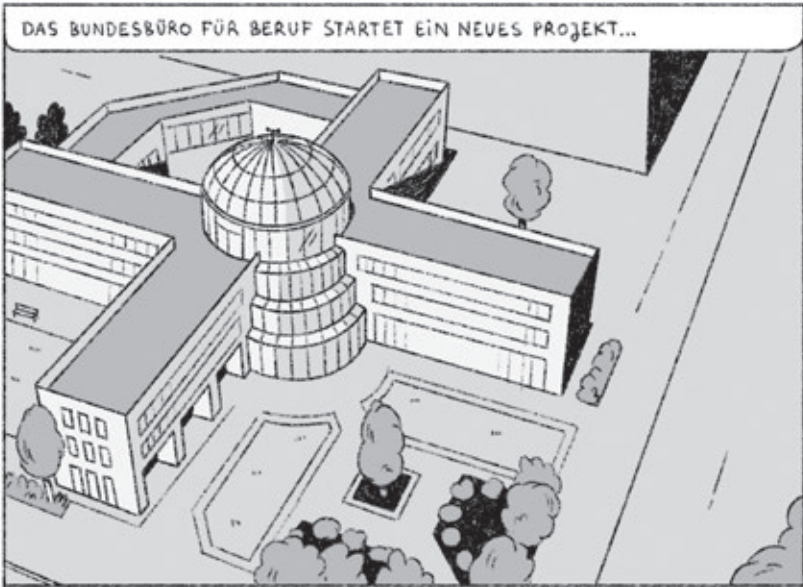
Arbeitsprozesse, Warenbewegungen und Produktions- und Logistikprozesse automatisiert getroffen werden. Stellenweise ist dies bereits zu beobachten. Die Steuerung erfolgt dabei durch Systeme, die landläufig »KI« genannt werden. Sie entscheiden anstelle von Menschen nach vorbestimmten Kriterien – sie »lernen«, Prozesse im Unternehmensinteresse zu steuern und zu optimieren.

Voraussetzung dafür ist eine umfassende Restrukturierung, Standardisierung und Zergliederung (das heißt Industrialisierung) von Arbeit auf allen Ebenen. Nur so können Daten über die Prozesse erhoben werden, um diese autonom zu steuern. Auf der Ebene des Stores, der Fabrik oder des Logistikzentrums zeigt sich dies oftmals nur im Einsatz altbekannter Technologien wie RFID-Chips, Geräten zur mobilen Datenerhebung (»wie ein Smartphone«), Selbstcheckoutkassen, Barcode-Lesegeräten an Nähmaschinen usw.

So produzieren die Beschäftigten selbst jene Daten über die Arbeitsabläufe, die zum permanenten Vergleich, zur Optimierung und zur Steuerung genutzt werden. Dieser Zusammenhang ist auf der einzelbetrieblichen Ebene oftmals nur schwer zu erkennen, weil es für die Beschäftigten zunächst den Anschein hat, als würden sie lediglich Inventuren durchführen oder die Erledigung einzelner Arbeitsschritte bestätigen. Dass die Daten auf Plattformen verarbeitet werden, um dann erneut Prozesse autonom zu steuern, ist nicht ersichtlich.

Für Gewerkschaften und die betriebliche Interessenvertretung ist dies eine große Herausforderung: So verschärfen sich zum einen bestehende Konfliktfelder um Gesundheit, Arbeitszeit oder Prekarisierung aufgrund des Wandels der Arbeit und des Drucks, die Produktivität, Effizienz und den Personaleinsatz zu optimieren; zum anderen wird die Gestaltung von Technik, bevor diese eingeführt wird, zur zentralen Frage.

Wenn Softwaresysteme eigenständig Entscheidungen nach bestimmten Kriterien treffen oder gar in der Anwendung neue Kriterien erlernen, müssen Beschäftigte und Gewerkschaften bereits mitbestimmen, was die Technik können darf und was nicht. Zugleich reicht es nicht, dies auf einzelbetrieblicher Ebene zu tun, da die Zusammenhänge auf



dieser Ebene allein nicht klar werden und die Steuerung letztlich entlang der Wertschöpfungskette stattfindet.

Es ist diese Logik, die die Digitalisierung als neue Form der Steuerung von Arbeit und Wertschöpfungsketten ausmacht – eine Logik, die, so unsere Vermutung, auch für Wertschöpfungsketten jenseits des Einzelhandels gilt.

Wie weiter?

Das gemeinsame Forschungsprojekt erlaubte es TIE, die Arbeit im ExChains-Netzwerk weiterzuentwickeln. Das Besondere an diesem Projekt war die kooperative Arbeitsweise: Die Handlungsempfehlungen erfolgten nicht wie in klassischen Forschungsprojekten durch »die Wissenschaft«, sondern waren Ergebnis eines kollektiven Suchens nach einem besseren Verständnis der Umbrüche vor dem Hintergrund der Arbeit im ExChains-Netzwerk. Dies bedeutet beispielsweise:

- Das Thema Gesundheit bzw. die Mobilisierung um gesunde Arbeitsbedingungen ist ein Mittel, um bei Technik mitzubestimmen und um für die Kontrolle über den Arbeitsprozess zu kämpfen.
- Dazu braucht es ein verändertes Verständnis von Gewerkschaftsarbeit und Technik: Beschäftigte müssen selbst Technik und Veränderungen der Arbeit bewerten und eigene Anforderungen an die Ausgestaltung im Vorfeld entwickeln.
- Wir müssen das Verständnis über die Zusammenhänge entlang der Wertschöpfungskette – von Handel zu Logistik und Produktion – vertiefen, um konkrete gemeinsame Forderungen zu entwickeln, weil die Arbeitsbedingungen tendenziell durch dieselbe Plattform bestimmt werden.
- Zugleich fehlen Verhandlungsorte, um überhaupt mit den Unternehmen in die Auseinandersetzung über diese Themen zu kommen. Der Digitalisierungstarifvertrag bei H&M war eine solche Gelegenheit. Auch gelingt es bis auf wenige Ausnahmen kaum, die beschriebenen Veränderungen im Betrieb zu thematisieren – allenfalls geht es um das Abmildern der Folgen wie Arbeitsplatzverlust oder Dequalifizierung.

Diese Fragen und Herausforderungen stellen sich unseren Netzwerken in den kommenden Jahren umso stärker.

* TIE, kurz für »Transnationals Information Exchange«, ist ein internationales Netzwerk von Gewerkschafter:innen.



DGB-Gewerkschaften als rechte Resonanzräume?

Ein Kommentar von Renate Hürtgen* zur Analyse der AG Wahlbeobachtung

Im *express* 4/2026 (S. 14) hat die AG Wahlbeobachtung ihre Wahlanalyse zu den Landtagswahlen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz vorgestellt. Diese Wahlauswertungen haben gute Tradition im *express*. Tradition hat auch, dass die Autor:innen stets ein Augenmerk auf das Wahlverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern legen und damit eine Lücke füllen, die der DGB hinterlässt, der die Ergebnisse der Nachwahlbefragungen seit Jahren weder vollständig veröffentlicht noch kommentiert (S. 15). Damit drückt sich der DGB nicht nur davor, die steigende Anzahl von AfD-Wähler:innen in seinen Reihen öffentlich zu machen, er verhindert auch jede zwingend notwendige Diskussion über die Gründe dieser Entwicklung.

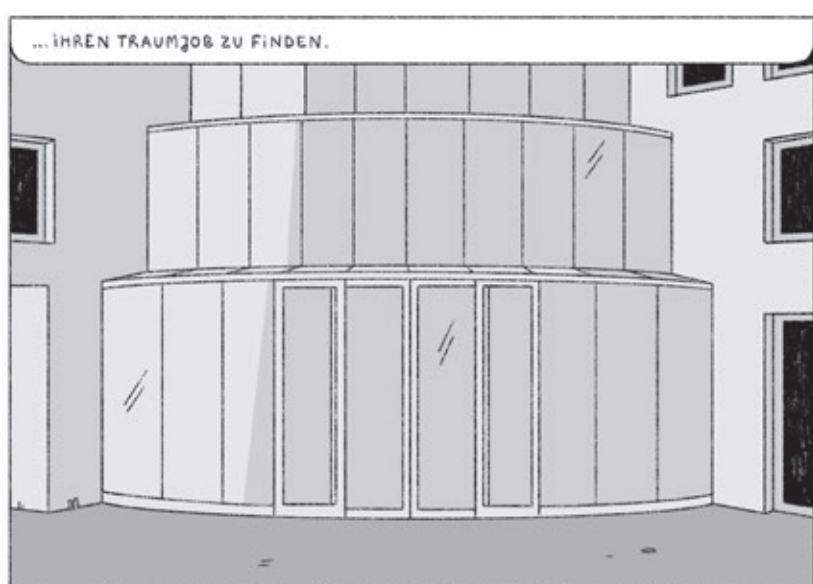
Als Ende April 2026 absehbar wurde, dass die rechten Listen bei den BR-Wahlen nicht, wie befürchtet, zahlreiche Mandate in Betriebs- und Personalräten erringen würden, machte sich hörbar Erleichterung breit. Die allen Gewerkschaftsvorständen wohlbekannten Zahlen der AfD-Wähler:innen in den Belegschaften hatten berechnete Ängste ausgelöst, rechte Listen könnten die unange-

fochtene Stellung der DGB-Gewerkschaften in diesen Vertretungsgremien ins Wanken bringen. Es ist zu befürchten, dass, mit einem blauen Auge davongekommen, sich nun erst recht keine Gewerkschaft auf die lästige Frage nach den Gründen für den hohen Anteil von AfD-Wähler:innen unter ihren Mitgliedern wird einlassen wollen.

Die AG Wahlbeobachtung legt den Finger in die Wunde. Der weitere Rückgang der Mitgliederzahlen bei den meisten DGB-Gewerkschaften, den Heiner Dribbusch ebenfalls in der letzten Ausgabe des *express* (S. 4) beschrieben hat, hat diese Wähler:innengruppe bundesweit auf knapp zehn Prozent minimiert. In Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg gaben bei der Nachwahlbefragung noch 13 bzw. 15 Prozent an, Mitglied einer Gewerkschaft (inklusive Beamtenbund u.a.) zu sein.

Und diese gewerkschaftlich organisierten Arbeiter:innen und Angestellten wählten in beiden Bundesländern stets ein paar Prozentpunkte häufiger die AfD als ihre nichtorganisierten Kolleg:innen. Die größte Differenz ergibt sich bei den gewerkschaftlich organisierten Arbeiter:innen in Baden-Württemberg mit 36 Prozent

AfD-Wähler:innen gegenüber den Nichtorganisierten mit 30 Prozent. Wie das? Ist damit der Befund obsolet, dass demokratische Mitgestaltung widerstandsfähiger gegen autoritäre Anrufungen macht? Die Autor:innen ringen um erste Antworten: Vielleicht seien ja Gewerkschaften geeignete



Resonanzräume für autoritäre Vereinfachungen? Vielleicht würden sie mit ihrem Fokus auf den Standort und nationalen Wettbewerb geradezu als Verstärker nationalistischer Affekte dienen? (S. 15)

Und schürt eine Gewerkschaftspolitik, die auf den Erhalt von Jobs in einer traditionellen, auf fossilen Energieträgern beruhenden Industrie setzt, nicht eben dieses nationalistische Moment? Finden also Arbeiter:innen mit national-konservativen Werten, die nachgerade anschlussfähig für extrem rechtes Denken sind, in Gewerkschaften besonderen Widerhall?

Die Wahlbeobachter:innen haben existenzielle Fragen nach der Zukunft einer emanzipatorischen Gewerkschaftspolitik gestellt. Antworten können wir nur in einer offenen Debatte gemeinsam finden.

** Renate Hürtgen ist Historikerin, im AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost-West, im Haus der Demokratie und Menschenrechte sowie in verschiedenen Basisgruppen aktiv. Sie schreibt seit 35 Jahren für den express.*

Geneigte Leserinnen und Leser, unter dem Motto »Stärker mit uns« fand letzten Monat der DGB-Bundeskongress in Berlin statt. Ihr fragt Euch, wo unser Artikel darüber bleibt? Wir haben uns entschieden, auf einen Bericht zu verzichten, denn viel zu vermieden gibt es nicht. Überraschungen sind ausgeblieben – es gab wenig Diskussion, einiges Schulterklopfen und ein erwartbares Ergebnis von über 96 Prozent bei der Wiederwahl der Vorsitzenden Yasmin Fahimi. Ansonsten hieß es oft: »Weiter so«.

Dass Friedrich Merz bei seiner Rede ausgebuht wurde, dürfte Ihr längst mitbekommen haben. Aufgefallen ist uns, dass die dpa dazu eine Pressemitteilung verbreitete, in der es hieß, er habe »als erster CDU-Kanzler seit acht Jahren« beim DGB-Bundeskongress gesprochen. Das übernahmen alle möglichen Medien von Deutschlandfunk bis FAZ. Keinem scheint aufgefallen zu sein, dass es in der Zwischenzeit nur einen einzigen DGB-Bundeskongress gab, nämlich 2022, dass der Kanzler damals Olaf Scholz hieß und von der SPD war.

So ein Lapsus ist für sich genommen verzeihbar. Er steht aber symptomatisch dafür, dass das Interesse an und die Kenntnis über gewerkschaftliche Themen nicht überall in der deutschen Medienlandschaft verbreitet sind, wovon auch Wolfgang Hien (S. 1) zu berichten weiß – noch ein Grund mehr, weshalb es eine Zeitung wie den *express* braucht.

Ebenfalls uneins mit jenen, die in den deutlich größeren Zeitungsredaktionen sitzen, sind

wir uns in der Bewertung der Kürzungen beim Sozialstaat, die zum Teil geplant sind, zum Teil schon stattgefunden haben – sei es bei der Grundsicherung, in der Jugendhilfe und Behindertenunterstützung oder im Gesundheitswesen. Dass wir nicht zu jenen gehören, die meinen, »wir« – wer auch immer das sein soll – »können uns den Sozialstaat nicht mehr leisten«, ist offensichtlich. Doch auch mit manchen Kritiker:innen der Einschnitte sind wir nicht einverstanden: Mit jenen nämlich, die meinen, es würde deshalb am Sozialstaat gespart, weil so viel Knete in die Rüstung investiert wird und deshalb zu wenig Geld in der Staatskasse sei – was ja irgendwie immer der Fall zu sein scheint.

Ein öffentlicher Haushalt ist nämlich gerade kein Nullsummenspiel, bei dem Ausgaben an einer Stelle Streichungen an anderer Stelle erfordern. Denn anders als bei der sprichwörtlichen »schwäbischen Hausfrau«, deren Buchführung immer dann erhalten muss, wenn sich Politiker:innen rausreden wollen, sind Staatsausgaben eine Frage der politischen Gestaltung.

So können auch die Angriffe auf den Sozialstaat und die Rechte der Beschäftigten als politischer Ausdruck für die Schwäche verstanden werden, in der sich die Kämpfe der Lohnabhängigen gerade befinden. Das zeigt sich unter anderem darin, dass die Forderung, die tägliche Höchstarbeitszeit abzuschaffen, auf die Tagesordnung gerückt ist – und deren Durchsetzung keineswegs unwahrscheinlich ist. Damit versucht

das Kapital, seinen Zugriff auf die Ware Arbeitskraft weiter auszudehnen.

Die Einführung der sogenannten »neuen Grundsicherung« – des härtesten Sanktionsregimes, das jemals beschlossen wurde –, wird entsprechend auch keine 30 Milliarden Euro in die Staatskasse spülen, wie es CDU-Generalsekretär Thorsten Frei letztes Jahr verkündete. Sondern sie verfolgt den Zweck, die Leute dazu anzutreiben, jedwede Arbeit anzunehmen – oder an ihr festzuhalten, sofern sie noch einen Job haben. Das schürt Ressentiments der selbsternannten »Fleißigen« gegenüber den angeblich »Faulen«.

Noch viel mehr zu den Einschnitten beim Sozialstaat könnt Ihr lesen auf den Seiten 4–8, die sich diesem Schwerpunkt widmen. Das Thema wird uns jedenfalls auch in der kommenden Ausgabe weiter beschäftigen. Bis diese erscheint, müsst Ihr Euch noch etwas gedulden. Denn es wird wieder eine extradicke Doppelausgabe, in der Euch jede Menge Stoff zum Lesen erwartet für den Ausflug ins Freibad.

Um die Debatte über die geplanten Kürzungen weiter zu vertiefen, laden wir Euch erneut zu einer Online-Diskussionsveranstaltung ein. Diesmal geht es um die geplanten Kürzungen im Gesundheitsbereich, die nicht zuletzt den Kampf um Entlastung an den Krankenhäusern erschweren. Unsere Ankündigung auf der Titelseite habt Ihr bestimmt schon entdeckt. Wir freuen uns darauf, Euch am 30. Juni begrüßen zu dürfen und gemeinsam zu diskutieren.

Bis dahin wünschen wir anregende Lektüre!

Antipasti

Superstreiktag in Frankfurt

Überall waren Streikwesten zu sehen. Beschäftigte aus ganz verschiedenen Branchen fanden am 19. Mai in Frankfurt bei mehreren Streikdemonstrationen und -kundgebungen zusammen. Die NGG beging ihren Warnstreik in der Tarifrunde im hessischen Hotel- und Gastronomiegewerbe. Zum Streik aufgerufen waren Beschäftigte aus Hotels, der Messegastronomie und den Flughafenlounges. Rund 400 Kolleg:innen beteiligten sich an einer Kundgebung an der Messe und zogen anschließend gemeinsam zum DGB-Haus.

Für die Beschäftigten in der Gastronomie fordert die NGG eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 7,5 Prozent und einen jährlichen Gesundheitszuschuss in Höhe von 300 Euro.

Auf ihrem Weg wurden die Streikenden begrüßt von vorbeifahrenden, laut hupenden und Fahnen schwenkenden Taxifahrer:innen. Sie protestierten für die Einführung eines Mindestbeförderungsentgelts. Für Taxis gilt in Frankfurt ein mit der Stadt fest vereinbarter Tarif. Dieser wird allerdings von den Plattformunternehmen wie Uber, Bolt und FreeNow unterboten. Die Taxifahrer:innen hoffen, dass Mindestpreise für die Beförderung mehr Menschen dazu bringen würden, von den Fahrdiensten, die für ihre schäbigen Arbeitsbedingungen bekannt sind, wieder auf das klassische Taxi umzusteigen.

Weitere Streikwesten waren in der Innenstadt zu sehen. Viele Beschäftigte der Telekom folgten dem Aufruf zum Warnstreik in der laufenden Tarifrunde (siehe unten). Telekom-Kolleg:innen aus Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland trafen sich vormittags am DGB-Haus und zogen von dort zum Römer, wo sie eine gemeinsame Kundgebung abhielten.

Dass so viele Streikende und Protestierende am selben Tag in Frankfurt zusammenfanden, dürfte das Gefühl gemeinsamer Kraft gestärkt haben. Was wohl möglich wäre an kollektiver Erfahrung, wenn Streiks zukünftig gewerkschaftsübergreifend koordiniert würden?

Quellen: NGG, ver.di, Journal Frankfurt

Streiks und Tarifergebnis bei der Telekom

Seit April verhandelten ver.di und die Deutsche Telekom über einen Tarifvertrag – und fünf Wochen in Folge streikten die Beschäftigten des weltweit umsatzstärksten Telekommunikationsunternehmens immer wieder. Für die rund 60.000 Tarifbeschäftigten forderte ver.di Entgelterhöhungen von 6,6 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten, zudem einen Mitgliederbonus von jährlich 660 Euro. Dieser dürfte auf einige Kolleg:innen besonders motivierend gewirkt haben.

Erste Warnstreiks gab es bereits nach der zweiten Verhandlungsrunde. Seitdem häuften sich die ganztägigen, flächendeckenden Warnstreiks, so zum Beispiel in Frankfurt und Hannover am 19. Mai, in Köln am 20. Mai und in Berlin am 21. Mai – innerhalb einer Woche beteiligten sich über 10.000 Telekom-Kolleg:innen an den Streiks in 12 Städten. Zur vierten, entscheidenden Verhandlungsrunde am 26. und 27. Mai rief ver.di nochmals zu bundesweiten Warnstreiks auf.

Der harte Arbeitskampf ist nun vorbei: Ver.di konnte eine Erhöhung der zusätzlichen Monatsentgelte um 150 Euro zum 1. August und weitere 140 Euro zum 1. Juli 2027 durchsetzen sowie eine Steigerung der Tabellenentgelte um 2,4 Prozent zum 1. Juni 2028. Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 33 Monaten bis Ende 2028. Während der gesamten Dauer sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Auch der Mitgliederbonus steht im Ergebnis: Einmalig erhalten ver.di-Mitglieder 440 Euro – und wer Ende 2028 Mitglied ist, nochmals 220 Euro obendrauf.

Quelle: ver.di

Schluss mit dem Kampf aller gegen alle

Rede zum 1. Mai – von Nicole Mayer-Ahuja*

Wir veröffentlichen in leicht gekürzter Form die Rede, die Nicole Mayer-Ahuja auf der DGB-Kundgebung am 1. Mai in Weinheim an der Bergstraße gehalten hat. Ihre Argumente könnt Ihr ausführlicher in ihrem 2025 erschienenen Buch »Klassengesellschaft akut« (siehe express 11/2025, S. 14) nachlesen. Die gesamte Rede findet sich online unter: nicole-mayer-ahuja.de.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, eine geballte Faust auf den Plakaten des DGB für den 1. Mai! Das hat man lange nicht gesehen – aber es wurde ja auch höchste Zeit. Mal ehrlich, wer von uns hat keine geballte Faust in der Tasche angesichts der Entwicklungen, die wir zur Zeit erleben: im Betrieb, in der Gesellschaft, in der Politik? Die Zeiten werden härter, Konflikte spitzen sich zu – und wenn wir nicht länger wie die Kaninchen vor der Schlange sitzen wollen, wenn wir nicht länger alles mit uns machen lassen wollen, müssen wir uns endlich wehren. Mehr noch: Wir müssen in die Offensive kommen, müssen unsere Interessen mit Nachdruck vertreten! Also ballen wir die Fäuste, gerade auch als Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen – recht so!

»Erst unsere Jobs – dann eure Profite!« Das ist das Motto für unsere Kundgebung heute. Klingt doch erstmal sehr vernünftig. Trotzdem gibt es sieben Punkte, die mich zum Nachdenken bringen, was daran vielleicht doch nicht so ganz stimmt.

■ Job ist nicht gleich Job

Erstens: Unsere Jobs müssen vorgehen – aber meistens sieht die Sache anders aus. Erinnert Ihr Euch noch an den Schreck, als Volkswagen Ende 2024 gleich mehrere Vereinbarungen mit der Belegschaft einseitig und ohne Vorwarnung gekündigt hat? Erst war von 35.000 Arbeitsplätzen die Rede, inzwischen sind es 50.000 Arbeitsplätze, die in Deutschland abgebaut werden sollen – und warum? Weil die Eigentümer von Volkswagen finden, dass ein Gewinn von 6,5 Prozent nicht reicht, dass ihre Profite noch deutlich höher sein müssten.

Das ist der Grund, warum zehntausende Beschäftigte um ihre Arbeitsplätze gebracht werden – dafür werden Lebensplanungen und Träume zerschlagen; dafür wird Eltern klargemacht, dass sie ihre Kinder wohl nicht bei VW oder beim Daimler unterbringen können; dafür werden Menschen in die Arbeitslosigkeit getrieben und mit immer neuen Sanktionen der Jobcenter traktiert. Ja, unsere Jobs *müssen* vorgehen – sie dürfen nicht geopfert werden, weil andere damit immer noch nicht genug verdienen!

Zweites Problem: Wie ist das eigentlich: Sind uns wirklich alle Jobs recht? Momentan machen vor allem Rüstungsfirmen spektakuläre Profite. Immer öfter bieten sie an, sie könnten Automobilfirmen oder ihre Zulieferer übernehmen. Ist das okay, solange sie nur Arbeitsplätze sichern? Teilweise hört man ja aus der Gewerkschaft, da fände doch letztlich eine »Transformation von guter Arbeit in gute Arbeit« statt, weil es bei Rheinmetall ja immerhin einen Tarifvertrag gibt. Aber ist das in unserem Interesse?

Ich verstehe vollkommen, dass Kolleginnen und Kollegen, die jetzt vor der Alternative stehen, gar keinen Job mehr zu haben, oder eben statt Autos künftig Panzer und Drohnen zu bauen, ernsthaft in die Bredouille kommen. Ist doch klar – wir alle sind Lohnabhängige, wir alle müssen unsere Arbeitskraft verkaufen, um unseren Wocheneinkauf und die Miete

zu bezahlen – und deshalb haben wir alle ein Riesenproblem, wenn wir unsere Jobs verlieren. Aber genauso richtig ist: Für uns als Lohnabhängige, als abhängig Beschäftigte, ist die Militarisierung von Wirtschaft und Gesellschaft eine Katastrophe! Wir Arbeitende haben dabei nichts, absolut gar nichts zu gewinnen!

Es gibt Jobs, die sollte es nicht geben, weil sie unsere Gesellschaft vergiften und uns, wenn es hart auf hart kommt, das Leben kosten. Wir brauchen nützliche Jobs, die uns Menschen und der Umwelt nutzen! Darum Nein zu Krieg und Aufrüstung – und hoch die internationale Solidarität!

■ Kein Profit ohne Arbeit

Das steht aber nicht auf unseren Mai-Plakaten. Dort steht: »Erst unsere Jobs – dann eure Profite«. Ich glaube, mit der Losung gibt es noch ein *drittes Problem*. Wie ist das denn eigentlich mit dem Zusammenhang zwischen Jobs und Profiten? Oder anders formuliert: Sind unsere Jobs ein Kostenfaktor, der die Profite von Unternehmen bedroht? Da müssten wir dann doch ein paar Dinge geraderücken. Denn woher kommen diese Profite, wer erarbeitet sie jeden Tag – in Fabriken, in Büros, in Kliniken, in Logistikzentren, im Supermarkt und in vielen anderen Betrieben? Das sind doch wir! Unsere Arbeit ist doch die Grundlage dafür, dass die Unternehmen, für die wir arbeiten, überhaupt Gewinne machen können.

Ist es dann richtig zu sagen: Gebt uns doch bitte Jobs, dann könnt Ihr auch beliebige Profite machen? Oder müssen wir nicht vielmehr darüber nachdenken, welche Gewinnerwartungen, welche Profite überhaupt gerechtfertigt sind? Alle reden über die Kostenexplosion im Gesundheitswesen. Vorgestern hat die Regierung verkündet, wie sie sich die Reform der Krankenversicherung vorstellt: Leistungskürzungen, höhere Zuzahlungen für uns – aber kein Wort über die astronomischen Profite der Pharmaindustrie. Und was ist mit den Profiten von Mineralölkonzernen, für die wir derzeit an den Tankstellen so teuer bezahlen? Müssen wir die akzeptieren – oder ist das doch ein Fall für das Kartellamt, weil hier offensichtlich Preisabsprachen getroffen werden? Ist es nicht höchste Zeit für eine Übergewinnsteuer?

Den Vorschlag hat Lars Klingbeil gemacht, dann ist die Sache stillschweigend im Sande verlaufen. Nicht durchsetzbar, heißt es – und warum nicht? Weil niemand sich mit den Unternehmen anlegen will. Weil »Angebotspolitik« seit Jahrzehnten als Ausdruck von gesundem Menschenverstand gilt. »Angebotspolitik« – dahinter steht die Annahme, dass man Unternehmen am besten gar nicht besteuert, dass man ihnen goldene Brücken bauen muss, damit sie im Land bleiben und Arbeitsplätze schaffen. Aber hat das eigentlich funktioniert? Bekommen wir für diese Leistung irgendeine Gegenleistung? Können wir uns darauf verlassen, dass unsere Jobs sicher sind, wenn wir nur akzeptieren, dass Unternehmen Rekordgewinne einfahren? Die Erfahrungen, die Fakten sprechen dagegen. Es stimmt nicht, dass Unternehmen mehr investieren, wenn sie nur genug Gewinn machen. Tatsache ist: Seit fast fünf Jahrzehnten werden sie systematisch von der Politik entlastet – und seit drei Jahrzehnten sinkt der Anteil der Investitionen!

■ Jobs? Arbeitsplätze!

»Erst unsere Jobs«, steht auf dem Plakat. Der Begriff ist mein *viertes Problem* mit dem

Motto. Was wir wollen, sind doch keine »Jobs« – kein Tagelohn, keine spontanen Arbeitseinsätze hier und da. Was wir wollen und brauchen, sind dauerhafte Arbeitsplätze, von denen man leben kann. Früher hieß das mal »Normalarbeitsverhältnis« – doch seit Mitte der 1980er Jahre lädt die Politik Unternehmen ein, andere Beschäftigungsverhältnisse zu nutzen, die weit hinter diesen Standards zurückbleiben: Der Startschuss war das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985. Damit wurden die rechtlichen Spielräume für Befristungen und Leiharbeit erweitert. Seitdem werden auch die Verdienstgrenzen für »Minijobs« immer weiter erhöht – immer mehr Beschäftigte, vor allem Frauen, verlieren dadurch den Zugang zur Sozialversicherung.

Zugleich machen die Arbeitsagenturen Druck auf Arbeitslose, solche Stellen anzunehmen oder sich womöglich am besten selbständig zu machen, auch ohne Plan, auch ohne Startkapital – auf jeden Fall raus aus dem Bezug von Arbeitslosenunterstützung. Firmen nehmen dieses Angebot dankend an – sie halten zwar oft ihre Stammbeschaften stabil, aber drumherum werden prekäre Randbelegschaften aufgebaut. Unternehmen lagern aus. Öffentliche Dienste werden privatisiert. Unter diesen Bedingungen ist der Niedriglohnsektor massiv gewachsen. Unternehmen sparen Lohnkosten, der Staat muss Armutslohne subventionieren – weil Beschäftigte, die davon nicht leben können, bei der Arbeitsagentur aufstocken müssen.

Geht nicht anders? Geht *wohl* anders! Nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 ist der Niedriglohnsektor eingebrochen. Von fast 25 auf 16 Prozent

auf die »runden Ecken« ansprechen, die sie notgedrungen hinterlassen, weil die Leistungsvorgaben einfach nicht zu schaffen sind. Ingenieure und Ingenieurinnen berichten, dass sie Werkstoffe zu früh freigeben müssen. Arbeiter und Arbeiterinnen auf Baustellen schämen sich für den Pfusch, den sie teilweise hinterlassen müssen. Und Pflegekräfte in Krankenhäusern machen schon lange die Erfahrung, dass es an Zeit und Leuten fehlt, um kranke Menschen angemessen zu versorgen und zu pflegen. Wir wollen »gute Arbeit« machen – und dafür wollen wir eine angemessene Gegenleistung!

■ Den Achstundentag verteidigen

Und wir wollen noch mehr – das ist mein *sechster Punkt*: Keine Jobs auf Abruf, sondern Arbeitsplätze, die es uns möglich machen, Erwerbs- und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren. Arbeitszeit spielt dabei eine ganz zentrale Rolle. Aber die allermeisten von uns haben inzwischen Arbeitszeiten, die eben gerade nicht zum Leben passen – und die aktuellen Diskussionen lassen befürchten, dass das Problem weiter verschärft wird.

»Wir müssen wieder mehr und effizienter arbeiten«, meint Bundeskanzler Friedrich Merz. Aber Vollzeitbeschäftigte arbeiten in Deutschland schon jetzt im Schnitt – jawohl: im Schnitt – jede Woche fünf Stunden länger als in ihrem Vertrag steht. Insgesamt haben wir im Jahr 2024 etwa 1,2 Milliarden Überstunden geleistet – davon 638 Millionen unbezahlt. Dazu kommen noch die Überstunden, die in keiner Statistik auftauchen,



der abhängig Beschäftigten. Was lernen wir daraus? Der Niedriglohnsektor ist von der Politik geschaffen worden – und er kann von der Politik auch wieder abgeschafft werden. Warum hängen dann immer noch 16 Prozent von uns dort fest? Die Antwort ist klar – weil an diesen Jobs zu viele Unternehmen viel zu gut verdienen!

Fünfter Punkt: Was wir wollen, sind nicht irgendwelche »Jobs« – wir wollen Arbeit, bei der wir unsere Qualifikationen und Kompetenzen einbringen können, um gute Produkte herzustellen, gute Dienstleistungen zu erbringen. Wir sind die Expertinnen und Experten – wir wissen am besten, wie man unsere Arbeit machen muss, was man dafür können muss, wie viel Zeit, wie viel Personal man dafür braucht! Doch die Realität sieht oft anders aus.

Über Betriebe, Branchen, Qualifikationsstufen hinweg machen wir die Erfahrung, dass wir »gute Arbeit«, gute Qualität, die Einhaltung unserer beruflichen, professionellen Standards gegen Unternehmen verteidigen müssen, die nicht bereit sind, dafür genug Zeit, Personal und Material zur Verfügung zu stellen. Die Folge: Kolleginnen im Reinigungsdienst hoffen jeden Abend, dass sie die Nutzer und Nutzerinnen der Gebäude nicht

weil sie im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit überhaupt nicht aufgeschrieben werden.

Künftig sollen Unternehmen sogar noch flexibler auf unsere Zeit zugreifen können. Darum geht es beim Angriff auf den Achtstundentag, den wir gerade erleben. Die Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen soll fallen – und statt einer täglichen Arbeitszeit soll eine wöchentliche Arbeitszeit festgeschrieben werden. Ein Wirtschaftswissenschaftler hat mir mal gesagt, die Ruhezeit-Regelung würde bedeuten, dass junge Väter abends ihre Kinder nicht mehr ins Bett bringen könnten, weil sie sonst mit dem Arbeitszeitgesetz in Konflikt kämen, wenn sie sich abends um 9 Uhr nochmal an den Laptop setzen. Der eigentliche Skandal ist, dass diese jungen Männer und auch Frauen nach der Gute-Nacht-Geschichte keinen Feierabend machen können, weil sie sonst ihre Arbeit nicht schaffen!

Am 1. Mai 1890 wurde in vielen Ländern zum ersten Mal der Tag der Arbeit gefeiert. Die Hauptforderung war der Achstundentag. Wir haben ihn in langen Auseinandersetzungen erkämpft – und wenn demnächst das Arbeitsministerium tatsächlich beschließt, diesen Achstundentag in Frage zu stellen, dann müssen wir ihn verteidigen!

Aber nochmal zurück zur Forderung von Merz, wir alle müssten künftig mehr arbeiten. Wen meint der Mann eigentlich? Die Vollzeitbeschäftigten nicht – die können unmöglich noch länger arbeiten. Blieben die Teilzeitbeschäftigten, die »Minijobberinnen«, von denen es in Deutschland besonders viele gibt – das ist übrigens der Grund, warum hierzulande weniger Arbeitsstunden pro Kopf geleistet werden als etwa in Griechenland. Will Merz also ernsthaft sagen, dass Frauen in Teilzeit und »Minijob« länger arbeiten sollen? Man wüsste gern, was die CSU von dieser Idee hält! Wenn Ihr mich fragt: Ich finde, Frauen haben recht, wenn sie länger arbeiten wollen, um von ihrem eigenen Verdienst leben zu können und seltener in Altersarmut zu landen. Und »Minijobs« gehören sowieso verboten! Aber wenn Frauen wirklich länger arbeiten sollen, brauchen wir mehr und bessere staatliche Kinderbetreuung und Altenpflege – aber die will die Regierung nicht bezahlen.

Gerade dort, wo vor allem mit »Minijobs« gearbeitet wird, müsste Arbeit ganz anders organisiert werden: In Reinigungsfirmen zum Beispiel sind die Flächenvorgaben immer weiter vergrößert worden. Ein paar wenige Stunden am Tag kann man so dranklotzen, dass man das irgendwie schafft. Aber über längere Zeit wäre dieses Tempo überhaupt nicht durchzuhalten. Länger arbeiten hieße also: mehr Personal und höhere Kosten – gerade auch für öffentliche Auftraggeber. Das passt nicht zur Schuldenbremse. Außerdem: Wenn alle noch mehr arbeiten, sich aber sonst nichts ändern soll, stellt sich die Frage: Wann sollen wir uns erholen, bilden, engagieren und um Angehörige kümmern? »Arbeiten ohne Ende« ist das Problem – nicht die Lösung! Wir brauchen etwas ganz Anderes. Aber wie könnte das aussehen?

Die Zeit gehört uns

Ich denke, wir sollten über eine »Kurze Vollzeit für alle« nachdenken – über eine neue »Normalarbeitszeit« von 25 oder 30 Stunden pro Woche. Was heißt das? Die Teilzeitbeschäftigten und »Minijobberinnen« sollen mehr arbeiten können – auch wenn das Geld kostet. Viele von ihnen sagen in Umfragen, dass sie das wollen. Gleichzeitig müssten die Vollzeitbeschäftigten mit ihren exzessiven Überstunden weniger arbeiten können – und auch der Wunsch ist weit verbreitet, deshalb die vielen Diskussionen über die Viertagewoche. Bei den Vollzeitbeschäftigten müssen wir also über Arbeitszeitverkürzung reden.

Und da gilt wie 1984, bei den Streiks für die 35-Stunden-Woche: Arbeitszeitverkürzung muss mit Lohnausgleich einhergehen – sonst kann sich das niemand leisten. Sie muss mit Personalausgleich einhergehen – sonst müssen wir in weniger Stunden noch mehr arbeiten, die Arbeitsverdichtung würde explodieren.

Und genau das interessiert mich an der »Kurzen Vollzeit«: Diese Forderung bringt ganz unterschiedliche Beschäftigte zusammen – dafür können wir den IT-ler mit 60-Stunden-Woche, die Lokführerin und den Kassierer im Supermarkt gewinnen. Und dafür können wir über Gewerkschaftsgrenzen hinweg gemeinsam mobilisieren! »Kurze Vollzeit für alle« heißt aber auch: Endlich wieder über ein paar grundsätzliche Fragen reden.

Was wollen wir? Existenzsichernde Arbeit für Frauen und eine bedarfsdeckende Versorgung mit öffentlichen Diensten – oder eine künstliche Strangulierung der Staatshaushalte durch die Schuldenbremse, während Milliarden in Waffen gepumpt werden? Wir wollen Aufwertung von Arbeit – nicht Aufrüstung. Und wir wollen Arbeitszeitverkürzung, gerade

weil sie der Logik des Systems zuwiderläuft. Lohnausgleich bedeutet nämlich: Umverteilung von Gewinnen und Reichtum. Personalausgleich bedeutet: Mitbestimmung über Personaleinsatz, über Leistungsstandards in Unternehmen, über die Frage, wer über das Was, Wie und Wofür der Produktion oder Dienstleistungen bestimmt. Die grundsätzliche Frage ist: Wem gehört die Zeit? Die Zeit gehört uns! Holen wir sie uns zurück!

Der Sozialstaat ist notwendig

Und damit komme ich zu meiner *siebten Irritation* mit dem Motto »erst unsere Jobs«: Wir brauchen nicht irgendwelche Jobs, sondern Arbeit, die mit sozialer Absicherung verknüpft ist – und zwar zuverlässig. Doch auch da stehen die Zeichen auf Verteilungskonflikt.



»Wir können uns den Sozialstaat nicht mehr leisten«, heißt es aus der Regierung, »wir haben zu lange über unsere Verhältnisse gelebt«. 8,6 Milliarden Euro sollen im Sozialbereich eingespart werden.

Was machen wir denn in der jetzigen Situation, wenn Unternehmen lauthals klagen, unsere Arbeitskraft wäre einfach zu teuer – die Lohnkosten wären zu hoch, und besonders die steigenden »Lohnnebenkosten« könnten sie sich nicht mehr leisten? Man kann das machen, was die Regierung gerade tut, zum Beispiel in der Rentenversicherung: Rentenniveau runter, Rentenalter rauf, und am besten gesetzliche Rente überhaupt »allenfalls noch als Basissicherung«, wie der Bundeskanzler meint.

Man kann die Sache allerdings auch anders sehen: Beiträge zur Sozialversicherung sind keine »Lohnnebenkosten« – das sind Lohnkosten, Kosten für die Reproduktion, also die Wiederherstellung und Bewahrung von Arbeitskraft. Unternehmen nutzen diese Arbeitskraft, sie vernutzen sie auch – und entsprechend müssen sie ihren Beitrag dazu leisten, dass diese Arbeitskraft auf Dauer erhalten wird! Wären wir also wieder bei der Frage: Wie ist das den legitimen Profiten, wenn man sich die Alterssicherung anschaut? Da gibt es Unternehmen, zum Beispiel manche Supermärkte, die arbeiten vorwiegend mit »Minijobs«, also: null Beiträge zur Sozialversicherung, enorme Kostenersparnis. Da gibt es Unternehmen, die stellen gar keine Leute ein, sondern vergeben Aufträge an selbständige Subunternehmer – die fahren dann etwa mit dem eigenen Lieferwagen für einen Logistikkonzern Pakete und Päckchen aus. Also: kein Arbeitsvertrag, keine Sozialversicherung. Es gibt Unternehmen, die so geringe Löhne und Rentenbeiträge zahlen, dass Beschäftigte nach Jahrzehnten Lohnarbeit von ihrer Rente nicht leben können.

Im Jahr 2024 lag die durchschnittliche Altersrente für Männer bei 1.408 Euro, für

Frauen bei 955 Euro – im Niedriglohnsektor bekommt man deutlich weniger. Kein Problem, heißt es, es gibt doch neben der gesetzlichen Rente auch noch Betriebsrenten und private Vorsorge. Aber eine betriebliche Altersversorgung hat nur etwa die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, vor allem in Großunternehmen und im öffentlichen Dienst. Und im Jahr 2024 bezog ein Viertel der Beschäftigten ein *Bruttoeinkommen* von weniger als 3.000 Euro! Wie soll man davon angesichts steigender Miet-, Lebensmittel- und Energiekosten bitteschön ein Polster für das Alter anlegen?

Kämpfen lohnt sich

Jetzt will ich Euch aber doch noch sagen, was mir am Motto für den 1. Mai 2026 gefällt.

Ich finde es absolut richtig, dass darauf hingewiesen wird, dass »wir«, die Arbeitenden, andere Interessen haben als »ihr«, nämlich die Unternehmen. Was für eine Erleichterung, dass endlich mal jemand diese offensichtliche Tatsache ausspricht! Immerhin wird uns seit vielen Jahrzehnten immer wieder die irrwitzige Vorstellung präsentiert, solche Interessensgegensätze würden keine Rolle mehr spielen.

Die Nazis haben die Volksgemeinschaft ausgerufen, für die Unternehmen und Beschäftigte zusammen arbeiten und zusammen Krieg führen sollten. In den 1950er Jahren hieß es, jetzt seien »wir alle« Teil einer »nivellierten Mittelstandsgesellschaft«. Und aktuell wird in Sonntagsreden immer wieder der gesellschaftliche Zusammenhalt beschworen – als gäbe es gar keine Interessensgegensätze, die nicht durch ein bisschen guten Willen zu überwinden wären. Dieses »ganz große Wir« gibt es aber nicht. Das wissen wir alle, die wir täglich im Betrieb erleben, wie die Konkurrenz *um* Arbeit zunimmt, wie sie mit Konkurrenz *in* der Arbeit einhergeht. Und während Friedrich Merz in seiner Neujahrsansprache gleich mehrfach den gesellschaftlichen Zusammenhalt predigt, treibt die Politik der Bundesregierung die Spaltung zwischen Beschäftigten, den Kampf aller gegen alle, immer weiter auf die Spitze.

Wer die angeblichen Blaumacher dafür kritisiert, dass sie sich zu schnell telefonisch krankmelden, muss nicht zugeben, dass die Zunahme von Fehlzeiten etwas mit Arbeitsbedingungen zu tun hat, die auf Dauer krank machen. Wer die Hatz auf migrantische Beschäftigte eröffnet oder sogar ihre »Remigration« fordert, kann sich darüber ausschweigen, für wie viele Jobs wir Leute aus dem Ausland brauchen, weil kein Pflegeheim, kein Logistikzentrum, kein Sicherheitsdienst, kein Schlachthof und kein Spargelfeld ohne migrantische Arbeit auskommt. Und wer den Zorn auf Arbeitslose schürt, kann leichter behaupten, dass das Bürgergeld zu hoch ist – damit niemand sich darüber beschwert, dass die Löhne in den untersten Einkommensgruppen einfach viel zu niedrig sind.

Kurz und gut: Diese Politik der Entsolidarisierung, dieses staatlich geförderte Hauen und Stechen lenkt davon ab, dass wir alle, Jung und Alt, Gesunde und Kranke, Einheimische und Zugewanderte, Beschäftigte vor und nach der Kündigung Lohnabhängige sind. Wir leben und arbeiten unter ganz unterschiedlichen Bedingungen, wir konkurrieren permanent miteinander um Jobs, um Aufstieg, um Lebenschancen – aber trotzdem sitzen wir in einem Boot. Als Lohnabhängige, als Beschäftigte haben wir gemeinsame Probleme und gemeinsame Interessen. Und wir haben keine Chance auf gute Arbeit, Arbeit in Würde, Arbeit mit sozialer Absicherung und

mit Perspektiven für die Zukunft, solange wir uns gegeneinander ausspielen lassen.

Was wir brauchen, ist eine solidarische Politik der Arbeit – eine Politik, die dazu beiträgt, das »Wir« der Lohnabhängigen zu erweitern, uns auf Augenhöhe zu begegnen, uns auf das zu konzentrieren, was uns verbindet. Suchen wir nach Ansatzpunkten für eine Politik der Solidarisierung, die Spaltung und Konkurrenz überwindet! Nehmen wir den »Kampf um die Köpfe« auf – auch um die Köpfe von denen, die momentan nach rechts gehen und vor allem nach unten treten! Sorgen wir dafür, dass aus den Möglichkeiten für Solidarisierung, die es trotz allem gibt, tatsächlich Solidarität wird. Das ist alles andere als einfach, und alles muss man selber machen: im Betrieb, in der Gewerkschaft – und zwar jeden Tag. Deshalb ist meine Losung für den 1. Mai – und zwar gern mit geballter Faust:

Schluss mit dem Kampf aller gegen alle – im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt!

Kämpfen wir gemeinsam, als Arbeitende, für Gleichheit, Emanzipation, Solidarität!

Und wie vor 81 Jahren gilt der Schwur von Buchenwald: Nie wieder Krieg – nie wieder Faschismus!

** Nicole Mayer-Ahuja ist Professorin für Soziologie mit den Schwerpunkten Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Georg-August-Universität Göttingen. Zuletzt erschien von ihr: »Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann« (C.H. Beck 2025). Mehr zum Lesen, Schauen und Hören findet sich auf ihrer Webseite: www.nicole-mayer-ahuja.de.*

**Zeitschrift
Marxistische
Erneuerung**

Vierteljahrszeitschrift 37. JG
Nr. 146, Juni 2026, 224 Seiten

Faschismus reloaded?

Wiegand - Von Meloni bis Trump: Begriffliche Fassung und Ursachen der Rechtsentwicklung / Weißbecker - Historischer Faschismus und frühe marxistische Deutungen / Eser - Mileismus / Gebhardt - Faschismustheorien / Becker - Sozio-ökonomische Programmatik der nationalistischen Rechten / Schwan - Die neue US-Machtelite / Detje & Ahuja - AfD - neue Arbeiterpartei? / Herb - Soziale Reproduktion und Faschismus / Taschke - Antifaschismus heute

Und: Heinrich & Weiler - Streikmonitor: Arbeitskonflikte 2025 / Adler - Diskurswende: Klimakrise: Düstere Aussichten - neuer Realismus? / Brie - Rosa Luxemburg und China / Mugrauer - Weg und Ziel digital / Moosbrugger - Boris Hesse über die Entstehung der klassischen Mechanik (II)

Sowie: Kommentare; Zuschriften; Zeitschriften-schau; Berichte; Buchbesprechungen

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

www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de - redaktion@zme-net.de

**Jetzt ein
LN-
Digital Abo
bestellen!**

Ab sofort alle Inhalte nicht nur als PDF, sondern auch online auf unserer Webseite – exklusiv für Abonnent*innen.

**Kritisch.
Solidarisch.
Unabhängig.**

lateinamerika-
nachrichten.de




»Kürzungen, die sich gegen die Beschäftigten richten«

Gisela Neunhöffer und Alexandra Piepke* im Gespräch über die Auswirkungen der geplanten Krankenkassenreform und die nächste Runde im Kampf um Entlastung an der Charité

express: Die Bundesregierung plant derzeit eine Reform der gesetzlichen Krankenversicherung. Was würde diese für die Arbeit in den Krankenhäusern bedeuten?

Gisela Neunhöffer: Es ist vor allem ein Einsparungsgesetz. An allen Ecken und Enden soll Geld in der Krankenversicherung eingespart werden. Das betrifft einerseits die Versicherten, weil bestimmte Leistungen gekürzt oder zum Beispiel die Zuzahlung für Medikamente erhöht werden soll. Andererseits betrifft es die Ausgaben der Krankenkassen für die Krankenhäuser. Dort sind eine ganze Reihe von Kürzungen vorgesehen. Die Krankenhäuser sollen im Jahr 2027 bis zu 5,1 Milliarden Euro weniger bekommen, bis zum Jahr 2030 sollen die Einsparungen auf bis zu 12,8 Milliarden Euro anwachsen.

Darunter sind Kürzungen, die sich ganz direkt gegen die Beschäftigten richten. Die Entgeltsteigerungen aus Tarifverträgen sollen nicht mehr vollständig von den Krankenkassen refinanziert werden. Bisher waren die Krankenkassen verpflichtet, die Tarifsteigerungen den Trägern vollständig zu erstatten. Das soll gedeckelt werden. Die Krankenhäuser müssten dann zum Beispiel Personal abbauen, um die höheren Kosten tragen zu können.

Ganz besonders betroffen ist die Pflege. Für sie gibt es derzeit das sogenannte Pflegebudget, das alle Kosten, die für die Pflege am Bett anfallen, finanzieren soll, inklusive der Tarifsteigerungen. Auch das Pflegebudget soll gedeckelt werden auf einen niedrigen Zuwachs.

Alexandra Piepke: Bei meinen Kolleg:innen weckt das Existenzängste. Vor allen Dingen ist da die Angst, dass wir wieder so arbeiten müssen wie während der Pandemie. Das heißt: weniger Personal in den Schichten, mehr Patient:innen, die zu versorgen sind.

Unter den jungen Kolleg:innen gibt es schon den einen oder die andere, die überlegen, ob sie so wie ich für Jahrzehnte in dem Beruf bleiben wollen, oder ob sie sich nicht umorientieren. Wenn das Gesetz wie geplant kommt, denke ich, werden wir wieder einen

starken Anstieg an Berufsflucht haben. Auch an der Charité. Das ist vorprogrammiert.

express: Inwiefern ist denn schon klar, wie die geplanten Änderungen umgesetzt werden sollen? Wird es an den Krankenhäusern selbst sein, ihre Finanzierung zu sichern?

G. N.: Es gibt einige Änderungen, die schon beschlossen sind durch das Krankenhausreformanpassungsgesetz. Zum Beispiel fallen bestimmte Tätigkeiten, die bisher durch das Pflegebudget finanziert wurden, aus ihm heraus. Und sofort haben wir gemerkt, dass versucht wird, an diesen Tätigkeiten zu sparen. Das geht ganz schnell, wenn das notwendige Personal nicht mehr ausfinanziert ist oder in Konkurrenz mit anderen Ausgaben wie Bauvorhaben steht.

Diese und die jetzt zusätzlich geplanten Einsparungen werden insgesamt Auswirkungen auf die Krankenhäuser haben. Wir befinden uns mitten im Prozess der sogenannten Krankenhausreform – mit dem politisch gesetzten Ziel, dass es deutlich weniger Krankenhäuser geben soll, die dafür größer und spezialisierter sind. An manchen Stellen ergibt eine solche Spezialisierung Sinn, aber sie hat schon jetzt zur Folge, dass auf dem Land die Fahrzeiten bis zum nächsten Krankenhaus zum Teil sehr lang sind. Und die Politik traut sich nicht zu sagen, wie die Krankenhauslandschaft eigentlich aussehen soll.

Stattdessen schafft man eine Situation, in der die Krankenhäuser einem extremen ökonomischen Stress ausgesetzt sind. Im Moment schreiben bis zu 70 Prozent der Krankenhäuser rote Zahlen. Und wenn man ihnen noch mal Millionenbeträge wegnimmt, werden viele das ökonomisch einfach nicht überleben. Das ist dann kein geplanter Prozess, sondern es gilt das Prinzip: Diejenigen Krankenhäuser, die als erste Pleite sind, verschwinden einfach. Allein für Berlin schätzen wir, dass die geplante Krankenkassenreform die Krankenhäuser jährlich mindestens 250 Millionen Euro kosten wird. Das können viele Krankenhäuser nicht mehr verkraften.

A. P.: An der Charité merken wir schon die Auswirkungen. Stellen werden zum Teil schon nicht mehr nachbesetzt, Kolleg:innen müssen zusätzliche Aufgaben übernehmen.

express: Ihr habt eben beschrieben, dass Tarifierhöhungen nicht mehr vollständig refinanziert werden sollen und die Krankenhäuser dann Entgeltsteigerungen durch Einsparungen an anderer Stelle decken müssten. Welche Auswirkungen hätte das auf gewerkschaftliche Kämpfe im Gesundheitsbereich?

A. P.: Ich glaube, unsere Bundesregierung möchte keine starken Gewerkschaften im Gesundheitsbereich. In den letzten Jahren sind wir als ver.di in vielen Bereichen stark gewachsen und mit Kraft auf die Straße gegangen. Der Bundesregierung wäre ein Heer an Arbeiter:innen lieber, die nicht mucken. Es ist durchaus gewollt, dass es schwerer für uns wird, für Tarifierhöhungen zu kämpfen.

G. N.: Es wird unterstellt, dass die Tarifsteigerungen die Kosten durch die Decke treiben. Deswegen werden Vokabeln gebraucht wie »Kostenexplosion«. Wenn man sich das genauer anguckt, steigen die Kosten aber vor allem aufgrund eines – gewollten – Personalzuwachses, aufgrund einer immensen Bürokratie, die für das hyperkomplexe Abrechnungssystem gebraucht wird, und des Finanzierungssystems selbst, das die falschen

Anreize setzt und viele Lücken schafft, durch die Geld aus dem System abfließt. Diese letzten beiden Fragen werden durch die Reform nicht gelöst, im Gegenteil.

Ich gehe davon aus, dass die Einsparungen massive Konflikte in die Betriebe tragen werden. Die Beschäftigten werden ja nicht aufhören, Löhne zu fordern, die die Inflation ausgleichen, einen Einkommenszuwachs und bessere Arbeitsbedingungen. Mit den Einsparungen werden die Geschäftsführungen der Krankenhäuser in eine Zwickmühle gebracht. Sie werden mit Forderungen von unten konfrontiert sein, für die sie möglicherweise keine ausreichende Finanzierung haben.

Das erinnert an die Situation vor Einführung des Pflegebudgets – auch da gab es ja schon Arbeitskämpfe. Verschiedene Bedarfe werden in Konkurrenz gesetzt: Kann das Krankenhaus es sich leisten, seine Baustellen zu finanzieren, die Instandhaltung zu machen, den Sanierungsstau zu bearbeiten – oder steckt es das Geld in die Löhne, um Personal zu gewinnen und zu halten? Das ist total verrückt. Denn natürlich braucht ein Krankenhaus beides: eine gute Infrastruktur und gut ausgebildetes, motiviertes und gut bezahltes Personal.



express: An der Charité gilt seit 2022 ein Entlastungstarifvertrag (TV-E) für alle Gesundheitsberufe. Dieser wurde kürzlich von der Geschäftsführung gekündigt, mit Verweis auf die geplanten Sparmaßnahmen. Wie wird denn bisher der TV-E an der Charité umgesetzt?

A. P.: Der TV-E umfasst mehrere Säulen, bei denen die Umsetzung unterschiedlich gut funktioniert. Was gut klappt, ist die Transparenz: Man sieht, welche Bereiche extrem belastet sind. Das sorgt dafür, dass die Kolleg:innen sehen können: Wo ist es ähnlich wie bei uns? Man fühlt sich dann nicht mehr so alleine mit der eigenen Überlastung.

Zudem sammelt man Belastungspunkte, wenn man unterbesetzt arbeitet. Die kann man sich entweder auszahlen lassen oder man kann zusätzliche freie Tage nehmen oder man kann sie anlegen und für eine längere Auszeit sparen. Das Anlegen und das Auszahlen funktionieren, das Freinehmen nur mäßig, denn wir haben nicht genügend Personal. Um freie Tage zu nehmen, muss man den regulären Urlaub beachten. Man kann also nicht sagen, ich möchte im Sommer noch drei Wochen zusätzlich frei haben. Die Kolleg:innen verstehen natürlich, dass der Urlaubsplan vorgeht. Das sorgt dennoch manchmal für ein bisschen Frust.

Wir machen im Moment eine Befragung, um herauszufinden, wie gravierend die Probleme bei der Umsetzung des TV-E sind. Das können wir erst nach der Evaluation wirklich beurteilen. Aber mein Eindruck ist, dass die Umsetzung im Großen und Ganzen an der Charité gut funktioniert, jedenfalls wenn man sich Geld auszahlen lässt für die Belastungspunkte, was besonders bei jungen Kolleg:innen beliebt ist.

Viele sind nun entsetzt, weil im Raum steht, dass der TV-E wegfällt. Zumal wir in letzter Zeit einige Kolleg:innen dazugewonnen haben, die sagen: Der TV-E war der Grund, warum ich an die Charité gekommen bin – wenn es den nicht mehr gibt, gehe ich wieder weg.

G. N.: Ein Ziel des TV-E war ja auch, mehr Pflegekräfte an die Krankenhäuser zu binden und zu verhindern, dass so viele von ihnen abspringen – indem die Leute tatsächlich entlastet werden und eine bessere Patientenversorgung gelingt. Unsere Beobachtung ist, dass das teilweise schon ganz gut funktioniert. Es gibt Kolleg:innen, die gar keine Belastungspunkte mehr sammeln, weil bei ihnen immer genügend Personal da ist. An anderen Stellen sind wir noch nicht so weit.

Da merkt man, welche Bereiche gut finanziert sind. Im Operations- und Anästhesiebereich ist es zum Beispiel sehr schwierig. Dort brauchen wir eine Verbesserung der Entlastungsregelungen, weil das, was wir vereinbart haben, bisher nicht so gut funktioniert.

Unser Ziel war und ist, in diesem Sommer solche Verbesserungen auszuhandeln

und neue Bereiche zu tarifieren. Wir haben inzwischen vier Jahre Erfahrung mit dem TV-E gesammelt und wollen ihn weiterentwickeln. Das heißt: Wie kriegen wir es hin, dass Leute ihre Belastung besser durch Freizeit ausgleichen können? Was können wir im Operations- und Anästhesiebereich verbessern? Welche Regelungen können wir treffen, die angeworbene Pflegekräfte besser integrieren? Nun hat die Charité allerdings den Tarifvertrag gekündigt, um ihre Verhandlungspositionen zu verbessern. Das verärgert die Beschäftigten natürlich extrem.

express: Wie meinst Du das? Die Leitung der Charité hat erklärt, sie habe von ihrem Sonderkündigungsrecht bei Änderungen in der Krankenhausfinanzierung Gebrauch gemacht.

G. N.: Der Tarifvertrag wäre sowieso zum 30. Juni ausgelaufen, allerdings mit Nachwirkung. Das heißt, für die Kolleg:innen, die schon da sind, hätten die Regelungen individuell weitergegolten. Bei einer Sonderkündigung entfällt die Nachwirkung.

Das spielt eine Rolle für die anstehenden Verhandlungen, in denen die Charité wohl zum Ziel haben wird, den Tarifvertrag fortzuschreiben, ihn aber an bestimmten Stellen an das anzupassen, was die Krankenhausfinanzierung gerade noch hergibt. Sie wollen Druck ausüben können, indem sie sagen: Die Alternative ist, dass der Tarifvertrag ganz weg ist.

A. P.: Für meine Kolleg:innen kann ich sagen, dass durch die Kündigung die Motivation deutlich gestiegen ist, sich mit dem TV-E auseinanderzusetzen. Ich war schon dabei, als wir mit der Kampagne angefangen haben,

VERLAG WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

3. Auflage



Heide Gerstenberger
Markt und Gewalt

Die Funktionsweise des
historischen Kapitalismus
(Theorie und Geschichte der bürgerlichen
Gesellschaft, Band 25)

3. Auflage 2026 – 739 Seiten – 50,00 €
Print-ISBN 978-3-89691-125-4

Für Bibliotheken auch als
EBook-Campuslizenz zu bestellen:
eISBN 978-3-98634-159-6

WWW.DAMPFBOOT-VERLAG.DE

und als er dann 2021 erkämpft wurde, da habe ich oft gehört: Ja, TV-E, alles schön, so wie er ist, kann er bleiben. Wenn ich jetzt durch die Bereiche gehe, dann sagen mir häufiger Kolleg:innen: Wir müssen jetzt in die Gewerkschaft und wir müssen für den TV-E kämpfen.

Ich weiß nicht, ob die Charité daran gedacht hat, dass die Leute sich wehren, wenn man ihnen etwas wegnehmen will. Die Mobilisierung läuft gerade gut. Wenn ich ein Stück vom Kuchen habe, dann will ich das verteidigen.

express: Für die anstehenden Verhandlungen über den TV-E rechnet Ihr also trotz der schwierigen Ausgangslage mit einer breiten Mobilisierung?

G. N.: Entlastungstarifverträge sind immer gegen massiven Widerstand durchgesetzt worden. 2015 war das so, 2021 auch, und bundesweit an vielen Standorten. Die Leute kennen diese harten Auseinandersetzungen. Und diejenigen, die neu sind, sagen: Da haben wir etwas Gutes. Die sind, Alexandra hat es gesagt, vielleicht extra wegen des TV-E an die Charité gekommen. Sie sind hoch motiviert.

Die Beschäftigten merken sehr schnell, woher der Wind weht. Auch diesmal ist klar, dass es eine direkte Kampfansage der Bundesregierung an die Beschäftigten in den Krankenhäusern ist. Und sie betrifft gar nicht nur die Krankenhäuser, sondern auch Reha-Einrichtungen, Psychiatrien – und in

das Gesetz voraussichtlich beschlossen sein wird – kann es knallen in der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst, von der sehr viele Krankenhäuser betroffen sind. Ich gehe nicht davon aus, dass die Einsparungen dazu führen werden, dass unsere Forderungen niedriger ausfallen. Wir fangen bereits jetzt mit den Vorbereitungen für eine Tarifrunde an, die sich gewaschen hat.

A. P.: Mir ist wichtig hervorzuheben, dass wahrscheinlich zuerst bei den Berufen gespart werden wird, die meine Tätigkeit als Pflegerin erst möglich machen. Ich meine die Reinigungskräfte, den Transportdienst, aber auch unsere Apotheken. Ein Operationssaal ist sehr stark abhängig von den Reinigungskräften – wenn es da keine Reinigung gibt, findet die nächste Operation nicht statt. Wir müssen diejenigen mehr in den Fokus rücken, die nicht im direkten Patientenkontakt stehen.

Außerdem: Wenn ich mir angucke, was unsere Bundesregierung von sich gibt, glaube ich, dass der Unmut wächst und mehr Menschen unsere Kämpfe unterstützen. Die Leute könnten ja auch sagen: Warum streikt die Pflege schon wieder? Warum vernachlässigen die ihre Patient:innen? Aber wenn es die Menschen konkret betrifft, dass sie keine Termine mehr beim Facharzt kriegen, dass sie schlechter versorgt werden im Krankenhaus, dass sie teilweise 24 Stunden in der Rettungsstelle liegen, weil es auf dem Flur kein Bett gibt, dann trägt das auch dazu bei, dass wir noch mehr Unterstützung aus der Bevölkerung kriegen.

Da denke ich mir: In 20 Jahren hast du vielleicht als armer Mensch – aus welchen Gründen auch immer – kaum noch eine Chance im Gesundheitssystem. Der Weg dahin ist ganz deutlich. Dann haben wir vielleicht den Punkt, an dem es heißt: Entweder du zahlst oder du stirbst.

express: Das Problem ist also die Krankenhausfinanzierung überhaupt?

A. P.: Ich komme noch aus Vor-Fallpauschalen-Zeiten und ich muss sagen: Die gehören einfach in die Mülltonne. Es kann nicht sein, dass wir mit kranken Menschen, die sich nicht wehren können, Gewinne generieren. Es kann nicht sein, dass auf dem Rücken der Patient:innen Therapien und Aufenthalte so gesteuert werden, dass man das meiste Geld aus den Patient:innen herausbekommt. Schlimm finde ich auch, dass seit der Einführung des Fallpauschalen-Systems Ärzt:innen darauf trainiert werden, zu gucken, was Patient:innen an Geld bringen. Das kann nicht sein, das muss einfach weg.

G. N.: Was eigentlich auf die Agenda müsste, ist eine vernünftige Form der Krankenhausfinanzierung. Das System, das wir haben, ist kaputt. Es heißt immer, es wäre dafür da, dass die Versorgung effizienter und kostensparender wird. Im Gegenteil: Es wird immer komplexer und die Anreize, die das System setzt, werden immer absurder. Zum Beispiel werden Kolleg:innen aus dem Servicebereich alle zwei Jahre ein- und wieder ausgegliedert, Aufgaben zwischen Berufsgruppen werden verschoben – je nachdem, wie die Finanzierung sich gerade ändert. Das ist respektlos und schadet der Versorgung.

Die gesetzlichen Krankenkassen tragen massive Ausgaben, die eigentlich aus Steuermitteln finanziert werden müssen, etwa die Kosten für die Bürgergeldempfänger:innen. Wenn man das sachgerecht regelt, wäre die Finanznot der gesetzlichen Krankenversicherungen massiv gelindert.

Es ist dringend an der Zeit, dass wieder darauf geguckt wird, was die Patient:innen brauchen. Welches Personal und welche Infrastruktur braucht man, um die Patient:innen in angemessener Form am angemessenen Ort gut zu versorgen – und wie wird das finanziert? Würde man sich danach richten, könnte man Geld einsparen, das jetzt für Dinge ausgegeben wird, die nicht sinnvoll und nicht notwendig sind. Dazu gehören eben der enorme Abrechnungsaufwand oder viele operative Eingriffe, die auch vermieden werden könnten.

Und wir sollten die private Gewinnerzielung im Krankenhaussektor abschaffen. Dann könnte man die Beschäftigten, die Krankenhäuser und die ambulanten Einrichtungen gut finanzieren. Wir könnten ein Gesundheitssystem haben, das wir alle brauchen – und das sich ein Land, das immer noch zu den reichsten der Welt gehört, leisten sollte.

** Gisela Neunhöffer ist stellvertretende Landesfachbereichsleiterin bei ver.di in Berlin-Brandenburg und zuständig für das Gesundheitswesen. Alexandra Piepke arbeitet seit 35 Jahren als Krankenpflegerin und seit 10 Jahren an der Charité in Berlin.*

Das Gespräch führte Lucas Rudolph.

Merkbar

Ver.di-Protest zur Gesundheitsministerkonferenz

Die Gesundheitsminister:innen des Bundes und der Länder tagen am 10. und 11. Juni 2026 in Hannover. Die vom Bundesgesundheitsministerium eingesetzte Finanzkommission zur Reform der Krankenversicherung schlägt Maßnahmen vor, die die Versorgungsqualität gefährden und das Solidarprinzip aushebeln. Auch für die Altenpflege diskutieren Bund und Länder Optionen wie die einer verpflichtenden privaten Vorsorge, die Versicherte einseitig belasten würde. Errungenschaften wie Personalvorgaben und tarifliche Bezahlung werden infrage gestellt.

Den Protest dagegen trägt ver.di zu denjenigen, die jetzt die richtigen Entscheidungen treffen müssen: zu den Gesundheitsminister:innen. Am 10. Juni findet in Hannover eine Demonstration statt: für eine Gesundheits- und Sozialpolitik, die alle schützt – und nicht nur diejenigen, die es sich leisten können.

Ver.di fordert:

- eine solidarische und armutsfeste Finanzierung von Gesundheit und Pflege,
- bedarfsgerechte, verbindliche und sanktionsbewehrte Personalvorgaben im gesamten Gesundheitswesen und
- den Erhalt und Ausbau eines starken Sozialstaats, der Menschen schützt statt Profite.

Termin: 10. Juni 2026, 12:30 – 15:00 Uhr, Anreise bis 12:00 Uhr

Ort: Hannover, vor dem Designhotel Wienecke XI, Hildesheimer Str. 380

Infos zur Busanreise: Website von ver.di, gmk2026.verdi.de

Sichtbar

Krankenkassenreform spitzt Streik bei Vivantes-Töchtern zu

Video | deutsch | 3 min | labournet.tv

Die geplanten Sparmaßnahmen bei den Krankenkassen beeinflussen auch den laufenden Arbeitskampf bei den Vivantes-Tochterunternehmen. Seit April befinden sich die rund 2.500 Beschäftigten der Servicebereiche des kommunalen Berliner Krankenhauskonzerns im Streik. Sie arbeiten in der Reinigung, der Küche, dem Transport, der Grünpflege, der Technik, der Reha – und sind in Tochterunternehmen ausgelagert. Deshalb gilt für sie, im Unterschied zu ihren direkt bei Vivantes angestellten Kolleg:innen, nicht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TvöD).

Seit rund zehn Jahren kündigt die Berliner Landespolitik an, die Tochterunternehmen wieder in den Vivantes-Konzern einzugliedern – bisher ein leeres Versprechen. Deshalb wollen sich die Beschäftigten den TvöD, die Gleichstellung mit ihren Kolleg:innen, erstreiken.

Ihren Kampf erschwert die mit der Krankenkassenreform geplante Deckelung der Refinanzierung von Tarifierhöhungen für die Krankenhäuser. Dadurch müsste nämlich voraussichtlich an anderer Stelle gespart werden, wenn die Personalausgaben steigen. Von dieser schwierigen Lage lassen sich die Streikenden aber nicht einschüchtern. Den 29. April, ihren zehnten Streiktag, nutzten sie für eine Protestkundgebung vor dem Bundeskanzleramt in Berlin gegen das geplante Spargesetz bei den Krankenkassen.

Den Protest begleitete labournet.tv. Das dabei entstandene Video zeigt Ausschnitte aus Reden und lässt mehrere Krankenhausbeschäftigte selbst zu Wort kommen. Es wird klar: Nicht nur die geplanten Kürzungen sind das Problem, sondern das Kaputtsparen des Gesundheitssystems in den letzten Jahrzehnten.



der Kinder- und Jugendhilfe gibt es ähnliche Ansinnen, die Tarifierhöhungen zu deckeln. Wir erleben einen Großangriff, der sich gegen die Beschäftigten in der Sorgearbeit richtet.

Damit ist es auch ein Großangriff gegen arbeitende Frauen, weil eben in diesen Berufen sehr, sehr viele Frauen arbeiten. Das zeigt: Wenn es wirtschaftlich wieder ein bisschen schwieriger wird, dann sieht der Staat in diesen Bereichen ein Einsparpotenzial und macht sich einen schlanken Fuß. Ich finde, das ist ein Unding.

express: Weiten wir noch einmal den Blick über den TV-E hinaus. Was lässt sich tun gegen die geplanten Sparmaßnahmen bei den Krankenkassen?

G. N.: Dieses Gesetz wird total übers Knie gebrochen und wird extrem schnell durchgepeitscht, damit sich der Widerstand gar nicht erst formieren kann. Wir müssen deshalb auch in einer großen Geschwindigkeit dagegenhalten und versuchen, das Schlimmste zu verhindern.

Im Moment organisieren wir Proteste unterhalb der Arbeitskampschwelle. Am 10. Juni findet die Bundesgesundheitsministerkonferenz in Hannover statt, da werden wir mit einem großen Protest vor Ort sein. Am Tag drauf, am 11. Juni, ist wahrscheinlich die erste Lesung des Gesetzes im Bundestag. Da wird es in Berlin ebenfalls eine Protestaktion geben, am Brandenburger Tor.

Mit Blick auf die Arbeitskämpfe: Natürlich thematisieren wir die Einsparungen bei den Krankenkassen in allen Tarifbewegungen in Krankenhäusern und den anderen betroffenen Einrichtungen. Nächstes Jahr – also wenn

express: Du meinst, dass mehr Menschen verstehen, dass eine gute öffentliche Infrastruktur gute Arbeitsbedingungen braucht?

A. P.: Ja, und nicht nur das, sie braucht natürlich auch gut ausgestattete Krankenhäuser. Wenn wir keine Betten mehr haben, werden diejenigen hinten runterfallen, die kein Geld bringen, weil sie chronisch krank sind, oder die aus Pflegeeinrichtungen kommen oder die immer wieder kommen oder die nicht versichert sind und so weiter.

Ich weiß von Kolleg:innen aus Kliniken privater Träger, dass Patient:innen, die nicht versichert sind, weil sie keinen Aufenthalt in Deutschland haben, dort manchmal nur notdürftig versorgt und dann wieder auf die Straße gesetzt werden. Ihnen wird dann gesagt: Das nächste Mal gehst Du in ein Vivantes-Krankenhaus, die schicken Dich nicht weg, denn die haben einen Versorgungsauftrag. In Berlin haben wir genügend private Träger und viele davon bieten nur Bereiche an, die Geld bringen.



Kaum Widerstand gegen Sozialabbau

Harald Rein und Uli Wesser* über ein Markenzeichen des aggressiven Kapitalismus

Deregulierte Arbeitszeiten, Einschnitte in die soziale Sicherung, gesetzliche Rente und Krankenversicherung, ein schwächerer Kündigungsschutz, Einschränkungen für Erkrankte und Angriffe gegen Sozialleistungsbezieher:innen: Der Sozialstaat erscheint in der politisch-medialen Diskussion als reiner Kostenfaktor, unfinanzierbar und damit reif für weiteren Abbau. Nicht wenige Politiker:innen zeigen dabei allerdings eine ambivalente Haltung. Insbesondere in Notlagen – in denen wir uns inzwischen fast permanent befinden – werden sozialstaatliche Leistungen als zu teuer und zu bürokratisch kritisiert oder es wird moniert, die Einzelnen lieferten als Gegenleistung zu wenig. Deshalb versucht jede neue Regierungskoalition diese Mängel zu beseitigen, mit einem »Umbau« (Gerhard Schröder), einer »großen Reform« (Olaf Scholz) oder »harten Einschnitten« (Friedrich Merz). Sie betreffen in der Regel untere Einkommensgruppen und Bezieher:innen von Sozialleistungen und fordern von ihnen materielle Einschnitte in ihrem Lebensalltag, bei gleichzeitiger Erhöhung des Drucks. Auf diese Weise sollen drängende Probleme oder gar Ungerechtigkeiten beseitigt werden, die angeblich immer gravierender werden.

Vergessen wird dabei, dass der Staat gleichzeitig selektiv Leistungen, Zuschüsse und Entlastungen für Besserverdienende und Unternehmen fördert, Freibeträge für sie erhöht, Sonderleistungen erlaubt, Steuern querbeet senkt und Zuschüsse für Immobilien bis Gigafactories vergibt. So wird die eine Seite als »Sozialpolitik« mit starken Kontrollen belastet und die andere, als »Steuerpolitik« oder »Standortpolitik« verklausuliert, alimentiert, vielfach unsichtbar und wenig kontrolliert. Staatliche Leistungen laufen unter verschiedenen Flaggen. Auffällig ist, dass die Kampagnen gegen den angeblich unbezahlbaren Sozialstaat immer dann aufkommen, wenn sich der Krisendruck spürbar erhöht, wenn sich die Probleme der Kapitalakkumulation oder der internationalen Konkurrenz verschärfen. Dabei ist es unerheblich, welche politische Partei die Regierung stellt und welche neue »Reform« eine alte ablöst.

Hartz IV in neuem, noch engeren Gewand

So wird zum Beispiel mit der »neuen Grundversicherung« ein weiteres Kapitel der Politik sozialstaatlicher Demontage und Repression aufgeschlagen. Sanktionen werden verschärft, die Kosten der Wohnung gedeckelt und die ohnehin prekäre Lebenssituation von Betroffenen weiter belastet. Die repressiven Maßnahmen sollen bis an die »Grenze dessen gehen, was verfassungsrechtlich zulässig ist«, sagte Arbeitsministerin Bärbel Bas. Es ist Hartz IV in neuem, noch engeren Gewand.

Wir erinnern uns: Die Vorbereitung und Einführung von Hartz IV Anfang der 2000er Jahre erzeugte Unruhe und Aufbegehren bei den Betroffenen und ihren Unterstützer:innen. Über zwanzig Jahre später ist vom damaligen Widerstand kaum noch etwas zu spüren. Um die Lage der abhängigen Klassen zu verstehen, gilt es, Anhaltspunkte dafür zu finden, warum sich heute so gut wie kein solidarisches Handeln mehr findet, das trotz verstärktem Druck wirksam werden kann. Und dieser Druck zielt nicht nur auf sozialstaatliche Leistungen, sondern auch auf das ganze Spektrum von Arbeitsbedingungen, von der täglichen Höchstarbeitszeit bis zum Recht auf Teilzeit.

Ein erster Hinweis findet sich bereits in den trennenden Narrativen des selektiven Sozialstaats: Verschärfungen für die einen werden eingerahmt von Entlastungen für die anderen, das erleichtert die Durchsetzung. Erinnert sei an die Pendlerpauschale, an Freibeträge oder erhöhte Progressionsschwellen, die Besserverdienenden zugute kommen. Doch dabei bleibt es nicht. Denn nicht nur Kürzungen bei Staatsleistungen entsolidarisieren, wie ein Blick in die Geschichte verdeutlicht.

Jeder wird verschlissen, aber jeder anders

In den historischen Etappen der ökonomischen Entwicklung der letzten Jahrzehnte lassen sich systematische Zuspitzungen sozialer Ungleichheit und zunehmende Prekarisierungen feststellen, die für einzelne Gruppen variieren. Vom Fordismus der Fließbandarbeit, samt Vollzeitbeschäftigung, Tarifbindung und dem Ausbau des Wohlfahrtsstaates, ging es über den Postfordismus, mit seiner flexibleren Produktion und unsichereren Arbeitsplätzen, bis zur umfassenden Regulationsweise des Neoliberalismus mit Privatisierung, selektiver Deregulierung und reduzierter sozialer Sicherung. Höhere Erwartungen an die Initiative der Arbeitsfähigen beförderten den »Produktivismus«, in dem kapitalistische Verwertungsimperative und Wachstum für Profit als alternativlose Grundlage sozialer Reproduktion regelrecht naturalisiert werden. Er schreibt sich über ein strenges Bewährungsregime von Leistung und Markterfolg immer tiefer in die Lebensverhältnisse, Subjektivitäten und politischen Ordnungen ein.

Mit seinem technologischen Ausbau wird der Kapitalismus aggressiver und sein Tech-Finanz-Komplex zur maßgeblichen Macht über Infrastruktur und Lebensweisen. Er verschärft staatliche Austerität und Repression, und fördert eine exzessive gesellschaftliche Ungleichheit. Seine neuen Automatisierungsschübe und ausgebauten Finanzkonzepte bestimmen wie Menschen leben, handeln und miteinander agieren, sie strukturieren das soziale Miteinander. Sie vermehren die Unterschiede von Lohnempfänger:innen und anderen abhängigen Klassen, befeuern Desorientierung und Vereinfachung. Die hohe Flüchtigkeit und Masse von Informationen in

Medien, ihre Wiederholungen und affektiven Trigger steigern diese Entwicklung.

Aber das reicht noch nicht. Wir sehen heute nicht nur wachsende Ungleichheit, sondern systematisch produzierte Entwertung und Verunsicherung, Verwundbarkeit bis Leid. Diese Erfahrungen sind nicht bloß



Nebeneffekte von Ausbeutung oder Prekarisierung, sondern integrale Bestandteile der Produktionsverhältnisse und damit der Reproduktion kapitalistischer Verwertung. In der Folge werden Klassen nicht nur entlang von Eigentum und Lohnarbeit strukturiert, sondern auch entlang sozialstaatlich regulierter Linien von Abwertung, Ausschluss und Scham – für alles gilt die Eigenverantwortung. Menschen leben heute in zunehmend bedrängten Lebensverhältnissen, drangsalieren vom Staat, im Job, durch Ausschlüsse und Wohnungsprobleme. Sie erleben Entwertung und Überlastung gruppenspezifisch jeweils unterschiedlich – industrieller Verschleiß ist nun mal nicht dasselbe wie care-bedingte Erschöpfung oder die Willkür in Web-Plattformen.

Unterschiedliche Empfindungen des Alltags – in der Werkhalle, beim Lieferverkehr, an der Ladenkasse, am Pflegebett, vor dem Bildschirmarbeitsplatz – produzieren unterschiedliche Erfahrungsgrammatiken. Überall rahmen Entkräftung und Verunsicherung die Belastungen der abhängigen Klassen. Entkräftung ist eine Schwächung von körperlichen, psychischen, sozialen und politischen Kräften in der Arbeit und im Alltag. Sie folgt teils aus Entwertung, aus der systematischen Demütigung in Arbeits-, Lebens- und Anspruchsformen. Verunsicherung entspringt derweil aus institutionell produzierter Ungewissheit über Einkommen, Zeit und Versorgung. Sie betrifft Anerkennung oder Aufenthalt, Gesundheit und insgesamt die Zukunft.

»Gerechtigkeit« heute

Der aggressive Kapitalismus baut sein Bewährungsregime mit Bewertung und Kontrolle über die Einzelnen aus; er wird durch permanente Krisen auf die Spitze getrieben, und für jeden gilt es, das irgendwie zu bewältigen. All diese rücksichtslosen Techniken und Imperative begleiten Erzählungen der Alternativlo-

sigkeit und wenig Widerstand. Dazu kommt die Auflösung des demokratischen Anspruchs auf Gleichheit, die aus der Entkopplung politischer Maßnahmen von den faktischen Lebensverhältnissen der Leute herrührt. Er wird ersetzt durch eine kapitalistische »Gerechtigkeit«, bemessen in produktivistischer

Bewährung und ihrer Meriten, so wie es Kapitaleliten vorführen, die sich als Idole präsentieren und vermeintlich unangreifbar geworden sind.

Auf dieser Basis ergreift aggressives Kapital scharfe Maßnahmen auf allen Ebenen, die im demokratisch geschwächten, repressiveren Raum wirken. Sie begegnen den alltäglichen Bewältigungspraktiken, die wiederum dem Tempo der Maßnahmen immer atemloser folgen. Sie befördern Gefühle der Resignation, des Ausgeliefertseins und der Wut, die sich zusammen mit dem Bewährungsregime festigen. Doch es bleibt vorerst bei solchen Gefühlen.

Denn in diesen gesellschaftlichen Umständen funktionieren zwei politisch aufeinander abgestimmte Komponenten. Das umfassende Regime der Bewertungen und Kontrollen bringt meist nur reaktive wie resignative Wut auf Kosten derjenigen Gruppen hervor,

die staatliche Zahlungen empfangen. Und genau das treibt der selektive Sozialstaat voran, der Überlastung und exzessive Ungleichheit reguliert: Entlastung für nicht staatlich alimentierte kommt mit Belastung der alimentierten Minderleistenden oder Erfolglosen. So funktioniert er als Nachbrenner für die Spaltungen der abhängigen Klassen. Und es ist ein hinterhältiges politisches Spiel, denn dieser Trick entlastet auch herrschende Akteure und soll gleichzeitig weitere Belastungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen aller Abhängigen vereinfachen.

Es braucht eine Klassenanalyse von unten

Dieser Hintergrund ökonomischer und politischer Einwirkungen hilft vielleicht zu erklären, warum sichtbarer Widerstand gegen das derzeitige sozialpolitische Reformprogramm ausbleibt. Und zu ihnen kommen noch inzwischen verlorene Erwartungen an Widerstand, das systematische Versagen politischer Parteien und eine gesplante (radikale) Linke. Was bleibt ist vielfach eher (lokales) Bewältigen durch Widerspenstigkeit oder Ausweichen. Manchmal gibt es dafür günstige politische Umstände und Kollaborationen, die aber meist sehr fragil sind.

Dies zeigt: Eine genauere Analyse der Klassenstruktur von unten steht an, erst ein paar Hinweise wurden hier gegeben. Was zum Beispiel verbindet, was trennt und was vereint prekär Tätige, Care-Arbeiter:innen, die klassische Arbeiterklasse und Erwerbslose? Wie wirken sich kapitalistische Strukturen im Einzelnen aus, was macht es mit den Betroffenen und welche individuellen oder kollektiven Folgerungen ziehen sie mit welchen politischen Folgen daraus?

* Harald Rein und Uli Wesser sind im AK System Change Frankfurt am Main aktiv.

PROKLA

ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT

Seit 1971

Einzelheft: ca. 184 S., € 15,-

Jetzt auch im
**Digital- und
Sozial-Abo***
ab 29,- Euro im Jahr
* und im Förder-Abo!

Schwerpunktt Themen

- Nr. 219: Sozial-ökologische Bewegungen im Spannungsfeld von Staat und Demokratie (2/2025)
- Nr. 220: Arbeit. Raum. Kämpfe. (3/2025)
- Nr. 221: Politische Ökonomie des Fußballs (4/2025)
- Nr. 222: Modern Times: Emanzipation – Macht – Technik (1/2026)
- **Nr. 223: Kritik der Geoökonomie (2/2026)**

BERTZ + FISCHER

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

Strategien gegen Tarifflicht an Hochschulen

Wie studentische Beschäftigte ihre Rechte einfordern – von Lea Dahms und Maximilian Wimmer*

Studentische Beschäftigte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen üben überwiegend wissenschaftliche Tätigkeiten aus und sind bis heute vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) ausgenommen. Diese Praxis führt seit Jahren zu einer Prekarisierung ihrer Beschäftigungsbedingungen.

Gleichzeitig gilt: Für studentische Beschäftigte, die nicht überwiegend wissenschaftlich tätig sind – im Fachjargon: »wissenschaftsunterstützend« arbeiten –, muss der TV-L angewendet werden. In der Praxis wird dies jedoch häufig umgangen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen nutzen gezielt Spielräume, um tarifliche Standards zu unterlaufen. Wie das konkret aussieht, zeigte zuletzt die Universität Passau (siehe *express* 01/2025, S. 8): Dort waren rund 200 studentische Beschäftigte betroffen, die in Bibliotheken, im Rechenzentrum oder in der Verwaltung arbeiten. Obwohl ihre Tätigkeiten unter den TV-L fallen, wurden sie über lange Zeit von ihm ausgenommen. Der Fall Passau steht exemplarisch für ein strukturelles Problem – kein Einzelfall, sondern gelebte Praxis, seit Jahren, an vielen Standorten bundesweit.

Doch der Konflikt an der Universität Passau zeigt auch, dass sich Widerstand lohnt: Studentische Beschäftigte haben sich gewerkschaftlich organisiert, Öffentlichkeit hergestellt und gemeinsam mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz ihre Rechte eingefordert. Hilfreich dabei war auch die lokale Diskursmacht, etwa in Form eines offenen Briefs mit zahlreichen Unterstützer:innen aus Politik und Gewerkschaften.

Tarifvertrag zeigt Wirkung

Als »studentische Angestellte« bezeichnen wir jene studentischen Beschäftigten, die an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen in den Bereichen Technik, Service oder Verwaltung arbeiten. Sie sind in der Regel in den für sie geltenden Tarifvertrag eingegliedert, das ist meist der TV-L. Die Kategorie der »studentischen Angestellten« stammt aus der im Januar dieses Jahres veröffentlichten Studie »Jung, akademisch, (immer noch) prekär«, in der ein Forschungsteam der Georg-August-Universität Göttingen erneut die Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen untersucht hat, zwei Jahre nach der Vorgängerstudie »Jung, akademisch, prekär«, die weite Verbreitung fand. In der aktuellen Studie wurden erstmals Zahlen über studentische Angestellte erhoben.

In den Fällen, in denen der Tarifvertrag angewendet wird, sind sowohl die Zugangsbedingungen zu den Stellen als auch die Beschäftigungsbedingungen besser. So ist unter den studentischen Angestellten die Rekrutierung über eine Stellenausschreibung deutlich häufiger als bei allen anderen studentischen Beschäftigten (vgl. Hopp et al. 2026, S. 45).

Die studentischen Angestellten sind im Durchschnitt 25,5 Jahre alt und damit älter als die studentischen Beschäftigten insgesamt (ebenda, S. 46). Darüber hinaus macht ihre Erwerbsarbeit mehr als die

Hälfte ihres Gesamteinkommens aus (ebenda, S. 85). Im Alter von 25 Jahren endet nicht nur der Anspruch auf Kindergeld, sondern auch auf die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse. Diese

zusätzlichen finanziellen Belastungen sind möglicherweise Gründe dafür, dass Student:innen über 25 Jahren seltener in extrem prekären Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind.

Durch die Erhebung wird deutlich, dass studentische Angestellte durch die für sie geltenden tariflichen Regelungen deutlich bessere Arbeitsbedingungen haben. Man darf aber davon ausgehen, dass viele studentische Angestellte nicht in den Genuss des Tarifvertrags kommen – weil die Hochschulen behaupten, sie würden wissenschaftliche Tätigkeiten ausüben. Verschiedene Initiativen der TVStud-Bewegung haben sich bereits erfolgreich gegen diese Form der Tarifflicht gewehrt, trotz der hohen individualrechtlichen Hürden.

Nach der Tarifrunde auf zu neuen Taten: Strategien gegen Tarifflicht

Die Tarifflicht bei studentischen Angestellten ist kein bloßes Versäumnis in einzelnen Beschäftigungsverhältnissen, sondern Ausdruck eines strukturellen Problems: Tarifliche Standards werden systematisch unterlaufen oder ignoriert. Die Erfahrungen von TVStud-

Aktiven aus den letzten Jahren haben gezeigt, dass insbesondere vier Bereiche zentral sind, um dagegen vorzugehen: Aufklärung, der Rechtsweg, Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyismus. Sie greifen ineinander und entfalten ihre Wirkung vor allem im Zusammenspiel.

- **Aufklärung:** Grundlegend für die Bekämpfung von Tarifflicht ist das Wissen um die eigenen (Arbeits-) Rechte. Die meisten studentischen Beschäftigten wissen nicht um ihre Rechte und die Personalräte sind nicht immer für sie zuständig. Diese Unwissenheit und das häufige Fehlen einer Personalvertretungsstruktur

machen Tarifflicht überhaupt erst möglich. Deshalb ist Aufklärungsarbeit der notwendige erste Schritt: durch Gespräche mit Kolleg:innen, durch Informationsmaterialien oder durch gewerkschaftliche Angebote. Gleichzeitig geht es darum, ein gemeinsames Problembewusstsein zu entwickeln und Beschäftigte miteinander zu vernetzen.

Gewerkschaften und Personalräte spielen hierbei eine wichtige Rolle, weil sie die nötigen Ressourcen bereitstellen können. Aufklärung ist die Grundlage, auf der alle weiteren Schritte aufbauen.

- **Rechtsweg:** Ein besonders wirksamer Hebel, um Ansprüche geltend zu machen, liegt häufig im Rechtsweg. Voraussetzung dafür ist eine sorgfältige Dokumentation konkreter Arbeitstätigkeiten. Lässt sich so belegen, dass die ausgeübte Tätigkeit aufgrund ihres wissenschaftsunterstützenden Charakters unter den TV-L fällt, können auf dieser Grundlage Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Kommt es zu keiner Einigung, besteht die Möglichkeit, über den individualrechtlichen Weg mit Unterstützung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes die Anwendung des Tarifvertrags einzuklagen. Die Erfahrungen zeigen, dass viele dieser Verfahren gute Erfolgsaussichten haben.

- **Öffentlichkeitsarbeit:** Tarifflicht funktioniert auch deshalb, weil sie im Verborgenen stattfindet. Öffentlichkeitsarbeit zielt darauf ab, genau das zu ändern. Durch Social Media, Pressearbeit, Kundgebungen und Infoveranstaltungen wird das Problem sichtbar gemacht und in den öffentlichen Diskurs getragen. Persönliche Berichte und konkrete Beispiele helfen dabei, abstrakte Missstände greifbar zu machen. Mehr öffentliche Präsenz stärkt zudem Betroffene den Rücken, wenn sie von Vorgesetzten oder Kolleg:innen als »Nestbeschmutzer:innen« verunglimpft werden, weil sie Kritik an ihren Arbeitsbedingungen äußern. Und sie kann den Druck auf Hochschulen erhöhen, ihr Verhalten zu ändern.

- **Lobbyismus:** Neben rechtlichen und öffentlichen Auseinandersetzungen ist auch politischer Druck ein wichtiger Faktor. Hochschulen unterliegen staatlicher Aufsicht und sind in politische Entscheidungsstrukturen eingebunden. Über Kontakte zu Politiker:innen können parlamentarische Anfragen gestellt oder Aufsichtsbehörden eingeschaltet werden. So lassen sich Ausmaß und Struktur der Tarifflicht sichtbar machen und zusätzlicher Druck aufbauen. Gleichzeitig eröffnet Lobbyarbeit die Möglichkeit, langfristige Veränderungen anzustoßen, etwa durch schärfere gesetzliche Regelungen oder Kontrollen.

Entscheidend ist, dass diese Strategien nicht isoliert wirken. Aufklärung führt zur Organisierung, Organisierung ermöglicht öffentlichen und politischen Druck, der durch gewonnene Rechtsfälle steigt. Zudem zeigt sich: Einzelne Beschäftigte können oft maximal individuelle Verbesserungen erreichen. Nachhaltige Veränderungen entstehen nur gemeinsam, im Zusammenspiel von Gewerkschaften und Personalräten. Erst so wird es möglich, Tarifflicht wirksam anzugehen und

nachhaltige Verbesserungen für studentische Beschäftigte zu erreichen.

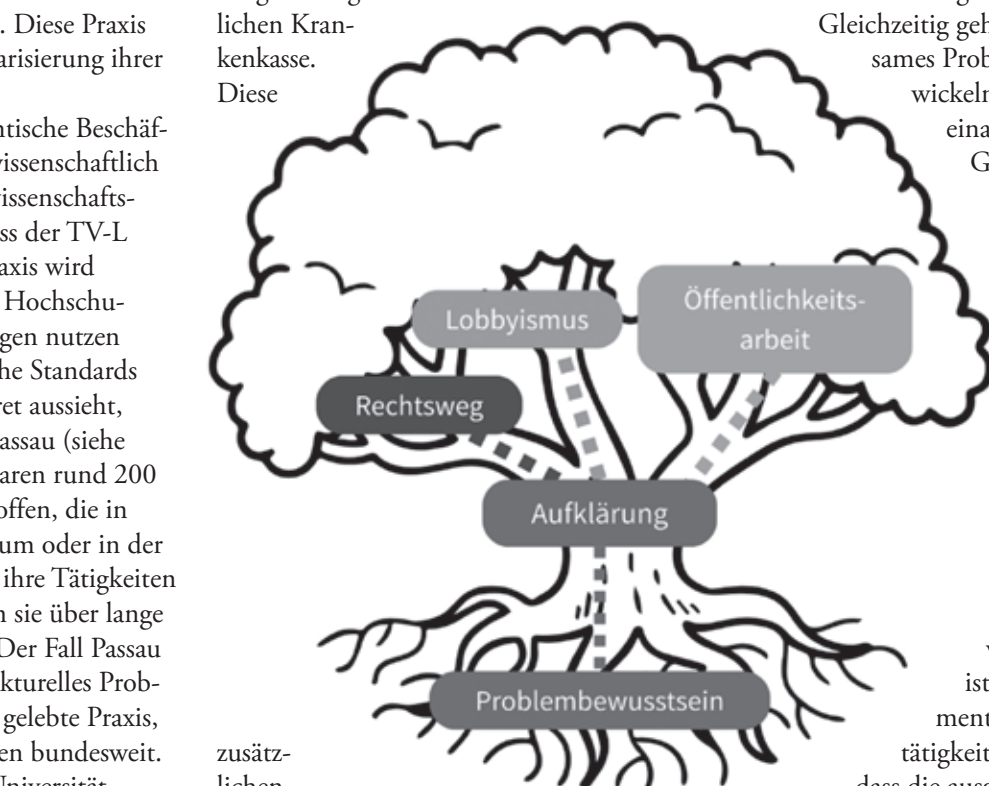
Keine Ausnahme!

Das Nebeneinander von studentischen Beschäftigten in der Wissenschaft und studentischen Angestellten in Technik, Service und Verwaltung macht deutlich, dass die tarifliche Absicherung die Beschäftigungsbedingungen deutlich verbessert. Genauso wichtig bleibt: Dass wissenschaftlich tätige studentische Beschäftigte vom Tarifvertrag ausgenommen sind, ist vollkommen willkürlich. Die Tarifierung von studentischen Angestellten an Hochschulen ist bereits gelebte Praxis. Die Benachteiligung einiger wird lediglich aufrechterhalten durch die Unterscheidung in Wissenschaft und wissenschaftsunterstützende Tätigkeiten. Damit muss endlich Schluss sein! Es braucht den TVStud, damit alle studentischen Beschäftigten vom Tarifvertrag erfasst werden.

* Lea Dahms ist im Sprecher:innen-Team der GEW Studierenden und bei TVStud Göttingen aktiv. Maximilian Wimmer ist Referent für gute Lehre und Arbeitsbedingungen an Hochschulen des freien Zusammenschlusses von student*innenschaften (fzs) und seit 2023 bei TVStud Passau aktiv.

Literatur:

Marvin Hopp, Ann-Kathrin Hoffmann, Nina Moya Schrieder, Heiner Heiland: *Jung, akademisch, (immer noch) prekär. Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen*, Göttingen 2026, Georg-August-Universität Göttingen.



Psychosozial-Verlag

Joachim Küchenhoff

Verzeihen

Plädoyer für eine unverzichtbare psychosoziale Fähigkeit

EGENWARTSFRAGEN

Psychosozial-Verlag

160 Seiten • Broschur • € 22,90
ISBN 978-3-8379-3417-5



Joachim Küchenhoff

Verzeihen

Plädoyer für eine unverzichtbare psychosoziale Fähigkeit

Sowohl im persönlichen, wie auch im gesellschaftlichen Leben ist das Verzeihen eine notwendige, oft übersehene Fähigkeit, um Frieden zu finden. Joachim Küchenhoff zeigt Verzeihen als Schlüsselbegriff im Umgang mit gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Konflikten, der hilft, mit Scham und Schuld umzugehen und Verluste und Enttäuschungen zu überwinden.

bestellung@psychosozial-verlag.de
www.psychosozial-verlag.de

Antipasti

Tarifrunde im Handel gestartet

Mehr als 5.000 Beschäftigte streikten am 15. Mai in über 200 Handelsbetrieben bundesweit – bei Edeka, Rewe, Ikea, H&M und vielen anderen Unternehmen. Damit startete ver.di in die Tarifrunde für den Handel, die rund 5,2 Millionen Beschäftigte im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel betrifft. Der Handel ist der größte private Wirtschaftssektor für Dienstleistungen in Deutschland.

In der angelaufenen Tarifrunde fordert ver.di sieben Prozent mehr Lohn und eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Zudem setzt sich ver.di dafür ein, dass die Tarifbindung insgesamt gestärkt wird. Denn bisher wenden weit über 80 Prozent der Handelsbetriebe keinen Tarifvertrag an.

Ein besonderes Problem für die Kolleginnen im Handel ist die Teilzeitfalle: Fast zwei Drittel der Beschäftigten im Einzelhandel arbeiten in Teilzeit, in Minijobs oder als Nebenjobber:innen – viele davon unfreiwillig. Zahlreiche Einzelhandelsunternehmen schreiben kaum noch Vollzeitstellen aus, und so hängen die Beschäftigten in der Teilzeit fest. Das macht es nicht nur schwer, über die Runden zu kommen, sondern führt langfristig auch häufig in die Altersarmut. Rund 80 Prozent aller Beschäftigten im Handel erreichen keine Bruttomonatsrente von 1.400 Euro. Ver.di drängt deshalb auf mehr Vollzeitbeschäftigung.

Die letzte Tarifrunde 2023/24 zog sich mehr als ein Jahr hin (siehe *express* 5–6/2024, S. 3/4). Ver.di dürfte großes Interesse daran haben, dass es dieses Mal schneller zu einem Abschluss kommt. Denn besonders langwierige Auseinandersetzungen sind oft kein Ausdruck von Stärke. Wie der Tarifkonflikt verlaufen wird, liegt allerdings nicht allein in der Hand der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft.

Quelle: ver.di

Soziale Arbeit unter Druck

Ergebnisse eines Praxisprojekts von Studierenden – von Anton Bagdenand, Timo Bulgaropulos, Mila Frank, Yannis Grimski, Malak Kayed, Charlotte Kleemann, Kauthar Maarouf, Josephine Schumacher, Fabian Sell und Ludwig Stallknecht*

Die Praxis der Sozialen Arbeit zeichnet sich durch miserable Arbeitsbedingungen aus: Unterbesetzung, Fachkräftemangel, ungewollte Teilzeit, unbezahlte Überstunden und fehlende Personalstandards führen zu Überlastung und Deprofessionalisierung. Diese Missstände sind Folge einer neoliberalen Politik, die Verantwortung individualisiert.

Um die Ursachen dieser Care-Krise besser zu verstehen, haben wir, Student:innen der Sozialen Arbeit, in einem Projektseminar an der Hochschule die Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Praxisfeldern untersucht. Hierdurch erhielten wir Einblicke in die Kinder- und Jugendhilfe, in die Arbeit mit Geflüchteten, Wohnungslosen und Menschen mit Behinderung. Unsere Beobachtungen haben wir entlang der Kategorien: Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeitsbelastung und Personalentwicklung systematisiert, um diese übersichtlich und gesammelt mittels eines selbst entworfenen Beobachtungsbogens auszuwerten. Dazu gingen wir in den Praxisstellen direkt auf das Personal zu und befragten die Menschen hinter den Aufgaben zu den angeführten Bereichen.

Soziale Arbeit wird ökonomisiert und prekariert

Die Soziale Arbeit steht unter Druck. Aus unserer Sicht lasten zwei Gewichte auf ihr, nämlich *Ökonomisierung* und *Prekarisierung*.

Ökonomisierung beschreibt den Prozess, in dem die Soziale Arbeit nach und nach an betriebswirtschaftliche Standards angepasst wird (vgl. zum Folgenden Stapf-Finé/Brodowski 2013). Sie soll gewinnbringend gestaltet werden und möglichst effizient arbeiten, um Kosten zu sparen. Denn die Soziale Arbeit wird als Dienstleistung betrachtet, die von Trägern bzw. Dienstleistern erbracht wird. Die Rolle der Kommunen wird auf die von Geld- bzw. Auftraggeber:innen reduziert. Gleichzeitig werden den Kommunen von Bund und Ländern Aufgaben aufgetragen, deren Finanzierung ungeklärt bleibt. Haushalts-einsparungen führen zu Beschneidungen im öffentlichen Raum und im schlimmsten Falle zur Schließung öffentlicher Einrichtungen. Dies hat unmittelbare Folgen für Beschäftigte im sozialen Bereich und deren Klientel sowie für das öffentliche Leben in den betroffenen Kommunen.

Es kommt so zu einem Wettbewerbsverhältnis zwischen den Trägern. Dadurch entsteht der Zwang, sich gegenseitig zu unterbieten, um möglichst attraktiv für die Kostenträger zu erscheinen. In der internen Organisation der Träger werden vermehrt betriebswirtschaftliche Methoden eingesetzt wie Budgetierung und Controlling. Auch das Verhältnis zu den Adressat:innen verändert sich. Diese werden vermehrt als Klient:innen wahrgenommen, die wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden müssten. Die Soziale Arbeit ist daher angehalten, marktkonformes Verhalten zu fördern und Personen, die hierzu nicht in der Lage sind, auszuschießen. Gleichzeitig gewinnen Aspekte des Sozialmanagements in der Ausbildung von Sozialarbeiter:innen an Wichtigkeit.

Die Ideologie des Neoliberalismus, die Heinz Stapf-Finé und Michael Brodowski (2013, S. 12) als »Unterordnung des Sozialen unter die Ökonomie« definieren, stellt die Interessen des Marktes vor die des Sozialstaates. Während von den Adressat:innen der

Sozialen Arbeit immer mehr gefordert wird, wird es den Sozialarbeiter:innen zunehmend erschwert, sie zu fördern. Deutlich wird dies zum Beispiel an fehlenden Schutzkonzepten, fehlenden Supervisionen und einem generellen Fehlen von Stressbewältigungsmaßnahmen. Darauf kommen wir noch zurück.



Der Kostendruck führt unweigerlich zur *Prekarisierung* innerhalb der Sozialen Arbeit, die in den sehr hohen Krankenständen, dem zunehmenden Personalmangel und der großen Menge an geleisteten Überstunden ihren Ausdruck findet. Die Träger befinden sich in einer konstanten Finanzierungskrise, während gleichzeitig die Probleme im Arbeitsfeld für die Beschäftigten zunehmen.

Es ist absehbar, dass es für Sozialarbeiter:innen immer herausfordernder wird, ihre Arbeit nicht nur verantwortungsbewusst, sondern auch verantwortungsvoll auszuführen, da sie selbst verstärkt Gefahr laufen, in eine hilfsbedürftige Lage zu geraten. Ohne Ressourcen und Hilfen gegen zunehmende Arbeitsbelastungen wird die Lage der Beschäftigten immer prekärer – es folgt schließlich eine Deprofessionalisierung. Darunter sind Prozesse zu verstehen, bei denen versucht wird, Kosten zu sparen, indem Sozialarbeiter:innen fachfremde Aufgaben übernehmen wie beispielsweise Verwaltungstätigkeiten (Herzog/Bai 2015, S. 4). Die eigentlichen Aufgaben der Sozialen Arbeit, darunter Beziehungs- und rekonstruktive Fallarbeit, Beratungstätigkeiten und das Gewährleisten von Krisendiensten, werden im Gegenzug ausgelagert und an Laien abgegeben (vgl. Stapf-Finé/Brodowski 2013, S. 30). Ehrenamtliche, nicht voll ausgebildete Student:innen oder Praktikant:innen stellen eine günstige Alternative zu professionellen Kräften dar und können augenscheinlich in vielen Bereichen eingesetzt werden. Die Konsequenz ist eine Qualitätsminderung der Arbeit, unter der in erster Linie die Adressat:innen leiden. Ohne professionelle Ausbildung können angehende Fachkräfte in vielen Situationen nicht angemessen handeln und stützen sich meist auf persönliche Lebenserfahrungen statt auf fundiertes Fachwissen.

Arbeitsverdichtung: Das schaffst du auch alleine

Bei den meisten untersuchten Einrichtungen gewannen wir den Eindruck, dass die Personalbemessung nicht der anfallenden Arbeit entsprach. Ein Kommilitone dokumentierte nach dem Tod einer pädagogischen Leitungsperson massive Überlastung im Team bis hin zum Burnout. »Die Geschäftsleitung hat es für mehrere Monate nicht für nötig gehalten, eine neue Projektleitung zu finden«, berichtete er. Zwar verfügten viele der untersuchten Einrichtungen über genügend Personal, doch die meisten Sozialarbeiter:innen, in einer Einrichtung sogar alle, waren in Teilzeit beschäftigt und bewältigten die anfallende Arbeit vor allem durch Überstunden.

Bei einer Sitzung des »Solitreff Neukölln«, in dem sich Sozialarbeiter:innen über berufliche Themen austauschen, erfuhren wir, dass die hohe Teilzeitquote nicht nur auf freiwillige Einzelentscheidungen zurückgeht, sondern zugleich eine Taktik der Arbeitgeber sei. Sie setzen auf Teilzeit, um Kosten zu senken und das erhöhte Arbeitsaufkommen durch spontane Überstunden zu kompensieren, die üblicherweise durch freie Tage ausgeglichen werden.

Diese Situation scheint in den meisten Einrichtungen zum Alltag geworden zu sein. Besonders leiden unter ihr Sozialarbeiter:innen, die wegen unterbezahlter Fachleistungsstunden oder nicht bezahlter Überstunden ohnehin finanzielle Schwierigkeiten haben. Die stetige Arbeitsverdichtung macht es schwierig, auf unvorhersehbare Notlagen reagieren zu können.

Die Folgen eines solch unsicheren Arbeitsverhältnisses und der entgrenzten Arbeitszeit sind eine erhöhte psychische und physische Belastung, die es den Beschäftigten erschwert, Careaufgaben, Freizeit und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus der Fachliteratur (vgl. Hipp/Kelle/Quart 2017, S. 203). Studien belegen, dass die Anzahl an Teilzeitbeschäftigung in der Sozialen Arbeit deutlich über dem Durchschnitt liegt (vgl. Henn u.a. 2017, S. 37).

Die Arbeitsbelastung nahmen wir in fast allen Einrichtungen als sehr hoch wahr. Viele Beschäftigte schienen zusätzliche Aufgaben aus Verantwortungsgefühl gegenüber ihren Klient:innen bewusst in Kauf zu nehmen. Laut einer Befragung sieht fast die Hälfte (49 Prozent) der in der Kinder- und Jugendhilfe Tätigen die täglichen Bedingungen als Hindernis für die professionelle Arbeit, 29 Prozent davon können ihre fachlichen Ansprüche nach eigener Auffassung nicht erfüllen (Averbeck 2019, S. 120). Oft ist die einzige Bewältigungsstrategie unbezahlte Mehrarbeit (Trunk/Damke 2014, S. 19).

Trotz der genannten Herausforderungen zeigten sich viele Beschäftigte mit ihrer Arbeit



contraste
zeitung für selbstorganisation

501 43. JAHRGANG JUNI 2026 5,20 EUR

PROJEKTE GENOSSENSCHAFTEN BIOTONNE KUNST&KULTUR



SCHWERPUNKT
Alternative
Bewegungskultur
www.contraste.org

Versammlungsrecht
ist kein BAYER-Recht!



www.stichwort-bayer.de
info@stichwort-bayer.de
Postfach 150418 · 40081 Düsseldorf
facebook/Coordination

STICHWORT
BAYER *Konzerkritik konkret.*
KOSTENLOSES PROBEHEFT BESTELLEN. JETZT.

zufrieden, da sie sie als sinnvoll empfanden und das Arbeitsklima gut bewerteten. Sie haben sich an die dauerhafte Überlastung gewöhnt und nehmen die schlechten Arbeitsbedingungen dadurch als normal wahr (vgl. Auerbeck 2019, S. 100). Aus unserer Sicht verschärfen neoliberale Narrative diese Tendenz. Die daraus resultierende Belastung wird dabei von den Betroffenen selten realistisch eingeschätzt, was die paradoxe Kombination aus hoher Arbeitsbelastung und hoher Arbeitszufriedenheit erklärt.

Unbezahlte Überstunden und ein Gehalt, das nicht zum Leben reicht

Überstunden sind in der Regel nicht nur unvorhersehbar, sie werden häufig durch freie Tage ausgeglichen, was die Personalsituation weiter verschärft. Eine Kommilitonin beschrieb es wie folgt an ihrer Praktikumsstelle: »Überstunden sind üblich, also sehr üblich... – und die sind unbezahlt.« Viele Fachkräfte waren somit auf zusätzliches Einkommen angewiesen. Manche hatten Nebenjobs und viele bezogen selbst Sozialleistungen, da ihr Gehalt als Sozialarbeiter:innen allein nicht für den Lebensunterhalt ausreichte. Besonders häufig war das bei alleinvertienenden Elternteilen.

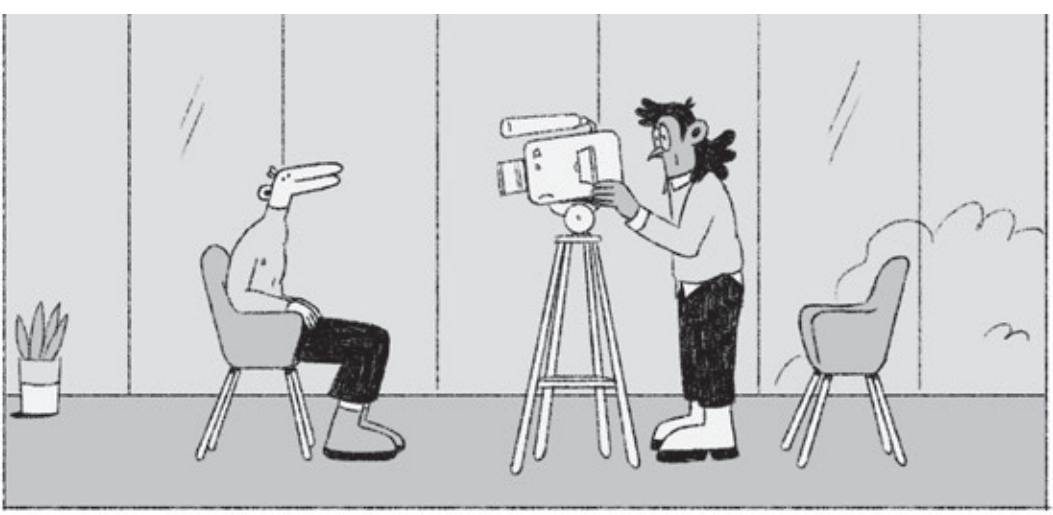
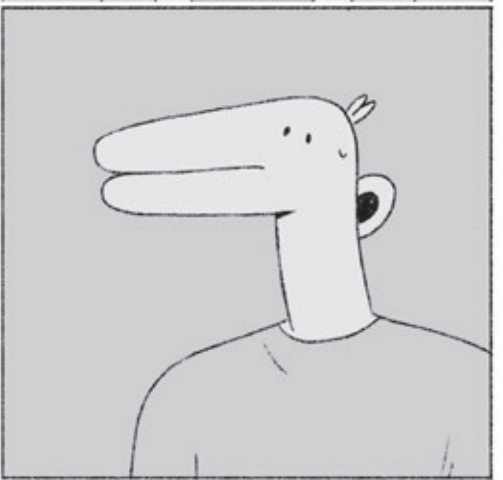
Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2024) weist auf ein zweigeteiltes Bild bei der Bezahlung hin: Lediglich etwa die Hälfte der Beschäftigten im sozialen Bereich wird nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TvöD) entlohnt und das überwiegend in staatlichen Einrichtungen. Private und freie Träger nutzen häufig eigene Tarife, die oft unter dem Niveau des TvöD liegen; dabei bringt der TvöD im Schnitt 406 Euro mehr im Monat. Mit dem TvöD-Abschluss 2023 wurden immerhin die tariflichen Ost-West-Unterschiede im Sozial- und Erziehungsdienst abgeschafft, allerdings nur für einen Teil der Beschäftigten. Sozialarbeiter:innen verdienen durchschnittlich 17 Prozent weniger Lohn als in vergleichbaren Berufsfeldern (IAB/DRK 2024). Das liegt unter anderem daran, dass Soziale Arbeit immer noch als traditioneller »Frauenberuf« angesehen, dieser als »bezahlte Care-Arbeit« oft zweitrangig eingestuft und dadurch schlechter entlohnt wird.

Eine weitere Beobachtung betraf die Befristung von Arbeitsverträgen. Sparmaßnahmen verbreiten Ungewissheit und können sich auch in der Menge befristeter Arbeitsverträge äußern. Häufig werden Stellen nur auf diejenige Dauer befristet, für die ihre Finanzierung sichergestellt ist. Wir fanden heraus, dass acht von zehn der untersuchten Einrichtungen mit befristeten Arbeitsverträgen arbeiteten – häufig aus finanziellem Zwang heraus.

Trotz dieser in vielen Hinsichten prekären Arbeitsbedingungen bleiben viele Fachkräfte ihrer Einrichtung über Jahre hinweg treu (vgl. Hipp u.a. 2017, S. 197). Das deckt sich mit unseren Beobachtungen.

Personalentwicklung – Fahrlässigkeit statt Arbeitsschutz

Eine gute Personalentwicklung zeigt sich in der Sozialen Arbeit vor allem darin, dass das



Team aktiv fachlich betreut und zum Erhalt des Leistungsniveaus weiterentwickelt wird. Das kann etwa durch eine sorgfältige Einarbeitung, Fortbildungen, den Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz und regelmäßige Supervisionen erreicht werden.

Ein Erfahrungsbericht von Manuela Meier (2023, S. 21ff.) beschreibt, wie Supervision in einem von hoher Fluktuation betroffenen Team wirken kann – nicht etwa als schnelle Lösung, sondern als Prozess, der Stabilität schafft und getragen wird von Vertrauen, Teilhabe und Kontinuität. Supervision lebt von der Mitarbeit im Team. Es braucht Führungskräfte, die den Nutzen, die Herangehensweise sowie die Grenzen von Supervisionen kennen und den Raum für sie schaffen können.

Unsere Auswertung zeigt, dass nur etwa die Hälfte der untersuchten Praxiseinrichtungen überhaupt eine Supervision anbot. Es stellte sich heraus, dass manche der angebotenen Supervisionen als nicht hilfreich wahrgenommen wurden. Somit fehlte nicht nur in Hinblick auf das erwähnte Leistungsniveau die Expertise einer erfahrenen Supervisionskraft, die mit Fluktuation, verschiedenen Teamgrößen und Problemlagen umzugehen weiß. Es fehlte auch das Bewusstsein, dass ein solcher Austausch für den Zusammenhalt und die Handlungssicherheit im Team wichtig ist. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, auf eine Anfrage nach Supervision zu reagieren – aber eben nur dann, wenn sie explizit angefragt wird. Wenn dieser Austausch nicht von den Beschäftigten verlangt wird, bleibt er aus. Oder es wird versucht, die Supervision durch andere Formen des Austausches wie Teamsitzungen, Reflexionstage oder informelle Zusammenkünfte zu ersetzen, bei denen die externe Expertise im wahrsten Sinne des Wortes ausgespart wird.

Zudem beobachteten wir, dass nur eine der untersuchten Einrichtungen über ein fundiertes Schutzkonzept für die Beschäftigten verfügte und dieses auch kommunizierte. Berichte über Unsicherheiten im Arbeitsalltag und sogar die Bedrohung der körperlichen Unversehrtheit gab es hingegen viele. Dabei sind Arbeitgeber verpflichtet, ihrer »Fürsorgepflicht« nachzukommen, die sich aus den Paragrafen 617 bis 619 BGB ergibt. Diese legen fest, dass der Arbeitsplatz nicht krank machen darf.

In Hinblick auf die Handlungssicherheit am Arbeitsplatz ist das Fehlen eines Schutzkonzeptes nicht nur kontraproduktiv, sondern auch gefährlich. Dessen Relevanz spiegelt sich in einer Studie der Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) wider: 54 Prozent der Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen berichten von verbalen oder psychischen Angriffen durch betriebsfremde Personen innerhalb eines Jahres (DGUV 2024, S. 3).

Viele Träger veröffentlichen ihre internen Schutzkonzepte nicht, aus Sorge vor Kritik von außen oder weil sie Betriebsinterna enthalten. Dabei kann Transparenz in dieser Angelegenheit auch Vertrauen schaffen, sowohl bei Klient:innen als auch aufseiten der Beschäftigten und der kooperierenden Träger oder Vereine. Die »Stiftung St. Franziskus« etwa verfolgt einen basisdemokratischen Ansatz: Schutzkonzepte werden dort gemeinsam mit Beschäftigten aus allen Bereichen stetig

weiterentwickelt (Friedrichson u.a. 2024, S. 60/61).

Soziale Arbeit für gesellschaftliche Teilhabe

Die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit sind in vielerlei Hinsicht herausfordernd und oft prekär. Ein zu geringer Personalschlüssel, Teilzeitbeschäftigung, unbezahlte Überstunden und eine unzureichende Entlohnung trotz hoher Arbeitsbelastung sind in der Sozialen Arbeit keine Einzelfälle, sondern weit verbreitet. Die strukturellen Ursachen sind in erster Linie in der *Prekariisierung* und *Ökonomisierung* des Feldes zu suchen, aus denen in der Tendenz eine Deprofessionalisierung resultiert.

Frauen, Alleinerziehende und mehrfach marginalisierte Gruppen sind hiervon in besonderem Maße betroffen. Der hohe Krankenstand, fehlende Supervisionen oder Schutzkonzepte für die Beschäftigten und die oft unzureichenden tariflichen Bedingungen werfen die grundsätzliche Frage auf, wie unter solchen Bedingungen professionelle Soziale Arbeit aufrechterhalten werden kann.

Dabei gäbe es Möglichkeiten, die beschriebenen Herausforderungen zu bewältigen und strukturelle Verbesserungen anzustoßen:

- Fairer Lohn und verbindliche Tarifverträge für alle Sozialarbeiter:innen,
- Stärkere Orientierung an der Lebensrealität der Beschäftigten – mehr selbstbestimmte Arbeitszeiten, ein realistischer Personalschlüssel sowie ein stabiles Finanzierungsmodell statt einer unsicheren Projektfinanzierung,
- Mehr Fördermittel für Fort-, Aus- und Weiterbildungen,
- Einführung und Durchsetzung von Mindeststandards für eine erfolgreiche Personalentwicklung (durch angemessene Rechtsaufklärung, gesundheitsfördernde Maßnahmen, Diversitätsstrategien oder allein die konkrete Erfassung der Arbeitszeiten),
- Forschungslücken durch Langzeiterhebungen zu den Arbeitsbedingungen füllen.

Unsere Forderungen richten sich an die Politik und die Träger: Soziale Arbeit darf nicht als reine Systemerhaltungsmaßnahme verstanden werden und schon gar nicht als bloßes Instrument, um Menschen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Stattdessen muss sie als Motor für soziale Gerechtigkeit und Inklusion wirken. Dafür braucht es eine Politik, die nicht durch Sparzwänge und Effizienzlogik bestimmt ist, sondern die Rahmenbedingungen schafft, um echte gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit zu ermöglichen.

** Wir sind eine Gruppe junger Studierender der Sozialen Arbeit, denen die Profession und die Funktion des sozialen Bereichs sehr am Herzen liegen. Mit der Forschung und Aufklärung über die Missstände in dem Feld möchten wir Anreize schaffen, die Bedingungen für das Fachpersonal und dessen Klientel zu verbessern sowie gleichzeitig für mehr sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft sorgen zu können.*

Literaturverzeichnis:
Auerbeck, L. 2019: Herausgeforderte Fachlichkeit: Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim: Beltz.

Herzog, M./Bai, B. 2015: Chinesische und Deutsche Beruflichkeit im Vergleich. Online unter: http://www.bwpat.de/ausgabe29/herzog_bai_bwpat29.pdf [Letzter Zugriff: 14.07.2025].

Forsa. Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH 2024: Gewalt bei der Arbeit: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter abhängig Beschäftigten für die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV). Berlin. Online unter: https://www.dguv.de/medien/inhalt/mediencenter/pm/pressearchiv/2024/quarteral_4/dguv_forsa_bericht_gewalt_bei_der_arbeit_final.pdf [Letzter Zugriff: 14.07.2025].

Friedrichson, C./Fader, S./Salerno, M. 2024: Aus der Praxis. Das Risiko mit der Risikoanalyse – und warum es trotzdem lohnt, sich mit dieser zu befassen. In: Deutsche Gesellschaft f. Prävention (Hrsg.): Interdisziplinäre Fachzeitschrift für Prävention und Intervention Kindesmisshandlung und -vernachlässigung 27(1), 56–63.

Henn, S./Lochner, B./Meiner-Teubner, C./Strunz, E. 2017: Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Hipp, L./Kelle, N./Ouatt, L.-M. 2017: Arbeitszeiten im sozialen Dienstleistungssektor im Länder- und Berufsvergleich. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (Hrsg.) WSI-Mitteilungen 70(3), 197–204.

Meier, M. 2023: Teamsupervision in einer wachsenden Organisation mit schrumpfenden Teams: Fall B. In: Steins, G. (Hrsg.) Supervision in der Sozialen Arbeit: Fälle und Einzelfälle. Gießen: Psychosozial-Verlag, 41(4), 21–24.

Stapf-Finé, H./Brodowski, M. 2013: Der Einfluss von Globalisierung und Ökonomisierung auf Felder Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik: eine Forschungswerkstatt. Berlin Münster: LIT-Verlag.

Trunk, J./Damke, C. 2014: Arbeitszeitgestaltung in sozialen Handlungsfeldern. Soziale Arbeit 63(1), 16–21.

Reinhard Pohl



Kolonialismus

Reinhard Pohl:

Kolonialismus

76 Seiten, 2025, 10 Euro
ISBN 978-3-6951-8798-0
<https://buchshop.bod.de>

iz3w



iz3w

Kulturkampf – Ringen um Deutungshoheit

Außerdem: Utopie Weltstaat | Iranische Diaspora | Was ist Korruption?

52 Seiten, € 7,-

www.iz3w.org

iz3w ► Zeitschrift zwischen Nord und Süd

Ökonomische Bildung oder Befähigung zur Demokratisierung der Gesellschaft?

Die Schule als Kampffeld in Zeiten autoritärer gesellschaftlicher Stabilisierung – von Malte Suhr*

Bei seiner Rede auf dem DGB-Bundeskongress am 12. Mai bemühte sich Friedrich Merz darum, die Delegierten auf eine »der tiefgreifendsten Reformen unseres Sozialstaates« einzustimmen. Diese sei notwendig, um »unseren Wohlstand langfristig (zu) erhalten«. Es sei erforderlich, dass »alle mittun«, »ihren Beitrag leisten« und bereit seien, »Verlust und Gewinn mit einem Blick auf das Wohl des Ganzen unseres Landes abzuwägen«. Neben Einsparungen bei der gesetzlichen Krankenversicherung warb Merz für die geplante Reform der Rentenversicherung, die einen Ausbau der kapitalgedeckten Säulen der Alterssicherung vorsieht, und einen »Gewinn für alle« darstelle.

Der Ausbau ökonomischer Bildung

Für tiefgreifende politische Reformen müssen auch wirklich »alle mittun«. Die Schule im Allgemeinen und die sozialwissenschaftliche bzw. politische Bildung im Besonderen sind dafür wichtige Hebel der Einflussnahme. Sie sind gesellschaftliche Kampffelder, auf denen Akteure um die Vermittlung von Weltdeutungen, Werten und Formen der Bearbeitung oder der Akzeptanz der vorherrschenden Zustände ringen.

Karin Prien (CDU), Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, besetzt eine wichtige Position, von der aus sie in diesen Kampf mit der Absicht der Verallgemeinerung von Kapitalinteressen eingreift. Teil dessen ist die Förderung ökonomischer Bildung. Im Interview mit der Fachzeitschrift *Forum für finanzielle und ökonomische Bildung* adelt sie finanzielle Bildung als »Teil der Grundbildung«. Sie sichere unter anderem eine gut begründete Entscheidungsfindung hinsichtlich der eigenen Altersvorsorge.

Ein weiteres Standbein der ökonomischen Bildung sieht Prien daneben in der »Entrepreneurship Education«, also der unternehmerischen Bildung, die beabsichtigt, das unternehmerische Denken und Handeln von Schüler:innen zu fördern. Schließlich soll auch die Berufsorientierung »als ein entscheidender Hebel gegen den Fachkräftemangel« ausgebaut werden. Prien propagiert also ein weites Spektrum individualistischer Bildungsansätze, die gesellschaftliche Probleme entpolitisieren und pädagogisieren. Ihre Lösung wird den vereinzelt Lohnabhängigen auferlegt.

Aufgrund der bildungspolitischen Autonomie der Bundesländer verfügen Prien und die Bundesregierung nur über eingeschränkte Möglichkeiten der unmittelbaren Einflussnahme auf die Schulpraxis. Dementsprechend sieht Prien in der »Frühstart-Rente«

besonderes Potenzial, um die Finanzbildung zu stärken und junge Menschen an den Kapitalmarkt heranzuführen. Laut dem SPD-geführten Bundesfinanzministerium sollen mit der Frühstart-Rente junge Menschen ein Startkapital von monatlich 10 Euro für ihre private Altersvorsorge erhalten. Sie soll »Kinder und Jugendliche bereits früh im Leben mit den Chancen des Kapitalmarkts vertraut« machen, wie das Ministerium auf seiner Website schreibt.

Eine besondere Priorität in der Arbeit des Bildungsministeriums räumt Prien zudem der Förderung der Forschung zur finanziellen Bildung ein, für die das Ministerium bis 2029 28 Millionen Euro bereitstellen will. Davon erhofft sich Prien, so sagte sie im erwähnten Interview mit dem *Forum für finanzielle und ökonomische Bildung*, einen »kraftvollen Impuls für die finanzielle Bildung in Deutschland«.

Ökonomisierung des Schulwesens

Priens Ideen sind gar nicht so neu; sie sind vielmehr Ausdruck einer andauernden Ökonomisierungstendenz des Schulwesens. In Inhalt und Form wird es an die Bedürfnisse der Wirtschaft angepasst. Hinsichtlich der Fächerstruktur lässt sich diese Ökonomisierung an der Schaffung von bzw. dem andauernden Lobbying für ein eigenständiges Fach »Wirtschaft und Finanzen« nachvollziehen. Unternehmen und unternehmensnahe Stiftungen nehmen über die kostenfreie Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien zudem Einfluss auf die Lehrinhalte.

Dagegen ist schon heute politische Bildung nur unzureichend auf den Stundentafeln vertreten. Die Lehrpläne der sozialwissenschaftlichen Fächer sehen zudem häufig vor, dass die Perspektive von Unternehmen eingenommen wird; vernachlässigt wird jene der Lohnabhängigen oder sozialer Bewegungen. Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung, segregierte Arbeitsmärkte oder der Widerspruch von Kapitalismus und Demokratie werden nicht thematisiert. In den Lehrplänen allgemeinbildender Schulen lässt sich zudem eine Aufwertung der Berufsorientierung beobachten.

Ökonomisierung der Bildung als Entdemokratisierung

Die Ökonomisierungstendenzen des Schulwesens sind gleichzeitig Prozesse der Entdemokratisierung. Die angestrebte politisch passivierende und unternehmerisch aktivierende Einpassung in die Erfordernisse der post-wohlfahrtsstaatlichen Gesellschaft stehen

in schroffem Gegensatz zum Anspruch, dass die Schule ein Lernort für Demokratie sein soll. Die grundlegende Umgestaltbarkeit der Verhältnisse sowie die direkte, kollektive und interessengeleitete Einflussnahme junger Menschen spielen kaum mehr eine Rolle. Vielmehr wird die Abhängigkeit der einzelnen Marktsubjekte von den Erfordernissen der Kapitalakkumulation als alternativlos dargestellt. Das Lernen über gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse, Klassenwidersprüche und -auseinandersetzungen wird durch betriebswirtschaftliche Instruktion ersetzt, die die Beschäftigungsfähigkeit von Schüler:innen in den Mittelpunkt rückt. Auf diese Weise wird aus der vermeintlichen »Mitte« der Gesellschaft heraus eine gesellschaftliche Entsolidarisierung forciert.

Der weitere Ausbau ökonomischer Bildung in der Schule wäre auch deshalb fatal, weil er in direkter Rivalität mit einer potenziell gesellschaftskritischen Bildung steht. Angesichts knapper Stundenkontingente ist die Diskussion um ein Fach Wirtschaft immer mit der Forderung verbunden, am Umfang der sozialwissenschaftlichen bzw. politischen Bildung zu sparen. Die Vermittlung von Werten, Kompetenzen und Weltdeutungen folgsamer Wirtschaftsbürger:innen unterbindet also gleichzeitig das Ausbilden von Fähigkeiten, eben diese als verallgemeinerte Kapitalinteressen zu durchschauen.

Der Kapitalismus als Gegenstand kritischer polit-ökonomischer Bildung

Was von den Treiber:innen und Profiteur:innen dieser Ökonomisierung nicht in Frage gestellt wird, ist das kapitalistische Gesellschaftssystem. Dazu aber gäbe es reichlich Anlass: Das *Deutsche Schulbarometer 2025/2026* hat erhoben, dass etwa ein Viertel der befragten Schüler:innen unter einem hohen psychischen Belastungserleben leidet. 26 Prozent der Befragten berichten über eine geringe Lebensqualität. Besonders betroffen sind jeweils junge Menschen aus Familien mit sehr niedrigem Einkommen.

In der *Shell Jugendstudie 2024* beschreiben 51 Prozent der Befragten, dass sie einen Kontrollverlust erleben. Das passiert vor dem Hintergrund von Ängsten, angesichts diverser gesellschaftlicher Krisenprozesse: Junge Menschen sorgen sich unter anderem vor Krieg in Europa (81%), steigender Armut (67%), sozialer Ungleichheit (63%), Umweltverschmutzung (64%) und dem Klimawandel (63%).

Eine kritische polit-ökonomische Bildung greift diese Phänomene auf und macht das Leiden *am*, Konflikte *im* und Krisen des Kapitalismus zu Ausgangspunkten von Bildungsprozessen. Sie macht die gesellschaftlichen

Strukturen, die ursächlich für jene Probleme sind, zugänglich und nimmt ihre Gestaltbarkeit und Demokratisierungsbedürftigkeit in den Blick. Kritische polit-ökonomische Bildung untersucht, wie politische und ökonomische Akteure ihre Partikularinteressen als Gemeinwohl darstellen und analysiert die gesellschaftlichen Grundlagen politischer Projekte. Sie befähigt zur interessengeleiteten



Intervention in politische Konflikte und zum Aufbau solidarischer Praxisformen.

Eine solche kritische polit-ökonomische Bildung ist das Gegenmodell zur angeblichen Alternativlosigkeit des Marktes, der Akzeptanz eigener Ohnmacht und dem Rückzug auf die individuelle Krisen- und Altersvorsorge. Stattdessen diskutiert und entwickelt sie demokratische Gegenvorschläge zu strukturell undemokratischen kapitalistischen Produktionsverhältnissen.

Kritische polit-ökonomische Bildung ausbauen

Der affirmativen und harmonisierenden Perspektive ökonomischer Bildung sollten jene, die am Anspruch gesellschaftlicher Demokratisierung festhalten, eine kritische polit-ökonomische Bildungspraxis entgegensetzen. Die Schwächen der Schule sind auch ein Auftrag an die Gewerkschaften: Sie sollten ihr eigenes Bildungsangebot ausbauen, in dem bestenfalls jene kritische polit-ökonomische Bildung nachgeholt wird, die in der Schule zu kurz kommt.

Allerdings kann gewerkschaftliche Bildung kein Ersatz sein für die schulische – schon deshalb, weil man in der Schule Jahre seines Lebens zubringt. Nicht umsonst ist sie ein so beliebtes Betätigungsfeld der Kapitaleite – ihr dieses Feld zu überlassen, würde nicht folgenlos bleiben.

* Malte Suhr ist wissenschaftlicher Projektmitarbeiter im Fachgebiet Didaktik der politischen Bildung an der Universität Kassel. Seine jüngst bei transcript unter dem Titel »Kritische polit-ökonomische Bildung. Konzeptionelle Grundrisse für den sozialwissenschaftlichen Unterricht im Kapitalismus« erschienene Dissertation kann kostenlos heruntergeladen werden.

Ökosozialistische Konferenz 2026

13. bis 14. Juni in Köln

KLIMA • KLASSE • WIDERSTAND

Ab Samstag, 10 Uhr • Bürgerhaus Köln-Kalk
Kalk-Mülheimer Str. 58
www.oekosozialistische-konferenz.de

Aus dem Programm u. a.:

Samstag

- ◆ Imperialismus heute – Weltherrschaftsanspruch im Zeichen der Hegemoniekrise mit Thomas Sablowski und Ingo Schmidt
- ◆ Per Kriegswirtschaft zur Führungsmacht? mit Jürgen Wagner (IMI)
- ◆ Welche Perspektiven für Palästina? mit Awad Abd Alfattah (Haifa)
- ◆ GegenWehrpflicht mit Benno Fuchs, Albrecht Kieser, Linksjugend solid
- ◆ Militarisierung der Arbeitswelt mit Lars Hirsekorn (VW Braunschweig), Alexandra Willer (Uniklinik Essen) und Annika Fuchs (Robin Wood)

Sonntag

- ◆ Der Irankrieg und die deutsche Energiepolitik mit Klaus Meier
- ◆ Widerstand in Zeiten der Klimakatastrophe mit Wolfgang Alles, Violetta Bock (MdB Die Linke), Johanna Schellhagen (Labournet.tv), und Annette Schlemm

Betriebe in Selbstverwaltung nehmen

Rupay Dahm setzt ein vergessenes Thema auf die politische Tagesordnung – von Renate Hürtgen*

Jeder Versuch, ein durch die Mitarbeiter:innen selbstorganisiertes Unternehmen zu gründen, das nicht mehr der Profitlogik folgt, braucht ein juristisch wasserdichtes Konstrukt. Die Initiative »Deutsche Wohnen & Co Ent-eignen« (DWE) wird in Kürze das Konzept einer föderal aufgebauten Anstalt öffentlichen Rechts zur Diskussion stellen, inklusive einer Rätestruktur der organisierten Nutzer:innen. Über diese und andere rechtliche Rahmenbedingungen hat Rupay Dahm einen »Praxisleitfaden für selbstorganisierte Unternehmen« geschrieben, in dem er eine Antwort auf die Frage finden will, wie sich ein Unternehmen auf demokratische Weise so organisieren lässt, dass es »wirtschaftlich gut funktioniert, aber auch den emanzipatorischen Zielen von Gleichberechtigung, Herrschaftsfreiheit oder Antikapitalismus gerecht wird« (S. 10).

Ohne Chefs macht's mehr Spaß, jedenfalls meistens

Dahm interessiert sich für Kollektivbetriebe vor allem deshalb, weil sie ein Arbeiten ohne Frust, Stress und andere aus der »normalen« Arbeit bekannten psychischen Deformationen erlauben; flache Hierarchien, geringe Lohn-differenzen zwischen Manager:innen und Beschäftigten und eine weitgehende Mitbestimmung würden dies verhindern können. Ohne Chefs zu arbeiten fühle sich einfach besser an. Diese »arbeits- und organisationspsychologische« (S. 11) Sicht bestimmt dann auch den Hauptteil seines Buchs, in dem er Vor- und Nachteile, Gefahren und Erfolgsmöglichkeiten von herrschafts- und hierarchiefreien Kollektivbetrieben diskutiert. Wir erfahren etwas über verschiedene Wege der Kapitalbeschaffung, über den Umgang mit Gewinnen und Verlusten, über Vor- und Nachteile von Einheitslöhnen, darüber, wer Mitglied des Kollektivs werden darf und wer nicht, über

im Kern darauf beruht, die Organisation der Arbeit in einem Unternehmen so zu gestalten, dass kein Druck auf Beschäftigte ausgeübt wird und keine Bestrafung die Lust am Arbeiten nimmt. Wenn Menschen ihre Arbeit als sinnvoll und erfüllend erleben, brauche es, so Dahm, keine »extrinsische Motivation« über Belohnung oder Strafe, die »intrinsische Motivation« trete an ihre Stelle (S. 305–307). Eine solche positive Beschreibung der Eigenmotivation der Beschäftigten ist etwas irritierend, erinnert sie doch stark an Unternehmensstrategien der 1990er Jahre, als Unternehmen versuchten, über »Gruppenarbeit« die Arbeitsmotivation respektive Arbeitsleistung zu steigern. Und gegenwärtig erfreuen sich, wie Hermann Bueren schreibt, die sogenannten agilen Arbeitsmethoden mit ihren flachen Hierarchien, eigenverantwortlichen Entscheidungen im Kollektiv, Selbstorganisation und Selbstkontrolle bei einigen Unternehmen großer Beliebtheit (siehe *express* 2–3/2026, S. 9). Mag sein, dass das Arbeiten in einem solchen Betrieb mehr Spaß macht, Dahms Einschätzung, dass es »Vorbote« einer antikapitalistischen Entwicklung seien, kann ich nicht folgen (S. 494).

Kollektivbetrieb ist nicht gleich Kollektivbetrieb

Die vielen praktischen Tipps, namentlich zu den verschiedenen Rechtsformen, sind eine Fundgrube für alle, die einen selbstverwalteten Betrieb gründen wollen (S. 387–473). Wie gut die juristische Struktur eines selbstverwalteten Betriebes überlegt sein will, um Bestand zu haben, hat Christiane Mende am Beispiel der Betriebsübernahme der Glashütte Süßmuth durch die Belegschaft in den 1970er Jahren eindrucksvoll gezeigt¹ (siehe *express* 8/2025, S. 12). Anders als Mende, die den emanzipatorischen Gehalt solcher Kollektivbetriebe vor allem im Lernprozess der Beteiligten und einem gewachsenen Selbstbewusstsein gegenüber der bisherigen Unternehmensleitung sieht, hat bei Dahm die Mitarbeiterzufriedenheit Priorität.

Diese Orientierung auf die mentale Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten hat ihren Preis: Denn über dem »Wie« entfällt bei Dahm weitgehend die Frage danach, »Was« produziert wird; nur acht Seiten des Buchs sind dem Thema »Demokratische Produktentwicklung« gewidmet (S. 379–387). Vor allem kommt der Gedanke zu kurz, wer von der hohen Arbeits- und Leistungsbe-reitschaft in einem solchen privaten Unternehmen letztlich profitiert. Im von Dahm angeführten »New Work«-Konzept – das »neue Schlagwort in den Management-Abteilungen«, wie Gerhard Klas es nennt – wird damit geworben, dass flexible Arbeitsmodelle sowie die sinnstiftende Gestaltung der eigenen Arbeit eine Win-Win-Situation seien, von der das Kapital profitiere.²

Dahm bemerkt richtigerweise, dass genossenschaftliches Eigentum »nach wie vor privat und nicht vergesellschaftet« ist, demgegenüber aber die Commons-Bewegung »für ein Gegenkonzept zum Privateigentum an Ressourcen« stehe (S. 110). Dennoch scheinen sie ihm gleichermaßen gut geeignet, das »bestehende Wirtschaftssystem in Frage« zu stellen (S. 525). Im Abschnitt »Commonsbewegung versus Kollektivbetriebe« heißt es sogar: »Beide Bewegungen haben eine ähnliche politische Stoßrichtung: Praxen der Selbstbestimmung als Alternative zu kapitalistischen Verwertungsstrukturen zu etablieren« (S. 365f). Die schwierige Frage nach einer Struktur jenseits der staatlichen und der privaten Verfügung, die viele Praktiker:innen einer

Gemeinwirtschaft, darunter auch die Initiative DWE, umtreibt, hat also keine politische Relevanz? Ich halte diese fehlende Differenzierung der verschiedenen Eigentumsformen für die aktuelle Debatte über neue Formen von Vergesellschaftung nicht sehr hilfreich.

Gewerkschaften und Selbstverwaltung

Im Kapitel »Gewerkschaften und ihre Bedeutung für demokratische Betriebe« (S. 57–79) beschreibt Dahm ein eher gespaltenes Verhältnis von Gewerkschaften und selbstverwalteten Betrieben. Die Gewerkschaften würden sich hier in einem Interessenkonflikt befinden, denn die »soziale Basis der Gewerkschaften besteht aus den Arbeiter*innen herkömmlicher Chef*innenbetriebe, nicht selbstverwalteten Unternehmen. Die Befürchtung ist, dass Gewerkschaften mit der Förderung von genossenschaftlichen Betrieben ihre eigene Basis unterminieren könnten.« (S. 59f.) Zudem würden Gewerkschaften Kritik an der hohen Identifikation mit der Arbeit als Folge der Doppelrolle als Arbeitende und als Unternehmer:innen üben; sie führe oft zu Lohnverzicht und schlechten Arbeitsbedingungen. Umgekehrt befürchteten Kollektivbetriebe, Gewerkschaften könnten Belegschaften spalten; andere wiederum, Gewerkschaften würden ihre utopische Vision der Selbstverwaltung nicht wirklich mittragen wollen. Der gewerkschaftliche Kampf um ein paar Prozente Lohnerhöhung greife zu kurz.

Wie Dahm aus seinen Erfahrungen mit Kollektivbetrieben weiß, würden dort jedoch dringend Interessenvertretungen, bevorzugt gewerkschaftliche, gegenüber Vorstand und Geschäftsleitung benötigt, da diese in erster Linie den unternehmerischen Blick hätten. Auch in einem Kollektivbetrieb seien »Gewaltenteilung« und »verteilte Konfliktrollen gegen Selbstausbeutung und Allmendeproblem« (S. 68) probate Mittel, den Selbstverwaltungscharakter zu erhalten. In den Genossenschaften der spanischen Mondragón-Gruppe wurden darum »Sozialkomitees« eingerichtet, um die Interessen der Mitarbeiter:innen gegenüber dem gewählten Leitungspersonal vertreten zu können. Diese »Sozialkomitees« hätten in etwa die Funktion von Betriebsräten, also nur eine eingeschränkte Durchsetzungskraft. Inzwischen ist die nordamerikanische Gewerkschaft United Steelworkers bei Mondragón mit Gewerkschaftsausschüssen vertreten und strebt einen Tarifvertrag an, den die gewerkschaftlich Organisierten mit der gewählten Führung der Genossenschaft auszuhandeln hätten (S. 75f.).

Eine positive gewerkschaftliche Rolle in deutschen selbstverwalteten Kollektivbetrieben spiele die »Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union« (FAU). Dahm schildert die harten Auseinandersetzungen, die sie im Berliner Club »SO 36« führen musste, wo die Selbstverwaltungsstrukturen langsam erodierten und sich eine gewerkschafts- und betriebsratsfeindliche Stimmung ausbreitete

Rupay Dahm: »Selbstbestimmt arbeiten, Betriebe demokratisieren. Ein Praxisleitfaden für selbstorganisierte Unternehmen«, Oekom Verlag, 2. Auflage 2026, ISBN: 978-3-98726-127-5, 564 Seiten, 42 Euro.

(S. 62f.). Mit ihrem antikapitalistischen, basisdemokratischen Anspruch steht die FAU für eine Vertretungsstruktur, die dem Anliegen des Autors sehr entgegenzukommen scheint. Ausführlich beschreibt er die Union Coop-Föderation, einen aus der FAU heraus gegründeten Verbund von Kollektivbetrieben, der basisdemokratische Selbstverwaltungen vor Erosion schützen und schlechte Arbeitsbedingungen und Selbstausbeutung vermeiden helfen will (S. 66f.). Diese Hochschätzung der FAU durch einen Juristen, dem wohl kein fehlender Realitätssinn unterstellt werden kann, sollte unser Interesse an der Arbeit dieser syndikalistischen Gewerkschaft wecken.

Die Distanz der DGB-Gewerkschaften zu selbstverwalteten Kollektivbetrieben, die von ihnen eher als Nischenprojekte verstanden werden, ist groß – und die Hochzeiten gewerkschaftseigener Genossenschaften längst vorbei. Der Grund für das fehlende Interesse wird meist in der »traumatischen Erfahrung« gesucht, die die westdeutschen Gewerkschaften mit den skandalösen Zusammenbrüchen des Wohnungsbaukonzerns »Neue Heimat« und des Handelskonzerns »Coop AG« gemacht haben. Allerdings, so Dahm an die Adresse der Gewerkschaften gerichtet, »hätte man aus den Skandalen auch andere Lehren ziehen können, etwa die Forderungen nach mehr Transparenz, weniger Hierarchie und übersichtlichen, demokratischen Strukturen« (S. 79). Denn Genossenschaften seien nicht per se demokratisch; es brauche Lobbyarbeit, politische Bildung, Experimentierfreude, aber auch die Suche nach neuen Rechtsformen, mit deren Hilfe sich das Demokratiedefizit reduzieren ließe. Dahm macht im letzten Abschnitt seines Buches einige solcher Reformvorschläge (S. 533–545).

Rupay Dahm will die aus der Mode gekommene Selbstverwaltung aus der gesellschaftlichen Nische holen, zur Normalität werden lassen und nicht tatenlos zusehen, wie sich Gewerkschaften auf Tarifikämpfe in »normalen« Unternehmen zurückziehen. »Wieso fordern Gewerkschaften so selten Wirtschaftsdemokratie und Selbstverwaltung?«, fragt er (S. 57). Ja, warum eigentlich?

* Renate Hürtgen ist Historikerin, im AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost-West, im Haus der Demokratie und Menschenrechte sowie in verschiedenen Basisgruppen aktiv. Sie schreibt seit 35 Jahren für den *express*.

Anmerkungen:

- 1 Christiane Mende: *Spur der Steine. Die Selbstverwaltung der Glashütte Süßmuth und der Niedergang der bundesdeutschen Mundglasbranche 1969–1989*, Bielefeld 2023.
- 2 Vgl. Gerhard Klas: »Demokratie beginnt im Betrieb«. Rupay Dahm über Eigentum, Verantwortung und die Kontrolle über das eigene Leben, Blog der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt, November 2025.



Lesbar

Kostenlos: »Arbeitskämpfe an die Hochschulen!«

Der Sammelband zu Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht an den Hochschulen, den Ann-Kathrin Hoffmann und Marvin Hopp im letzten Jahr herausgegeben haben, steht inzwischen im Open Access bereit. Er verbindet wissenschaftliche Analysen mit strategischen Perspektiven und Erfahrungsberichten von Aktiven. Eine ausführliche Rezension findet Ihr in unserer Ausgabe 6/2025 auf Seite 8.

Zum Nachlesen: Ann-Kathrin Hoffmann, Marvin Hopp (Hrsg.): *Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht*, VSA-Verlag, Hamburg 2025, Download auf der Website des VSA-Verlags.

Für wenige Euro: »Visionen der Ungleichheit«

Wie haben Ökonomen zu verschiedenen Zeiten Ungleichheit gedeutet? Was dachten die Physiokraten im 18. Jahrhundert über die Einkommensverteilung? Und wie erklärten sich Adam Smith und David Ricardo die Klassenverhältnisse?

In seinem Buch »Visionen der Ungleichheit« zeigt Branko Milanović, dass Ungleichheit im ökonomischen Denken verschiedener Zeiten unterschiedlich erklärt und bewertet wurde – als natürliche Verteilungsordnung, als in den Produktionsverhältnissen begründete Klassengesellschaft, als statistischer Unterschied, der sich von Einzelnen überwinden lässt. Und er erklärt, wie diese Annahmen immer durch die gesellschaftlichen Umstände der jeweiligen Zeit geprägt waren.

Milanovićs lesenswerte Studie kann derzeit für wenige Euro bei der Bundeszentrale für politische Bildung erworben werden.

Zum Nachlesen: Branko Milanović: *Visionen der Ungleichheit. Von der Französischen Revolution bis zur Gegenwart*, Übersetzung von Stephan Gebauer, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2026, 5 Euro.

Ins Deutsche übersetzt: David Harvey über die »Grundrisse«

Seit Roman Rosdolsky in den 1950er-Jahren Marx' berühmte Notizbücher mit Vorarbeiten zum »Kapital« entdeckte, die heute als »Grundrisse« bekannt sind, wurden sie wieder und wieder interpretiert. Einigkeit dürfte darüber bestehen, dass sie einen Einblick in die Entwicklung von Marx' philosophischem und ökonomiekritischem Denken geben – und dass sie nicht gerade leicht zu lesen sind.

David Harvey hat 2023 einen Lektürebegleiter zu Marx' »Grundrissen« geschrieben, der nun in deutscher Übersetzung vorliegt. Er macht es sich zur Aufgabe, sowohl Einsteiger:innen als auch Marx-Kenner:innen die »Grundrisse« näherzubringen. Immer wieder geht Harvey dabei über den Originaltext hinaus und macht deutlich, wie er dabei hilft, die heutigen Verhältnisse zu verstehen.

Zum Nachlesen: David Harvey: *Marx' »Grundrisse« lesen. Ein Begleiter für Einsteiger und Fortgeschrittene*, Übersetzung von Mareike Borger, Leo Koch und Klara Steenken, VSA-Verlag, Hamburg 2026, 29,80 Euro.

Erzwingungsstreik für Bildung in der Mongolei

Christoph Wälz im Gespräch mit Tsogtgerel Zambal*

Mit einem 13-tägigen landesweiten Streik hat die Bildungsgewerkschaft der Mongolei eine bisher unbekannte Mobilisierung von Mitgliedern und Nichtmitgliedern erreicht. Mit Tsogtgerel Zambal, dem Präsidenten der Föderation der mongolischen Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaften (FMESU), sprach Christoph Wälz.

Christoph Wälz: Wie ist das öffentliche Schulwesen in der Mongolei strukturiert? Welche Berufsgruppen organisiert Ihr?

Tsogtgerel Zambal: Die Schulen sind in eine fünfjährige Primarstufe, eine vierjährige Mittelstufe und eine dreijährige Oberstufe gegliedert. Die Schulstufen sind nicht auf verschiedene Schulen aufgeteilt. Alle Stufen sind in einem Gebäude untergebracht und die Schüler:innen bleiben von der ersten Klasse bis zum Schulabschluss in einem Klassenverband.

In der Vorschulbildung – also in den Kindergärten – lernen die Kinder von zwei bis fünf Jahren. In der Vergangenheit wurden die Vorschulklassen wegen geburtenstarker Jahrgänge ausgebaut. In der Folge wird bis 2030 die Zahl der Kinder in der Mittelstufe zunehmen. Dort haben wir jetzt sehr große Klassen. In den Kindergärten arbeiten sowohl eine Lehrkraft als auch eine Pädagogische Assistenzkraft in jeder Gruppe. In der Primarstufe und in der Mittelstufe haben wir keine Pädagogischen Assistenzkräfte, dort arbeiten nur Lehrkräfte.

C. W.: Welche Rolle spielt Eure Gewerkschaft im Bildungswesen?

T. Z.: Wir verteidigen die Arbeitsrechte der Lehrkräfte und des Pädagogischen Assistenzpersonals, insbesondere hinsichtlich ihres Gehalts. Wir führen dazu auf der zentralen Ebene Verhandlungen und haben Verträge mit dem Minister für Bildung und Wissenschaft abgeschlossen. Es geht aber auch um die Arbeitsbedingungen, so kämpfen wir etwa gegen den Lehrkräftemangel. Verglichen mit anderen öffentlichen Beschäftigten ist das Entgelt von Pädagog:innen ziemlich gering. So erhielten Lehrkräfte vor unserem Streik ein Basisgehalt von etwa 1,4 Millionen Mongolischen Tugrik (MNT, etwa 330 Euro), Pädagogische Assistenzkräfte erhielten weniger als eine Million MNT (etwa 240 Euro), während zum Beispiel Busfahrer:innen mit 3,5 Millionen MNT (etwa 840 Euro) deutlich darüber liegen.

C. W.: In den Berichten über Euren Streik wurde immer wieder die hohe Arbeitsbelastung beklagt.

T. Z.: Die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte ist auf dem Land und in den Städten unterschiedlich hoch. Viele Menschen ziehen in die Städte, deshalb wächst die Klassengröße dort stark an. In einigen Schulen sind in den Klassen 50 bis 60 Schüler:innen. Lehrkräfte sind zu wöchentlich 19 Unterrichtsstunden verpflichtet. Das soll zusammen mit der Unterrichtsvorbereitung und anderen Tätigkeiten 40 Stunden ergeben. Tatsächlich arbeiten Lehrkräfte jedoch weitaus mehr. Laut Gesetz dürfen eigentlich maximal 35 Schüler:innen in den Klassen sein. Wenn viel mehr Kinder in den Klassen sind, führt das automatisch zu mehr Arbeitsstunden.

Die Regierung ist in der Verantwortung,

die Lehrkräfte unter diesen Bedingungen auch besser zu bezahlen. Wir wollen mit dem Bildungsminister eine Regelung verhandeln, dass die Lehrkräfte, die mehr als 35 Schüler:innen in einer Klasse haben, eine Zulage erhalten. Aufgrund der Arbeitsbelastung und des geringen Gehalts haben wir einen großen Lehrkräftemangel. Es gibt viele ausgebildete Lehrkräfte, die in anderen Branchen arbeiten, weil sie dort besser verdienen.

C. W.: Wofür habt Ihr konkret gestreikt? Und wie habt Ihr Euren Streik vorbereitet und organisiert?

T. Z.: Wir haben viel von den strategischen Aktionsplanungen anderer Bildungsgewerkschaften gelernt. Als Mitglied der Bildungsinternationale (Education International, EI) und deren Vernetzung im asiatisch-pazifischen Raum planen wir viele Aktivitäten zusammen und lernen voneinander. Die Erfahrungen anderer Bildungsgewerkschaften haben uns geholfen, auf die Verschärfung der Situation der Lehrkräfte zu reagieren.

Eigentlich soll das Gehalt der Lehrkräfte jährlich erhöht werden. Aber aufgrund der Inflation kam es in den letzten zwei Jahren nicht zu einer realen Erhöhung. Wir wollten mit der Regierung nachverhandeln, haben aber keine Antwort erhalten. Wir haben deshalb mehrere Pressekonferenzen und Aktionen organisiert. Außerdem führten wir Basisversammlungen der Gewerkschaftsmitglieder in den Kindergärten und Schulen durch. Dort wurden die Forderungen erhoben: 3,5 Millionen MNT, Reduzierung der Arbeitsbelastung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen an allen Bildungseinrichtungen.

Mit diesen Forderungen haben wir uns erneut an die Regierung gewandt, in einer öffentlichen Petition wurden unsere Forderungen von 30.000 Bürger:innen unterstützt. Zum Weltlehrrtag im Oktober 2025 haben

wir ein fünftägiges Sit-In vor dem Parlamentsgebäude organisiert. Daran haben sich mehr als 10.000 Menschen beteiligt. Auch hier gab es keine positiven Zeichen seitens der Regierung, so dass wir – wie im Arbeitsgesetz vorgesehen – einen Mediator benennen mussten. Aber auch dadurch gab es keine Lösung, sodass wir zum Streik aufgerufen haben. Der Streik begann am 16. Oktober und dauerte 13 Tage. Wir haben einen landesweiten

Arbeitskampf geführt, an dem sich unsere Mitglieder sowohl in den Städten als auch auf dem Land beteiligt haben. Insgesamt waren mehr als 40.000 Lehrkräfte und Pädagogische Assistenzkräfte an 720 Bildungseinrichtungen beteiligt.

C. W.: Was war entscheidend dafür, dass Ihr so erfolgreich mobilisieren konntet?

T. Z.: Entscheidend war, dass wir landesweit die Unterstützung der Eltern und Schüler:innen gewinnen konnten. Besonders während des Streiks konnten wir sehr gut sehen, wie die Schüler:innen ihre Lehrkräfte unterstützten, indem sie ihnen zum Beispiel Snacks vorbeibrachten. Die Eltern wollen ebenfalls nicht, dass ihre Kinder in so großen Klassen unterrichtet werden. Während des Streiks haben wir gemeinsame Aktionen mit Eltern und Schüler:innen vor dem Parlamentsgebäude organisiert.

Über die Medien haben wir Aktionen für die Öffentlichkeit verbreitet. Dadurch wussten alle über die Missstände beim Lehr-

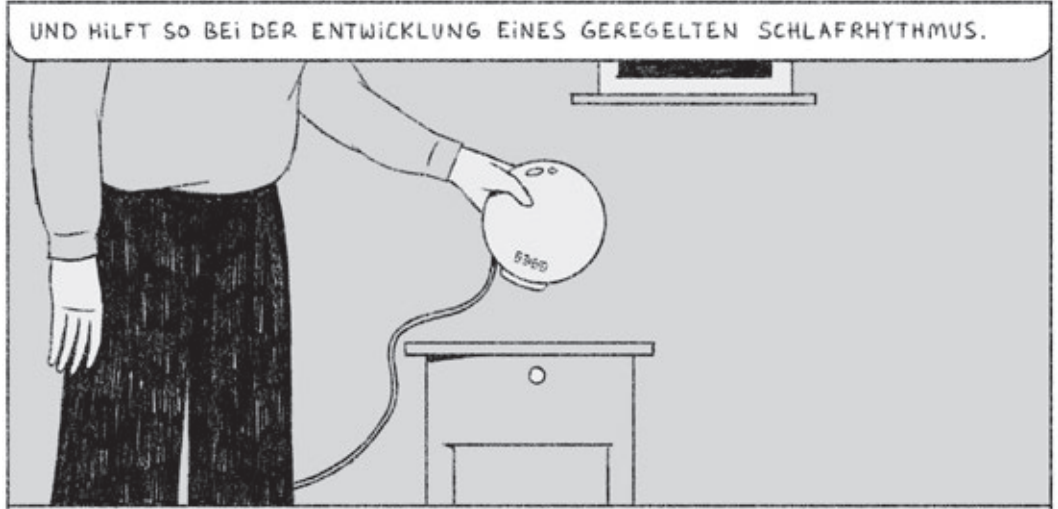


Tabelle: Verhandlungsergebnisse zwischen Gewerkschaft und Regierung in der Mongolei

	Basisgehalt der Lehrkräfte	Basisgehalt der Pädagogischen Assistenzkräfte
2025	1.484.000 MNT	954.000 MNT
ab 1. Januar 2026	2.226.000 MNT (+50 %)	1.431.000 MNT (+50%)
ab 1. November 2026	2.804.760 MNT (+26 %)	1.803.060 MNT (+26%)
Streikforderung und Ziel für weitere Verhandlungen	3.500.000 MNT	prozentual entsprechende Anhebung

»links« lebt!

Politische Diskussionen und Interventionen in der Online-Zeitung www.links-netz.de



Mit dem Systemwechsel 1990 wurden die bis dahin unter der Kontrolle der kommunistischen Staatspartei stehenden mongolischen Gewerkschaften parteiunabhängig. Bei über 197.000 Mitgliedern ist knapp ein Zehntel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter heute Mitglied im Mongolischen Gewerkschaftsverband. Die größten Branchengewerkschaften sind in den Sektoren Bildung und Wissenschaft (27.000 Mitglieder), Eisenbahn (16.780 Mitglieder) und Gesundheit (12.540 Mitglieder) vertreten. Lediglich ein Viertel der Gewerkschaftsmitglieder arbeitet im Privatsektor. (Stand: 12/2024, Friedrich-Ebert-Stiftung)

Weitere Informationen über die FMESU und Gewerkschaften in der Mongolei finden sich auf der Website der Bildungsinternationale: www.ei-ie.org/en/country/1148:mongolia sowie bei der Friedrich-Ebert-Stiftung: Mongolei Gewerkschaftsmonitor. Juni 2025, collections.fes.de/publikationen/download/pdf/1750774.

kräftegehalt Bescheid. Wir konnten gut vermitteln, wie wichtig eine gute Bildung für die Schüler:innen ist.

Außerdem bestand unsere eigene Kraft aus den streikenden Mitgliedern. Der Hauptgrund, warum Pädagog:innen sich so überwältigend an dem Streik beteiligt haben, war, dass die Belastung über Jahre hinweg immer weiter gestiegen ist und gleichzeitig die Löhne nicht mit den Lebenshaltungskosten mithalten konnten. Auch Nichtmitglieder haben uns unterstützt, denn als Pädagog:innen haben

sie gesehen, welche positiven Effekte unsere Forderungen auf das Bildungssystem haben würden. Es ging auch um die Qualität der Bildung, das hat alle in diesen Streik einbezogen, Eltern, Pädagog:innen, die Medien und die Öffentlichkeit.

C. W.: 13 Tage sind im Streik eine lange Zeit. Wie sahen diese Tage für eure Mitglieder aus?

T. Z.: Die Zeit war sehr angespannt. Einige Mitglieder hatten große Angst, dass unsere Forderungen nicht erfüllt werden könnten. Der Ministerpräsident und der Finanzminister haben großen Druck auf die Schulleitungen ausgeübt. Durch unsere öffentlichen Aktionen haben wir es aber geschafft, Vertrauen aufzubauen, dass wir gemeinsam erfolgreich sein können.

Eine Streikleitung hat die Aktionen landesweit koordiniert und die Informationen permanent mit den Mitgliedern und der Öffentlichkeit geteilt. Täglich haben wir von 9 bis 17 Uhr Online-Kurse zur Unterstützung unserer Mitglieder angeboten. Wir haben Schulen besucht, um bei der Gründung von Gewerkschaftskomitees zu helfen. Alle zwei Stunden haben wir die Zahl der Streikenden registriert. Während am zweiten Streiktag 23.000 Pädagog:innen an 372 Einrichtungen gestreikt haben, waren am fünften Streiktag bereits 30.000 an 558 Einrichtungen beteiligt. Die Zahl wuchs ständig weiter an.

C. W.: Wie seid Ihr zu einem Verhandlungsergebnis gekommen?

T. Z.: Die Verhandlungen waren sehr hart. Der Finanzminister beharrte darauf, dass es

nicht möglich sei, unsere Forderungen zu erfüllen. Unsere Mitglieder haben aber fest daran geglaubt, dass wir es schaffen können. Als die Regierung uns während der Verhandlungen einen Stufenplan mit zunächst nur geringen Verbesserungen und 3,5 Millionen MNT bis 2028 anbot, haben wir das abgelehnt, weil die Situation so dringend ist und die Kolleg:innen sehr schnell Verbesserungen brauchen, nicht erst 2028.

Letztlich wurde vereinbart, dass das Grundgehalt der Lehrkräfte ab Januar 2026 um 50 Prozent auf 2,2 Millionen MNT und ab November 2026 noch mal um weitere 26 Prozent auf 2,8 Millionen MNT angehoben wird. Im Laufe des Jahres werden weitere Verhandlungen folgen, um das Ziel von 3,5 Millionen MNT zu erreichen. Das Gehalt der Pädagogischen Assistenzkräfte steigt analog zu dem der Lehrkräfte (siehe Tabelle). Das Gehalt unserer Mitglieder, die am Streik teilgenommen haben, soll rückwirkend vom Staat bezahlt werden. Leider konnten wir uns bei weiteren Forderungen zu den Arbeitsbedingungen und zu zusätzlichen Lohnbestandteilen nicht durchsetzen.

C. W.: Hat Euch der Kampf dabei geholfen, Eure gewerkschaftlichen Strukturen in den Bildungseinrichtungen zu stärken?

T. Z.: In den Schulen haben wir Gewerkschaftskomitees. In den Kindergärten, in denen nur etwa 20 Beschäftigte arbeiten, sprechen wir von Gewerkschaftsgruppen. Wir haben im Streik viele Treffen mit den Vertrauensleuten durchgeführt und sie über jede Entwicklung auf dem Laufenden gehalten. Wir haben die Vertrauensleute angeleitet, was sie tun können, um ihre Rechte als Gewerkschaftsmitglieder zu schützen. Es hat sich dadurch eine große Solidarität entwickelt und das Gefühl, dass wir als Team gemeinsam für unsere Forderungen einstehen.

C. W.: Ihr habt während des Streiks von koordinierten Aktionen mit Beschäftigten der Gesundheitsgewerkschaft berichtet. Welche Bedeutung hatten diese Aktionen?

T. Z.: Das Gehalt der Pflegekräfte ist ebenfalls sehr niedrig und ihr Kampf fand zur gleichen Zeit statt. Die Regierung sollte die Löhne in beiden Branchen anheben. Gesundheit und Bildung sind zentrale Sektoren für das Land. Da wir die gleichen Probleme haben wie die Pflegekräfte, haben wir gemeinsam eine Strategie erarbeitet und Aktionen geplant, um die Regierung unter Druck zu setzen. Die Gesundheitsgewerkschaft und die Bildungsgewerkschaft sind beide Mitglied im Mongolischen Gewerkschaftsbund. Alle Gewerkschaften müssen im Team zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen. An unseren Protestaktionen haben sich auch

graswurzel revolution

GWR 510 – Sommer 2026



90 JAHRE SOZIALE REVOLUTION UND MUJERES LIBRES IN SPANIEN

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



DIE MONATSZEITUNG FÜR LINKE DEBATTE & PRAXIS

Jetzt abonnieren unter
AKWEB.DE/ABO

Eisenbahnarbeiter:innen beteiligt. Wir müssen unsere Erfahrungen miteinander teilen.

* Christoph Wälz ist aktiv in der GEW Berlin. Er dankt den Kolleginnen Carmen Ludwig, Tsetsegmaa Gendenjamts und Ongoo Buyanjargal für ihre Unterstützung.

Tsotgerel Zambal ist Präsident der Föderation der mongolischen Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaften (FMESU).



Merkbar

Preis für Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen und Gewerkschaftsforschung in der Schweiz

Die Schweizer Gewerkschaft Unia schreibt in Kooperation mit dem Verein »Laboris – Netzwerk Arbeitsforschung Schweiz« Preise für exzellente akademische Abschlussarbeiten aus. Eingereicht werden können Arbeiten, die sich mit Themen der Arbeitssoziologie, Industriellen Beziehungen oder Gewerkschaftsforschung befassen, einen Bezug zur arbeitspolitischen Geschichte und Gegenwart der Schweiz haben und nach dem 1. Juli 2024 abgeschlossen wurden. Vergeben werden ein Internationaler Hauptpreis sowie ein Nachwuchspreis. Bewerbungsschluss ist der 30. Juni 2026.

Weitere Informationen: <https://laboris.work/newsmeldung/preisausschreibung-2026-nachwuchspreis-fuer-arbeitssoziologie-industrielle-beziehungen-und-gewerkschaftsforschung-in-der-schweiz/>

Regionalkonferenz gewerkschaftlicher Erneuerung Thüringen

Die Regionalisierung der Konferenzen zur gewerkschaftlichen Erneuerung, die die Rosa-Luxemburg-Stiftung ausrichtet, schreitet voran. Nachdem wir in unserer letzten Ausgabe auf die Regionalkonferenz in Baden-Württemberg hingewiesen haben, die am 9. und 10. Oktober 2026 in Freiburg stattfindet, dürfen wir Euch nun auf die Thüringer Regionalkonferenz aufmerksam machen.

Am 25. und 26. September kommen in Jena Kolleg:innen aus verschiedenen Branchen, Betrieben und Gewerkschaften zusammen. Die Konferenz bietet gewerkschaftlich Aktiven ein Forum, über die Stärkung ihrer Praxis nachzudenken und Kraft wie Knowhow für diese zu gewinnen. Gemeinsam wollen wir uns über Erfahrungen aus gewerkschaftlichen Kämpfen austauschen, voneinander lernen, Solidarität organisieren und uns vernetzen.

In Workshops, Austausch- und Begegnungsformaten werden wir über erfolgreiche Ansprachen, Machtaufbau und Streiktaktiken sprechen. Dabei wollen wir von positiven Beispielen aus konkreten

Auseinandersetzungen und von vielversprechenden betrieblichen Praktiken lernen. Wir tauschen uns aus, wie Ermächtigung, Beteiligung und Demokratisierung in gewerkschaftlichen Kämpfen gelebt werden, welche Organisations- und Partizipationsformen dafür geeignet sind. Gemeinsam wollen wir beteiligungsorientierte Aktions- und Streikformen weiterentwickeln und so die Gewerkschaften als soziale Gegenmacht stärken.

Termin: 25.–26. September 2026
Ort: Jena
Weitere Informationen: Website der Rosa-Luxemburg-Stiftung Thüringen, th.rosalux.de

MEHR Festival

Die Otto-Brenner-Stiftung veranstaltet in Kooperation mit der IG Metall vom 16. bis zum 19. Juni das MEHR Festival in Frankfurt am Main. Das Festival will eine neue Plattform für gesellschaftspolitische Debatten sein und ein Treffpunkt für alle, die gemeinsam an einer besseren Zukunft arbeiten wollen.

In Räten und Hackathons entwickeln die Teilnehmer:innen aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften Ideen, Strategien und Projekte für einige große Aufgaben unserer Zeit. In interaktiven Formaten sollen Analyse, Austausch und konkrete Zusammenarbeit verbunden werden.

Zu den Zukunftsfragen, an denen auf dem Festival gearbeitet wird, zählen:

- eine demokratische Wirtschaft durchsetzen,
- Wohnen zu Menschenrecht und Gemeingut machen,
- Digitalisierung solidarisch und nachhaltig gestalten,
- Migration menschenrechtskonform und zum Wohle aller organisieren und
- Gewerkschaften so aufstellen, dass sie ein Ort kollektiver Stärke und solidarischen Handelns sind.

Die Teilnahme ist kostenlos. Es ist möglich, nur an einzelnen Tagen und Events teilzunehmen.

Termin: 16.–19. Juni 2026
Ort: Frankfurt am Main
Anmeldung: Website der Otto-Brenner-Stiftung

Christin und Sozialistin

Birgit Sack stellt die Widerstandskämpferin Maria Grollmuß vor – von Peter Nowak *

In einem Wikipedia-Eintrag wird Maria Grollmuß als »deutsche katholische sorbische Publizistin und sozialistische Widerstandskämpferin gegen das NS-Regime« eingeordnet. Die Historikerin Birgit Sack hat im Wallstein-Verlag eine umfangreiche Biographie über sie vorgelegt. Sack konnte dabei auf die vielen Briefe zurückgreifen, die Grollmuß an ihre Schwester, aber auch an ihren lebenslangen Freund Hermann Kopf geschrieben hat.

Grollmuß war eine selbstbewusste Frau, die sich bereits vor über hundert Jahren weigerte, sich dem Patriarchat unterzuordnen. Sie lebte bewusst allein, lehnte die Ehe ab und politisierte sich schon in der Novemberrevolution 1918. Als Studentin engagierte sie sich zunächst im SPD-nahen Sozialistischen Studentenbund, später im Windthorstbund, der Jugendorganisation der katholischen Zentrumspartei.

In dieser politischen Betätigung kommen die beiden wichtigen Konstanten in ihrem Leben zum Ausdruck: ihr christlicher Glaube und ihr Engagement in der sozialistischen Arbeiter:innenbewegung.

Sack zeichnet detailliert nach, welche wichtige Rolle Grollmuß Mitte der 1920er Jahre im linken Flügel der Zentrumspartei und ihren Netzwerken spielte. Doch bald zweifelte sie daran, dass ausgerechnet die Zentrumspartei sich für sozialistische Ideen öffnen würde. Das führte 1927 zu ihrem Eintritt in die KPD, der Sack zufolge einen Bruch in ihrem Leben markierte (S. 203).

Im Kapitel »Als Kommunistin im deutschen Metallarbeiterverband« geht Sack auf Grollmuß' kurze gewerkschaftliche Tätigkeit im sozialdemokratisch orientierten Deutschen Metallarbeiterverband (DMV) zwischen 1927 und 1930 ein. In dieser Zeit recherchierte Grollmuß für einen Artikel über die Rationalisierung in der Berliner Metallindustrie für die Betriebsrätezeitung des DMV, der aber nie erschien.

Für ihre Forschung wollte sie an Betriebsversammlungen teilnehmen – was den Genoss:innen Probleme bereitete, denn als Frau und Intellektuelle wurde ihr im DMV mit Misstrauen begegnet. Als dann noch ein ehemaliger KPD-Funktionär, der zur SPD wechselte, ihre KPD-Mitgliedschaft bekannt machte, wurde sie 1930 aus dem DMV ausgeschlossen. Ob sie Interna aus dem DMV an die KPD weitergegeben hat, bleibt bei Birgit Sack offen – dies hatte der Sozialdemokrat und langjährige DMV-Funktionär Max Ulrich 1937 bei einem Gestapo-Verhör in Nazihaft behauptet.

Euphorie und Enttäuschung in der KPD

Grollmuß, die mit viel Euphorie ihr Engagement in der KPD begonnen hatte, berichtete bald über die ersten Enttäuschungen in ihrer neuen politischen Heimat: »Hermann Kopf gegenüber erwähnte sie im Oktober 1928 eine Betriebszelle, die unterste Organisationseinheit der Partei im Wernerwerk, in der sie sich nur unzureichend integriert fühlte, wofür sie ihre fehlende proletarische Herkunft bzw. ihren Intellektuellenstatus verantwortlich machte« (S. 229), schreibt Sack.

Aus der Desillusionierung wurde bald eine politische Differenz. Denn Grollmuß weigerte sich, die Sozialfaschismustheorie mitzutragen. Diese besagte, die Sozialdemokratie sei nur eine »Spielart des Faschismus« – und damit genauso zu bekämpfen wie die NSDAP. Ende der 1920er Jahre wurde sie unter der Führung von Ernst Thälmann in der KPD durchgesetzt; aufgrund der Erfahrungen mit der SPD während und nach der Novemberrevolution war sie aber auch bei vielen Mitgliedern verbreitet.

Grollmuß gehörte zu den Kritiker:innen, die durch die Sozialfaschismustheorie eine Einheitsfront gegen den aufsteigenden Nationalsozialismus verunmöglicht sahen. Sie wurde 1930 aus der KPD ausgeschlossen und organisierte sich in der »Kommunistischen Partei-Opposition« (KPO). Wenig später wurde sie Mitglied der Sozialistischen Arbeiterpartei (SAP), einem Sammelbecken linker Sozialdemokrat:innen, für deren Zentralorgan sie zahlreiche Beiträge schrieb. Doch auch dort zerschlug sich ihre Hoffnung auf eine linke Einheitsfront gegen den Nationalsozialismus. Zudem hatte sie mit persönlichen Problemen zu kämpfen. Sack beschreibt anschaulich, wie Grollmuß immer wieder Freund:innen um finanzielle Unterstützung bitten musste, weil sie mit ihrer publizisti-

schen Tätigkeit in linken Medien nicht über die Runden kam.

Schon bald nach der Machtübernahme der Nazis 1933 geriet Grollmuß ins Visier des NS-Staates. Denn sie engagierte sich publizistisch im Arbeitskreis Revolutionärer Sozialisten, der der SAP nahestand, beteiligte sich an konspirativen Treffen, dem Transport illegaler Schriften und betätigte sich publizistisch in antifaschistischen Medien. Dabei blieb Grollmuß weiterhin entschiedene Kritikerin der SPD, wohl auch wegen ihrer Erfahrungen mit deren Politik in der Weimarer Republik. Das bedeutete, dass sie sich für eine neue sozialistische Politik, auch mit den Mitgliedern der SPD, einsetzte. Dieser sozialistische Neuanfang war für sie aber auch mit einem Bruch mit der SPD-Politik nach 1918 verbunden.

Am 7. November 1934 wurde Grollmuß in ihrer Heimatstadt Radibor verhaftet. Es begann ihr zehnjähriger Leidensweg durch die verschiedenen Gefängnisse und Konzentrationslager. Anfangs schrieb sie hoffnungsvolle Briefe an ihre Schwester und sparte dort auch nicht mit Kritik an angeblich unvorsichtigen Genoss:innen, die sie für ihre Haft mitverantwortlich machte. Erst als sie, nach der Verbüßung der Haftstrafe, ins Frauenkonzentrationslager Ravensbrück eingewiesen wurde, war ihre Hoffnung auf Freilassung verflogen. Sack benennt zahlreiche Zeugnisse von Mitgefangenen aus Ravensbrück, die sich mit großem Respekt über Grollmuß äußerten.

Sack weist zudem darauf hin, dass es der Solidarität der Gefangenen zu verdanken ist, dass die schwer Erkrankte vor dem Terror der Aufseher:innen geschützt wurde. Grollmuß sei oft in großer Gefahr gewesen, weil sie sich am Morgen nicht schnell genug zum Appell einfand oder weil sie sich mit einem Buch in ein Versteck zurückzog und damit die Lagerordnung ignorierte.

In dieser Zeit scheint ihr der christliche Glaube viel Kraft zum Überleben gegeben zu

haben. Sack charakterisiert sie als gläubige Christin, die auch in Haft und Lager an sozialistischen Zielen festhielt. Sie zitiert eine Mitgefangene, die über Grollmuß schrieb, ihr seien »die körperlichen Strapazen, die Unterernährung buchstäblich ins Gesicht geschrieben, am ganzen Körper anzusehen« (S. 472). Am 6. August 1944 starb Grollmuß im Alter von 48 Jahren, vermutlich an einer nicht behandelten Bauchfellentzündung.

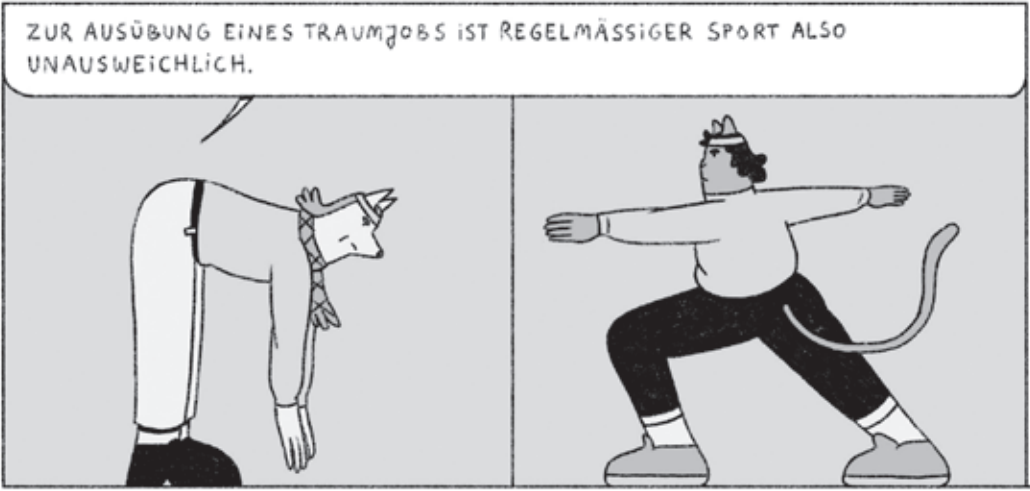
Späte Erinnerung

Nach 1945 wurde Grollmuß nicht vergessen. Auf die unterschiedlichen Deutungslinien ihres Lebens geht Sack ausführlich ein. In Westdeutschland war sie vor allem bei den wenigen Menschen bekannt, mit denen sie in den 1920er Jahren in der Jugendorganisation des Zentrums aktiv war und die mittlerweile in der CDU ihre politische Heimat gefunden hatten. Sie erinnerten Grollmuß vor allem als Christin.

In der DDR wiederum wurde sie als Sozialistin und Opfer des NS anerkannt, was für eine KPD-Dissidentin nicht selbstverständlich war. Auf einem Kreuzweg in der Gedenkstätte Ravensbrück wurde sie 1988 auch als Christin erinnert. Vor einigen Jahren wurde Grollmuß schließlich auch zur sorbischen Patriotin erklärt. Das hängt mit dem in den letzten Jahren gewachsenen Selbstbewusstsein der sorbischen Autonomiebewegung zusammen, die besonders in Grollmuß' Heimatregion, der Oberlausitz, stark ist. Sie bezieht sich darauf, dass sie in ihrer Jugend in sorbischen Zeitungen schrieb und kurzzeitig in der sorbischen Kulturbewegung aktiv war.

Sack hat mit ihrer umfangreichen Biographie das Leben einer politischen Theoretikerin und Aktivistin nachgezeichnet, die sich als Christin in sozialistischen und kommunistischen Organisationen engagierte. Sie hat über ihr eigenes Leben hinaus Spuren hinterlassen: Sack erwähnt die enge Zusammenarbeit von Grollmuß mit dem linken Zentrumspolitiker und kurzzeitigen Reichskanzler Joseph Wirth in den 1920er Jahren, von dem der noch heute viel zitierte, weil immer noch aktuelle Satz stammt: »Der Feind steht rechts«. In den 1950er Jahren war Wirth Mitbegründer der *Deutschen Volkszeitung* und kooperierte im Kampf gegen die Wiederbewaffnung auch mit Kommunist:innen. Damit stellte er sich in eine politische Tradition, für die Grollmuß kämpfte.

* Peter Nowak ist freischaffender Journalist und Aktivist.



Prämien für neue Abos

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

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

Ich bin *express*-Abonent:in und habe nebenstehende/n neue/n Leser:in gewonnen.

Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ

Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

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

Ich zahle

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

Vor- und Zuname

Straße

PLZ

Wohnort

Email

Datum

1. Unterschrift

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

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.
Redaktionsanschrift: express-Redaktion Niddastraße 64, 60329 Frankfurt a.M.
Tel. (069) 67 99 84
E-Mail: express-afp@online.de
Website: www.express-afp.info, www.labournet.de/express
Erscheinungsweise: 10 Ausgaben/Jahr
Bezugspreise: Einzelheft 5 Euro;
Jahresabonnement 50 Euro, ermäßigt 20 Euro und Institutionenabo 90 Euro – einschl. Versandkosten
Bankverbindung:
AFP e.V., Sparda-Bank Hessen eG,
IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37
BIC: GENODEF1S12
Abbestellungen müssen bis spätestens 30.9. vor Ende des Kalenderjahres bzw. 3 Monate vor Ablauf des Bestellzeitraumes schriftlich erfolgen.
Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.
ISSN: 0343–5121
Vi.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck, Frankfurt
Layout/Satz: Birgit Letsch, Hanau
Druck: Union Druckerei, Berlin