

Arbeiterpolitik

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

■ NACH DEM KRIEG IM LIBANON

Eine neue Etappe im Nahen Osten



Die israelische Arbeitspartei unter ihrem neuen Vorsitzenden Peretz ging in den letzten Wahlkampf mit dem Versprechen, dass der dauernde Kriegszustand nun ein Ende haben und die Regierung sich in Zukunft der sozialen Nöte ihrer Landsleute annehmen würde. Stattdessen brach Israel – offenbar in Abstimmung mit den USA – unter dem Vorwand der Befreiung zweier von der Hisbollah gefangen genommener israelischer Soldaten einen Krieg gegen Libanon vom Zaun. Die Strangulierung und wirtschaftliche Verelendung der Bevölkerung des Gaza-Streifens durch Israel hält an und statt des Rückzugs aus dem Westjordanland strömen weiter israelische Siedler in das Gebiet. Die Verbesserung der sozialen Lage von breiten Schichten der israelischen Arbeiterschaft, aber auch der Frieden mit den Palästinensern und den arabischen Nachbarn liegt damit in weiter Ferne.

Die israelische Arbeiterklasse im Schlepptau der Bourgeoisie

Die von Israel überwiegend selbst verschuldete Feindschaft mit seinen arabischen Nachbarn und der damit einhergehende permanente Spannungs- bzw. Kriegszustand des Lan-

des fördert – durchaus im Interesse der israelischen Bourgeoisie – den Burgfrieden mit dem dominanten gewerkschaftlich organisierten Teil der Arbeiterschaft. Im Interesse der Bourgeoisie ist auch die tiefe Spaltung des israelischen Proletariats in einen überwiegend europäischstämmigen Teil, der vom Histadrut repräsentiert wird, in die Schicht der orientalischen Juden, sowie die arabischstämmigen Arbeitnehmer, die zugleich Opfer des Rassismus in der israelischen Gesellschaft sind, und eine Schicht von Wander- oder Fremdarbeitern mit geringeren Rechten und Einkünften, die früher von den Palästinensern gebildet wurde und seit geraumer Zeit von asiatischen Arbeitsemigranten, z.B. aus Thailand, gestellt wird.

Die israelische Arbeiter»aristokratie« wird allerdings nicht allein durch Burgfrieden und innere Spaltung gelähmt, sondern zusätzlich noch dadurch, dass es in ihrer arabischen Nachbarschaft nirgendwo eine starke, organisierte Arbeiterbewegung gibt, die mit ihr Verbindung aufnehmen könnte. Stattdessen erlebt sie an ihren Grenzen zu den palästinensischen Gebieten und zum Libanon instabile Regime und im übrigen arabischen Raum ökonomisch gering entwickelte Staaten, die entweder verkappte Militärdiktaturen oder halb-

feudale Regimes sind. Diese Umstände fördern den politischen Schulterschluss zwischen organisierter Arbeiterschaft in Israel und ihrer Bourgeoisie und er vereint darüber hinaus beide Klassen in ihrem Rassismus gegen ihre arabischen Nachbarn, wobei sie zugleich übersehen, dass die aggressive Gewaltpolitik Israels ohne die regelmäßigen Milliarden-Zuwendungen aus den USA und der EU überhaupt nicht möglich wäre.

Israels Machtpolitik auf schwachem Fundament

Die dauerhafte und hohe Subventionierung Israels durch die genannten Staaten ist nicht deren Liebe zum Judentum geschuldet, sondern die Vergütung dafür, dass Israel den Kettenhund für Sicherung der Ölinteressen der führenden Industriestaaten und vor allem der USA im Nahen Osten gibt. Aber Israels Verhalten bereitet auch seinen Finanziers zunehmend Anlass zur Sorge, ob es nicht vom Problemlöser zum Problem mutieren könnte. Die israelische Bourgeoisie, aber auch die religiös-nationalistisch verblendeten Teile der Arbeiterschaft und der Landbevölkerung, haben ihre Stärke und Überlegenheit stets auch als eine Funktion der wirtschaftlichen und politischen Rückständigkeit ihrer arabischen Nachbarstaaten gesehen. Daraus abgeleitet waren und sind ihnen politische und soziale Bewegungen in der arabischen Welt, die auf eine Modernisierung ihrer Staats- und Wirtschaftsverfassungen zielen, suspekt und werden bekämpft. Es gab in der israelischen Geschichte, die im wesentlichen eine Geschichte der gewaltsamen Landnahme gegen die Palästinenser ist, nie eine Mehrheit für einen gemeinsamen Entwicklungsweg, sozusagen eine privilegierte Entwicklungspartnerschaft für die palästinensische Bevölkerung zu Lasten des eigenen materiellen Wohlstands. Dies war sicherlich eine rationale Entscheidung, denn wie sollte man Menschen vertrauen, denen man das Land weggenommen hat. In der politischen Einstellung, politisch und wirtschaftlich rückständige und somit schwache Regimes in den arabischen Staaten als Garanten der Stabilität im eigenen Interesse anzusehen, befand sich Israel stets in Übereinstimmung mit den wechselnden US-Regierungen, nicht nur im Zeitalter des Kalten Krieges. Das Überlegenheitsgefühl der israelischen Bourgeoisie und der Führung von Militär und Geheimdiensten, hat seine Ursachen allerdings auch in den vergangenen, siegreich beendeten Kriegen – vor allem dem sog. Sechstagekrieg – mit den arabischen Staaten und ganz allgemein in seiner militärischen (Atomwaffen) und wirtschaftlichen Überlegenheit. Es hat nun zur sträflichen Unterschätzung des Durchhaltevermögens des palästinensischen Widerstan-

des ebenso wie der Kampfkraft und -entschlossenheit der Hisbollah im Libanon geführt. »Anfangs hatten sich israelische Militärs dafür begeistert, dass sie endlich ihre neuen Waffen unter Realbedingungen testen können. Und amerikanische Regierungsangehörige sprachen von einem »Probelauf: Sie alle redeten vom Krieg im Libanon, hatten aber dabei Iran im Sinn.« Der Ausgang des Libanon-Krieges zeigt, dass sowohl die USA als auch Israel bei künftigen militärischen Aggressionen mit deutlich stärkerem Widerstand rechnen müssen. Zu den Problemen, welche die USA seit einigen Jahren bereits in Afghanistan und Irak haben, addiert dieser Krieg nun noch die Destabilisierung des Libanon und die moralische und politische Stärkung des islamischen Fundamentalismus, den die US-Regierung mitsamt ihren Nato-Verbündeten als ihre größte Bedrohung ansieht.

Die europäische Bourgeoisie kommt ins Spiel

Israel hatte mit seiner Politik gegen die Fatah unter Arafat konsequent seinen einzig möglichen Verhandlungspartner auf palästinensischer Seite gedemütigt und schließlich ruiniert und Hamas auf diese Weise die Wähler zugetrieben. Die palästinensische Bevölkerung war politisch gespalten zwischen Fatah und Hamas, und es sah nach den Wahlen in diesem Jahr eine Zeitlang danach aus, als würde es einen Bürgerkrieg im Gazastreifen geben. Israels Einmarsch unter dem Vorwand der Geiselnbefreiung hat das palästinensische Lager wieder geeint und den radikalen Flügel der Hamas, der die Geiselnahme verantwortet, moralisch und politisch in den palästinensischen Gebieten und darüber hinaus in der arabischen Welt gestärkt. Danach Krieg und Destabilisierung Libanons ebenfalls unter dem Vorwand einer Geiselnbefreiung. Nach israelischen Vorstellungen soll nun der Hisbollah end-

INHALT HEFT Nr. 3 / 31.10.2006 JHG. 47

Nach dem Krieg im Libanon:
Eine neue Etappe im Nahen Osten 1
Oft gestellte Fragen zum Nahost-Konflikt 4
Existenzsichernder Mindestlohn
ist ein berechtigter Anspruch 7
Zum Streik der Ärzte in Uni-Kliniken und kommunalen Krankenhäusern13
Eisenbahner... Hammer oder Amboss sein 16
TPM – Total Produktives Management:
Das totale Aussaugen einer Belegschaft17
Frankfurter Rundschau
auf dem Weg zu neuen Renditezielen?22
Österreich
Skandal in der Bank für Arbeit und Wirtschaft24
Demonstration gewerkschaftlicher Politik
Eine Demo abgesagt – die anderen fünf nur wortradikal .27

Die »Informationsbriefe« und weitere Broschüren und Bücher der GFSa e.V. werden in folgenden Buchhandlungen angeboten:

- **Berlin-West:** »Schwarze Risse«, Gneisenaustraße 2a ● **Berlin-Ost:** »Der kleine Buchladen«, Weydinger Straße 14 – 16 ● **Bonn:** »Buchladen 46«, Kaiserstraße 46 ● **Bremen:** »Buchladen in der Neustadt«, Lahnstraße 65b ● **Essen:** »Heinrich-Heine-Buchhandlung«, Viehofer Platz 8 ● **Frankfurt/Main:** »Haus der Bücher« Peter Naacher, Ziegelhüttenweg 27 / »Uni-Buch«, Studentenhaus, Jügelstraße 1 ● **Göttingen:** Buchhandlung »Rote Straße«, Nicolaikirchhof 7 ● **Halle:** Infoladen »Verein Kellnerstraße e.V.«, Kellnerstraße 10a ● **Hamburg:** »Heinrich-Heine-Buchhandlung«, Schlüterstraße 1 / »Schwarzmarkt«, Kleiner Schäferkamp 46 / Buchhandlung »Nautilus«, Bahrenfelder Str.: Zeisehallen / Buchhandlung »Osterstraße«, Osterstraße ● **Hanau:** »Buchladen am Freiheitsplatz«, Am Freiheitsplatz 6 ● **Hannover:** »Internationalismus-Buchladen«, Engelbosteler Damm 10 ● **Kassel:** »Gestochen scharf«, Elfbuchenstraße 18 ● **Kiel:** »Zapata« Buchladen, Jungfernstieg 27 ● **Lüneburg:** »F. Delbanco«, Bessemerstraße 3 ● **Mönchengladbach:** »prolibri« Buchladen, Regentenstraße 120 ● **Siegen:** Buchhandlung »Bücherkiste«, Bismarckstraße 3

Arbeiterpolitik

Herausgeber und verantwortlicher Redakteur: W. Müller
Herstellung und Vertrieb: GFSa – Gesellschaft zur Förderung des Studiums der Geschichte der Arbeiterbewegung e.V.
Alle Zuschriften nur an diese Adresse:
»GFSa e.V. · Postfach 106426 · D-20043 Hamburg «
Internet: www.arbeiterpolitik.de · E-mail: arpo.berlin@gmx.de

gültig der Garaus gemacht werden, damit dann für lange Zeit Ruhe herrscht. Aber beide Aktionen sind weit davon entfernt, die arabischen Gegner Israels zu schwächen, stattdessen stärken sie sie moralisch und politisch. Hinzu kommt, dass Organisation und Kampfkraft der libanesischen Hisbollah offenbar sehr viel besser sind, als es die israelischen Geheimdienste und das Militär erwarteten. So erweist sich das israelische Militär mit seinen Präzisionswaffen eher als fähig, den Krieg gegen Frauen und Kinder und zivile Infrastrukturziele zu führen, als gegen seine militärischen Gegner. Die Art und Weise des israelischen Vorgehens zwingt die bürgerliche libanesischen Regierung wider deren Willen an die Seite der Hisbollah und sie führte dazu, dass der libanesischer Ministerpräsident Siniora das für Ende Juli verabredete Treffen mit der US-Außenministerin Rice absagte, nachdem Israel beim Massaker von Kana 56 Zivilisten ermordet hatte. Statt die Region zu stabilisieren und unter Kontrolle zu halten, wie es die israelische Bourgeoisie nach dem Willen ihrer Geldgeber tun sollte, betätigt sich diese selbst als Brandstifter und sorgt dafür, dass die Region nicht zur Ruhe kommt.

Unter den gegebenen Umständen blieben den USA und Israel nichts anderes übrig, als die Vereinten Nationen und insbesondere ihre europäischen Verbündeten um Hilfe zu bitten. Auf der Grundlage der UN-Resolution 1701 treten etwa 15000 überwiegend europäische Unifil-Soldaten an die Seite der libanesischen Armee, um den Waffenstillstand im Südlibanon zu befestigen. Im Hinblick auf die Staaten des Nahen Ostens gibt es zwischen den EU-Ländern und den USA sowohl gemeinsame als auch unterschiedliche Interessen: Alle Seiten sind gleichermaßen an einer reibungslosen und sicheren Versorgung mit Erdöl und Erdgas interessiert. Darüber hinaus sind die arabischen Länder und Iran für die EU-Staaten als unmittelbare Nachbarn und Wirtschaftspartner von Bedeutung und die Weiterentwicklung dieser Beziehungen wurde und wird durch die andauernden Konflikte Israels mit seinen arabischen Nachbarn nachhaltig beeinträchtigt. Hinter dem deutlich gewachsenen Engagements der Europäer, insbesondere der italienischen, französischen und deutschen Regierungen, steckt deshalb der Wunsch nach Ausdehnung des eigenen Einflusses im Nahen Osten. Das kommt auch zum Ausdruck in der Forderung des italienischen Außenministers D'Alema an die Adresse Israels: *»Israel muss Frieden machen mit den Palästinensern, mit Libanon und Syrien. Ziel ist, dass die arabischen Staaten Israel anerkennen, dass ein palästinensischer Staat entsteht, dass es endlich ein Ende gibt für diesen Konflikt... Israel muss verstehen, dass Sicherheit und Frieden nicht zwei verschiedene Dinge sind. In Israel erklärt man die Sicherheit immer zur Vorbedingung des Friedens, doch beides sind die zwei Seit en von ein und derselben Medaille...«*. Dies wird der israelischen Regierung nicht passen und sie wird, wie die Reisediplomatie der israelischen Außenministerin Livni erkennen lässt, versuchen, die US-Regierung gegen die EU-Regierungen auszuspielen – auf lange Sicht sicherlich ohne Erfolg, weil stabile Verhältnisse im Nahen Osten grundsätzlich auch im Interesse der US-Bourgeoisie liegen. So besteht dann jederzeit die Möglichkeit, dass sich die USA und die Kernstaaten der EU über Israels Kopf hinweg einigen. Die gewachsene wirtschaftliche Bedeutung des Nahen Ostens (vor allem als Energie- und Rohstofflieferant) und das daraus folgende Engagement der westeuropäischen Bourgeoisie

haben die Lage für Israel nachhaltig verändert; es wird in Zukunft auch von dieser Seite aus stärkerem Druck ausgesetzt sein als je zuvor, mit den Palästinensern und den arabischen Nachbarn endlich zu einem Verhandlungsfrieden zu kommen.

Iran – ein bürgerliches Entwicklungsmodell für die arabische Welt?

Israels fortgesetzte Politik der Gewaltherrschaft zwingt den politisch interessierten Menschen vor allem im Nahen Osten die Frage auf, warum ihre Regierungen nicht in der Lage sind, ihre Länder wirtschaftlich und militärisch auf ein Niveau zu heben, das der dauernden Unterlegenheit und Demütigung durch die führenden westlichen Industrienationen und Israel ein Ende setzt. Das setzt vor allem die den USA verbundenen Regierungen unter Druck: Auf einem Treffen muslimischer Staaten Anfang August in Malaysia äußerte die Premierministerin Bangladeschs, Begum Khaled Zia, Israels Militärschläge würden *»zweifelloos zur Radikalisierung in der islamischen Welt beitragen, was wiederum die Schwierigkeiten für jene unter uns, die auf der moderaten Seite stehen, erhöhen wird.«* Und der türkische Generalsekretär der Organisation der Islamischen Konferenz (OIC), Ihsanoglu, warf dem Westen *»Doppelmoral«* und *»Parteilichkeit«* vor, die zur Folge haben könnten; *»dass der Zorn der muslimischen Massen in einen dauerhaften Hass gegen den Aggressor und dessen implizite und explizite Schutzmächte umschlägt.«* (FAZ, 04.08.06)

Hier kommt die Islamische Republik Iran ins Spiel und das, was allgemein islamischer Fundamentalismus genannt wird. Die iranische Revolution gegen das Pahlawi-Regime Ende der siebziger Jahre zeigte, dass eine revolutionäre Umwälzung des politischen Überbaus auch ohne soziale Revolution möglich war und stellte damit auch für diejenigen Teile der bürgerlichen und kleinbürgerlichen Klassen, die eine sozialistische Revolution zwar ablehnen aber nationale Unabhängigkeit anstreben, ein alternatives Modell dar, um den eigenen Staat aus der Umklammerung vor allem durch die USA zu befreien. Die tragende Organisation der iranischen Revolution war die schiitische Geistlichkeit, die nach dem Sturz des Pahlawi-Clans und seiner Verbündeten die sozialrevolutionären Kräfte vernichtete. Der revolutionäre Teil des Klerus überführte insbesondere das riesige Vermögen der Schah-Familie und deren engsten Anhängern, in religiöse Stiftungen, tastete aber im übrigen die ökonomischen Grundlagen der iranischen Bourgeoisie und der großen Landeigner nicht an. Dieses iranische nationalrevolutionäre *»Modell«* in religiöser Verkleidung liegt vor allem dort nahe, wo die einheimische Bourgeoisie nicht die Kraft hat, die politische Macht selbst in die Hand zu nehmen und unter dem Etikett der Religion die übrigen Klassen und Schichten der Gesellschaft einbezogen werden können. Einen islamischen Weg der Wirtschaftsentwicklung gibt es selbstverständlich nicht, auch nicht im Iran. Es ist auch dort der kapitalistische Weg, auf dem die Ökonomie sich entfaltet. Die religiösen Führer vertreten objektiv die Interessen des großen Kapitals, sind aber gleichzeitig in den verschiedenen anderen Klassen, im Proletariat ebenso wie im Kleinbürgertum und in den halbfeudalen Schichten verankert genug, um diese gegeneinander auszuspielen und ihre politische Macht, die über verschiedene kapitalkräftige religiöse Stiftungen eine kräftige materielle Basis hat, sichern zu kön-

nen. Gleichwohl stellt die Islamische Republik Iran auch aus der Sicht des iranischen Proletariats einen Fortschritt gegenüber dem Pahlawi-Regime dar, insofern sie die nationale Wirtschaft weiterentwickelt hat und die nationale Integrität des Landes gegenüber anderen Staaten, insbesondere den USA, erfolgreich verteidigt hat. Damit hat sich der Kampfboden für die iranische Arbeiterklasse verändert; ihre Kampfziele bleiben die gleichen wie unter der Herrschaft des Schahs – die Organisation und der Kampf um ihre soziale und politische Emanzipation.

Teheran an den Pranger?

In dem Versprechen eines eigenständigen (kapitalistischen) Entwicklungsweges ohne die Bevormundung durch die USA und/oder die europäischen Industriestaaten liegt die Attraktivität des iranischen Beispiels für die von der Mitherrschaft in ihren Ländern ausgeschlossenen Teile der Bourgeoisie und des Kleinbürgertums, welches durch den Verzicht auf sozialrevolutionäre Ziele eben auch für breite bürgerliche und kleinbürgerliche Schichten in den arabischen Staaten anziehend wirkt. Andererseits sehen vor allem die USA darin eine Gefahr, weil sie jede Veränderung des weltpolitischen status quo unter den gegebenen Umständen als eine Bedrohung ihrer Dominanz interpretieren. Umgekehrt ist die Verringerung der Dominanz der USA und ihrer Nato-Verbündeten genau das Ziel der politischen Vertreter des islami-

schen Fundamentalismus. Es liegt an den unterschiedlichen Einflussphären und Wirtschaftsinteressen der führenden Industriemächte, dass sie den islamischen Fundamentalismus nicht in gleicher Weise als Bedrohung und Feindbild wahrnehmen. Anders als zur Zeit des sozialistischen Lagers, wo jede politische Revolution zugleich die Gefahr einer sozialen Revolution beinhaltete, wird der islamische Fundamentalismus von europäischen Regierungen, wie etwa der französischen, aber auch der deutschen, heute als weniger bedrohlich wahrgenommen als von der gegenwärtigen US-Regierung, die ihr innenpolitisches Überleben im wesentlichen der Ausrufung des »Kriegs gegen den Terror« nach dem 11. 9. 2001 verdankt. Im Widerspruch zu den Tatsachen setzt die US-Regierung in ihrer politischen Propaganda den »islamischen Fundamentalismus«, bzw. ihre jeweiligen politischen Gegner, wie z.B. Saddam Hussein, grundsätzlich mit Terrorismus und z.B. Al Quaida gleich; damit soll das verloren gegangene Feindbild des real existierenden Sozialismus ersetzt und die Verbündeten zur bedingungslosen Ein- und Unterordnung unter die Direktiven der US-Politik gezwungen werden. Die Auseinandersetzung um die iranische Atompolitik und die bislang vergeblichen Versuche der USA, Iran international zu isolieren, zeigen, dass es den USA kaum gelingen wird, materielle Sanktionen gegen Iran durchzusetzen und dass sie dafür nicht einmal im eigenen Nato-Lager einmütige Zustimmung finden.

15. Sept. 06 ■

■ ZUM HINTERGRUND DES NAHOSTKRIEGES

Oft gestellte Fragen zum Nahost-Konflikt

Frage: *Bei dem jetzigen Krieg gegen den Libanon war Israel doch der Angegriffene. Musste es sich nicht verteidigen gegen die Raketenangriffe der Hisbollah-Miliz auf israelisches Gebiet?*

Antwort: Hier müssen wir zunächst einmal unterscheiden: Bevor Israel den Krieg anfang, gab es lediglich einzelne Angriffe auf wenig besiedeltes Gebiet kurz hinter der Grenze. Die Raketenangriffe auf israelische Städte wie Haifa erfolgten erst, als Israel massiv libanesischen Städte und Dörfer bombardierte.

Die vereinzelt Angriffe davor erfolgten zum einen schon seit Jahren, ohne dass Israel einen Krieg gegen den Libanon geführt hätte. Zum anderen wurden diese Angriffe von der Hisbollah-Miliz durchgeführt, weil Israel seit der angeblich vollständigen Räumung des okkupierten libanesischen Grenzgebiets vor einigen Jahren weiterhin libanesisches Gebiet besetzt hält. Außerdem führte Israel mit einiger Regelmäßigkeit militärische Aktionen im Libanon durch und bombardierte vermutete Hisbollah-Stellungen. Auf diese Weise hielt Israel bewusst den Kriegszustand an der nördlichen Grenze aufrecht.

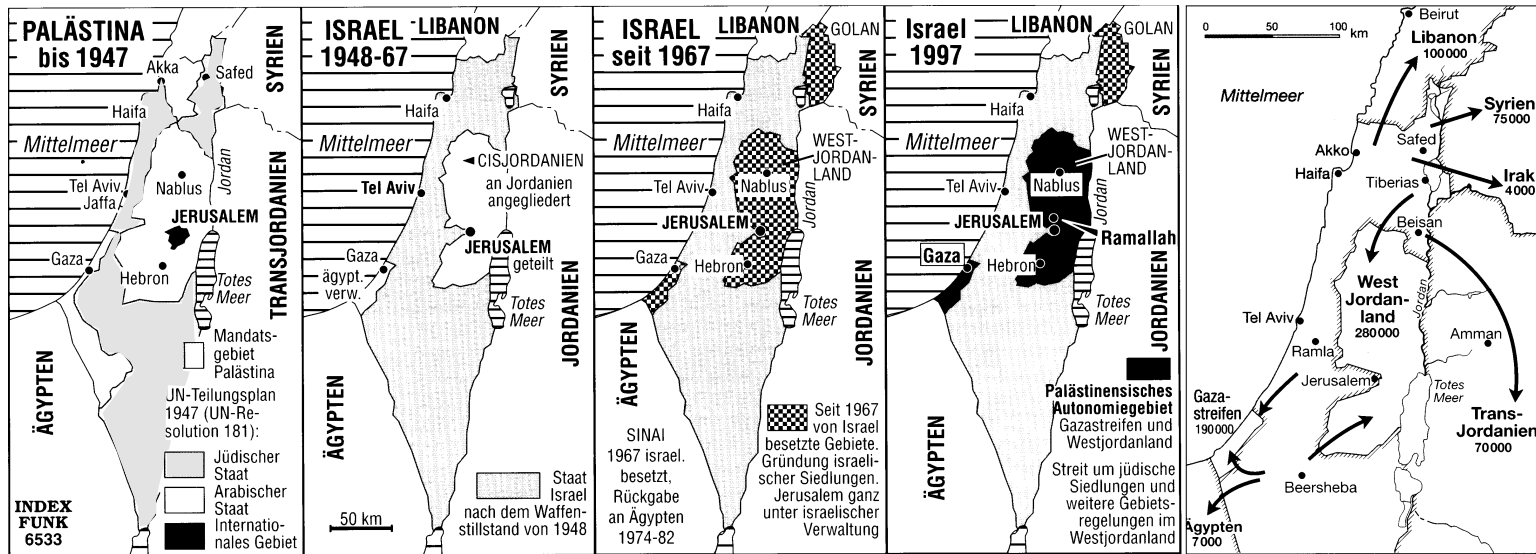
Der von Israel dann der Öffentlichkeit präsentierte Angriffsgrund, dass zwei Soldaten »entführt« worden seien, muss als Vorwand begriffen werden. Die Soldaten waren Mitglieder der israelischen Grenztruppen an der libanesischen Grenze, befanden sich also quasi im Kriegsgebiet. Bekanntlich werden Soldaten nicht entführt, sondern gefangen genommen. Außerdem ist es sehr wahrscheinlich, dass die beiden Soldaten sich zum Zeitpunkt ihrer Gefangennahme

auf libanesischem Territorium befanden, aus welchen Gründen auch immer. Auf jeden Fall kam ihre Gefangennahme der israelischen Führung sehr gelegen.

Frage: *Ganz unabhängig vom Libanonkrieg wissen wir doch alle, dass Israel sich im Nahen Osten in einer schwierigen Lage befindet. Ist es nicht umgeben von aggressiven Nachbarstaaten, die es lieber heute als morgen vernichten würden?*

Antwort: Zum einen darf man nicht vergessen, dass Ägypten und Jordanien mit Israel Friedensverträge abgeschlossen haben, die Türkei mit Israel auf militärischem Gebiet zusammen arbeitet und dass Marokko und Saudi-Arabien keine erklärten Israel-Feinde sind. Israel ist also keinesfalls von Feinden umzingelt.

Zum anderen befindet sich Israel tatsächlich in einer schwierigen Lage aufgrund seiner eigenen Geschichte. Die Besiedelung Palästinas, die vor allem in den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts verstärkt einsetzte, erfolgte gegen die einheimische Bevölkerung, die systematisch entrechtet und von ihrem Land vertrieben wurde. Die zionistischen Organisationen, die die Besiedelung vorantrieben, hatten von Anfang an kein Interesse, sich mit der einheimischen Bevölkerung zu arrangieren. Die zionistischen Siedlungsorganisationen und später der israelische Staat sahen die einzige Möglichkeit, ihr Ziel eines jüdischen Staates zu erreichen, in einer permanenten Provokation und Kriegführung gegen die einheimische Bevölkerung bzw. die arabischen Nachbarstaaten, deren



Israelische Expansion in Palästina

Palästinensische Fluchtbewegungen

Land es zu erobern galt. (vgl. dazu auch die Beilage zur Arpo 2/3, 1998)

Um das jüdische Siedlungsgebiet ausweiten zu können und damit die ansässige Bevölkerung zu vertreiben bzw. zu unterwerfen und um Gebiete anderer Staaten annectieren zu können (z.B. die Golan-Höhen von Syrien), brauchte und braucht Israel Kriege. Diese Kriege schafft es sich zum größten Teil selbst, indem es mit Massakern gegen die Zivilbevölkerung, mit militärischen Schlägen auf fremdem Staatsgebiet, mit Grenzverletzungen usw. solange provoziert, bis es tatsächlich zum gewünschten Krieg kommt. Ein gutes Beispiel dafür ist der so genannte »Sechs-Tage-Krieg« von 1967, in dem Israel die Westbank von Jordanien und die Golanhöhen von Syrien eroberte.

Natürlich erzeugt ein solches Vorgehen Widerstand und Feindschaft, was wiederum Israel benutzen kann, nach innen wie nach außen, sich als gefährdet darzustellen.

Frage: Ist Israels Forderung nach der Anerkennung seines Existenzrechts nicht gerechtfertigt? Und zeigt nicht die Weigerung z.B. von Hamas und Iran, dieses Existenzrecht anzuerkennen, dass Israel von Zerstörung bedroht ist, wenn es sich nicht massiv verteidigt?

Antwort: Wir erinnern zunächst daran, dass die Bundesrepublik Deutschland über mehr als 40 Jahre (bis 1990) das Existenzrecht der DDR nicht anerkannt hat. Keiner sprach damals davon, dass alle DDR-Bewohner umgebracht werden oder in die Oder getrieben werden sollten. Die DDR nicht anzuerkennen, bedeutete für die BRD sich nicht damit abzufinden, dass auf deutschem Gebiet ein Staat mit sozialistischer Gesellschaftsordnung existierte.

Die Formel der Nichtanerkennung des Existenzrechts eines Staats bedeutet also zunächst nichts anderes als eine bestimmte Staatsform auf einem bestimmten Gebiet nicht anzuerkennen. Im Falle Israels heißt das, dass der Staat Israel, so wie er jetzt in dem Gebiet errichtet worden ist, nicht akzeptiert wird, das heißt

- als Staat, der Millionen von Menschen vertrieben hat und deren Rückkehrrecht nicht anerkennt;
- als Staat, der entgegen allen UN-Resolutionen fremdstaatliche Gebiete besetzt hat, diese völkerrechtswidrig besiedelt und die dortige Bevölkerung als Rechtlose behandelt;

- als Staat, der nicht bereit ist, die eigene nichtjüdische Bevölkerung als gleichberechtigte anzuerkennen;
- als Staat, der nicht bereit ist, die nationale Existenzberechtigung der Bevölkerung der von ihm besetzten Gebiete anzuerkennen;
- als Staat, der nicht bereit ist, die Golanhöhen an Syrien zurück zu geben und mit Syrien als gleichberechtigtem Partner einen Ausgleich zu suchen.

Natürlich gibt es Äußerungen von Arabern, die gern zitiert werden, dass man alle Juden vertreiben oder vernichten wolle. Es gibt genauso auch Äußerungen von Juden, die Araber solle man alle vertreiben oder vernichten. Aber alle maßgeblichen Äußerungen von Organisationen und Staaten zu dem Punkt des Existenzrechts von Israel beziehen sich darauf, dass ein Staat Israel, der die obigen Punkte änderte, anerkannt würde.

Frage: Ist es nicht Deutschlands Pflicht, aufgrund seiner Geschichte, Israel zu unterstützen?

Antwort: Deutschland unterstützt Israel nicht aufgrund seiner Geschichte. Das ist nur ein Vorwand, allerdings einer, mit dem man sich nur schwer auseinandersetzen kann, weil er mit sehr viel moralischem Gewicht vorgetragen wird.

Dass diejenigen, die für den millionenfachen Mord an der jüdischen Bevölkerung Europas verantwortlich waren – und das waren nicht nur die Nazis und die SS, sondern vor allem auch das deutsche Bürgertum, das den Nazis zur Macht verhalf und das von ihnen profitierte –, eine enorme Schuld auf sich geladen haben, ist unbestritten. Ebenso unbestritten müsste eigentlich auch sein, dass diese Schuld nicht dadurch abgetragen wird, dass der deutsche Staat einen anderen Staat unterstützt, der einen Teil seiner Bevölkerung unterdrückt und entrechtet und in seiner Region einen permanenten Kriegszustand aufrecht erhält. Die jüdisch-israelische Rechtsanwältin Felicia Langer formuliert es so: »Und was die Deutschen betrifft: Die müssen sich erst recht einmischen. Die haben schon einmal geschwiegen – auch wenn die Zeit und die Umstände anders waren. Das Schweigen angesichts von Unrecht hat immer den Beigeschmack von Mitäterschaft.« (Sonntagszeitung, 8.8.2001)

Deutschland unterstützt Israel aus einem anderen Grund. Deutschland ist Teil des von den USA angeführten westli-

chen Lagers. Für dieses Lager spielt Israel im Nahen Osten eine wichtige Rolle als Vorposten in der für die Energieversorgung zentralen Weltregion, der Region rund um den Persischen Golf. Israel hat sich seit seiner Gründung zur stärksten Militärmacht im Nahen Osten entwickelt, besitzt Atomwaffen und ist von daher in der Lage, alle die Staaten zu bedrohen, die Anstalten machen, sich auf einen unabhängigen, selbstständigen Entwicklungsweg zu machen. Der Westen kann es auf Dauer nicht zulassen, dass sich in der Region ein starker Staat entwickelt, der die Kontrolle über die Ölvorräte ausüben könnte. Deshalb wird Israel gebraucht, vom Westen unterstützt (50 Prozent des israelischen Staatshaushalts sind US-Finanzhilfen!) und aufgerüstet.

Israel weiß um diese Funktion, und die zionistischen Gründer strebten diese Rolle geradezu an. Als die zionistische Besiedelung in Palästina vor dem 1. Weltkrieg begann, handelte es sich um ein Siedlungsprojekt ohne Kolonialmacht und war deshalb relativ aussichtslos. Als sich die zionistischen Führer vor dem Ersten Weltkrieg an die damaligen Großmächte mit der Bitte um Unterstützung wandten, wurden sie abgewiesen. Erst im Verlauf des Ersten Weltkrieges erkannte die damalige Weltmacht Großbritannien die mögliche Nützlichkeit des zionistischen Siedlungsprojekts für die britischen Interessen. Die Briten hatten die zentrale Rolle des Erdöls erkannt und wussten, dass sie nach der Zerschlagung des osmanischen Reiches diese Region kontrollieren mussten. Der britische Außenminister Balfour bot deshalb 1916 dem zionistischen Siedlungsprojekt seine Unterstützung an. Diese konnte dann nach dem Krieg zum Tragen kommen, weil Großbritannien die faktische Kolonialmacht in dem Gebiet wurde, das heute Irak, Jordanien und Israel umfasst.

Die Zionisten erkannten darin sofort ihre Chance und verbündeten sich mit den Kolonialinteressen Großbritanniens. Dieses Interessenbündnis kam zwar während des Zweiten Weltkriegs in Gefahr, als Großbritannien wegen des Krieges gegen Deutschland um Nordafrika Rücksicht auf die arabische Bevölkerung in seinem Machtbereich nehmen musste und deshalb die Besiedelung Palästinas zu unterbinden versuchte. Aber dieses zeitweilige Zerwürfnis änderte nichts an der grundlegenden Rolle des zionistischen Staatsprojekts als westlicher Vorposten im Nahen Osten. Nach 1948 und insbesondere nach dem Suez-Krieg 1956 musste Großbritannien seine Vorherrschaft im Nahen Osten an die USA abtreten, die auch die Unterstützung Israels übernahmen.

Faktisch hat Israel seine staatliche Existenz mit der Kontrolle des Westens über die Erdölregion verknüpft. Ohne diesen Zusammenhang kann man den Nahost-Konflikt nicht begreifen.

Frage: *Bedeutet Kritik an Israel und am Zionismus nicht, dass man in ein gefährliches Fahrwasser gerät, weil man mit der Kritik Wasser auf die Mühlen der Antisemiten und Nazis leitet?*

Antwort: Verteidiger der Politik des israelischen Staates und seiner westlichen Verbündeten »erschlagen« jede Kritik an dieser Politik mit dem Vorwurf des Antisemitismus. Dieser schlicht unreflektierte und bösartige Vorwurf kann entkräftet werden durch eine präzise Erklärung der eigenen Position und mit Tatsachen:

Der Staat Israel ist eine zionistische Gründung und der Zionismus ist die ideologische und auch rechtliche Grund-



lage des Staates. Deshalb gehört zur Erklärung der eigenen Position in der Gesellschaft die Erläuterung, was mit dem Begriff »Zionismus« verbunden wird.

Zunächst einmal ist der Zionismus nicht mit dem Judentum gleichzusetzen – genauso wenig wie man Israel mit dem Staat der Juden gleichsetzen darf. Das Judentum umfasst die Menschen jüdischen Glaubens und die sind weit mehr, als in Israel leben, z.B. leben in den USA mehr Menschen jüdischen Glaubens als in Israel. Außerdem leben in Israel viele Menschen, die nicht jüdischen Glaubens sind, vor allem die arabische Bevölkerung, die zum größten Teil muslimischen Glaubens ist und mehr als ein Fünftel der Bevölkerung ausmacht, aber faktisch nichts zu sagen hat.

Der Zionismus ist eine Bewegung, die Ende des 19. Jahrhunderts unter europäischen Juden entstand. Er war eine Reaktion auf den Antisemitismus in vielen Ländern, die häufigen Pogrome besonders in Osteuropa und die vielerorts noch bestehenden Diskriminierungen von Juden. Der wesentliche Gedanke des Zionismus war, die Menschen jüdischen Glaubens zu einer Nationalität zu erklären. Also neben Deutschen, Franzosen, Russen gab und gibt es für sie eben auch Juden. Für diese jüdische »Nation« suchte die zionistische Bewegung ein Siedlungsgebiet.

Viele Juden teilten und teilen diese Zuordnung zu einer ethnischen Gruppe nicht, denn sie begriffen und begreifen sich durchaus als Deutsche, Franzosen oder US-Bürger. Besonders während der Herrschaft des Nationalsozialismus und der Vernichtung des europäischen Judentums versuchten sich Menschen jüdischen Glaubens bzw. solche, die von den Nazis zu Juden erklärt worden waren, in andere Länder zu retten, nicht nur, aber auch nach Palästina. Es gab also von Anfang an im Staat Israel auch Menschen jüdischer Herkunft, die nicht zionistisch waren, und es gibt solche auch heute. Allerdings hatten und haben sie kaum oder gar keinen Einfluss auf die Politik des Staates Israel.

Der Zionismus als Siedlungsprojekt war spätestens in den zwanziger Jahren, als man sich die Unterstützung Großbritanniens gesichert hatte, eine aggressive Bewegung, die die einheimische Bevölkerung als zu vertreibenden Feind begriff und entsprechend vorging. Der Staat Israel begreift sich weiterhin als zionistisch und versucht deshalb sein Siedlungsgebiet gewaltsam auszudehnen und muss sich deshalb in einem permanenten Kriegszustand mit seinen Nachbarn befinden.

Wenn man also Israel kritisiert, kritisiert man nicht »die Juden«, sondern eine staatliche Politik, die in ihrem Kern kolonialistisch ist.

HH, 20.10.06 ■

Der Existenz sichernde Mindestlohn ist ein berechtigter Anspruch

Die Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn hat in den vergangenen Jahren Fahrt aufgenommen. Dies haben gerade die Sozialabbaumaßnahmen der SPD/Grüne-Koalition und ihrer Nachfolger bewirkt, die mit dem angeblichen Anspruch begründet wurden, durch notwendige Umbaumaßnahmen den Sozialstaat zu sichern. Diese Vorgänge und ihre tatsächlichen Konsequenzen haben vielen Menschen endgültig klar gemacht, daß eine gesetzlich abgesicherte Haltelinie notwendig ist, wenn die massenhafte Verarmung gestoppt werden soll. Dabei wurde gleichzeitig offenkundig, dass nicht nur diejenigen in ihrer Existenz oder zumindest doch in ihren Möglichkeiten der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bedroht sind, die erwerbslos sind oder einer prekären, »geringfügigen« Beschäftigung nachgehen, sondern auch viele, die in tariflich abgesicherten Verhältnissen arbeiten. Nicht zuletzt daraus wird gefolgert, daß die Gewerkschaften allein den Lebensstandard auch nur der Lohnarbeitenden kaum mehr verteidigen können. Umstritten ist freilich, wo diese Haltelinie der Höhe nach verlaufen soll und welchen politischen Charakter sie haben soll: Ist sie – aus gewerkschaftlicher Sicht – als Verstoß gegen die Tarifautonomie zu werten? Ist sie etwa ein nutzloser Appell an den Staat anstatt der notwendigen Auseinandersetzung mit dem Kapital? Wenn dies aber zu verneinen ist: Welche Bündnisse sind notwendig, um Mindestlohn durchzusetzen? In welchem Verhältnis stehen Tarifautonomie und gesetzliche Regelung, unterschiedliche Ausbeutungsverhältnisse und Berufsbranchen, Gewerkschaften und soziale Bewegungen zueinander? Wer also sind Adressaten und Akteure einer solchen Forderung nach einem allgemeinen, für alle geltenden Mindestlohn, der dann tatsächlich auch umgesetzt werden muss?

»Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte ...

in Deutschland: Dieses Resümee zieht der IAT-Report 2006/3 (IAT = Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen) in seinem aktuellen Datenmaterial zum Niedriglohnsektor, der bekanntlich längst in der BRD existiert. Er bezieht sich auch auf andere Studien wie die des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit), des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Gewerkschaften) und des DIW (Deutsches Wirtschaftsinstitut). Hierbei tritt das Problem auf, dass die Ergebnisse voneinander abweichen, je nachdem, welche Datenbasis verwendet wurde, damit auch, welches Erkenntnisinteresse dem jeweiligen Forschungsprojekt zugrunde liegt. Unter Aufdeckung dieser Bedingungen kann man dennoch zu einem relativ gesicherten Überblick über das Ausmaß und die Verteilung des Niedriglohnsektors kommen.

Der IAT-Report März 2006 kommt zu folgenden Aussagen: »Auf den Punkt ...

- Knapp 21 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeiten für Niedriglöhne.
- Nach der international üblichen Definition der Niedriglohngrenze (zwei Drittel des Medianentgelts)[zum Medianverfahren siehe Kasten!] beträgt diese im Jahre

2004 in Westdeutschland 9,83 EUR und im Osten 7,15 EUR. Das beträchtliche Ost-West-Gefälle erfordert eine getrennte Berechnung für »alte« und »neue« Bundesländer, die hochgerechnet mindestens sechs Mio. Niedriglohnbeschäftigte ergibt.

- Während viele vorliegende Studien sich ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte und ihre Monatsverdienste beziehen, basiert unsere Untersuchung auf Brutto-Stundenlöhnen und ermöglicht damit die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigung und Minijobs.
- Teilzeitbeschäftigte und Minijobber/innen sind überdurchschnittlich häufig von niedrigen Stundenlöhnen betroffen. In Minijobs sind Niedriglöhne sogar fast die Regel. Dies ist weitgehend unabhängig vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten, d.h. in einem Minijob verdient (fast) jede/r schlecht.
- Während unter den Vollzeitbeschäftigten Frauen etwa doppelt so häufig von Niedriglöhnen betroffen sind wie Männer, sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Teilzeitarbeit geringer. Bei Minijobs sind Männer sogar etwas häufiger zu Niedriglöhnen beschäftigt als Frauen.
- Die extrem hohen Niedriglohnanteile bei Minijobs erwecken den Eindruck, dass der mit dieser Beschäftigungsform verbundene Steuer- und Beitragsvorteil von den Beschäftigten häufig als Bruttolohnzugeständnis an den Arbeitgeber weiter gegeben wird. Diese Praxis verstößt gegen das Diskriminierungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz.
- Für die aktuelle Debatte über gesetzliche Mindestlöhne bedeutsam ist die Berechnung von Niedriglöhnen in einer engeren Definition von weniger als 50 Prozent des Medianentgelts: Neun Prozent oder gut 2,6 Millionen abhängig Beschäftigte arbeiten für Stundenlöhne von unter 7,38 EUR in West- bzw. 5,37 EUR in Ostdeutschland.«

Eine Bemerkung zu dem letzten Punkt: Hier bezieht sich der IAT-Report offensichtlich auf die von ver.di/NGG vorgeschlagene Mindestlohnhöhe von 7,50 EUR. Auf diese Diskussion gehen wir weiter unten ein.

Geringer Schutz durch Tarifbindung

Die Gründe für die Existenz dieses breiten Niedriglohnsektors sind vielfältig. Dazu gehört z.B. mangelnder Schutz durch Tarifbindung. Besonders in schwach organisierten Bereichen sind auch tariflich vereinbarte Löhne zu niedrig. Niedriglöhne unter 1250 EUR in den untersten Gruppen sowie unter 1500 EUR in der mittleren Gruppe sind nach Angaben des WSI besonders in folgenden Branchen üblich:

Landwirtschaft: Garten- und Landschaftsbau, Landwirtschaft;

Industrie: Bauhauptgewerbe, Bekleidung, Betonstein, Eisen und Stahl, Feinkeramik, Leder/Koffer, Schuh, Steinkohle, Textil;

Handwerk: Bäcker, Friseur, Dachdecker, Maler/Lackierer, Schlosser, Gebäudereiniger;

Dienstleistungen: Arzthelferin, Bewachungsgewerbe, Einzelhandel, Filmtheater, Hotels/Gaststätten, Kfz-Gewerbe, Systemgastronomie, Textilreinigung, Transport, Verkehr.

Im Bauhauptgewerbe gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer auf der Grundlage des Entsendegesetzes ein gesetzlicher Mindestlohn, der niedrigeren Tariflöhnen vorgeht. Im übrigen geht das WSI davon aus, dass bundesweit in 130 Tarifbereichen Entgelte von unter sechs EUR je Stunde vereinbart werden.

Doch auch besser ausgestattete Bereiche kommen ins Rutschen. Die Tarifbindung nimmt ab, vor allem infolge massiver Verbandsflucht der Unternehmen und tariflich vereinbarter Öffnungsklauseln. Nur noch 70 Prozent der Beschäftigten im Westen und 55 Prozent im Osten werden durch Flächen- oder wenigstens Haustarifverträge gesichert, nach Branchen sehr unterschiedlich. Besonders unternehmensbezogene und allgemeine Dienstleistungen sind überdurchschnittlich betroffen. In den Betrieben selbst liegen infolge des Drucks der Unternehmensführung die effektiven Löhne häufig unter den Tariflöhnen. Hinzu kommt das weite Feld der »Zeitarbeit«, in der durchgängig Niedriglöhne gezahlt werden. Selbst die Tarifverträge mit den DGB-Gewerkschaften sind den Unternehmen dieser »Branche« oft nicht niedrig genug, sondern werden in Vereinbarungen mit Pseudogewerkschaften noch unterschritten.

Der große und sich verbreiternde Niedriglohnsektor in Deutschland ist ein Gradmesser für die zunehmende Unfähigkeit der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterbewegung die Lebensverhältnisse aller abhängig Beschäftigten zu sichern. (Zur zunehmenden Unfähigkeit der Beschäftigten auch die Lohnstandards der so genannten Normalbeschäftigten zu verteidigen, z.B. im öffentlichen Dienst, siehe weiter unten!) Dass deshalb auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn aufkommt, ist also nicht zufällig, sondern dieser Entwicklung geschuldet.

Sozialhilfe, Hartz IV und ALG II

Bis zur Agenda 2010 und der Durchsetzung der so genannten Hartz-Gesetze konnte man davon sprechen, dass die Arbeitslosenhilfe bzw. die Sozialhilfe die Funktion eines Mindestlohns hatten. Für Menschen ohne Arbeit war es damit möglich, wegen der niedrigen Bezahlung oder aufgrund anderer Faktoren unzumutbare Arbeitsplätze abzulehnen. Um die Löhne nachhaltig senken und den von den Unternehmervertretern geforderten Niedriglohnsektor zu verbreitern, wurde mit der Agenda 2010 der Angriff auf diesen Punkt gerichtet. Durch Hartz IV wurden die Arbeitslosenhilfe abgeschafft und die Langzeitarbeitslosen in die Sozialhilfe überführt, für Erwerbsfähige als Arbeitslosengeld II bezeichnet, mit den Auflagen, dass Bedürftige fast jede Arbeit annehmen müssen. Die Schutzfunktion der früheren Arbeitslosenhilfe, die durch Sozialabbaugesetze ohnehin immer mehr ausgehöhlt worden ist, ist damit weggefallen. Der Druck der Massenarbeitslosigkeit und das repressive politische Klima führen dazu, dass das Sozialhilferecht unter ALG II immer mehr verschärft wird.

Der Druck durch die Arbeitsmarktpolitik der jeweiligen Regierungskoalition wächst stetig: »Mit der Senkung der Lohnersatzleistung und der Verschärfung der »Zumutbarkeitsregelung« durch Hartz IV werden sie faktisch gezwungen, Arbeit um jeden Preis anzunehmen. Die einzige Bremse

ist dann nur noch die »Sittenwidrigkeit«. Als sittenwidrig gilt ein Lohn allerdings erst, wenn er mindestens 30 Prozent unter dem tariflichen bzw. ortsüblichen Lohn liegt. Löhne von drei EUR und weniger sind demnach zumutbar. Damit geraten auch normale Tariflöhne unter Druck.« (ver.di/NGG, Arm trotz Armut? s. www.mindestlohn.de).

Die Drohung mit der Keule »Massenarbeitslosigkeit ist bekanntlich wirksam. Im Mai 2006 stand die offiziell gemessene Arbeitslosenzahl bei 4,53 Mio. Wie üblich, zog die Führung der Bundesagentur bestimmte Trends heran, um eine angebliche »Besserung« zu behaupten, die allerdings »noch nicht zum Aufbau von Beschäftigung« geführt habe. Im Gegenteil: Auf jede per saldo verlorene sozialversicherungspflichtige Stelle kommen den Angaben zufolge zwei Minijobs. Einen direkten Zusammenhang leugnet die Bundesagentur – es liegt nicht in ihrem Interesse bzw. Auftrag, eine entsprechende Untersuchung anzustellen. Den 25,9 Mio. »normal« Beschäftigten stehen inzwischen nach dieser Statistik 4,9 Mio. ausschließlich »geringfügig« Beschäftigte gegenüber.

Bei den Erwerbslosen unterscheidet die Bundesagentur gegenläufige Trends: Während die Zahl der Arbeitslosengeld-I-Beziehenden rückläufig ist, nimmt die der ALG-II-Beziehenden zu. Dies hat eine grundsätzliche Ursache: Langzeitarbeitslose haben es schwerer, eine neue Stelle zu finden; und einen aktuellen Anlass: Seit Februar 2006 ist die Dauer des ALG-I-Bezuges auf ein Jahr verkürzt worden. Derzeit bekommen 1,26 Mio. Personen die Versicherungsleistung ALG-I. Die BezieherInnen von ALG-II schlüsselt die Statistik folgendermaßen auf:

1. 2,9 Mio. Erwerbslose (fast 400.000 Personen bekommen nichts, weil sie mit eigenem Vermögen/Einkommen oder dem der/s PartnerIn die Freibetragsgrenze überschreiten);
2. 2,35 Nichterwerbslose (Selbständige, Lohnerwerbstätige, FachschülerInnen, KursteilnehmerInnen etc.), die aufstockendes ALG-II beziehen;
3. 1,88 Mio. Personen mit dem Bezug von Sozialgeld, die als Nichterwerbsfähige (in der Regel Kinder) mit Alg-II-BezieherInnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

Alle diese hier aufgezählten Personengruppen werden in unschöner Regelmäßigkeit zur Zielscheibe von angedrohten bzw. beschlossenen Kürzungsmaßnahmen. Ohne auf die aktuellen Diskussionen und Maßnahmen, wie z.B. das SGB-II-Fortentwicklungsgesetz, im Einzelnen einzugehen, ist festzustellen, dass die Gründe für diesen permanenten Druck nicht in angeblichem Missbrauch von ohnehin alles andere als üppig gewährten Sozialleistungen zu suchen sind. Im Wesentlichen geht es um zwei Aspekte: Zum einen schlichte Einsparungen, weil die herrschende unternehmerfreundliche Steuerpolitik zu Knappheit in den öffentlichen Kassen führt. Zum anderen wird Sozialpolitik unter der Parole »Fördern und Fordern« im Zeichen der Agenda 2010 zunehmend bewusst repressiv gestaltet. Wer nicht oder nicht mehr – aus welchen Gründen auch immer – zur wettbewerbs- und weltmarktorientierten Erwerbsgesellschaft gehört, soll sich kein sicheres oder gar angenehmes Leben machen können.

Deshalb gibt es die Abstufung in der Behandlung erwerbsloser Personen je nach der Chance der »Wiedereingliederung«. Während das SGB III den Kurzzeitarbeitslosen noch eine gewisse Absicherung des Lebensstandards zugesteht, werden die Langzeitarbeitslosen vorgeführt: »Seht

Zur Definition von Niedriglohn

Zur Definition von Niedriglohn muss dieser in ein Verhältnis zu einem statistischen Durchschnittswert gesetzt werden. Für die Ermittlung dieses Bezugspunktes gibt es im Wesentlichen zwei Verfahren: **1. das arithmetische Mittel** aller gezahlten Lohneinkommen: Der Niedriglohn liegt unterhalb 75 Prozent des Durchschnitts, bei unter 50 Prozent wird von Armutslohn gesprochen; **2. das Medianverfahren**: der Median ist der Wert, unter bzw. über dem jeweils die Hälfte aller Fälle liegt; der Niedriglohn beginnt bei 66 Prozent des Median. Während z.B. das WSI den auch in der Armutsforschung gebräuchlichen arithmetischen Durchschnitt verwendet, bezieht sich der IAT-Report auf das Median-Verfahren, das nach Ansicht der IAT-ForscherInnen differenziertere Aussagen ermöglicht und abgesichert erscheint, weil es sich an der »Untergrenze für die Schätzung des realen Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland« bewegt.

Niedriglohn wird als Stundenlohn dargestellt, unabhängig von der Arbeitszeit. Viele Studien und das ihnen zugrundeliegende Datenmaterial beziehen sich nur auf Vollzeitbeschäftigte, weil nur so verlässliche Vergleiche zu ziehen sind. Schon da aber gibt es unterschiedliche Standards, z. B. der tariflichen Wochenarbeitszeit. Weite Sektoren der Lohnarbeit – Teilzeitbeschäftigte (unter 35 Stunden/Woche) und die sogenannten Minijobs (monatliches Erwerbseinkommen bei maximal 400 EUR) – fallen bei dieser Beschränkung ganz heraus. Der IAT-Report schließt diese Lücke mit Hilfe des SOEP (Sozio-Ökonomisches Panel, repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die hochgerechnet wird).

Weiter ergibt sich die Frage, welche Einkommen wie zu bewerten sind. Der IAT-Report bezieht nur jeweils eine Haupt- oder Nebenbeschäftigung ein, nicht Zweitjobs. Damit ist die Frage besser zu beantworten, wieviele Lohnarbeitende nicht in der Lage sind, von einem Arbeitsverhältnis zu leben.

Problematisch ist die Differenzierung nach West und Ost, die bei lohnorientierter Berechnung für den Osten einen erheblich niedrigeren Niedriglohn ergibt. Hier fehlt im IAT-Report die Einbeziehung der Lebenshaltungskosten, so daß die Frage, ob man von Niedriglöhnen leben kann, nicht vollständig beantwortet ist. SG., 20.10.06 ■

her, so kann es euch auch gehen, wenn ihr nicht mehr funktioniert.« Es muss ihnen deutlich sichtbar schlechter gehen. Das Lohnabstandsgebot (§ 28 Abs. 4 SGB XII) schreibt vor, dass ein fünfköpfiger Haushalt mit Regelsätzen und durchschnittlichen Unterkunftskosten unter dem tariflichen Niedriglohneinkommen einer entsprechenden Haushaltsgemeinschaft mit einer allein verdienenden Person liegt (allerdings einschließlich Kinder- und Wohngeld).

Dieser schlichte Automatismus hat zwei Seiten. Einerseits wird an die Lohnerwerbstätigen appelliert, dass sich Lohnarbeit auszahlt und ihre Sozialbeiträge/Steuern nicht verwendet werden, Aussteigern ein fröhliches Leben zu beschern. Insofern wird ein materielles Interesse an restriktiver Sozialpolitik gegen Erwerbslose nahegelegt. Andererseits ist aber klar: Werden z.B. die Regelsätze nach SGB

II/SGB XII gesenkt, ist damit Spielraum hergestellt, auch die Löhne zu drücken.

Daraus ergibt sich aber tatsächlich ein Interesse der Arbeitenden an stabilen und ausreichenden Sozialleistungen, weil der Lohn ja prinzipiell über den Regelleistungen plus Unterkunftskosten liegen muss. Ein weiterer Punkt ist, dass Arbeitsplätze unter dem Diktat der Kapitalverwertung nun einmal unsicher sind, so dass fast jede/r in die Abhängigkeit von Sozialleistungen geraten kann, auch als Folge von Krankheit, Erwerbsunfähigkeit und Alter. Politisch wichtig ist für Gewerkschaften, Linke und soziale Bewegungen, diesen Zusammenhang zur Grundlage von Klassensolidarität zwischen Lohnerwerbstätigen und Ausgegrenzten zu machen, anstatt hier Ansätze von Panik und Spaltung zuzulassen.

Die Mindestlohndebatte in der Öffentlichkeit

Die Lage der Niedriglöhne und Sozialeinkommen hat die Debatte über einen gesetzlichen Mindestlohn objektiv auf die Tagesordnung gesetzt. Sie ist nicht ganz neu. Schon seit Jahren haben einzelne Gruppen in den sozialen Bewegungen und den Gewerkschaften darüber diskutiert. So gibt es derzeit drei relevante Aussagen zur Einführung eines Mindestlohns und zu seiner Höhe: den **Frankfurter Appell** (10 EUR), die Mindestlohnkampagne von **ver.di/NGG** (7,50 EUR) und die Programmforderung von **Linkspartei/WASG** (8 EUR).

Der Festlegung im Frankfurter Appell ging eine Diskussion im Rhein-Main-Bündnis gegen Sozialabbau und Billiglöhne voraus. Die Formulierung, die schließlich von einer Aktionskonferenz der sozialen Bewegungen im Januar 2004 angenommen wurde, lautet in diesem Punkt: »*einen gesetzlichen Mindestlohn, der zum Leben reicht: wenigstens 10 EUR die Stunde*« sowie »*ein ausreichendes garantiertes Mindesteinkommen für alle Erwerbslosen, ohne Bedürftigkeitsprüfung*«. Die Begründung für diese Höhe von 10 EUR (monatlich 1667 EUR bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden) orientiert sich an der staatlich festgesetzten Pfändungsfreigrenze von derzeit ca. 990 EUR, die netto deutlich überschritten werden müsse. Die Zahl entspricht auch einer früheren Forderung der ÖTV, die bei 3000 DM (ca. 1500 EUR) lag, sowie dem derzeit im Bauhauptgewerbe (West) gültigen Mindestlohn von 10,30 EUR. Dennoch gilt auch dies den AutorInnen des Frankfurter Appells als nur schwer zu vertretender Kompromiss, weil etwa Unterhaltskosten eines Kindes darin noch nicht enthalten sind. Nach dem objektiven Kräfteverhältnis zu urteilen, an dem sich GewerkschaftsfunktionärInnen eben orientieren, scheint dies derzeit utopisch, weil die Realität der Tariflöhne eine völlig andere ist und die Gewerkschaften alles andere als einig und kampfbereit auftreten.

Das Positive an der Kampagne von ver.di und NGG ist die Tatsache, dass sie – immerhin auf Plakatwänden und im Internet (www.mindestlohn.de bzw. unter ver.di) – gestartet wurde. Damit ist ein Anspruch in die Gesellschaft hinein offen formuliert worden. Die Höhe von 7,50 EUR ist unzureichend, liegt noch unter durchschnittlichem Alg-II-Anspruch und kommt daher faktisch einem Kombilohn gleich. Entscheidend ist jedoch, was praktisch dafür getan wird, die Kampagne in die Mitgliedschaft hineinzutragen und zu Aktionen aufzurufen (dazu siehe unten!).

Auf einer anderen, nämlich der parlamentarischen Ebene bewegt sich die Linkspartei. Ihre Forderung liegt geringfügig

über der von ver.di/NGG und ist aus dem gleichen Grunde zu kritisieren. Da auch mit der PDS/Linkspartei genügend Erfahrungen vorliegen, wie sie mit Erwartungen hinsichtlich Regierungsbeteiligung inhaltlich umgeht, ist Misstrauen geboten. Ob ein gesetzlich eingeführter Mindestlohn – etwa nach dem Beispiel des Entsendegesetzes – den Betroffenen wirklich etwas bringt, hängt viel mehr von der Aktionsbereitschaft der Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften ab als von der Zahl der Sitze einer sich als links verstehenden Partei.

Tarifautonomie und Mindestlohn

Einwände aus etablierten Apparaten der Arbeitsmarktpolitik, z.B. Unternehmerverbände, Regierung, Parteien, aber auch Teilen der Gewerkschaften selbst gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns beziehen sich generell auf zwei Aspekte, die ideologisch aufgeladen werden. Zum einen ist es die stets wiederkehrende Drohung, er gefährde Arbeitsplätze. Dieses Argument übersieht, dass die Unternehmen ohnehin ständig Jobs abbauen. Der Mindestlohn kann hier weder als verantwortliches Hindernis für Beschäftigungsaufbau, der nicht stattfindet, noch als alleiniges Hilfsmittel zur Verteidigung des Lohnstandards herangezogen werden. Hier wäre mindestens die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung als weitere notwendige Maßnahme einzubringen.

Das zweite Argument, das im Wesentlichen von der IG BCE vorgetragen wird, lautet: Ein gesetzlich begründeter Mindestlohn hebele die Tarifautonomie aus. Einer formalen Aussage wie dieser, die zudem sachlich falsch ist, ist der wirkliche Beweggrund nicht unmittelbar zu entnehmen. Zum Teil steckt dahinter die Sorge von FunktionärInnen vor Bedeutungsverlust, der allerdings für die Organisationen – nimmt man die Entwicklung von Tarifrunden und von Gewerkschafts Austritten – bereits eingetreten ist.

Auch Teile der Gewerkschaftslinken sind der Auffassung, die Arbeiterbewegung habe nicht an den Staat zu appellieren, sondern die Auseinandersetzung mit dem Unternehmerlager zu führen. Das hört sich kämpferisch an, hat aber mit der gegenwärtigen Situation nicht viel zu tun. In einer Zeit abnehmender Tarifbindung, folglich zunehmender Deregulierung der Löhne und Beschäftigungsverhältnisse reicht der formale Bezug auf die Tarifautonomie nicht aus, da diese ja faktisch gar nicht mehr existiert. In der gegenwärtigen Lage bestimmen vor allem die Erpressbarkeit der Gewerkschaften und ihre mangelnde Kampfbereitschaft die Qualität der Abschlüsse. Hierzu bietet gerade der vielfältige Organisationsbereich von ver.di reichlich Anschauungsmaterial. Im Öffentlichen Dienst wurde in einem sich von Anfang 2003 bis ins Frühjahr 2006 erstreckenden Prozess der Flächentarifvertrag nicht formal, aber inhaltlich aufgelöst. So wurde z.B. im TVöD eine neue Niedriglohngruppe eingeführt mit dem Argument, man wolle so aus öffentlichen Einrichtungen ausgegliederte Bereiche wie Gebäudereinigung und Hauswirtschaft wieder »zurückholen«. Viele Organisationsbereiche von ver.di, NGG und IG BAU werden tariflich unter ALG-II-Niveau bezahlt.

Ein gesetzlicher Mindestlohn, wenn er denn konsequent durchgeführt würde, würde hier tatsächlich »Tarifautonomie« beseitigen, nämlich die Gültigkeit von Abschlüssen unter dem dann geltenden Mindestniveau. Nur die Autonomie zur Vereinbarung darüber liegender Löhne wäre gege-

ben. Allgemein dürften tarifliche Bestimmungen nicht schlechter sein als gesetzliche. Dagegen ist nur von GewerkschaftsfunktionärInnen etwas einzuwenden, denen die Sozialpartnerschaft mit dem Kapital über alles geht. Im Übrigen besagt gerade dies, dass um die Höhe eines Mindestlohns gekämpft werden muss – als Appell an den Staat ist das nicht zu verstehen.

Der staatliche Eingriff ist bisher nichts grundsätzlich Neues. Auf der Basis des Tarifvertragsgesetzes gibt es die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Sie besagt, dass ein in einer bestimmten Region und Branche abgeschlossener Tarifvertrag dort auf Antrag beider Seiten durch Verordnung des Bundesarbeitsministeriums für alle Betriebe und Belegschaftsangehörige in Kraft gesetzt werden kann, einschließlich der Unorganisierten. Bei ver.di betrifft das z.B. das Friseurhandwerk, das Bewachungsgewerbe und den Einzelhandel. Diese Möglichkeit gibt es schon immer, ohne dass dagegen protestiert wird. Dass bei einem Projekt »gesetzlicher Mindestlohn« nun die Tarifautonomie beschworen wird, muss also andere als formalrechtliche Gründe haben.

Das Verfahren nach dem Tarifvertragsgesetz hat aber erhebliche Mängel: Es darf nur dann angewendet werden, wenn in der betreffenden Region mindestens 50 Prozent der Beschäftigten bei tarifgebundenen Unternehmen der Branche arbeiten und ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichkeit besteht. Diese in der Tat gravierenden Einschränkungen enthält das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht.

Der Mindestlohn nach dem Entsendegesetz

Seit Mitte der neunziger Jahre gilt in der Bauindustrie das auf einer entsprechenden EU-Richtlinie beruhende Arbeitnehmer-Entsendegesetz (es regelt bei »Entsendung« ausländischer Arbeitnehmer in den deutschen Arbeitsmarkt deren Bezahlung und Arbeitsbedingungen nach hiesigen Verhältnissen). Auf dessen Grundlage führen die beiden Unternehmerverbände der Bauindustrie und die Gewerkschaft (IG BAU) Tarifverhandlungen zur Festlegung des Mindestlohns in der Branche, der dann für allgemeinverbindlich erklärt wird. Dies bedeutet: Wie hoch der Mindestlohn ist, hängt von der Kampfkraft der organisierten Lohnabhängigen ab. Derzeit beträgt er am Bau 10,30 EUR im Westen, 9,40 EUR im Osten. Anders als nach dem Tarifvertragsgesetz gilt dies für alle Baubetriebe bundesweit. Wichtig ist auch: Der Mindestlohn gilt ausdrücklich auch für Leiharbeiter und geringfügig Beschäftigte.

Aber auch hier gibt es, abgesehen von der Spaltung in Ost und West, erhebliche Mängel. Zum einen gilt dieser Mindestlohn nur im Bauhauptgewerbe und dort nur für die Arbeiter am Bau, nicht für die Angestellten, Jugendliche ohne Berufsabschluss und die Reinigungskräfte. Im Übrigen tritt die IG BAU in ihrem Organisationsbereich wie auch grundsätzlich für branchenbezogene Mindestlöhne und für unterschiedliche Tarife in Ost und West ein. Ein entscheidendes Problem entsteht zudem in der Umsetzung, nämlich die Kontrolle der Einhaltung dieser Mindestlöhne. Der Phantasie der Unternehmen, diese zu umgehen, sind keine Grenzen gesetzt, außer der betrieblichen bzw. gewerkschaftlichen Kampfkraft. So lässt z. B. der Unternehmer seine Lohnarbeiter über die reguläre Arbeitszeit hinaus schuften, ohne auch nur einen Cent für diese Mehrarbeit zu zahlen. Vor allem

trifft es diejenigen KollegInnen, die prekäre bis illegale Beschäftigungsverhältnisse haben oder aus anderen Gründen nicht in der Lage sind, ihre Rechte zu verteidigen. Hier müsste die Gewerkschaft die Betroffenen schützen.

Zur Durchsetzung eines Mindestlohns nach dem Muster des Entsendegesetzes wäre ein einheitliches Auftreten der Gewerkschaften unerlässlich. Dies scheitert gegenwärtig bereits an der grundsätzlich ablehnenden Haltung der IG BCE. Weiter gibt es Meinungsverschiedenheiten darüber, ob es einen Mindestlohn für alle oder besondere Marken für die Branchen geben soll. Ver.di und NGG haben sich mit ihrer gemeinsamen Kampagne immerhin für ein einheitliches Muster entschieden.

Ursachen innergewerkschaftlicher Differenzen in der Mindestlohndebatte sind nicht nur organisationspolitischer, sondern auch materieller Natur. Ver.di ist für den einheitlichen Mindestlohn, denn der Organisationsbereich dieser großen Gewerkschaft wimmelt von kleinen, schwach organisierten (Dienstleistungs-) Branchen, in denen tarifliche Niedrigstlöhne an der Tagesordnung sind, weil sie allein nicht die Kraft haben, höhere Löhne zu erkämpfen. Aufgabe der Gewerkschaft wäre es eigentlich, die schwachen Branchen mitzuziehen, doch war dies schon in der alten ÖTV nicht ansatzweise gegeben (man betrachte etwa die Differenz zwischen öffentlichem und privatem Busverkehr). Ein gesetzlicher Mindestlohn wäre hier eine Krücke; allerdings fällt er nicht vom Himmel, sondern muss erkämpft werden.

Die IG Metall war bisher aus umgekehrtem Grund gegen einen Mindestlohn. Sie organisiert im Durchschnitt gut bezahlte FacharbeiterInnen. Sie muss befürchten, dass im Falle eines Mindestlohns, der zu niedrig ausfiele, ihr Tarifgefüge nach unten gezogen wird (immerhin ein Argument für 10,- EUR statt 7,50 EUR). Inzwischen ist sie für Mindestlohn, aber branchenspezifisch, um ihr Niveau zu halten. Ähnlich sieht es in der IG BAU aus, wo die schwachen Bereiche nicht vom Bauhauptgewerbe mitgezogen werden. Die NGG (Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten) dagegen ist in ähnlicher Lage wie die meisten nichtöffentlichen Bereiche in Ver.di. Wegen ihres organisationsbedingt niedrigen Lohnniveaus fordert sie einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn.

Leiharbeit und Mindestlohn

Ein Beispiel, wie die Debatte um sich greift, stellt kurioserweise die »Branche« Leiharbeit dar. Das »Unternehmensziel« von Leiharbeitsfirmen besteht darin, billige, nämlich untertariflich bezahlte Arbeitskräfte an Betriebe zu verleihen, die mit ihrem Personalbestand »flexibel« auf die Auftragslage reagieren. Unmittelbar nach der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahre 2003 schlossen die beiden großen Arbeitgeberverbände der Leiharbeit, BZA und IGZ, mit den DGB-Gewerkschaften ein Tarifwerk mit skandalös niedrigen Löhnen ab. Ein konjunktureller Aufschwung der »Branche« blieb allerdings aus, immer noch stellen Leiharbeiter unter zwei Prozent der Beschäftigten. Der Grund liegt darin, dass diese Arbeitskräfte zwar sehr schlecht bezahlt werden, der Entleihbetrieb aber zusätzlich »Gebühren« an das Leiharbeitsunternehmen entrichten muss, aus denen dieses seinen Profit zieht. Gegenüber anderen Formen prekärer Beschäftigung, z.B. Mini-Jobs, ist dies vergleichsweise teuer und lohnt sich im Wesentlichen deshalb, weil Leiharbeiter ohne Aufwand gekündigt werden

können. Daher kommen sie im Allgemeinen für Produktionsspitzen oder andere besondere Umstände in Betracht.

Deshalb müssen die Löhne, für die eine tarifliche Vereinbarung – gleich welcher Art – durch das AÜG vorgeschrieben wird, außerordentlich niedrig sein. In der Vergangenheit hatten diese Unternehmen durch das Scheitern des PSA-Modells der Arbeitsagenturen bereits Rückschläge hinnehmen müssen, jetzt brennt ihnen infolge der Mindestlohndebatte erneut der Kittel. Mit der Zielsetzung, einen einheitlichen, branchenübergreifenden Mindestlohn, der auch für sie gelten würde, zu unterlaufen, haben BZA und IGZ am 30. Mai 2006 mit der »Tarifgemeinschaft Zeitarbeit« der DGB-Gewerkschaften einen »Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit« abgeschlossen. Er sieht einen Mindestlohn vor, der in den Jahren 2006/7/8 im Westen von 7,00 EUR auf 7,31 EUR und im Osten von 6,10 EUR auf 6,36 EUR steigen soll. Den wollen sie nach dem Muster des Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklären lassen. Eine Ausdehnung des Verfahrens des Entsendegesetzes auf andere Branchen bringt also allein noch nicht die Lösung, sondern es kommt auf die Bedingungen an.

Nachdem die DGB-Gewerkschaften bereits 2003 die Leiharbeitsbranche durch Tarifverträge anerkannt und aus der »Schmuddelecke« komplimentiert haben, haben sie auch dieses Manöver mitgemacht, das letztlich den Verbänden BZA und IGZ bei der »Marktberreinigung« hilft. Das ist natürlich keine Voraussetzung für einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn auf Existenz sichernder Höhe.

Mindestlöhne in anderen Staaten

In 18 der 25 EU-Mitgliedstaaten gibt es einen nationalen Mindestlohn. Die Ausgestaltung ist jedoch sehr vielfältig, sowohl im Verfahren der Festlegung als auch in der Höhe, der realen Kaufkraft, der Durchsetzung in den Betrieben, dem Einfluss auf den Bestand von Arbeitsplätzen usw. Da die einzelnen Formen im jeweiligen nationalen Konsens der Klassenauseinandersetzungen entstanden sind, können Erfahrungen nur begrenzt als Anhaltspunkte gewertet werden. Eine detaillierte Beschäftigung mit dieser Vielfalt ist in einem einzigen Artikel nicht zu leisten.

Eine kurzgefasste Statistik von Eurostat (Statistisches Amt der EU) ergibt folgendes Bild: Der Mindestlohn wird in der Regel von der Regierung festgesetzt, üblicherweise nach Anhörung der Sozialpartner, und gilt per Gesetz. Die Anhörung kann informell sein oder Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung oder des Entsendegesetzes folgen. In der Höhe schwankt der Mindestlohn (Januar 2005) zwischen 116 EUR (Lettland) und 1467 EUR (Luxemburg), was aber durch Aufschlüsselung der Kaufkraft zu relativieren ist. In den USA beträgt er bundeseinheitlich 666 EUR, kann in einzelnen Bundesstaaten aber höher sein. Nach den Ergebnissen von Eurostat lässt sich eine Verbesserung des Lebensstandards nur für einen Teil der Länder, für eine andere Gruppe dagegen eine Verschlechterung feststellen. Eine gemeinsame Tendenz geht daraus nicht hervor, auch die Rolle des Mindestlohns hierbei kann nur in Einzeluntersuchungen bewertet werden.

Auffällig ist immerhin, dass der Mindestlohn besonders in den Ländern eingeführt wurde, in denen die Gewerkschaften vergleichsweise schwach sind. Treibende Kraft dort waren die Politik bzw. Teile des Unternehmerlagers. In den USA wurde der Mindestlohn unter der konservativen Rea-



gan-Regierung in den 80er Jahren z.B. erhöht, was ein Teil der Sozialpolitik war, so dass man andererseits staatliche Sozialleistungen kürzen konnte. Unternehmerinteressen am Mindestlohn können z.B. in der Abwehr von Niedriglohnkonkurrenz sein, was auch in Deutschland beim Entsendegesetz in der Bauindustrie eine Rolle spielte.

Die Gewerkschaften haben sich ebenso wie bis vor wenigen Jahren in Deutschland anfänglich meist gegen einen gesetzlichen Mindestlohn ausgesprochen. Hauptsorge war dabei, dass die gewerkschaftliche Hauptaufgabe, das Aushandeln von Löhnen, auf den Staat übergehe (Beispiel Frankreich; aber gerade dort ist die gewerkschaftliche Situation insgesamt von der hiesigen so weit unterschieden, da direkte Schlussfolgerungen nicht möglich sind). Befürchtet wurden Mitgliederverluste, weil von Mindestlöhnen auch Unorganisierte (TrittbrettfahrerInnen) profitieren. Gewerkschaften mit hohen Standards treibt auch die Sorge, dass ein zu niedriger Mindestlohn das Tarifgefüge nach unten ziehe (vgl. IG Metall in der BRD).

Andererseits zeigt etwa das Beispiel **Großbritanniens**, dass Gewerkschaften in einem vergleichsweise schwach verrechtlichten Umfeld schnell an Einfluss und Mitgliedern verlieren können, wenn sie unter massiven Druck von Staat und Unternehmern kommen (Beispiel: Bergarbeiter- und Druckerstreiks in der Thatcher-Zeit). Dies veranlasste den TUC schließlich zum Umdenken bzgl. des Mindestlohns. 1999 wurde ein Mindestlohn eingeführt. Damit vergleichbar ist die Abnahme der Tarifbindung und Verschlechterung des Arbeits- und Sozialrechts unter den aktuellen Bedingungen der BRD, so dass auch hierzulande ein Prozess der Annäherung an die Mindestlohn-Forderung in Gang kam.

Gewerkschaften ohne Konzept

Der DGB-Bundeskongress im Juni 2006 hat sich die ver.di/NGG-Kampagne, d.h. Mindestlohn in Höhe von 7,50 EUR zu eigen gemacht. Auch dies ist nur eine Erklärung, an die man zwar anknüpfen kann, der jedoch auf Seiten der Gewerkschaftsführung kein Konzept entspricht. Sie zeigt bislang nur, dass die Mindestlohndebatte vereinheitlichendes Potenzial hat, weil sie Bedingungen anspricht, die Lohnarbeitende unabhängig von ihrer Branche betreffen. Deshalb musste der Kongress mit dieser Erklärung ein Minimum seiner Pflicht erledigen.

Gleichzeitig traten auf dem Kongress als Gäste Müntefering und Merkel auf und wandten sich scharf gegen einen Mindestlohn. Energisch widersprochen wurde dem auf dem Kongress nicht. Auch wurde die Mindestlohnforderung

nicht weiter aufgegriffen. Uns ist kein Betriebsrat eines größeren Betriebes bekannt, der diese Forderung zu seiner gemacht und versucht hätte, sie unter den KollegInnen zu verbreiten.

Wie ernst der DGB seine auf dem Kongress beschlossene Mindestlohnforderung selbst nimmt, zeigt deutlich der wenig später abgeschlossene Tarifvertrag mit der Zeitarbeitsbranche, dessen Tariflohn unter dem vom Kongress beschlossenen Minimum von 7,50 EUR liegt!

Angesichts der realen Entwicklung der Tarifautonomie, d.h. der zunehmenden Unmöglichkeit der Gewerkschaften, die Lebensbedingungen ihrer Mitglieder über Tarifabschlüsse zu garantieren, ist das Aufspringen der Gewerkschaften auf den Zug der Mindestlohnforderung nichts vorwärts Weisendes, sondern eine Kapitulation vor der Aufgabe, die gewerkschaftliche Kampfkraft zu mobilisieren. Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn wird nicht als eine eigene Aufgabe angesehen, die eine Verbreiterung der Forderung in den Betrieben und die Entfaltung einer Kampagne bedeuten müsste, wie sie etwa der Kampf um die 35-Stunden-Woche in den 80er Jahren darstellte. Vielmehr wird die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn an die Parteien und die parlamentarische Ebene abgegeben: Die SPD soll es richten. Die SPD wird aber nichts richten, weil sie, wie die anderen parlamentarischen Parteien auch, fest auf dem Boden der kapitalistischen Logik und der Standortkonkurrenz steht.

Solange nicht relevante Teile der Beschäftigten sich die Mindestlohnforderung zu eigen machen, sind die politischen Möglichkeiten, die in dieser Forderung stecken, nicht zu entwickeln. Als eine Forderung an den Staat könnte sie durchaus die Beschäftigten unterschiedlichster Branchen und diese auch mit den Arbeitslosen einander annähern, und dem Kampf um die in dieser Gesellschaftsordnung unmögliche Sicherung der Lebensverhältnisse aller eine Zielrichtung geben.

Damit ist die Dimension angegeben, um die es in der Durchsetzung eines Mindestlohns geht. Sie ist bei weitem nicht erreicht, sondern spielt sich fast ausschließlich im Internet und in Werbeanzeigen ab. Insgesamt sind die Umstände unter der neoliberalen Offensive des Kapitals derzeit ungünstiger als in den 80er Jahren bei der 35-Stunden-Woche-Kampagne. Dennoch ist es richtig, die Mindestlohnforderung – neben anderen, z.B. Arbeitszeitverkürzung – im Bewusstsein zu verankern, und damit zumindest unter den zu Niedriglöhnen Beschäftigten und in Kreisen der Gewerkschaftslinken und sozialen Bewegungen anzufangen.

17.10.2006 ■

Zum Streik der Ärzte in Unikliniken und kommunalen Krankenhäusern

Der selbstständige Streik der KlinikärztInnen, organisiert durch den Marburger Bund (MB), zeigte die grundsätzlichen Schwächen der großen Gewerkschaft im öffentlichen Dienst, ver.di. Sie hat es nicht vermocht, im Prozess der Tarifrechtsreform, den die Arbeitgeber im Öffentlichen Dienst erzwangen, das bisherige Tarifniveau (BAT) zu halten, z.B. in Fragen der Arbeitszeit und der Bezahlung.

Hier fehlte nicht nur die Kampfkraft, sondern weitgehend auch der politische Wille, die Interessen der Lohnabhängigen konsequent zum Ausdruck zu bringen. Davon betroffen war ganz wesentlich auch die Gruppe der KlinikärztInnen, die rund 15 Prozent einer Krankenhausbelegschaft ausmachen. Der MB kündigte deshalb die Tarifgemeinschaft mit ver.di auf, um einen eigenen Tarifvertrag durchzusetzen.

Auch der MB stellt die herrschende Politik des Soziallabors, der Privatisierung öffentlicher Daseinsvorsorge und der Anpassung der Arbeitsverhältnisse an diese Bedingungen nicht grundsätzlich in Frage. (Er bildete eine Tarifgemeinschaft zuerst mit der DAG, später mit der ÖTV und dann mit ver.di.) Schließlich hat er in gleicher Weise wie ver.di die **Tarifrechtsreform** hinter dem Rücken der eigenen Mitgliedschaft lange mitgetragen. Erst als offensichtlich wurde, dass besondere Interessen der KlinikärztInnen der Gesamtstrategie von ver.di geopfert werden sollten, revoltierte er. Hierbei traten Gegensätze zwischen den beiden Organisationen und der von ihnen vertretenen Mitglieder zutage.

Der Vorrang für die **ver.di-Gewerkschaftsführung** lag in der Verständigung mit den Arbeitgebern Bund, Länder und Kommunen, ausgedrückt in der Durchführung der Tarifrechtsreform im Öffentlichen Dienst (Ablösung des alten BAT durch den TVöD). Dabei wurden bisherige Standards weitgehend zur Disposition gestellt. Das markanteste Beispiel ist die Umstellung der Entgelttabelle, die – auf die Lebensarbeitszeit berechnet – massive Einkommensverschlechterungen bringt und somit der von ver.di mitgetragenen Sparlogik zulasten der Beschäftigten folgt. Die ver.di-Führung machte sich Hoffnungen darauf, die von den Ländern, aber auch von den Kommunen geforderte Arbeitszeitverlängerung möglichst abwehren oder erträglich gestalten zu können.

Die Forderungen des **Marburger Bundes** waren die ihrer speziellen Klientel: Sie liefen darauf hinaus, Einkommen und Arbeitsbedingungen für die KlinikärztInnen deutlich zu verbessern, dafür war der Verband bereit, bei der Arbeitszeit Konzessionen zu machen. Während also ver.di die Erhaltung der 38,5-Stunden-Woche verlangte, war der MB bereit, für KlinikärztInnen die 42-Stunden-Woche zu akzeptieren. Verschärft wurde diese Differenz im Frühjahr 2004 durch die einseitige Kündigung der Arbeitszeitregelungen durch den Tarifgegner, die **Tarifgemeinschaft der Länder** (TdL).

Seitdem gingen ver.di und MB zunehmend auf Konfrontationskurs gegeneinander. Um das zu vermeiden, hätte ver.di versuchen müssen, seit Jahren Versäumtes nachzuholen und bei Bezahlung und Regelung der Bereitschaftszeiten bessere Konditionen für KlinikärztInnen durchzusetzen.

Diese oder andere geeignete Maßnahmen unterblieben aber, um das sozialpartnerschaftliche Auskommen mit Bund und Kommunen nicht zu gefährden. Die an sich ebenfalls sozial friedliche Organisation MB wurde so auf den Weg getrieben, ihre Interessen im Alleingang zu vertreten. **Statt den gemeinsamen aktuellen Gegner aller Beschäftigten im Gesundheitswesen, nämlich die Budgetierungs-Politik der Bundesregierung zu erkennen, wurde der erwachende Widerstandswille bei Ärzten und anderen Beschäftigten gegeneinander gehetzt.**

Arbeitsbedingungen von Klinikärzten

Inzwischen dürfte sich, nicht zuletzt durch den Streik, herumgesprochen haben, dass Ärzte im Angestelltenverhältnis in ihrer überwiegenden Mehrzahl nicht mehr viel mit den legendären »Halbgöttern in Weiß« zu tun haben. Ihre Arbeitsbedingungen mit überlangen, **unbezahlten Arbeitszeiten** sind oft erbärmlich. Die Gefahr ist groß, einem Arzt zu begegnen, der übermüdet Diagnosen stellen oder gar operieren muss. Von 60- bis 80-Stunden-Wochen ist die Rede. Sechs bis sieben 24-Stunden-Schichten im Monat sind z.B. für die Assistenzärzte an der Berliner Charité üblich. Zu solchen Arbeitszeiten lassen sich diese Ärzte nicht zuletzt wegen der besonderen Form ihrer Verträge zwingen. So sind Eingangsverträge häufig auf nur einen Monat befristet. Auch später sind viele Ärzte nur mittels kurzfristiger Verträge angestellt. Wer sich nicht auf lange Arbeitszeiten einlässt, muss befürchten, als erste/r gefeuert zu werden. Zudem bekommen diese KlinikärztInnen für ihre Arbeit nicht allein verglichen mit ihren Kollegen im Ausland immer weniger Geld. Ein Assistenzarzt erhält häufig genug gerade mal 10 EUR. Dieser niedrige Stundenlohn ergibt sich nicht zuletzt deswegen, weil ein Großteil der überlangen Schichten unbezahlt bleibt. Die Bezahlung von JungärztInnen ist nur an einem Punkt durchgreifend verbessert worden: Das obligatorische zweijährige Praktikum für ÄrztInnen wurde 2004 abgeschafft. Statt bisher 1185,28 EUR als »Arzt im Praktikum« im ersten Jahr bekommen sie jetzt als Assistenzärzte im ersten Jahr 3060,- EUR (nach dem neuen TVöD).

Bei den etwa 138.000 deutschen KlinikärztInnen (in Unikliniken, kommunalen Krankenhäusern und privaten Krankenhäusern) kommen im Jahr zirka 50 Millionen Überstunden zusammen, welche in der Regel nicht vergütet werden. Im Wochenbericht Nr. 38/2005 des DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) ist zu lesen, »... dass etwa jeder fünfte Arzt (in Unikliniken) permanent mit Wochenarbeitszeiten konfrontiert ist, die 60 Stunden überschreiten«. Um dieses Missverhältnis zwischen überlanger Arbeitszeit und vergleichsweise niedriger Bezahlung zu erklären, muss man zunächst daran denken, dass im Klinikbereich in den letzten Jahren der Pflege- und der Verwaltungsbereich deutlich ausgedünnt worden sind, sodass Aufgaben von Ärzten zusätzlich übernommen werden müssen, die in einer Einzelpraxis von NichtmedizinerInnen wahrgenommen werden. Eine Entlastung der ÄrztInnen wäre hier also durch Einstellung von Verwaltungspersonal möglich.

Weiter ist das seit Jahren im Krankenhausbereich strittige Thema der **Bereitschaftszeiten** zu nennen, d.h. derjenigen Zeiten, in denen ein Arzt im Krankenhaus anwesend und jederzeit für eine Arbeitsaufnahme vorbereitet sein muss. Dabei handelt es sich natürlich nicht um Freizeit. Selbst der EU-Gerichtshof hatte 2004 entschieden, diese Zeiten gehörten wegen der Anspannung der Ärzte und der regelmäßig anfallenden Arbeiten eindeutig zur Arbeitszeit. Das geht schon aus der Definition des »Bereitschaftsdienstes« hervor, der nur dann angeordnet werden darf, wenn der Arbeitgeber davon ausgeht, dass auf jeden Fall Arbeit anfällt, nur eben nicht durchgängig. Geht er davon aus, dass nur ausnahmsweise Arbeit anfällt, darf er nur die so genannte »Rufbereitschaft« anordnen. Bisher gibt es zwar finanziellen Ausgleich, aber so wie Arbeit werden diese Bereitschaftsdienste in der Regel nicht vergütet. Das widerspricht, so der oberste EU-Gerichtshof, der schon seit 12 Jahren geltenden Europäischen Arbeitszeitrichtlinie.

Für Deutschland war eine Übergangsfrist akzeptiert worden, in der die alte Regelung noch weitergelten sollte. Der Konflikt bekam nun zusätzlich Dramatik, weil die Bundesregierung am 1. Dezember 2005 entgegen jenem EU-Recht entschieden hatte, diese Frist noch einmal bis zum 1. Januar 2007 auszudehnen. Sie trat damit dem Bundesrat zur Seite, der bereits am 25. November einen gleich lautenden Beschluss gefällt hatte.

Die Berufsinteressen der ÄrztInnenschaft

Aus diesen Belastungen der KlinikärztInnen als Tarifbeschäftigte in Krankenhäusern der Kommunen oder der Länder erklärt sich ein großer Teil ihrer Unzufriedenheit. Daraus folgt noch nicht unbedingt, dass sie nur die Möglichkeit sehen, ihre Gruppeninteressen im Alleingang zu erkämpfen, denn grundsätzlich können angestellte Ärzte Klassenbewusstsein entwickeln wie andere lohnabhängig arbeitende Intellektuelle auch. Doch Besonderheiten des Arztberufes verführen dazu, sich als eigenen, höheren Berufsstand zu sehen. Der Schritt zur eigenen Organisation ist unter den gegebenen Umständen nahe liegend.

ÄrztInnen werden akademisch ausgebildet und verfügen damit über ein besonderes gesellschaftliches Ansehen. Sie haben grundsätzlich die Möglichkeit zur selbstständigen Niederlassung und sind damit Unternehmer, wenn auch nur im kleinbürgerlichen Zuschnitt. Diese Zugehörigkeit zu einer Schicht mit Verbindung zu Bildungsbürgertum und kleinem Unternehmertum zeichnet auch angestellte ÄrztInnen aus und prägt ihr Bewusstsein.

Die Zeiten für ÄrztInnen in den Kliniken aber auch anderswo werden härter. Durch »Gesundheitsreformen« wird die Finanzkraft der gesetzlichen Krankenversicherung immer geringer, sodass auch niedergelassene Ärzte Schwierigkeiten haben, ihre Praxen zu halten. Besonders in dünn besiedelten Regionen werden ÄrztInnen händeringend gesucht. Doch wenn das Führen einer eigenen Praxis, einschließlich der dafür notwendigen Investitionen, sich nicht rechnet, ist auch diese Perspektive für viele JungärztInnen verbaut. Diese Situation der Unterfinanzierung im Gesundheitswesen bedeutet für junge ÄrztInnen, dass sie trotz ausgewiesenem Ärztemangel insgesamt schlechte Bedingungen vorfinden.

So orientieren sich Ärzte eben auch ins Ausland, besonders Nordeuropa, wo sie auf eine bessere Bezahlung (Groß-

britannien) oder bessere Arbeitsbedingungen (skandinavische Länder) setzen können.

Tarifabschluss bei den Unikliniken

Aus diesen Gründen konzentrieren sich die Streikziele des MB auf zwei Aspekte: mehr Geld (ursprüngliche Forderung: 30 Prozent mehr als die Zugeständnisse der Arbeitgeber an ver.di) und erträgliche Arbeitszeiten. Letzteres bedeutet aber für den MB, im Gegensatz zu ver.di, eine reguläre Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche zu akzeptieren. Darüber hinaus ist für den MB die »historische« Marke eines eigenen Tarifvertrags für KlinikärztInnen wichtig, um auch in künftigen Auseinandersetzungen dieses Gewicht von Beginn an einbringen zu können. Diese rigide Vorgehensweise hat ihm neues Profil in den Medien und ein sprunghaftes Wachstum der Mitgliederzahlen eingebracht (nunmehr ca. 100.000 nach eigenen Angaben; insgesamt gibt es in der BRD ca. 138.000 KlinikärztInnen).

Das selbstständige Auftreten des MB in der Auseinandersetzung mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) hatte positive und negative Auswirkungen für lohnabhängig beschäftigte ÄrztInnen (ca. 22.000 an den Uni-Kliniken; dazu kommen Landeskrankenhäuser, teilweise mit Sonderregelungen). Gemäß dem noch nicht fertig vorliegenden Tarifvertrag für die Länder (TVL) mit ver.di, der ab 1. November in Kraft tritt, wird ein Assistenzarzt im ersten Jahr der Anstellung 3.600 EUR (Tarifgebiet West) bzw. 3.200 EUR (Tarifgebiet Ost) bekommen.

Im für die **kommunalen Krankenhäuser geltenden TVöD** ist das erheblich weniger bei allerdings kürzerer regulärer Wochenarbeitszeit. Nach MB-Angaben macht das einen Unterschied von 17 Prozent. Nun kann der MB behaupten, diese Steigerung hätte ver.di allein nicht erreicht. Andererseits hat die Ärzteorganisation trotz ihres Bemühens um Eigenständigkeit den ver.di-Abschluss am Ende ihres eigenen Streiks einfach übernommen. Die besondere Konzession der TdL gegenüber dem MB besteht nur darin, die Gehaltssteigerung für dessen Mitglieder in den August vorzuziehen.

Negativ sieht es bei der Arbeitszeit aus. Da der MB die Forderung der 42-Stunden-Woche vertrat, musste ver.di dies im TVL als Sonderregelung für die Ärzte akzeptieren. Im Tarifvertrag zwischen TdL und MB steht das natürlich auch. Als Konzession der TdL an ver.di ist festgelegt, dass ÄrztInnen zur 42-Stunden-Woche nicht gezwungen werden können, sondern individuell von der 38,5-Stunden-Woche Gebrauch machen können, freilich mit entsprechend reduziertem Lohn. Für Bereitschaftszeiten erlaubt eine Öffnungsklausel landesbezirkliche Regelungen bis zu 66 Stunden pro Woche. Die EU-Richtlinie schreibt hierfür 48 Stunden als Regel mit einem Ausgleichszeitraum von vier Monaten vor.

Obwohl ver.di und MB nun fast identische Abschlüsse für KlinikärztInnen auf Länderebene vereinbart haben, sind sie **durch die Art und Weise des Zustandekommens sehr weit auseinander. Sie haben ihr jeweiliges Potenzial nicht dazu genutzt, den gemeinsamen Gegner auf der Arbeitgeberseite in die Schranken zu weisen**, sondern dazu, sich gegeneinander zu profilieren. Vor dem gegebenen Hintergrund war es allerdings schlecht vorstellbar, dass ver.di in der Lage gewesen wäre, z.B. die 38,5-Stunden-Woche mit der Mobilisierung von KlinikärztInnen zu verteidigen, die ihrerseits kein Problem mit längeren Arbeitszeiten haben. Als Fazit gibt es nun zwei Tarifverträge mit der Tarifvereinigung

der Länder (TdL): Der eine von ver.di (TVL), der andere vom MB. Beide sind weitgehend identisch. Bei den Kommunen gilt der TVöD mit kürzeren Arbeitszeiten und schlechterer Bezahlung für ÄrztInnen als im TVL. Der MB fordert die Übernahme seines am TVL orientierten Vertrages für die Kommunen. Dort sind ca. 70.000 ÄrztInnen beschäftigt.

»Einigung« zwischen ver.di und Kommunen

Die eigentliche Schwäche von ver.di, an die der MB anknüpfen kann, ohne sie zu überwinden, liegt im Kurs der Sozialpartnerschaft, der die Interessen der Lohnabhängigen den Bedingungen des Kapitals und der Sanierung öffentlicher Haushalte unterordnet. Ver.di hat in der Tarifrechtsreform wie auf anderen Feldern der Politik, z.B. der Privatisierung des öffentlichen Eigentums, auf die Mobilisierung der eigenen Basis verzichtet, um mit den Regierungsvertretern zu einer neuen Übereinkunft zu kommen (TVöD/TVL). Dann aber erlebte sie, wie eine kleine, teilweise kampfstärke Gruppe ihres Organisationsbereichs der großen Gewerkschaft vormachte, wie es gehen könnte. Statt ihre bisherige Politik gründlich zu hinterfragen, verurteilte ver.di die Aktionen des MB und fiel den KlinikärztInnen in den Rücken. Dies ging soweit, dass ver.di im Streik des MB in den kommunalen Krankenhäusern sich mit den Arbeitgeberpositionen solidarisierte. So übernahm ver.di in einer Presseerklärung vom 17. Juni die Behauptung, dass die *»Forderungen des Marburger Bundes ... die Existenz kommunaler Krankenhäuser«* gefährden.

Das Verfahren zum Tarifabschluss bei den Unikliniken wurde bei den kommunalen Krankenhäusern wiederholt. Ver.di blieb nicht untätig. Um gegenüber den eigenen Mitgliedern Handlungsfähigkeit zu beweisen und den Anspruch zu demonstrieren, für alle zu kämpfen, wurde die Aktion *»Fahrtkostenpauschale«* ins Leben gerufen. Alle Beschäftigten sollten eine Pauschale von 150 EUR pro Monat bekommen. Mit dieser Aktion brachte sich ver.di an den Verhandlungstisch zurück, um dem Marburger Bund nicht das Feld überlassen zu müssen.

Die kommunalen Arbeitgeber griffen das dankbar auf und einigten sich in der letzten Juliwoche mit ver.di auf *»Eckpunkte«* auf der Grundlage des TVöD, der dazu im *»Besonderen Teil Krankenhäuser«* und in Teilen der Entgelttabelle entsprechend geändert werden soll. Die wichtigsten Vereinbarungen für die KlinikärztInnen sind eine Gehaltssteigerung um 10 bis 11 Prozent und die Neuregelung der Bereitschaftszeiten. Ein Assistenzarzt im ersten Jahr soll demnach 3400 EUR verdienen für eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Die nichtärztlichen Beschäftigten bekommen eine Zulage von nunmehr 35 EUR pro Monat (Tarifgebiet West), die im Vergleich zur Ausgangsforderung freilich ärmlich ist, und die Azubi-Vergütungen werden angehoben.

Der Marburger Bund zieht auch hier nach

Das geschah ohne Hinzuziehung des MB, und die Aufforderung an diesen, diese tariflichen Bestimmungen als formal eigenständigen Vertrag zu übernehmen, folgte unmittelbar. Mit diesen *»Eckpunkten«* wären die KlinikärztInnen auch an kommunalen Krankenhäusern künftig besser gestellt als in der bisherigen Fassung des TVöD, aber nicht auf der Höhe des TVL, der für die Uni-Kliniken gilt. Der MB erklärte auch sofort, dass dies unannehmbar sei. Dennoch kam es am 16. August auch hier zu einer Einigung.

Der Vergleich der *»Eckpunkte«* dieses Tarifvertrages mit dem MB für die ÄrztInnen an kommunalen Krankenhäusern in der Fassung, die von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 17.8. ins Internet gestellt wurde, ergibt eine wesentliche Übereinstimmung mit dem Juli-Abschluss mit ver.di in allen wichtigen Punkten: Bezahlung, Arbeitszeit, Bereitschaft, West-Ost-Differenzierung. Die Entgelttabelle ist für Assistenz- und FachärztInnen nur leicht unterschiedlich, für Ober- und leitende OberärztInnen ist die Vergütung im MB-Vertrag erheblich besser als bei ver.di. Im übrigen gibt es im MB-Vertrag natürlich keine Regelungen für nichtärztliches Personal der Kliniken.

In den Medien ist der vorhergegangene Abschluss mit ver.di von Ende Juli mit verbüffender Leichtigkeit verdrängt worden. Das Gejammer der Arbeitgeber über die Kosten der Gehaltserhöhungen und angeblich drohende Klinikpleiten war im Juli bei weitem nicht so groß wie aktuell beim Abschluss mit dem MB. Doch zum einen gehört für die Arbeitgeberverbände Klappern zum Handwerk und andererseits sollte vergessen gemacht werden, dass jener ver.di-Abschluss das entscheidende Disziplinierungsmittel gegen den Ärztestreik des MB war. Der MB hat das Ziel, auf der kommunalen Ebene so abzuschließen wie bei den Unikliniken, nicht erreicht.

Die offene Konfrontation

Der Marburger Bund scheint begriffen zu haben, daß er mit seiner Einzelaktion *»Ärztestreik«* gegen den gemeinsamen Willen von ver.di und Arbeitgebern nicht durchkommt. Seine Ankündigung, nunmehr eine *»Gesundheitsgewerkschaft«* in Konkurrenz zu ver.di aufbauen zu wollen, ist nicht nur eine radikale Verschärfung der Konfrontation, sondern vor allem der Versuch, die eigene soziale und gewerkschaftliche Basis zu verbreitern. Ob damit wirklich Lehren aus Fehlern der bisherigen Strategie gezogen wurden, ist noch offen. **Entgegen der beschränkten Argumentation des MB in der Öffentlichkeit hat die ver.di-Führung in der Tarifrechtsreform im öffentlichen Dienst nicht nur die ÄrztInnen betrogen, sondern alle Beschäftigten.** Bisher hat sich jedoch der MB ausschließlich für die begrenzten Interessen seiner Berufsgruppe eingesetzt. Damit ist er vorläufig gescheitert.

Inzwischen ist der MB von der Vorstellung der Gründung einer eigenen *»Gesundheitsgewerkschaft«* abgerückt. Er müßte zur Realisierung einer solchen weitgespannten Organisation seinen eigenen Charakter verändern. Wenn er auch die Interessen anderer Berufsgruppen berücksichtigen wollte, könnte er bzgl. Ärzteinteressen nicht mehr so kämpferisch auftreten wie bisher, es sei denn, er orientierte seine Politik an gemeinsamen Klasseninteressen. Da er erwartungsgemäß dazu nicht bereit ist, hat er die Idee einer *»Gesundheitsgewerkschaft«* zurückgezogen. Offensichtlich war sie nur Ausdruck eines Dampfablassens angesichts der Enttäuschung über die Abschlüsse an den Krankenhäusern. Damit zeigt der MB, dass er mit ver.di dieselbe politische Grundlage gemein hat und sich nur in der Zusammensetzung der jeweiligen Mitgliederbasis unterscheidet.

In erster Linie muss für dieses Desaster aber die Führung von ver.di verantwortlich gemacht werden und mit ihr alle diejenigen FunktionärInnen, die jetzt durch die Betriebe und gewerkschaftlichen Gremien ziehen werden, um das Verhalten von ver.di zu rechtfertigen. Die Großorganisation ver.di

hat gegenüber dem kleinen Marburger Bund die Machtfrage gestellt und aller Voraussicht nach viel Porzellan zerschlagen, demnächst wohl ablesbar an Mitgliederverlusten im Gesundheitsbereich. Was sich politisch darin ausdrückt, ist nicht die notwendige Einheit der Lohnabhängigen in der Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite, sondern im Gegenteil: Es ist die Zusammenarbeit mit dieser zu Lasten der Beschäftigten. Dies schließt auch die vordergründig missbrauchten Interessen der Pflegekräfte und anderen Beschäftigten im Krankenhausbetrieb mit ein, die von der sich abzeichnenden Spaltung keinen Nutzen haben werden.

Es wird auch in Zukunft passieren, dass einzelne Berufsgruppen im allgemeinen Niedergang noch konjunkturelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt sehen. Diese Entwicklung ist zwangsläufig und auch schon früher vorgekommen (siehe Fluglotsen, Piloten etc.) Unsere Aufgabe ist es, diese Bewegungen nach Kräften zu unterstützen, um die von der

gewerkschaftlichen Kapitulationspolitik festgelegten Grenzen im Kampf zu überwinden! Im Gesundheitsbereich ist dies aktuell die politisch begründete Budgetierung. Ausweg ist nur: Es wird bei der Vertretung der abhängig Beschäftigten keine Rücksicht mehr auf das politisch verordnete Budget genommen. Wir sprechen diejenigen an, die – ob verdi oder MB – diese Grenzen sehen und überwinden wollen!

Eine Mobilisierung der Bevölkerung gegen den Streik der Ärzte seitens der Herrschenden ist zwar überall misslungen, aber umgekehrt ist es den Streikenden und ihrem bewussten Kern nicht gelungen, den sympathisierenden Patienten und allgemein den Beschäftigten eine aktive Rolle im Streik zu geben. Dann wäre der gewerkschaftlich maschierte Kampf sofort als politischer in Erscheinung getreten. Dazu hätte allerdings auch gehört, dass die Streikenden eine klare Vorstellung über die Reform des Gesundheitswesens besitzen.

18.8.2006 ■

■ EISENBAHNER AUF DEM WEG ZUR SCHLACHTBANK

Hammer oder Amboss sein ...

Auch in Leipzig protestierten am 25. September 1500 EisenbahnerInnen des Regionalbereiches Südost für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze beim Börsengang der Deutschen Bahn. Es handelte sich um eine öffentliche Betriebsversammlung. So trafen sich trotz einstweiliger gerichtlicher Verfügungen, Androhung von Ordnungsgeldern und Abmahnungen, die entgegen dem Solidaritätsprinzip gerade von der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) initiiert waren, Kolleginnen und Kollegen aus Magdeburg, Dresden, Halle (S), Erfurt, Leipzig usw. auf dem Vorplatz des Leipziger Hauptbahnhofs, um ihrer Wut Luft zu machen.

»Höchste Eisenbahn« ist es dafür allemal. Denn die Privatisierung der Bahn ist der Motor aller großen Privatisierungen in unserem Land. Der Bahnkonzern (ein internationaler Konzern) ist das Unternehmen mit dem größten Personalabbau. Durch den Börsengang ist jeder zweite der noch bestehenden 229.000 Arbeitsplätze gefährdet. Und das bei jeder Form der Privatisierung. Denn der Richtungsstreit um die Trennung von Rad und Schiene ist Ausdruck eines Konflikts zwischen konkurrierenden Kapitalgruppen des In- und Auslands. Davon war allerdings in den Ausführungen der Betriebsräte und des TRANSNET-Vorstandsmitgliedes Alexander Kirchner nichts zu hören. Gewiss, kämpferische Reden gegen eine Zerschlagung des Bahnkonzerns und für einen längst überfälligen Streik wurden gehalten. *»Eisenbahner sind keine Lämmer, die sich zur Schlachtbank führen lassen.«*, rief nicht nur Kirchner unter großem Beifall den Kolleginnen und Kollegen zu. Georg Herwegh wurde zitiert: *»Mann der Arbeit, aufgewacht, und erkenne deine Macht! Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will!«* Bert Brecht und das Evangelium nach Matthäus fehlten ebenfalls nicht.

Aber da waren auch Worte, die jeden am Kampf der Arbeit gegen das Kapital teilnehmenden Eisenbahner nachdenklich stimmen mußten. So z.B.: Leipzig spiele eine besondere Rolle, denn von hier ging der Ruf aus *»Wir sind das Volk!«*. Unterschlagen wurde die Zwiespältigkeit dieses

Rufes. Unterschlagen wurde der Gegensatz von Lohnarbeit und Kapital, der keine gemeinsame Interessenvertretung zuläßt, auch nicht in der Form des »integrierten Bahnkonzerns«. Von »deutscher Wertarbeit« war die Rede – der Beigeschmack war bitter. Immer wieder hieß es, daß ein Streik, zu dem man »wild entschlossen ist«, kein politischer Streik sei, obwohl es natürlich um Machtverhältnisse geht. Richtig betont wurde, dass keines der so genannten »Bahngutachten« die Eisenbahner mit mehr als vier Sätzen würdigt, sie sich also selber kümmern müssen. Unterschlagen wurde, daß diese Gutachten die Gewerkschaften als Helfer der Privatisierung hervorheben – gerade auch durch den jetzt in Frage gestellten »Beschäftigungssicherungstarifvertrag bis 2010«. Alexander Kirchner ließ dann auch ziemlich verschämt verlauten, dass man bei einem Börsengang des gesamten Konzerns im Unterschied zum Plan einer Privatisierung nach dem Muster der Trennung von Rad und Schiene den Personalabbau *»schon hinkriegen werde«*. Sehr naiv und bar jeder Kenntnis des Kapitalismus wirkten seine Ausführungen zum Versprechen der Konzernleitung, den Eisenbahnern im Falle einer Bilanz mit schwarzen Zahlen zurückzugeben, was sie an Opfern in den letzten Jahren gebracht haben. Wer daran glaubt, wird immer enttäuscht – erzählt Märchen!

Es stellt sich somit die Frage: Wenn es zum bitter nötigen Streik der Eisenbahner kommt (den die Regierung ob seiner möglichen Auswirkungen wie immer in der Geschichte durchaus fürchtet), sich damit im ganzen Land etwas tut, wird es dann dem bewussteren Teil der Kolleginnen und Kollegen gelingen, sich zusammenzuschließen und auf die entscheidende Frage zu orientieren: Kampf gegen die Privatisierung der Bahn und gegen Privatisierungen überhaupt? Denn nur unter dieser Bedingung lassen sich die Eisenbahner nicht vor einen fremden Karren spannen. Und es stellt sich die Frage nach der Einheit der DGB-Gewerkschaften sowie die Frage nach der Einheit der Eisenbahner – ja überhaupt der Transportarbeitergewerkschaften, von der bis jetzt nichts zu spüren ist.

H.M., Leipzig ■

Das totale Ausaugen einer Belegschaft

Nachstehenden Beitrag hat ein Kollege mit langer betrieblicher und gewerkschaftlicher Erfahrung bei den Klöcknerwerken in Bremen (heute Arcelor) verfasst. Er sieht sich auch nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb gegenüber den nachrückenden Kollegen politisch verpflichtet und setzt sich hier mit einer neu eingeführten Ausbeutungsmethode auseinander. Wir haben seinen Text nur mit einigen Fußnoten versehen.

Red. ■

TPM – Was ist das und wozu brauchen wir das?

Diese kluge Frage hat der Betriebsrat seinen lieben Mitarbeitern im Dez. 2004 auf der Bremer Hütte¹⁾ gestellt und sofort mit einer klugen, beruhigenden Aussage beantwortet: Es gibt kein neues FIT-Programm²⁾; es gibt keine neue Maßnahmen; Personalabbau und auch McKinsey-Berater³⁾ werden nicht mehr gebraucht.

Ohne Einbeziehung der Belegschaft geht es nun nicht mehr, sagt der Betriebsrat. Zur Verbesserung der Arbeitsqualität und der Arbeitsabläufe ist die Beteiligung der Belegschaft in konkreten Entscheidungsbereichen für den Betriebsrat unverzichtbar. In der Industrie der Zukunft wird diese Beteiligung ein wichtiger Standortfaktor sein.

Jeder normale Mensch weiß, dass so ein nachgeplapperter, primitiver Quatsch schon von der Aufgabenstellung des Betriebsrates ein Widerspruch in sich ist. Die jüngsten Ereignisse bei der GIGA-Fusion zwischen ARCELOR und MITTAL haben bewiesen, dass die lieben Arbeitnehmervertreter beim Milliarden-Monopoly-Spiel bei wichtigen Dingen nichts, aber auch gar nichts zu sagen haben. Die Entscheidungsprozesse über Sein oder nicht Sein von Konzernen, Werken und Standorten werden – wie bei der jetzigen GIGA-Fusion deutlich geworden – nicht von den Vorzeigefiguren in den Vorständen und Aufsichtsräten bestimmt, sondern von den globalen, großen, Kapitaleignern im Hintergrund gemanagt. Mit dem Knüppel der Arbeitsplatz- und Existenzvernichtung hat vor ein paar Jahren besonders ARCELOR nach seiner Entstehung die neuen lieben Mitarbeiter eiskalt erpresst. Ganze Werke sollten geschlossen werden, falls die Belegschaften sich gegen die soziale Ausplünderung und der Entrechtung wehren sollten. Die systematische Zerstörung der alten Belegschaftsstrukturen durch das Rationalisierungsprogramm FIT, war die Voraussetzung für die Einführung des hauptsächlich in Japan entwickelten Methode »Total Produktives Management« (TPM) – Rationalisierungsprogramm auf Dauer.

Es gibt einen geschichtlichen Vorlauf

Die Geschichte der kapitalistischen Produktion hat ihre eigene Gesetzmäßigkeit und ist keine Erfindung irgendwelcher schlauen Köpfe oder Weltverbesserer. Von der primitivsten Sklaventreiberei bis zur jahrzehntelang wissenschaftlich vorbereiteten Ausbeutungsmethode TPM bedurfte es gewaltiger weltweiter ökonomischer, politischer und technologischer Veränderungen. Der »Fordismus« mit Fließ-

bandarbeit und Massenproduktion war eine der ersten wissenschaftlich aufbereiteten Arbeitsmethoden und hatte sich in den USA nach dem Ersten Weltkrieg durchgesetzt. In Europa konnte sich diese Methode erst nach dem Zweiten Weltkrieg in den 50er Jahren voll entfalten.

Wir brauchen ein bestimmtes Maß an historischem Hintergrundwissen, um die verborgenen Ziele der neuen Arbeitsmethoden, die in einer modernen Sachlichkeit und Notwendigkeit verkleidet sind, zu erkennen. Es würde hier aber den Rahmen sprengen, die komplizierten Prozesse der historisch gewachsenen Arbeitsmethoden und Arbeitskulturen erklären zu wollen. Die USA mit ihrem großen nationalen Absatzmarkt konnten im Vergleich zu den Europäern viel früher produktive Arbeitsmethoden einführen. Der schnelle Aufstieg zur Weltmacht Nr. I und der außergewöhnliche Reichtum waren unter anderem auf die modernen Arbeitsmethoden zurückzuführen. Aus Konkurrenzgründen waren alle Industriestaaten nach dem Zweiten Weltkrieg gezwungen, die amerikanischen Produktionsmethoden zu übernehmen und weiter zu entwickeln. Dabei spielte Japan eine Sonderrolle. Als hoch entwickeltes kapitalistisches Industrieland mit einer unterentwickelten Gewerkschaft und Sozialstruktur hatte sich die typische Unterwürfigkeit der Unterschichten einer vorindustriellen Gesellschaft auch in modernen Großbetrieben noch lange erhalten. Diese Unterwürfigkeit schimmert auch heute noch in der Grundkonzeption und Unternehmensphilosophie bei TPM durch.

Gut getarnt in einem sachlichen, scheinbar objektiven Sprachgebrauch wird wie im absoluten Feudalismus die totale gedankliche Unterwerfung der Beschäftigten unter den Unternehmerwillen gefordert. Wie Hochleistungssportler sollen die Beschäftigten sich im Interesse des Unternehmens total verausgaben. Der äußere Konkurrenzkampf wird hierbei verstärkt auch nach innen in den Betrieb getragen. Um im Ansatz jeden Widerstand zu beseitigen, müssen die alten Hierarchien und Organisationsformen im Betrieb beseitigt werden. Kolonnenführer, Vorarbeiter, Meister, Abteilungsleiter, Betriebsleiter usw. gibt es bald nicht mehr. An ihrer Stelle werden ganz neue Arbeitsstrukturen auf einer scheinbar demokratischen Basis installiert. Das paramilitärische Vorgesetztesystem, bei dem Verantwortung und Entscheidungskompetenz auf den Einzelnen in der Hierarchie festgelegt war, war schon in den 60er Jahren durch die zunehmend komplizierte Produktionsweise und den damaligen Arbeitskräftemangel nicht mehr effizient genug. Die aus den USA eingeführte Teamwork-Methode konnte sich in Europa – wenn überhaupt – nur langsam durchsetzen. Der damalige Arbeitskräftemangel und die unruhige Arbeiterschaft in den 60er und 70er Jahren ließen keine großen Experimente zu. Das Risiko, alte Strukturen aufzubrechen und dann damit eventuell Pleite zu machen, war den Unternehmern einfach zu groß.

Erst der so genannte »Japanschock« in den 80er Jahren veranlasste die über alles erhabenen westlichen Industrieländer zum gründlichen Nachdenken. Mit Entsetzen musste man feststellen, dass die »kleinen« Asiaten nicht nur Billigprodukte nachbauen konnten, sondern in dem technologisch hoch entwickelten Automobilmarkt sich innerhalb kurzer

1) gemeint ist die Klöckner-Hütte Bremen, ein Stahlwerk.

2) FIT-Programm: »Fair, Innovativ, Tragfähig«, ein Rationalisierungsprogramm, das auf der Hütte schon angewendet wurde.

3) McKinsey: US-amerikanisches Beratungsunternehmen

Zeit massiv mit nicht nur billigeren, sondern auch mit qualitativen besseren Produkten durchsetzten. Die bei dem japanischen Automobilkonzern »Toyota« entwickelten Arbeitsmethoden galten lange Zeit bei westlichen Experten als das Erfolgsrezept, mit dem die Japaner den Amerikanern und Europäern das Fürchten gelehrt hatten.

Ganze Scharen von Wissenschaftlern, Ökonomen und auch Gewerkschaftern tingelten in den 80ern Jahren nach Japan, um das Geheimnis des japanischen Produktionswunders zu erforschen. Die unternehmerfreundlichen Massenmedien waren voller Lobgesänge über die bescheidenen, nicht aufmuckenden, tüchtigen japanischen Arbeiter. Auch die lieben Kollegen von den oberen deutschen Gewerkschaftsetagen konnten da nicht abseits stehen. Mit »modernem Co-Management und Mitgestaltung« versuchten sie sich aus der zunehmenden politischen Bedeutungslosigkeit zu lösen, indem sie sich mit wirtschaftlichen »vernünftigen« Vorschlägen bei den oberen Herrschaften wieder anbiederten. In beiderseitigen Seminaren und betrieblichen praktischen Experimenten wurde versucht, den absterbenden Fordismus zu ersetzen und der Produktivität durch moderne Arbeitsmethoden neue Impulse zu geben.

Zwischenzeitlich hatten sich bei der betrieblichen Modernisierung mit massiven Arbeitsplatz und Sozialabbau die externen Beraterfirmen gegenüber den betriebsinternen Experten durchgesetzt. Trotz hoher Kosten für die externen Arbeitsplatzkiller setzten sie sich durch. Ihre betriebliche Unabhängigkeit war ein wesentlicher Vorteil bei der Durchsetzung ihrer Vorschläge. Die ständige Einsicht in andere Betriebsabläufe und die dabei gesammelten Erfahrungen und Informationen, die kein betrieblicher »Personalbestatter« sich so einfach beschaffen kann, machte die Externen zu überlegenen professionellen Spezialisten. Hinter diesen Arbeitsplatzvernichtern und deren oft scheinobjektiven, wissenschaftlichen Erkenntnissen können sich alle betrieblichen Vollzugsinstanzen – einschließlich dem Betriebsrat – verstecken. Beim Mislingen eines Projekts geraten sie dann weniger in die Verantwortung von oben und für alle Schweinereien in die Kritik von unten. Die Herren von der externen Beraterfirma, die während ihrer Untaten von der betroffenen Belegschaft sowieso kaum wahr genommen werden, verdünnisieren sich so still und leise, wie sie gekommen sind. Alle im Betrieb Verantwortlichen können dadurch ihre Hände in Unschuld waschen. Die Arbeitnehmervertreter werden schon vorher in die »Verantwortung« bzw. in die Befangeneheit gezogen. Ihnen verbleiben dann nur noch pastorale Aufgaben, indem sie die lieben Mitarbeiter trösten und mit sozialverträglichen Maßnahmen ruhig in die Arbeitslosigkeit oder auf einen flexibilisierten, unterbezahlten »Scheißjob« schicken.

Am Ende der kleinen oder großen Rationalisierungsmassnahmen sind scheinbar alle zufrieden. Das Unternehmen macht wieder hohe Gewinne. Die Manager werden gelobhudelt. Die externe Beraterfirma sackt Millionen ein. Der Betriebsrat ist stolz, dass er betriebsbedingte Kündigungen und noch Schlimmeres verhindert hat. Die übrig gebliebene bzw. verschonte Belegschaft freut sich, dass sie trotz Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Lohnabbau usw. noch auf ihrem Arbeitsplatz bleiben konnte. Und die Alten, die über Altersteilzeit, wenn auch mit erheblichen Verlusten, gerade noch den Sprung in den scheinbar sicheren Ruhestand schaffen, freuen sich besonders. Doch über all die

anderen, die nach einem Jahr Arbeitslosigkeit auf dem »Müllhaufen« von Hartz-IV landen, spricht keiner mehr.

Was bringt TPM Neues?

Dass die von Gewerkschaften ausgehandelte scheinbare soziale Verträglichkeit, gesellschaftspolitisch langsam aber sicher immer unverträglicher wird, darf von den Akteuren auf beide Seiten nicht zugegeben werden. Zielbewusst ist von den Unternehmensstrategen der Abbau aller sozialträglichen (sozial abgesicherten) Arbeitsplätze ins Visier genommen. Der künftige Personal- und Sozialabbau soll nicht mehr wie bisher mit hohen Kosten und Abfindungen sowie mit teuren Beraterfirmen stattfinden. Die Rationalisierung und der verstärkte innerbetriebliche Konkurrenzkampf sollen durch radikale Bewusstseinsveränderung bzw. durch die Implantierung der Unternehmerideologie in die Psyche der Beschäftigten ständig kostenlos stattfinden. Jetzt wo die Massenarbeitslosigkeit ein Dauerzustand geworden ist, versprechen solche neuen Ausbeutermethoden wie TPM Erfolg durch zusätzliche Unternehmergewinne auf Kosten der Beschäftigten.

Die Regierungen haben zwischenzeitlich die politischen Rahmenbedingungen für die Gewinnmaximierung radikal verbessert. Gewerkschaften leisten immer weniger Widerstand, und wo Betriebsräte sich politisch angepasst haben, ist die totale Unterwerfung durch TPM nicht mehr aufzuhalten. Bei den Ideologen der neuen Unternehmerphilosophie ist die Vereinnahmung des Betriebsrates eine der wesentlichen Voraussetzungen für die totale Vereinnahmung der Belegschaft. Sie wissen viel besser als viele ehemalige linke Politologen, dass die sozialistische Befreiungsideologie eine geistige Schutzbarriere für die Arbeiterschaft war, hinter der sie sich gegenüber den kapitalistischen Seelenräubern vor geistiger Versklavung besser schützen konnten als heute auf dem so genannten freien Arbeitsmarkt.

Solche modernen Ausbeutermethoden funktionieren heute in Großbetrieben noch nicht ohne Betriebsrat. Es bedarf eines Leithammels, um die »Herde« zum Scheren in den Kral zu bekommen. In einem jahrzehntelangen Prozess sind die betrieblichen Arbeitnehmervertreter in ihrem Denken und Handeln den Bedürfnissen des Unternehmens erlegen. Jeder, der in dieser Materie etwas Einsicht hat, weiß: »VW ist überall«, nur nicht in dieser Größenordnung. Damit soll nicht gesagt werden, dass alle Betriebsräte korrupt oder käuflich sind. Diese VW-Skandalberichte über Lustreisen usw. verdecken die Tatsache, dass der überwiegende Teil von Betriebsräten mit Verzweiflung gegen den zunehmenden Druck kämpft und dann in die Fänge der politischen Kopfverdreherei gerät.

Was bei der Befangeneheitserzeugung von Betriebsräten eine wesentliche Rolle spielt, besonders in der »Spitze«, ist immer wieder die »Wichtigtuerei«, ein wesentliches Element für das Überwechseln auf die »andere Seite«.

Menschen, die in ihrem Leben noch nie etwas Richtiges zu sagen hatten oder sich zu wenig beachtet gefühlt haben, sind besonders schnell dem Charme der Herrschaften ausgesetzt. Sie können der Versuchung des Nachäffens nicht widerstehen. Wer von der Logik des Kapitals einmal richtig erfasst wurde, kommt so schnell nicht mehr davon los. Wenn sich ein politisch ungebundener Betriebsrat für die Arbeitsplatzhaltung bzw. auf eine ökonomische Diskussion über die Standorterhaltung einlässt, ist er in der Systemfalle, aus

STAHL & DIEBSTAHL

Anfang der 90er Jahre wurden die Bremer Stahlwerke vom Großkonzern Arbed übernommen. 2002 wurden sie durch den Zusammenschluss von drei europäischen Stahlproduzenten Teil des neuen Stahlgiganten Arcelor, des damit weltweit größten der Branche mit über 110.000 Beschäftigten, Konzernsitz Luxemburg.

Ziel wie bei allen Zusammenschlüssen und Übernahmen: Rationalisierung mit dem Ziel höherer Renditen. 15 Prozent wurden den Aktionären vom neuen Management in Aussicht gestellt. Der Preis: die Vernichtung von 20.000 Arbeitsplätzen. Betroffen: Arbeiter und Angestellte, 1.700 davon in Bremen. Betroffen auch: zahlreiche Jugendliche, deren Ausbildungsplätze zusammengestrichen wurden.

Die Bremer Stahlwerker machten sich, organisiert von IG Metall und Betriebsrat, auf den Weg nach Luxemburg, demonstrierten gemeinsam mit ebenfalls betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus Belgien und Frankreich vor der Konzernzentrale. Die Folge: Drohungen des Konzernchefs (Guy Dollé), das Ausspielen der Standorte gegeneinander, insbesondere Lüttich gegen Bremen.

Der Betriebsrat entschied sich angesichts der Frage, Rationalisierungsmaßnahmen mittragen oder den Standort Bremen gefährden, für die Kooperation mit der Konzernleitung. »Fair, Innovativ, Tragfähig« – abgekürzt F.I.T. wurde zum Programm: Ab 2003 wurde die Leistung jedes Beschäftigten nach einem Punktesystem bewertet, das über sein Weiterkommen im Konzern oder seine »sozialverträgliche« Abwicklung entschied.

Der Filmemacher Peter Vogel dokumentiert die Umsetzung des Beschlusses durch die Konzernleitung – gegen ihren Widerstand und trotz Vorbehalten aus IG Metall und vor allem Betriebsrat, dessen Vorsitzender Breidbach vor laufender Kamera erklärt: »Das wird ja sowieso nur ein Verelendungsfilm«.

Unter Zuhilfenahme von Mitschnitten aus TV-Produktionen von Arte und Radio Bremen gelingt es Peter Vogel, die Auseinandersetzungen zwischen Konzernleitung und Belegschaft, aber auch innerhalb der Belegschaft zwischen Beschäftigten und ihren Vertretungen in Gewerkschaft und Betriebsrat sichtbar zu machen. Einerseits der herausfordernde Zynismus des Managements: »Ich träume davon, zu den wenigen zu gehören, die Erfolg haben«, andererseits das entsolidarisierende Eingeständnis aus der Belegschaft: »Als einzelner Betrieb haben wir

keine Chance« – Hinweis zugleich auf die zwar proklamierte, aber in der Praxis nach wie vor ausstehende Zusammenarbeit der EU-Gewerkschaften.

»Stahl & Diebstahl« – das Begriffspaar klingt so selbstverständlich und plausibel wie »Peek & Kloppenburg«, »Black & Decker« und anderer Konsortien. Arbeit & Ausbeutung: Der Film konstatiert diesen gesellschaftlichen Tatbestand, zeigt auf, was er für die betroffenen Menschen bedeutet, deutet aber den Ausweg nicht weiter an, als er in den Erklärungen einzelner Kolleginnen und Kollegen vorgegeben wird. In dieser selbst auferlegten Beschränkung liegt seine Wirkung. Er orientiert, weil er den Vorgang betrieblicher Zusammenschlüsse und Rationalisierungsmaßnahmen mit der Folge fortschreitender Vernichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Verdichtung der Arbeitsvorgänge, verlängerter Arbeitszeiten und Lohnabbau am konkreten Beispiel eines Betriebes, dem Bremer Stahlwerk aufzeigt.

Der Prozess weiterer Kapitalkonzentration scheint unvermeidlich. CNH und BSH sind Beispiele. Beispiele aber auch für zunehmenden Widerstand der Betroffenen, die immer weniger bereit sind, das mit dem Argument der Standortsicherung begründete Zurückweichen und Co-Management ihrer betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretungen hinzunehmen.

»Stahl & Diebstahl« – ein filmisches Dokument in einfacher und nachvollziehbarer Bild- und Tonsprache für Kolleginnen und Kollegen, die sich um Verständnis der laufenden gesellschaftlichen Auseinandersetzungen bemühen, statt sie als »unvermeidlich« hinzunehmen. »Nichts werde natürlich genannt in solcher Zeit blutiger Verwirrung, verordneter Unordnung, planmäßiger Willkür, entmenschter Menschheit, damit nichtsunveränderlichgelte.« Bertolt Brecht, 1932 ■

STAHL & DIEBSTAHL

Tatort Stahlwerk Bremen

»Sozialverträgliche« Vernichtung von 1.700 Arbeitsplätzen

Produktion: Medienagentur TEFO in Kooperation
mit dem Filmbüro Nord und dem Mole-Verlag Hamburg.
Fax: 04221/54639 · E-mail: hütteBremen@aol.com · www.tefo.de
Nach Überweisung von 10,00 EUR + 1,55 EUR Versandkosten
auf das Konto: Postbank Hannover, TEFO/Vogel,
Konto Nr. 615 035 300, BLZ 250 100 30
(lesbare Postanschrift!) wird die DVD-Cassette zugesandt

der er nicht wieder rauskommt. Jeder Betriebsrat weiß, dass er nach dem Betriebsverfassungsgesetz in wirtschaftlichem Fragen keine Mitbestimmung hat, welches der Unternehmer ihm bei jeder Gelegenheit auch immer wieder deutlich macht. Aber trotzdem bilden sich immer wieder kleine »Gernegroße« ein, sie wären die großen Macher und hätten was zu sagen. Sie werden von den Unternehmern benutzt und in die scheinbare Verantwortung gezogen, mit der Konsequenz, das sie sich für das Unternehmen mehr verantwortlich fühlen als für die Belegschaft.

Auch die alte Arbeiterbewegung hat mit diesen Symptomen schon immer zu kämpfen gehabt. Nur damals gab es noch nationale, soziale, ideologische und moralische Grenzen, wodurch den meisten ihre Zugehörigkeit noch bewusst war. Heute, nach dem Zusammenbruch der sozialen und emanzipatorischen Bewegung, gibt es diese Grenzen nicht

mehr. Das Kapital ist in seiner Expansion unbegrenzt und hemmungslos.

Die lieben Arbeitnehmervertreter glauben sich nur noch den Mächtigen anpassen zu müssen. Mit einer Skrupellosigkeit, die in der Geschichte ihresgleichen sucht, lösen sich die Betriebsräte indirekt von ihrer historischen Bindung und den gewerkschaftspolitischen Aufgaben, indem sie sich wie ein Zahnrad in das kapitalistische Produktionsgetriebe einpassen lassen. Damit wird die Selbsterstörung ihrer Autonomie unumkehrbar. Nachdem die angeblichen »Standortretter« ihre eigene gewerkschaftspolitische Seele dem Unternehmer verkauft haben, muss jetzt das Letzte – die Seele – der Beschäftigten über TPM an den Unternehmer verscherbelt werden. Besessen von dem Glauben der Standorterhaltung durch absolute Rationalisierung biedert sich der Betriebsrat für den »totalen Konkurrenzkampf« an. In der

Hoffnung, mit dem TPM den Endsieg über eine hochprofitable Produktion zu erreichen und so das Problem der Arbeitsplatzvernichtung und die Gefahr der Werksschließung endgültig zu lösen, wird das Gegenteil erreicht.

Egal in welchem System! Totalität schließt jede Humanität und Menschlichkeit aus. Egal wo Totalität angewendet wird, in der Politik, im Krieg, oder in der Produktion. Solange eine Gewerkschaft sich noch als humane Interessengemeinschaft begreift, muss jede Art von Totalität abgelehnt werden. Hinter diesem Wort stecken viel mehr Gemeinheiten und Niederträchtigkeiten, als es der schöne, saubere Begriff vermuten lässt. Es bedarf wenig Phantasie um sich ausmalen zu können, wie sich die Totalität, **das totale Ausaugen der Belegschaften** in der Praxis auswirkt. Hier darf man sich von den schönen auf Glanzpapier gedruckten Vorgaben nicht täuschen lassen. Die dahinter steckenden Absichten sind ganz andere. Wenn z.B. die Kosten durch die »autonome« Instandhaltung radikal gesenkt werden sollen, dann bezieht sich die Autonomie nur auf das Handeln im Interesse des Betriebes.

Wo früher jeder nur für seinen Arbeitsplatz bzw. Arbeitsbereich verantwortlich war und auch danach bezahlt bekam, wird er jetzt **in ein Team eingeordnet**, wo alle alles machen und für alles verantwortlich sind (ähnlich wie bei Aldi) – keine Atempause für sich selbst – sondern sofort die nächste Arbeit suchen. Damit werden alle bisherigen kleinen Freiräume und Unterhaltungspausen zerstört. Jeder muss jeden antreiben. Wo es früher schon schwierig war, die ständige personelle Unterbesetzung notdürftig abzudecken, wird es in dem neuen System zum permanenten Antreibersystem. In den Einzelbetrieben musste früher entsprechendes Personal von der Betriebsleitung vorgehalten oder kurzfristig besorgt werden; heute müssen die Mitglieder im Team selbst zusehen, wie sie klar kommen. Der permanente Leistungsdruck im Team führt zur Dauerunterbesetzung, wo die restliche Besetzung im Affentempo rotieren muss und die Freizeit zur Dauerruffbereitschaft umfunktioniert wird. »Allzeit bereit« war in der ehemaligen DDR eine sozialistische Kampfparole. Im totalen TPM-Kapitalismus ist es heute schon indirekt Pflicht, durch das Mitführen eines Handys jederzeit und an jedem Ort erreichbar, also »allzeit bereit« zu sein. Die totale Flexibilität hat heute schon bei vielen kleinen und großen Firmen groteske Formen angenommen. Arbeitszeit und Freizeit werden nur noch nach den Bedürfnissen der Firmen ausgerichtet. Tarifverträge mit festen Arbeitszeiten, wo die Beschäftigten ihr Familienleben und Einkommen noch planen können, gibt es immer weniger.

Die Besetzung einer Anlage auf der Bremer Hütte bestand früher überwiegend aus »Angelernten«: Steuerleute, Anlagenfahrer, Kranführer usw. Alle Berufe einschließlich sozialer Pflegefälle hatten eine Chance, sich eine Existenz zu erarbeiten, von der sie leben und eine Familie gründen konnten. Aus dem Potenzial der untergeordneten Funktionen wurde der geeignete Nachwuchs je nach Erfordernis angelernt oder auch geschult. Die Reparaturbetriebe oder Instandsetzungsbetriebe waren von den Produktionsbetrieben unab-

hängig und wurden nur nach Auftrag und Absprache tätig. Selbstverständlich gab es zwischen den Verantwortlichen viel unnötiges Kompetenzgerangel, welches sich auf die Betriebskosten nicht immer positiv ausgewirkt hat.

Alle bisherigen Rationalisierungsmaßnahmen haben die erhoffte Effizienz scheinbar nicht erzeugen können. Mit TPM soll die Instandhaltung mit dem Produktionsbetrieb zu einer autonomen Einheit verschmolzen werden. Angelernte und Ungelernte werden schon lange nicht mehr eingestellt. Da nur Handwerker mit einem Metallberuf beschäftigt werden, haben außer den vielen Ungelernten auch alle andern Berufe: wie Maurer, Tischler, Bäcker, Schlachter, Chemiker, usw. keine Möglichkeit, auf der Hütte eine entsprechende Arbeit zu finden. Auch wenn früher schon ein bestimmtes Ausleseverfahren bei den Neueingestellten praktiziert wurde, heute bekommt das radikale Ausleseverfahren durch TPM eine zusätzliche negative soziale Bedeutung.

Der betroffenen Belegschaft wird jede autonome Entscheidung in ihrem Interesse genommen.

Schlosser, die früher nur bestimmte berufstypische Tätigkeiten, bezogen auf ihre fachliche Qualifikation und die Vorgaben ihres Arbeitsplatzes, verrichten mussten, werden künftig verpflichtet, alle Arbeiten im Team – von Reinigungsarbeiten über Anlagen steuern, Kran fahren, Hubstapler fahren, Reparaturarbeiten aller Art – durchzuführen. Selbstverständlich müssen im administrativen Bereich die alten Bürokräfte am Computer ersetzt werden können: MENSCHENLEERE Fabrik.

O, wie verlockend. Endlich mal eine Arbeit, wo man sich vielseitig entfalten kann. Wer hat nicht die alte stupide Arbeit verflucht, wo sich alles in kurzen Abständen wiederholte? Jetzt kann man sich im Team einbringen. Man wird über die Arbeit befragt, man wird endlich mal ernst genommen. Alles läuft scheinbar superdemokratisch und modern ab. Doch wer skeptisch ist, wird schnell in die Ecke der ewig gestrigen Nörgler gestellt. Es gibt auf Dauer kein Ausweichen in andere Betriebsteile mehr. TPM kommt überall! Entweder mitmachen oder einen Platz in der »Personalschleuse EEC⁴⁾« einnehmen, wo man abgewertet oder nach einer bestimmten Zeit aus dem Betrieb gespült wird. Ohnmächtig bemerken die immer weniger werdenden älteren Kollegen, wie ihnen der Halt unter den Füßen weggezogen wird. Die alte Arbeitsatmosphäre auf der Hütte ist schon in den 90er Jahren nach der Klöcknerpleite und dann unter ARCELOR mit dem Rationalisierungsprogramm FIT zerschlagen worden.

Es soll Betriebsräte geben, die diese neue moderne Ausbeutermethode TPM für den Höhepunkt der Mitbestimmung halten, mit der die Arbeiterschaft viel schneller emanzipiert wird als durch alle Kämpfe im letzten Jahrhundert. Anstelle ätzender Kritik vom Betriebsrat und von Gewerkschaftsvertretern hört man im Dauerton nur Lobgesänge auf die lieben Unternehmer und dessen Ausbeutermethoden. Die totale Unterwürfigkeit der Arbeitnehmervertreter ist das Neue und Abartige bei TPM.

In allen großen kapitalistischen Krisen war der emanzipatorische Wille in der alten Arbeiterbewegung bei allen Schwächen immer noch die entscheidende Kraft für den Widerstand gewesen. Hieraus entwickelte sich immer wieder selbstständiges Denken und Handeln. Noch nie ist die Arbeiterschaft in solch einer Sprach- und Alternativlosigkeit geraten wie jetzt. Die totale »Verhausschweinung«⁵⁾ durch TPM und andere neue Ausbeutermethoden in den

4) Personalschleuse EEC: »Einsatz- und Entwicklungs-Center«. Eine Einrichtung innerhalb des Werkes, in dem die durch F.I.T. ausgegliederten Kollegen angeblich beruflich qualifiziert werden sollen, was aber nicht passiert. Dem BR ist das bekannt.

5) »Verhausschweinung«: Das Hausschwein musste sich dem Bedürfnis der Menschen anpassen und sich ein zusätzliches Rippenpaar anzüchten lassen.

Betrieben ist die Konsequenz von Gewerkschaften, die sich nur als »Tarifpartner« und damit als Ordnungsfaktor der bürgerlichen Gesellschaft sehen und so ihre Mitglieder nicht einmal zur Verteidigung der einfachsten Errungenschaften der Arbeiterbewegung mobilisieren und organisieren können. Katastrophal ist nicht nur die totale Anpassung der kleinen und großen Gewerkschaftsfunktionäre an die neuen kapitalistischen Methoden, besonders katastrophal ist das Abkoppeln aus der Geschichte der Arbeiter als Klasse.

Anstatt an der jüngsten Geschichte anzuknüpfen und daraus die Lehren zu ziehen, sind viele »Altlinke« nach der großen Wende anfangs der 90er Jahre kopflos geworden. Sie glaubten nun auf einmal, es wäre alles ein großer Irrtum gewesen, und versuchten durch abermaliges Verdrängen und eifriges Systemanpassen, Karriere unter den neuen Bedingungen zu machen. Auf der Bremer Hütte ist die politische Verkommenheit so weit gegangen, dass alles gewerkschaftliche und Betriebsrats-Archivmaterial von den politischen Wendehälsen vernichtet wurde.

Das ist nicht aus Übereifer oder politischer Dummheit geschehen, sondern war für den geistigen Übergang des Betriebsrates von der alten kämpferischen Sozialpartnerschaft hin zur TPM-Unternehmerideologie politisch notwendig. Alles wäre noch erträglich, wenn es wie früher Einzelercheinungen wären oder solche Tendenzen von Zeit zu Zeit auftauchen und wieder verschwinden würden. Aber dieses neue Ungeheuer ist keine vorübergehende und auch keine örtlich gebundene Erscheinung, sondern ein historischer Punkt in der kapitalistischen Geschichte. Es ist nicht nur der tatsächliche Anfang von menschenlosen Fabriken, es ist auch der tatsächliche Anfang vom Ende der Gewerkschaften. Es war ein Irrglaube zu hoffen, dass nach dem Zusammenbruch der sozialistischen Alternative der Kapitalismus zur Vernunft kommt und die Menschheit in Frieden lässt.

Auch wenn einige mächtige Herrschaften das gerne möchten, die innere Dynamik der kapitalistischen Produktionsweise lässt in allen menschlichen und gesellschaftlichen Beziehungen keine Ruhe mehr aufkommen. Dadurch, dass die Gewerkschaften »als letztes soziales Bollwerk« jetzt immer mehr die kapitalistische Dynamik mit anheizen statt abbremsen, wird der beschleunigte Wahnsinn alle bisherigen moralischen Skrupel und Hemmungen beiseite werfen. So wie der Betriebsrat bei ARCELOR auf der Bremer Hütte mit der Vergangenheit umgegangen ist, indem er seine Geschichte im Müll versenkt hat, so wird das kapitalistische System mit der Vergangenheit einschließlich aller sozialen gesetzlichen Regelungen und deren noch lebendigen Organisationen umgehen.

Voraussetzung für das skrupellose Schleifen aller im letzten Jahrhundert erkämpften, verbesserten Lebensbedingungen ist das Abnabeln von der Geschichte der fortschrittlichen Arbeiterbewegung. Ob in den Massenmedien, im Kulturbereich oder im politischen Spektrum: Die Geschichte der Arbeiterbewegung soll gelöscht werden. War es schon früher nicht einfach, zumindest das äußerst notwendige politische Bewusstsein bei einem Teil der Lohnabhängigen zu schaffen, so hat die nachgewachsene Generation dem bürgerlichen Geschichtsmüll nichts mehr entgegen zu setzen. Besonders fatal wirkt sich dieses Manko bei solchen geistig politischen Überraschungen wie auf der Bremer Hütte mit FIT und TPM aus. Dieses Paradebeispiel von unternehmerischer

»Haustierpolitik«, wo ein bis dahin noch relativ selbstständiges Vertretungsorgan sich freiwillig als gezähmtes Objekt in die Gefangenheit einer modernen Ausbeutung begibt, ist und wird besonders die modernen Industriestaaten in der nächsten Zukunft befallen.

Bei den führenden Industriegiganten wie VW, Daimler-Chrysler, Siemens usw. werden ganz offen und ohne Skrupel mit Hilfe der Arbeitnehmervertretungen die sozialen Errungenschaften geschliffen. Das Befangenmachen der Betriebsräte durch »Lustreisen« und andere korrupte Mittel wie bei VW und in anderen Betrieben war ein veraltetes und teures Mittel gegenüber solchen neuen Methoden wie TPM auf der Bremer Hütte. Die großen Geldinstitute wie Banken und Versicherungen sind wie die Industrie auch dabei, Zigtausende guter, sozialträchtiger (sozial gesicherter) Arbeitsplätze umzuwandeln und verschwinden zu lassen, um dann das bisherige Einkommen der lieben Mitarbeiter als Aktiengewinn auf dem Weltmarkt verdampfen zu lassen.

Mit politischen Mitteln bekämpfen

Mit diesem kleinen unvollständigen Beitrag soll auf einen schleichenden Prozess hingewiesen werden, der im Einzelnen schon für viele Menschen tagtäglich unangenehm spürbar ist, aber im Zuge der Globalisierung, der weltweiten Massenarbeitslosigkeit und der damit verbundenen Widerstandslosigkeit eine Dimension annehmen kann, die zur Zeit noch nicht vorstellbar ist. Die Konturen sind für politisch nicht ganz Blinde aber schon deutlich sichtbar. Sicher werden solche und ähnliche Programme schon seit längerer Zeit angewendet. Mir ist von der organisierten Arbeitnehmerseite außer Anpassen, Mitmachen oder abstrakter Moraldrescherei keine konkrete Gegenposition gegen diese neuen Sozial- und Arbeitsplatzvernichtungssysteme bekannt.

Das aktive und skrupellose Mitmachen der Arbeitnehmervertreter im unternehmerischen Konkurrenzkampf erzeugt eine gefährliche Sprachlosigkeit unter den Beschäftigten und verhindert jede konkrete Diskussion. Um gegen diese geballte verbale Beeinflussung von Unternehmer und Arbeitnehmervertreter widersprechen zu können, bedarf es der schon vorhin aufgezeigten äußeren, politischen Zusammenhänge. Am Wichtigsten sind natürlich die betrieblichen Erfahrungen einschließlich aller Unterlagen, Reden und Auseinandersetzungen. Aber dabei darf nie außer Acht gelassen werden: TPM ist keine betriebliche Kopfgeburt und keine nur betriebliche Angelegenheit. TPM ist ein globales, hochmodernes, politisches Ausbeutersystem und muss als dieses von den Menschen zuerst erkannt und auf allen Ebenen mit betrieblichen, mit gewerkschaftlichen, aber besonders mit politischen Mitteln bekämpft werden. Vor allen Dingen dürfen im Ansatz jeder Diskussion keine Illusionen erzeugt werden. Der Gegner ist zurzeit übermächtig. Es gibt im Moment keine Kraft auf Erden, die in der Lage wäre, dieses auf die gesamte Menschheit zukommende Ungeheuer auch nur etwas aufzuhalten. Wenn wir durch Selbstaufklärung (Erfahrungen mit TPM und den Interessensgegensatz zwischen Beschäftigten und Aktionären ins Bewusstsein zu heben) nur das idiotische Mitmachen unserer lieben Arbeitnehmervertreter etwas verhindern könnten, wäre schon viel gewonnen.

Gerhard Balko, September 2006

■ Eine ausführliche Arbeit über TPM ist im Internet unter www.grothus.org/bx_TPM.pdf zu finden.

Frankfurter Rundschau auf dem Weg zu neuen Renditezielen?

Seit fast einem Jahrzehnt befindet sich die Frankfurter Rundschau (FR) in den Schlagzeilen ihrer eigenen Medienlandschaft - würde es zur Insolvenz kommen oder würde sich die FR als eine von zehn bundesweit überregionalen Tageszeitungen halten können? 2002 war es soweit: Die FR konnte nur dank einer Landesbürgerschaft der von ihr in der Vergangenheit stets publizistisch angegriffenen CDU-Regierung in Wiesbaden unter Ministerpräsident Roland Koch überleben. Diese Bürgerschaft ebnete den Weg für den Einstieg der SPD-eigenen Medienholding Deutsche Druck- und Verlagsgesellschaft (DDVG), die 90 Prozent der Anteile an der Druck- und Verlagshaus GmbH übernahm (Herausgeberin der FR und Eigentümerin einer Großdruckerei in der Nähe von Frankfurt). 10 Prozent lagen und liegen weiterhin bei der Karl-Gerold-Stiftung. Die DDVG hatte von Anfang an öffentlich betont, dass es zu ihren Geschäftsprinzipien gehört, keine Mehrheitsanteile an ihren Medienbeteiligungen zu halten, weshalb sie sich so bald als möglich um einen neuen Mehrheitseigner bemühen würde. 2006 erwarb schließlich der Verleger Alfred Neven DuMont (M duMont Schauberg MDS) 50 Prozent plus 1 Stimme an der Druck- und Verlagshaus Frankfurt am Main GmbH. Sein Ziel ist es offensichtlich, die FR als überregionale bundesweite Tageszeitung zu erhalten, gleichzeitig die Rendite deutlich zu erhöhen.

Stichwort »Strukturkrise der Tageszeitungen«

Die sogenannten Printmedien insgesamt, besonders aber die Tageszeitungen sind spätestens seit dem Jahr 2000 von verschiedenen Seiten unter Druck gekommen: Auf der Kostenseite schlagen immense Steigerungen für Zeitungsdruckpapier durch, auf der Einnahmeseite sind die Werbeeinnahmen (Anzeigen, Beilagen) absolut wie relativ erheblich zurückgegangen, ebenso die verkaufte Auflage.

In der Folge der deutschen Vereinigung stieg die bis dahin stagnierende Auflagenhöhe der Tageszeitungen von 20,6 Millionen Exemplare in 1989 auf 27,3 Millionen in 1991. Danach setzte ein kontinuierlicher Rückgang auf 21,7 Millionen verkaufte Exemplare in 2005 ein, d.h. auf etwa den Stand vor der Vereinigung.

In 1990 erlösten die deutschen Tageszeitungen 4,12 Mrd. Euro im Geschäft mit der Werbung. Im Jahr 2000 betragen die Erlöse sogar 6,56 Mrd. Euro, fielen dann aber kontinuierlich auf 4,48 Mrd. Euro im Jahr 2005. Auch gemessen am Gesamtwerbeaufkommen in Deutschland wird die Abwärtsspirale steil: Lag der Anteil der Tageszeitungen 1990 noch bei 32,9 Prozent aller Werbeetats, so sank er bis 2000, dem Jahr des in absoluten Zahlen höchsten Werbeaufkommens, auf 28,0 Prozent und betrug 2005 nur noch 22,6 Prozent.

»Die Verlage konnten am wirtschaftlichen Wachstum nur unterdurchschnittlich partizipieren... Es steht nicht zu erwarten, dass die bis zum Jahr 2000 gültige Faustregel, wonach zwei Drittel der Umsätze im Zeitungsgeschäft mit Anzeigen und Werbung und ein Drittel mit dem Verkauf erzielt werden, neu belebt wird. Im Jahr 2005 stammten 53 Prozent der Erlöse aus dem Anzeigengeschäft, 47 Prozent aus dem Vertriebsgeschäft.«, schreibt der BDZV. Und die Berli-

ner Zeitung ergänzt: »Die Zeitungen leiden seit Jahren unter einem Rückgang der Rubrikanzeigen. Stellen-, Immobilien- und Kfz-Annoncen sind ins Internet abgewandert.«

Aktuell sind es tatsächlich eher die Anzeigenblätter und die wachsende Direktwerbung, die den Zeitungsverlegern zu schaffen machen. Die Werbeaufwendungen für Online-Angebote, die von 1998, wo sie 0,1 Prozent vom Werbekuchen ausmachten, auf 1,7 Prozent in 2005 angestiegen sind, weisen zwar die höchste Steigerungsrate auf, sind aber absolut wie relativ noch weit von den Hauptwerbeträgern entfernt. Steigerungen der Tariflöhne wurden und werden von Verlegerseite als Ursachen für die Strukturkrise nicht angeführt.

Die Verleger haben auf die geschilderten Entwicklungen organisatorisch und durch Personalabbau reagiert. Organisatorisch durch Konzentrationsprozesse in der Verlagsbranche, durch Reduzierung der Kosten für Herstellung und Vertrieb, durch Ausgliederung (Outsourcing) etwa in Call Center, vor allem jedoch durch Personalabbau in Redaktionen und Technik.

Es gibt Gewinner und Verlierer im Unternehmerlager. Zu den Gewinnern gehören zum Beispiel die Axel Springer AG, die im Frühjahr 2006 ein »Rekordergebnis samt gestiegener Rendite und Dividende für ihre Aktionäre« melden konnte, der Holtzbrinck-Konzern, der sein Betriebsergebnis »vergangenen Jahr um über 16 Prozent auf fast 190 Millionen Euro« steigerte, sowie DuMont Schauberg, der »in den Jahren 2004 und 2005 einen Überschuss von jeweils etwa 30 Millionen Euro« erwirtschaftete. Zu den Verlierern gehört unter anderem das Druck- und Verlagshaus Frankfurt am Main und die FR. Im übrigen waren und sind die Belegschaften durch Personalabbau, Arbeitszeitverlängerung, Einkommensverluste und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in allen Fällen zu Verlierern geworden.

Stichwort Situation in der FR

Seit 2001 wurde die Belegschaft der Druck- und Verlagshaus Frankfurt am Main GmbH von 1 650 auf heute noch 750 Kolleginnen und Kollegen abgebaut. Das stand in Zusammenhang mit einerseits der allgemeinen Zeitungskrise und andererseits spezifischen Faktoren. Die Gesellschaft stand am Rande der Insolvenz. Die CDU-Landesregierung griff mit einer Landesbürgerschaft rettend ein und ebnete so den Weg für die Übernahme durch die SPD-Medienholding DDVG, die im Mai 2004 zum symbolischen Preis von 1 Euro das Unternehmen samt seinen Bankschulden zu 90 Prozent übernahm.

Auch über den Verlust der Arbeitsplätze hinaus leistete die Belegschaft einen hohen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens: Es wurde ein Haustarifvertrag mit Laufzeit bis Dezember 2007 vereinbart, in dem die Beschäftigten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld (»Tarifliche Jahresleistung«) verzichteten. Alle übertariflichen Leistungen wurden abgeschafft. Der Personalabbau bewirkt dauerhaft ein höheres Arbeitstempo und Arbeitsvolumen für die übrig Gebliebenen bei gleichzeitiger Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Betriebsrat und ver.di-Vertrauensleute beziffern den Beitrag



der (Rest)Belegschaft auf über 30 Millionen Euro bzw. zwischen 15 und 20 Prozent des Jahreseinkommens.

Als Gegenleistung verzichtet der Eigentümer auf betriebsbedingte Kündigungen und sichert die Einheit des Unternehmens in der bisherigen Form (Verlag plus Druckzentrum Neu-Isenburg) für die Vertragsdauer zu.

Der neue Eigentümer, Alfred Neven DuMont (DuMont Schauberg DMS), kündigte gleich nach seinem Einstieg im Juli 2006 über den Verlagsgeschäftsführer der FR, Karlheinz Kroke, weitere Veränderungen unter dem Schlagwort »Offensive 08« an:

Bis 2008 soll die FR schwarze Zahlen schreiben. In diesem Zusammenhang

- sollen weitere 200 Arbeitsplätze durch Fluktuation, Outsourcing sowie 120 betriebsbedingte Kündigungen abgebaut werden.
- soll die Ausbildung von Azubis eingestellt werden.
- wird die Umstellung der FR auf Tabloid-Format (halbes konventionelles »Nordisches« Zeitungsformat) erwogen, was nicht nur technische Folgen hätte, sondern sich auch auf die redaktionelle Qualität auswirken würde. In diesem Zusammenhang könnten jährlich etwa 2000 redaktionelle Seiten eingespart werden; nach der Überarbeitung des Zeitungslayouts (Relaunch) 2004 kam es bereits bei gleichem Seitenumfang zur Ausdünnung des redaktionellen Textes nach dem Motto »Mehr Luft – Weniger Text«. Außerdem bemängeln seitdem viele FR-Leser die nachlassende Qualität der Berichterstattung.
- Abbau der Regionalberichterstattung mit fünf selbständigen Regionalredaktionen und stattdessen »Fokussierung auf (drei) größere Teilregionen«.

Über die Zukunft des Druckereizentrums Neu Isenburg wurde bislang nichts verlautet.

Stichwort gewerkschaftliches Handeln – Was tun?

Die Zeitungsbranche hat seit Einführung und Verbreitung der elektronischen Techniken eine rasante Veränderung erlebt. Die alten Produktionsmethoden in den Redaktionen und »der Technik«, d.h. den Druckhäusern, wurden revolutioniert, schnell aufeinander folgende Rationalisierungswellen haben Setzer und Drucker ebenso wie Redakteure zu Tausenden überflüssig werden lassen. Auf der anderen Seite sind in der Drucktechnik durch technischen Fortschritt große Überkapazitäten entstanden. Gleichzeitig können Druckauf-

träge durch die neuen Techniken problemlos ins Ausland vergeben werden. Alles zusammengenommen hat dies die Kapitalkonzentration angetrieben; immer weniger Verleger teilen den Markt unter sich auf. Das hat einschneidende Folgen auch für die Gewerkschaften. Ihre Macht nimmt ab, die der Unternehmer nimmt zu. Was für das graphische Gewerbe gilt, lässt sich – mit Einschränkungen – auf fast jeden anderen Industriezweig übertragen. Insoweit trifft Manches, was wir im Folgenden zur Auseinandersetzung bei der FR schreiben, nicht nur dort zu.

Äußerungen aus der Unternehmensleitung der MDS zufolge verfolgt der neue Eigentümer mit dem Engagement bei der FR langfristige, strategische Ziele, vor allem die Ausweitung seines Auftritts auf den Markt der überregionalen deutschen Tageszeitungen. Gleichzeitig setzt er Renditeziele – und das heißt, wie oben bereits ausgeführt organisatorische Optimierung, z.B. durch weiteres Outsourcing, und Fortsetzung des Personalabbaus, wobei zur Zeit niemand sagen kann, wo die Grenze nach unten verläuft. So etwas ist am Anfang, wenn die Belegschaft durch die vorangegangenen Phasen der Unsicherheit und Ängste noch geschwächt ist, leichter durchsetzbar – wenn überhaupt –, als zu einem späteren Zeitpunkt. Auf diese Weise kann er auch gleich zeigen, wer Herr im Hause ist und er setzt Maßstäbe für künftige Auseinandersetzungen. So jedenfalls mag das Kalkül von Alfred Neven DuMont und seinen leitenden Herren aussehen.

Die Abbau-Wellen der vergangenen Jahre haben die Struktur der Belegschaft nachhaltig verändert. Die ältesten Kolleginnen und Kollegen haben den Betrieb verlassen und mit ihnen sind auch wichtige Erfahrungen verschwunden. Die jüngeren Kolleginnen und Kollegen haben die gemachten Erfahrungen unterschiedlich verarbeitet – je nachdem, in welchem Bereich sie arbeiten und unterschiedlich auch je nach Alter und persönlichem Temperament. Illusionen sind verschwunden, vor allem die Illusion, dass es nach der folgenden Umstrukturierung endlich Ruhe geben werde, aber es sind auch Ängste entstanden, wie die individuelle, eigene Zukunft eigentlich aussehen wird.

Vor allem auf den Betriebsrat sehen die Beschäftigten in solcher Situation. Sie wünschen, dass er ihre Interessen kraftvoll und energisch verteidigen möge, dass möglichst viele Arbeitsplätze erhalten bleiben und die Arbeitsbedingungen einigermaßen erträglich gehalten werden. Der Betriebsrat kennt diese Wünsche, er möchte die Kolleginnen

und Kollegen auch nicht enttäuschen – aber wie soll er ihren Erwartungen gerecht werden? Er ist an das Betriebsverfassungsgesetz gebunden, unterliegt der Friedenspflicht und vor allem der gesetzlichen Pflicht, dem Wohl des Betriebes zu dienen. Das Wohl des Betriebes wird aber in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung vom Unternehmer definiert; es ist im Kern die Fähigkeit des Unternehmens, sich in der Konkurrenz des Marktes zu behaupten und zugleich mindestens die marktübliche durchschnittliche Rendite zu erzielen. Unabhängig von der Rechtslage liegt es auch in der Tradition der meisten Betriebsräte (wie auch der Belegschaften), auf gutes Einvernehmen mit dem Unternehmer zu setzen. Unter diesen Voraussetzungen hat der Betriebsrat keine gute Ausgangsposition, wenn überall in der Branche die Zeichen auf Personalabbau stehen. Auch wenn er guten Willens ist, die Wünsche und Forderungen der Beschäftigten zu seinen eigenen zu machen, wie will er sie gegen den Unternehmer durchsetzen, wenn er z.B. zu Arbeitskampfmaßnahmen nicht aufrufen darf? Wenn der Betriebsrat sich also allein auf den Boden der Betriebsverfassung stellt, kommt er in die Position zwischen Hammer und Amboss – zwischen die Forderungen des Unternehmers und diejenigen der Belegschaft. Am schlimmsten aber ist es erfahrungsgemäß, wenn in solchen Situationen Betriebsräte – wie gut gemeint auch immer – sich in »Geheimdiplomatie« versuchen; wenn sie glauben, dass Unruhe in der Belegschaft etwas Negatives ist, deren Zustandekommen man durch Zurückhalten von Informationen und durch Beschwichtigungen verhindern muss. Denn dadurch wird die Belegschaft demoralisiert, Gerüchte tauchen auf und statt Geschlossenheit der Belegschaft ist deren Zersplitterung die Folge.

Die deutschen Gewerkschaften, auch ver.di, beschränken sich in Situationen wie diesen allzu häufig auf die Rolle eines Rechts-Ratgebers für den Betriebsrat. Das ist schädlich im Einzelfall wie auch für die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung insgesamt. Unter Bedingungen einer hohen Arbeitslosigkeit ist grundsätzlich die Kampfkraft der Gewerkschaften geschwächt. Das heißt aber nicht, dass in jedem Einzelfall bereits von Anfang an ausgemacht wäre, dass ein Kampf aussichtslos ist, dass Erfolge durch ent-

schlossenes Auftreten nicht möglich wären. Vor allem lässt sich sagen, dass in den meisten Fällen, in denen eine Insolvenz nicht unausweichlich ist, immer Chancen bestehen, durch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eine Verbesserung des Verhandlungsergebnisses zu erreichen. Nach herrschender Rechtsauffassung in Deutschland dürfen Gewerkschaften nur für Tarifforderungen streiken. Aber es gibt eine Vielzahl von Kampfmaßnahmen, die auch heutzutage von Belegschaften ergriffen wurden und werden, die diese Regel durchbrechen und die z.T. auch die FR-Kollegen in der Vergangenheit anzuwenden wussten – kollektiven Besuche beim BR, um sich informieren zu lassen, oder mehrtägige Betriebsversammlungen, Demonstrationen zur Information der Öffentlichkeit u.a.m.

Gewerkschaften, aber auch Betriebsräte, müssen unbedingt ins Auge fassen, in welcher Position sich die Belegschaft befindet, nachdem die aktuelle Auseinandersetzung beendet ist. Selbst ein ungünstiger Ausgang der Auseinandersetzung muss keine dauerhafte Demoralisierung und Schwächung der Belegschaft bedeuten, wenn im Kampf der Zusammenhalt gefördert wurde und das Gefühl für die moralische Integrität des Eintretens für die eigenen Interessen entwickelt wurde. Unter den heutigen Bedingungen muss ja immer davon ausgegangen werden, dass dem aktuellen Unternehmerangriff mehr oder weniger schnell der nächste folgen wird, weil die Rationalisierungsschraube immer weiter angezogen wird. Daher ist es ebenso wichtig, dass man nicht schlechter aus der Auseinandersetzung herausgeht, als man hinein gegangen ist. Man mag sagen, dass dieses Wissen zum Traditionsbestand der Gewerkschaftsbewegung weltweit gehört. Die westeuropäische Gewerkschaftsbewegung ist in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts unter schwierigsten Bedingungen damit groß geworden. Aber die deutschen Gewerkschaften müssen sich dieses Rüstzeug neu erwerben und manche Belegschaften, z.B. die von Alstom Mannheim oder vom Bosch-Siemens-Haushaltsgerätekwerk (BSH) in Berlin lebten es ihnen vor. Mit ihrem ersten Aktionstag am 24. Oktober vor dem Rundschau-Haus in Frankfurt a.M. schlossen sich die Kolleginnen und Kollegen der FR ihnen an.

Stand 25. Okt. 2006 ■

■ ÖSTERREICH

Zum Skandal in der Bank für Arbeit und Wirtschaft

Die BAWAG gehört dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Nach außen hin schien alles in Ordnung, Insider haben jedoch mehr gewusst. Zu den Insidern gehörten allerdings nicht die Vertreter der Eigentümer, z.B. die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften. Sehr wohl gehörte jedoch die Bankenaufsicht dazu, die im Finanzministerium angesiedelt ist. Vermutlich haben auch nur einige der Aufsichtsratsmitglieder etwas gewusst, als der Skandal langsam offenkundig wurde. Im Frühjahr 2006 wussten es aber alle: die BAWAG hatte etwa 1.5 Milliarden Euro verspekuliert. So etwas geschieht natürlich immer mal wieder in der Finanzwirtschaft, aber hier hatte es auch weitergehende Folgen – der ÖGB ist finanziell schwer geschädigt worden. Zeitweise war sogar die Rede davon, dass er pleite gehen würde. Am 11. Oktober 2006 wurde die Bilanz 2005 vorgelegt: Das

Ergebnis war ein Verlust (nachdem vieles abgeschrieben bzw. versilbert war) von 38.52 Millionen EUR und Schulden in Höhe von 2.140.9 Millionen EUR.

Der ÖGB ist zentralistischer aufgebaut als der DGB, z.B. hat der Dachverband den Einzelgewerkschaften gegenüber größere Befugnisse als der DGB. Weiterhin ist der ÖGB zwar eine Einheitsgewerkschaft, aber die Dominanz der Fraktion sozialistischer (sozialdemokratischer) Gewerkschafter (FSG) ist fast total. Im Lande des Proporz ist aber dafür gesorgt, dass die Fraktion christlicher Gewerkschafter (FCG) auch ihre Posten hat und den Vorsitzenden in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) stellen kann.

Der ÖGB ist seit etwa 15 Jahren in einer Krise, die sich im Mitgliederschwund zeigt; derzeit ist der Organisationsgrad zwischen 40 und 50 Prozent, in absoluten Zahlen hat sich die

offizielle Mitgliedszahl von 1990 bis 2006 von knapp 1.65 Millionen auf 1.33 Millionen verringert, obgleich die Zahl der unselbständig Beschäftigten in dieser Zeit um einige 100.000 gestiegen ist. Auch dürfte die zugegebene Verkleinerung der Mitgliedschaft nicht der Wahrheit entsprechen, es sind angeblich viele Karteileichen in diesen Zahlen enthalten. Die Ursachen dafür sind unterschiedlich; ein/der wesentliche(r) Grund ist die Umstrukturierung der Wirtschaft, aber auch dass Hochburgen der sozialdemokratischen Gewerkschaften verschwanden (die verstaatlichte Industrie wurde privatisiert und der Konsum in die Pleite gesteuert) hat zu dem Mitgliederverlust beigetragen.

Die verminderten Einnahmen wurden in den vergangenen 15 Jahren durch einen wachsenden Zuschuss aus der BAWAG abgedeckt und verhinderten so eine umfassende Diskussion um die anstehenden Probleme, die durch den Mitgliederverlust offenbar wurden. Teilzeitbeschäftigte (vor allem Frauen), Jugendliche und die wachsende Zahl der atypisch Beschäftigten wurden nur zu einem geringen Grad in die Arbeit der Organisationen einbezogen. Mit Ausnahme der derzeit grössten Einzelgewerkschaft, der Gewerkschaft der Privat-Angestellten (GPA), die versucht sich den neuen Strukturen anzupassen und auch Positionen zu entwickeln, die vielleicht zukunftsfruchtig sind, hat sich bisher wenig getan. Die GPA kann sogar einen leichten Mitgliederzuwachs verzeichnen. Der BAWAG-Skandal wird allerdings dazu beitragen, dass sich der ÖGB ändern muss, weil einfach das Geld fehlt, sogar wenn die BAWAG günstig verkauft werden könnte.

Es wird daher auch von einer Reformierung des ÖGB gesprochen, es gibt eine Zukunftsvision, es werden Vorschläge vorgelegt werden – besonders bürgerliche Politiker fordern eine Reform der Gewerkschaftsbewegung, die natürlich vor allem darin bestehen soll, dass die politische Anbindung an die SPÖ gebrochen werden soll. Die Gewerkschaften sollen sich auf ihre »eigentlichen Aufgaben« konzentrieren, politische Vorstellungen oder gar Vorschläge soll es nicht mehr geben. In der Gewerkschaftsbewegung gibt es gewiss einige Vorschläge zur Reform, bisher aber nicht sonderlich konkret. Die Gewerkschaftsopposition (Gewerkschaftliche Linke (KPÖ und Verbündete) und Unabhängige Gewerkschafter/Gewerkschafterinnen) ist insgesamt schwach, hat jedoch bei den Gemeindebediensteten und den Privatangestellten einen gewissen Einfluss. Die sozialdemokratische Fraktion (FSG) hat nur einen ernsthaften Konkurrenten, die Fraktion der Christlichen Gewerkschafter, die in der GÖD die Mehrheit stellt. Das ist im Verständnis des ÖGB auf die Notwendigkeit zurückzuführen, dass die christliche Fraktion einen gewissen Einfluss haben muss, um die Einheitsgewerkschaft aufrecht zu erhalten. Ein Zusammenschluss der beiden Gewerkschaften, die im Staat und Gemeinden Angestellte organisieren, die GÖD, und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, der sachlich sinnvoll wäre, kommt vor allem aus diesem Grund nicht zu Stande. Insgesamt können die Sozialdemokraten jedoch etwa dreiviertel der Stimmen bei den Gewerkschaftswahlen auf sich vereinen.

Die Gewerkschaften des ÖGB sind in das Regierungssystem eingebunden, sie sind Teil der Sozialpartnerschaft, und die Führungsspitzen auf jeden Fall – aber auch die Mehrheit der Mitglieder und Funktionäre – wollen und können sich nicht daraus lösen, können sich gar nichts anderes vorstel-

len. Der ÖGB ist geschwächt – jetzt mehr als zuvor – und wird sich nach einer Alternative umsehen müssen. Diese sieht er vorerst in einer Regierungsbeteiligung der SPÖ in der Hoffnung, dass die Regierungsbeteiligung ihr einen Anschein von Stärke geben wird, der sie vor dem Ansturm der Industriellenverbände schützen wird. Zu einer solchen Politik braucht man eigentlich eine aktive und kämpferische Mitgliedschaft, die Einfluss auf die Politik der Gewerkschaften nehmen kann. Aber: Im Gegenteil wird weiterhin Ruhe und Ordnung das Leitmotiv der Gewerkschaften bleiben. Eine Reform wird sicherlich ein paar Schönheitsflecken vertuschen können, aber unter diesen Umständen wird die Reformdebatte vermutlich wie das Hornberger Schießen ausgehen. Der für Anfang 2007 angesetzte Kongress wird evtl. darüber Auskunft geben.

Es mag seinerzeit gute Gründe gegeben haben, dass die reformistische Arbeiterbewegung sich eine Bank zulegte und auch andere Kapitalgesellschaften oder Firmen aufbaute, die sich sozusagen naturgemäß aus ihren unterschiedlichen Aktivitäten entwickelten, beispielsweise auch Konsumgenossenschaften. Diese Unternehmen konnten, nachdem sie größer wurden, nur als Teil der kapitalistischen Umgebung funktionieren und verloren damit ihre Bedeutung in der immer mehr verwässerten reformistischen Vorstellung einer Änderung der Gesellschaft. Sie hatten weitgehend noch Bedeutung als Finanzierungsquellen und zur Vergabe für Posten und Pöstchen an verdiente Genossen/Kollegen. Das hatte zur Folge, dass sie notwendigerweise von angestellten Managern verwaltet werden mussten, weil die Vorstände der Arbeiterbewegung (hier der ÖGB) keine Einsicht hatten, wie ein kapitalistisches Unternehmen funktionieren muss, wenn es sich durchsetzen soll. Da einige dieser Manager sich gerne persönlich bereichern wollten, kam es im Lauf der Jahre immer wieder zu Spekulationsgeschäften, die zu Zusammenbrüchen führten. In der alten Bundesrepublik z.B. den Zusammenbruch der Neuen Heimat, die mal als größtes Wohnbauunternehmen Europas galt, und die gleich die Bank für Gemeinwirtschaft mit in den Kollaps hineinzog. Der Konsum in Österreich ist auf diese Art zu Grunde gegangen.

Das Geschäft der BAWAG ging anscheinend gut und dann geschah, was in jeder anderen kapitalistischen Bank oder Unternehmen auch geschehen kann: es stellte sich heraus, dass die BAWAG über 1 Milliarde EUR verspekuliert hatte und außerdem die amerikanische Investierungsgesellschaft REFCO in deren angeblich betrügerischen Manipulationen unterstützt hatte. Tatsächlich besaß die BAWAG bzw. der ÖGB zeitweise über Stiftungen in Lichtenstein einen bedeutenden Teil der REFCO-Aktien. Um nun aus diesem Schlamassel herauszukommen, musste die BAWAG mit den amerikanischen Behörden einen Kompromiss aushandeln, um die Schadensersatzansprüche zu befriedigen – die nächste halbe Milliarde EUR war damit auch weg.

Wer nun von diesen Verlusten und Manipulationen gewusst hat, ist derzeit nicht so recht durchschaubar. Anscheinend hat jedoch die staatliche Finanzaufsichtsbehörde schon seit Jahren von den »Unregelmäßigkeiten« gewusst, hat aber nicht eingegriffen, vielleicht um den ÖGB tiefer im Sumpf versinken zu lassen. Vielleicht hat der ÖGB-Vorstand etwas oder alles gewusst, vielleicht nur der Vorsitzende und der Finanzchef. Die beiden letzteren auf jeden Fall und beide sind im Frühjahr 2006 zurückgetreten – der ÖGB hat eine Anklage gegen sie eingeleitet, die Staatsanwalt-

schaft nur gegen den Finanzchef. Beide haben wahrscheinlich in gutem Glauben gehandelt, denn alles haben sie auch nicht gewusst oder durchschaut. Das hat hingegen der frühere Bankchef, Helmut Elsner, der ebenfalls von der Staatsanwaltschaft angeklagt werden wird. Das Verfahren wird vermutlich im Januar eröffnet werden.

Das ist alles in einer kapitalistischen Gesellschaft nichts Ungewöhnliches, es ist nicht einmal ungewöhnlich, dass es Gewerkschaften betrifft. Dass es in diesem Ausmaß geschehen ist, ist jedoch auf Grund der Folgen etwas Besonderes. Nicht nur dass der ÖGB mit seiner Bank einen Riesenunterschuss erwirtschaftet hat – es gibt auch da widersprüchliche Aussagen, was nun tatsächlich verloren bzw. verschoben ist – der ÖGB hat sich auch als Organisation etwa 1,5 Milliarden EUR aufhalsen lassen durch Manipulationen mit der Bank. Diese Milliarden sind gewiss Teil eines normalen Geschäfts, und wenn alles gut gegangen wäre, so wäre es kein Problem geworden. Nur, es ging nicht alles gut und Bank und ÖGB haben jetzt mehrere Milliarden Schulden. Die Bank muss zu einem denkbar schlechtem Zeitpunkt verkauft werden; vermutlich wird damit ein großer Teil der Schulden gedeckt werden können, aber unter Umständen ist der ÖGB in finanzieller Hinsicht pleite, und er und die Einzelgewerkschaften müssen auch ihre sonstigen Liegenschaften und Eigentum verkaufen, um aus dem Schlamassel herauszukommen.

Die Regierungsparteien, die auf Grund der vorhergehenden Gewinne der SPÖ bei den Landtagswahlen und den Meinungsumfragen mit Sorge auf die bevorstehenden Nationalratswahlen gesehen hatten, lehnten sich jetzt ruhig in ihre Ministersessel zurück, das BAWAG – Thema würde schon für sie sorgen.

Die Wähler belohnten dieses ganze Spiel nicht. Sie entschieden sich sowohl gegen die SPÖ als auch gegen die ÖVP. Es gab genügend sachliche Gründe die ÖVP nicht zu wählen, z.B. die Erhöhung der Medizinabgaben und andere Sparmassnahmen auf dem sozialen Gebiet. Die Misere im Bildungswesen nicht zu vergessen, wie auch nicht die fehlenden Bemühungen die große Mehrheit der Einwanderer in den Staat zu integrieren. Die ÖVP wurde entsprechend abgestraft, sie verlor unterschiedlich viel in den verschiedenen Regionen, insgesamt sank ihr Stimmenanteil von 42.3 Prozent auf 34.3 Prozent; die SPÖ wurde wiederum die grösste Partei – allerdings nur so eben - weil ihr Stimmenanteil nur um 1.2 Prozent auf 35.3 Prozent sank. Es war absolut kein Vertrauensbeweis, aber die SPÖ ist erstmal mit der Verhandlungsführung für eine neue Regierungsbildung beauftragt. Der große Wahlgewinner waren die Nichtwähler, deren Anteil um etwa 10 Punkte auf ca. 25 Prozent anstieg. Ein großer Teil der Wahlberechtigten sah offenbar keinen Grund zum Wählen. Daneben gewann der rechtspopulistische Flügel, der 2002 in Gestalt der FPÖ rund 10 Prozent der Stimmen erhalten hatte, diesmal aber in der Form von zwei Parteien auftrat: der FPÖ und der Bewegung Zukunft Österreich (BZÖ). Jörg Haider hatte die alte FPÖ gespalten, sich für den Großteil der Wähler als maßloser Opportunist entlarvt und wurde entsprechend im Stich gelassen. Seine neue Partei erhielt gerade 4.1 Prozent der Stimmen, davon die Hälfte in Kärnten. Die FPÖ erreichte aber ca. 11 Prozent der Stimmen und wurde die viertgrößte Partei auf nationaler Ebene, d.h. die beiden fremdenfeindlichen Parteien steigerten ihren Anteil an der Gesamtwählerschaft auf gut 15 Prozent, ein Zuwachs von ca. 50 Prozent. In ihrer Wahlagitation waren

nur wenige Unterschiede zu erkennen. Die drittgrößte Partei wurden die Grünen, deren Anteil an den abgegebenen Stimmen auf ebenfalls 11 Prozent stieg – aber um etwa 500 Stimmen über der FPÖ lag; eine Stärkung der Partei, besonders in Wien, wo sie auch den dritten Platz eroberte – vorwiegend in den mittelständischen Bezirken. In einigen Arbeiterbezirken gewann die FPÖ einen Anteil bis zu 20 Prozent – vermutlich bei ungelerten Arbeitern, die sich von den Einwanderern bedroht fühlen, und bei Einwanderern, die ebenfalls keine weiteren Einwanderer im Land sehen wollen. Alles in allem ein Ergebnis, daß nicht viel ändern wird.

Eine Trennung von ÖGB und SPÖ könnte unter Umständen eine Stärkung der Demokratie im ÖGB mit sich führen, und wird daher auch von den linken Unabhängigen Gewerkschaftern gefordert. Wenn das aber gleichzeitig zu einer Entpolitisierung des ÖGB beitragen wird, wäre nichts gewonnen. Die Konzentration auf die »eigentlichen Aufgaben« ist nur eine Umschreibung der Kapitulation vor der bürgerlichen Politik. Die SPÖ-Führung jedoch macht dieses Spiel mit, sie wünscht sich eine Lockerung der Verbindung mit dem ÖGB. Wie andere sozialdemokratische Parteien wünscht sich die SPÖ-Führung eine Partei der bürgerlichen Mitte zu werden, den Mief der »Arbeiterpartei« abzustreifen, um eine Mittelstandspartei zu werden. Es wird ihr hier nicht gelingen, genauso wenig wie in der BRD oder in den skandinavischen Vorbildern der PDSWASG.

Die SPÖ hat gegenüber den anderen sozialdemokratischen Parteien den Vorteil kaum eine linke Konkurrenz zu haben: die KPÖ gibt es zwar, sie ist in dem letzten Jahr gestärkt worden (im Herbst 2005 erhielt sie bei den Landtagswahlen in der Steiermark beachtenswerte 6-7 Prozent der Stimmen) und kandidierte bei den Wahlen am 1. Oktober; sie kam auf knapp über 1 Prozent der Stimmen (plus 0.4 Prozent). Zur ÖGB-Krise hat die Partei ein Positionspapier ausgearbeitet (Volksstimme Nr. 14, Juni 2006, S. 9-13, auch <http://www.kpoe.at>) das außer allgemein richtigen Aufgabenstellungen keine Anweisungen gibt, wie diese Aufgaben umgesetzt werden sollen.

Die KPÖ besteht in Wirklichkeit aus zwei bis drei Parteien. Die gesamtösterreichische Parteiführung ist auf einem Kurs, der in etwa dem der deutschen Linkspartei entspricht, d.h. eine gemässigte sozialdemokratische Politik ohne besonderen Bezug auf die Arbeiterklasse, dieser Kurs wird als »offen« bezeichnet. Daneben gibt oder gab es vor allem in einigen Bezirken Wiens eine altkommunistische Richtung, die inzwischen zum größeren Teil ausgeschlossen ist. Weder die Parteiführung noch die »Altkommunisten« haben eine Antwort auf die Probleme der Zeit; diese findet man eher bei dem Landesverband Steiermark der KPÖ, der eine bisher recht erfolgreiche Politik geführt hat. Der Landesverband hat vor allem in der zweitgrößten Stadt Österreichs, Graz, eine Politik zugunsten der sozial schwachen Teile der Arbeiterklasse entwickelt, aber gleichzeitig auch die längerfristige Perspektive der Umgestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse beibehalten. Dies spiegelt sich teils in der Beibehaltung des Namens bei, eben der KPÖ, teils in programmatischen Aussagen. Die Menschen wissen etwas ungenau, was mit Kommunismus verbunden ist, nämlich eine grundlegende Kritik an den Widersprüchen der bestehenden Gesellschaft und die Organisierung des Widerstandes dagegen. Darüber hinaus verbinden sie gewiss negative Einschätzungen mit dem Kommunismus, aber der Landesverband hat sich trotz-

dem für die Beibehaltung des alten Namens entschieden. Es ist ihm vermutlich auch klar, dass nur, solange die Partei ihren Wählern unmittelbare Ergebnisse bringen kann, sie einen Rückhalt in der Klasse aufbauen kann. Die steirische Partei hat bei den letzten Wahlen in der Gemeinde Graz ca. 20 Prozent der Stimmen erzielt und bei den Landtagswahlen im Oktober 2005 etwa 6-7 Prozent; neben Graz auch im obersteirischen Industriebezirk. Bei der eben durchgeführten Nationalratswahl kam sie aber auch in der Steiermark nur auf knapp 2 Prozent der Stimmen. Jetzt wird die Zusammenarbeit mit der Bundespartei aber wieder einer genaueren Analyse unterworfen, wie der steirische Landesvorsitzende

betonte; einesteils soll die Stellung in Graz gehalten werden und des weiteren will man offensichtlich versuchen, die übrigen Landesverbände auf die steirische politische Linie herüber zu ziehen.

Man kann vermuten, dass das Wahlergebnis dazu beiträgt, die alten Strukturen im ÖGB zu bewahren, so dass sich nach dem Verkauf der Bank (die Verhandlungen darüber sind eingeleitet) nur herausstellt, dass der ÖGB wohl viel Geld verloren hat, aber ansonsten auf den alten Gleisen weiterfährt. Wie der ÖGB-Vorsitzende bei der Vorlegung der Bilanz sagte: »Der ÖGB hat gewisse wirtschaftliche Probleme, aber wir werden sie überstehen und lösen«. ■

■ DEMONSTRATIONEN GEWERKSCHAFTLICHER POLITIK:

19. Oktober: Marsch der Solidarität in München abgeblasen 21. Oktober: Wortradikalität auf Demos in fünf Großstädten



Für den 21. Oktober hatten die Gewerkschaften wieder zu Demonstrationen gegen den Sozialabbau, gegen die Politik der Umverteilung von unten nach oben aufgerufen. Nach Berlin, Dortmund, Frankfurt, München und Stuttgart wurde mobilisiert.

Die Gewerkschaftsspitzen griffen mit scharfen Worten den »Raubtierkapitalismus« an, die Unternehmerpolitik, die immer mehr Menschen in Armut drängt, die Rente mit 67, die sogenannte Gesundheitsreform, mit der das letzte solidarisch finanzierte Sozialsystem zerstört wird, die Ausbildungsplatzmisere, Studiengebühren und die Zustände in Kindergärten und Schulen. »Arbeit so billig wie Dreck«, »Aktienrepublik Deutschland« waren markige Aussprüche.

Die Gewerkschaftsspitze hatte es auch nötig. Wurde doch in den Medien schon bezweifelt, ob sie überhaupt noch mobilisieren könne. Das konnte sie, auch wenn wesentlich weniger Teilnehmer erschienen, als es das Thema und der Unmut darüber erwarten ließ. So wichtig wie es war, mit den Demonstrationen gegen den Sozialabbau zu protestieren und

sich mit eigenen Forderungen einzubringen, mehr und mehr KollegInnen wird durch ihre Erfahrungen deutlich, dass die Politik der Gewerkschaftsführungen über Wortradikalität – wenn Mitglieder anwesend sind – nicht hinausgeht und bei Bittstellerei – wenn Unternehmer und Regierung mit im Saal sitzen – bleibt. Die Gewerkschaftsführung brauchte die Kundgebungen, um ihrer Rolle als Verhandlungspartner wieder etwas mehr Gewicht zu verleihen.

Im Gegensatz zum Aufruf zu Demonstrationen, die letztlich niemandem Weh tun, steht das konkrete Gewerkschaftsverhalten in aktuellen Auseinandersetzungen. Die KollegInnen von BenQ in Kamp-Lintford, die in Frankfurt an der Kundgebung teilnahmen, wissen nicht, was ihnen die Aufgangsgesellschaft bringen soll. Ihnen und besonders der um ihre Arbeitsplätze kämpfenden Belegschaft des Bosch-Siemens-Haushaltsgerätekwerkes (BSH) in Berlin-Spandau hat die IGM-Führung die Möglichkeit genommen, dem Siemenskonzern weh zu tun. Siemens steht öffentlich unter Druck wegen der BenQ-Pleite, Entlassungen bei gleichzeitig



großzügiger Erhöhung der Vorstandsbezüge. Doch für den zeitweiligen Erhalt eines Teiles der Arbeitsplätze beugte die IGM sich der Unternehmerforderung, auf eine Protestkundgebung am 19. Oktober 2006 vor der BSH-Konzernzentrale in München zu verzichten. Sie sollte nach dem Willen der BSH-Belegschaft der Abschluss ihres Marsches der Solidarität sein. Nach dem Besuch verschiedener Belegschaften (auch in Kamp-Lintford) hätte diese Kundgebung KollegInnen aus verschiedenen Betrieben zusammenbringen und einen gemeinsamen Weg aufzeigen können. Zwei Tage später boten die Gewerkschaftsvorsitzenden in ihren Reden keine Perspektive an.

Während der SPD-Vorsitzende Beck die Unterschicht in Deutschland entdeckt, große Bevölkerungsgruppen in Lethargie versinken und von der Gesellschaft abkoppelt werden, zeigen kleine Belegschaften, die um ihre Arbeitsplätze gebracht werden sollen, wie der Kampf gegen ihre Verarmung geführt werden kann.

Wenn die Unternehmensführung von BSH so empfindlich auf eine angekündigte Protestdemonstration reagiert, zeigt sie, dass die Belegschaft – aus eigener Initiative – den richtigen Weg eingeschlagen hat, auch wenn sie von der Gewerkschaftsführung am Schluss ausgebremst werden konnte. Die BSH-Belegschaft hat ihrem Kampf einen politischen Inhalt gegeben. Sie beschränkten sich nicht auf die Forderung nach Erhalt ihrer Arbeitsplätze sondern forderten auch eine Erweiterung der Mitbestimmungs- und Kontrollrechte bei Investitionsentscheidungen, das Verbot von Massenentlassungen und Standortschließungen wenn Konzerne schwarze Zahlen schreiben sowie ein politisches Streikrecht.

Mit dem **Marsch der Solidarität** versuchten sie die Isolierung einer Einzelbelegschaft zu durchbrechen. Als in Nürnberg und in Kamp-Lintford deutlich wurde, dass dies auch bei anderen auf Resonanz stieß, zogen BSH-Vorstand und Siemens die Notbremse. Sie boten einen Erhalt von 400 Arbeitsplätzen am Standort in Spandau an. Die Bedingung: Die Kundgebung in München muss abgesagt werden. Ihr politisches Interesse deckte sich an diesem Punkt mit dem des IGM-Vorstandes. Dieser sieht in politisch auftretenden Belegschaften, die sich mit anderen zusammenschließen wollen, eine Gefahr für seine Politik der Kooperation mit Kapital und Regierung.

Die BSH-Belegschaft verpasste dieser Gewerkschaftspolitik eine Absage. Zwei Drittel der Streikenden lehnten den ausgehandelten Kompromiss ab. Sie machten damit deutlich: Wir sind nicht damit einverstanden durch Verzicht auf betriebliche und tarifliche Lohnbestandteile die verbleibenden Restarbeitsplätze vorübergehend zu »retten«. Es kann nicht sein, dass die Restbelegschaft durch ihren Verzicht auch noch die Abfindungen der Entlassenen finanzieren soll. Vor allem aber die abgesagte Kundgebung in München führte zu Empörung. »Ihr seid uns kurz vor dem Ziel in den Rücken gefallen«, so die überwiegende Meinung selbst unter denen, die dem Kompromiss zugestimmt haben, weil sie keinen Erfolg versprechenden Weg ohne die IG Metall mehr sahen.

Wir werden in der nächsten Ausgabe der Arbeiterpolitik auf die Streiks der Belegschaften von CNH und des Bosch-Siemens-Haushaltsgeräte-Werkes in Berlin eingehen. Die politische Bedeutung dieser Kämpfe erfordert eine detaillierte politische Aufarbeitung.

30.10.06 ■

BSH – Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH – Berlin

Verwaltungsstelle Berlin

Die Belegschaft kämpft um ihre Arbeitsplätze

Wir streiken!

Die Waschmaschinenproduktion in Berlin Spandau soll Ende 2006 geschlossen werden, obwohl BSH 2005 einen Jahresgewinn von 500 Millionen Euro erzielt hat. Das reicht dem Vorstand nicht. Standorte in Ländern mit wesentlich niedrigeren Löhnen locken mit noch höheren Renditen. Während 620 Kolleginnen und Kollegen mit ihren Familien um die Existenz bangen, wollten sich die Vorstandsmitglieder bei Siemens ihre Vergütung um 30 Prozent erhöhen.

Seit dem 25. September 2006 befindet sich die Belegschaft im Ausstand – gegen die Vernichtung ihres Werkes und gegen den industriellen Kahlschlag in Berlin.

Marsch der Solidarität

Alein machen sie Dich ein!

Auch an anderen Siemens- und BSH-Standorten sind Arbeitsplätze in Gefahr. Nur zwei von vielen Beispielen:

- Für Schlagzeilen sorgt zurzeit die ehemalige Handysparte von Siemens. Vor drei Jahren wurde die Belegschaft – unter dem drohenden Verlust ihrer Arbeitsplätze – zu einschneidenden Lohngeständnissen genötigt. Vor einem Jahr hat Siemens den Betrieb und mehrere hundert Millionen Euro an den taiwanesischen Hersteller BenQ verschenkt. Jetzt hat BenQ Konkurs angemeldet. 3.000 Beschäftigte in Deutschland stehen vor dem Nichts. „Es sieht alles nach einem abgekarteten Spiel aus. Siemens entledigt sich der Belegschaft, das Know-how wandert nach Taiwan, am Ende sind die Beschäftigten die Dummen.“ (Oliver Burkhard, Abteilungsleiter Tarifpolitik der IGM)
- Bei BSH in Nauen – auch dort werden Waschmaschinen produziert –

sank die Zahl der Beschäftigten von 780 (im Jahre 2000) auf nur noch 330. Durch die Verlagerung der Waschmaschinenproduktion nach Nauen sollen dort 50 neue Arbeitsplätze entstehen – ein Bruchteil der Jobs, die in Spandau vernichtet würden. Trotzdem erhält BSH für Investitionen in Nauen 5 Millionen Euro öffentlichen Fördermittel. Andere europäische Waschmaschinenwerke können noch kostengünstiger als Nauen produzieren. Das gilt für den polnischen Standort Lodz und das türkische Cerkezköy. Weltweit ist das Waschmaschinenwerk im chinesischen Wuxi in Sachen Billiglöhne allerdings nicht zu schlagen.

- Die verschiedenen Standorte werden in eine gnadenlose Konkurrenz getrieben. Wir wollen uns nicht länger gegeneinander ausspielen lassen. Eine Belegschaft allein kann internationale Konzerne wie Siemens und Bosch nicht zur Aufgabe ihrer Pläne zwingen.
- Wir sind auf Eure Unterstützung und Solidarität angewiesen.

Streik ist Menschenrecht

Wir sind nur ein Glied in der langen Kette von Verlagerungen und Schließungen: Heidelberger Druckmaschinen in Kiel, Otis-Aufzüge in Stadthagen, Infineon in München, AEG in Nürnberg und zuletzt CNH-Baummaschinen in Berlin.

In allen Fällen haben sich die Belegschaften zur Wehr gesetzt. Sie mussten dabei die Erfahrung machen: In Deutschland können sich die Konzernspitzen verhalten wie die Feudalherren vergangener Jahrhunderte. Kein Gesetz schränkt Ihre Vollmachten wirksam ein. Die Politiker bedauern das auf unseren Streikversammlungen, doch geändert hat sich bisher nichts.

Mit unserem Marsch der Solidarität wollen wir darauf aufmerksam machen. Wir brauchen eine soziale Bewegung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich dagegen auflehnt. Wir setzen uns ein:

- Für mehr Mitbestimmungs- und Kontrollrechte über Investitions- und Standortentscheidungen durch unsere Vertreter, durch Betriebsräte und Gewerkschaften.
- Für ein Verbot oder zumindest ein Moratorium bei Massenentlassungen und Werksschließungen, wenn Konzerne schwarze Zahlen schreiben.

„Es ist nicht zu akzeptieren, dass wir auch noch fragen müssen, ob wir unsere Arbeit niederlegen dürfen, wenn sie uns die Gurgel zudrücken.“

Klaus Ernst,
1. Bevollmächtigter der IG Metall Schweinfurt auf der BSH-Streikversammlung vom 28. 9. 2006

- Für eine Erweiterung des Streikrechts. Wir müssen uns auch mit Arbeitsniederlegungen gegen Entscheidungen von Unternehmen und Regierungen wehren dürfen. In anderen Ländern Europas ist das ein selbstverständliches Recht der arbeitenden Menschen.

Beteiligt Euch am Marsch der Solidarität!

Nehmt teil an den Kundgebungen!

Kämpfen wir gemeinsam!