

Zwischen Standortkrise und Sozialabbau – den Angriffen der Arbeitgeberlobby trotzen



Die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit haben sich in den letzten Jahrzehnten zunehmend zuungunsten der Lohnabhängigen entwickelt. Privatisierungen, Sozialabbau und Lohnsenkungen unter der rot-grünen Bundesregierung vertiefen die soziale Ungleichheit und schwächen systematisch die Macht der Gewerkschaften.

Derzeit erleben wir, wie das deutsche Wirtschaftsmodell erneut bröckelt – mit dramatischen Folgen für die Lohnabhängigen. Während chinesische Hersteller angesichts ihres technologischen Vorsprungs in vielen Bereichen deutschen Unternehmen die wegbrechenden globalen Märkte streitig machen, treffen zusätzlich die US-amerikanische Zollpolitik sowie gestiegene Energiekosten die deutsche Wirtschaft schwer. Über den Binnenmarkt kann dieser Wegfall aufgrund geringer Kaufkraft sowie fehlender Investitionen in Infrastruktur und Daseinsfürsorge nicht kompensiert werden. Die Folge: Unternehmen schließen Standorte und entlassen Beschäftigte zu Tausenden; Wertschöpfungsketten, beispielsweise in der Chemieindustrie oder der Metall- und Elektroindustrie, erleben dramatische Strukturbrüche.

Aktuell zeichnet sich unter der seit 2025 amtierenden Koalition aus Union und SPD unter

Friedrich Merz (CDU) eine weitere Vertiefung der neoliberalen Agenda ab. Bereits vor der Bundestagswahl 2025 kündigte die CDU mit der „Agenda 2030“ eine Fortsetzung der Schröderschen Agenda-Politik an – wortwörtlich und programmatisch. Flankiert wird dieses Anliegen von Unternehmens- und Arbeitgeberverbänden, die lautstark tiefgreifende Einschnitte fordern. Vorstöße zu einer Begrenzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, zur Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, für die Rente mit 70 Jahren bis hin zu Rufen nach höheren Beiträgen der Versicherten bei Pflege und Krankenkassen sowie einer Einschränkung des Streikrechts sind nur einige Beispiele für eine ganze Welle von Angriffen auf die Lohnabhängigen in Deutschland, die sie erfolgreich in die gegenwärtigen politischen Debatten einspeisen konnten.

Die Zielrichtung ist klar: Die arbeitenden Menschen sollen länger arbeiten, mehr leisten und werden für den gleichen Schutz immer dreister zur Kasse gebeten.

Die öffentlichen Haushalte werden mit Verweis auf die Schuldenbremse künstlich verknappt. Das führt zu Kürzungszwängen, insbesondere bei den öffentlichen Kassen. Diese Kürzungszwänge erleben die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst besonders hart: Es fehlt an Personal und Ausstattung, gleichzeitig wird mit dem Verweis auf leere Kassen jede berechnete Forderung nach fairen Löhnen abgewiesen.

Nur für den Verteidigungshaushalt gilt eine Ausnahme vom Spardiktat: Durch die höheren Rüstungsausgaben und Militarisierung erhofft sich die Bundesregierung auch einen Aufschwung in der Industrie. Das ist nicht nur friedenspolitisch falsch, sondern auch ökonomisch unvernünftig. Denn Investitionen in

Rüstungsgüter erzeugen nur vergleichsweise geringe volkswirtschaftliche Effekte – und die neuen Arbeitsplätze werden die verlorenen nicht annähernd kompensieren.

Konservative und Wirtschaftsverbände haben zu einem Klassenkampf von oben ausgerufen. Diese politische Ausgangslage stellen Die Linke und die Gewerkschaften vor große Herausforderungen. Es gilt, sich gegen die geplanten drastischen Einschnitte im Sozialstaat zu wehren, Arbeitsplätze in der Industrie zu schützen und gleichzeitig den Weg raus aus der Misere zu weisen.

Doch die Lage ist nicht ohne Hoffnung. Immer wieder finden einzelne beeindruckend geführte Abwehrkämpfe um Arbeitsplatzabbau, Verlagerungen und Betriebsschließungen statt. Im Gespräch mit Beschäftigten erlebt man vielerorts eine große Solidarität mit den Beschäftigten anderer Werke, die ebenfalls um ihren Standort bangen müssen. In der Pflege formierten sich in den letzten Jahren streikstarke Beschäftigtengruppen, die mit Verweis auf Unterfinanzierung und Personalmangel Druck auf die Politik erzeugen konnten. An diese Beispiele lässt sich anknüpfen. Als Partei der arbeitenden Klasse schauen wir dabei nicht von der Seitenlinie zu. Gewerkschaften sind für uns enge Verbündete in ihrem und in unserem wichtigsten Auftrag, Gegenmacht zu organisieren. Dort, wo wir als Linke organisiert sind, sprechen wir auch Beschäftigte an, sich gemeinsam für ihre direkten ökonomischen Interessen selbst einzusetzen.

Nur gemeinsam wird es gelingen, nicht nur den Angriffen der Arbeitgeberlobbys zu trotzen, sondern auch langfristig Verbesserungen zu erstreiten und die Arbeitswelt zu demokratisieren.



Acht-Stunden-Tag verteidigen! Arbeitszeit runter – Leben rauf:

AG Betrieb & Gewerkschaft in Hamburg

Die Frage nach der Arbeitszeit ist so alt wie die Lohnarbeit selbst – und aktueller denn je. Arbeitgeberverbände rufen nach mehr „Flexibilität“, angeblich, um Produktion und Dienstleistungen an globale Märkte und digitale Arbeitsformen anzupassen. Gewerkschaften und Beschäftigte kämpfen dagegen um Gesundheitsschutz, planbare Lebenszeit und eine gerechte Verteilung von Arbeit.

„Flexibilität“ klingt nett – heißt im Alltag aber oft: länger bleiben, kurzfristig einspringen, ständig erreichbar. Ergebnis: weniger Zeit für Familie, Freunde oder Erholung – und mehr Druck.

Jetzt soll der Schutz auch noch aufgeweicht werden: Die Bundesregierung plant, die tägliche Arbeitszeit aufzuweichen und Zwölf-Stunden-Tage zu ermöglichen. CDU/CSU und SPD wollen die tägliche Höchstarbeitszeit faktisch durch eine Wochengrenze ersetzen. Das öffnet die Tür für extrem lange Arbeitstage. Der Acht-Stunden-Tag wäre nur noch Folklore.

Dabei ist das Arbeitszeitgesetz schon heute kein Kuschelgesetz: Es ermöglicht lange Wochen und jede Menge Ausnahmen. Wenn dieser letzte Schutz weiter ausgehöhlt wird, trifft das besonders jene, die ohnehin am wenigsten abgesichert sind – Menschen ohne Tarifvertrag und Betriebsrat, in prekären Jobs oder im Schichtdienst.

**Wir sagen:
Nicht länger – kürzer. Für alle.**

Arbeitszeitverkürzung heißt: Gesundheit schützen, Zeit zurückholen, Arbeit gerechter verteilen – statt Überlastung hier und Jobmangel dort. Wer echte Zeitsouveränität will, braucht verbindliche Grenzen und Mitbestimmung – nicht die Freiheit, Schichten endlos zu strecken.

**I. Mai heißt:
Zeit zurückholen.
Acht-Stunden-Tag verteidigen.
Arbeitszeit verkürzen – für alle.**

Unsere Forderungen:

- **Arbeitszeit verkürzen:**
Perspektive
40-Stunden-Woche als gesetzliche Obergrenze
- **Acht-Stunden-Tag sichern:**
Ausnahmen begrenzen statt ausweiten
- **Ruhezeit schützen:**
keine Absenkung der gesetzlichen Erholungspausen zwischen Schichten
- **Überstunden eindämmen:**
vollständige, verpflichtende Arbeitszeiterfassung
- **Mehr Mitbestimmung:**
Personalbemessung und Arbeitszeitmodelle nicht ohne Beschäftigte



Die Linke goes to organisierende Klassenpartei

Von Stefan Nagel (BAG Betrieb & Gewerkschaft)

„Ihr seid zu unproduktiv. Ihr seid zu oft krank. Ihr werdet zu alt, um nur 45 Jahre zu arbeiten. Die Sozialabgaben und Unternehmenssteuern sind in Deutschland zu hoch. Bis zu 150.000 Jobs werden in Deutschland 2026 in der M+E Industrie wegfallen.“ Es ist der Geschäftsführer vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall Oliver Zander, der hier den Teufel an die Wand malt. Ich bin Stefan Nagel. Ich arbeite in der Automobilindustrie und erwischte mich nach dem lesen dieser Nachricht dabei zu denken, „Dieses Jahr ist Tarifrunde. Klar, dass die Arbeitgeber uns jetzt schon in die Defensive drängen wollen“. Ich bin müde mich immer wieder darüber aufzuregen wie dreist und abschätzig sich die Kapitaleseite und deren politische Handlanger*innen über mich und meine



Kolleg*innen, sowie über unsere soziale Belange äußern. Die Motivation für meine Arbeit in der Linken beziehe ich daher aus den Gesprächen mit meinen Kolleg*innen. Politik spielt dabei oft eine Rolle. Es ging bisher aber so gut wie nie um die Themen, die uns ganz konkret am Arbeitsplatz betreffen.

Kontaktstelle Gewerkschaften in der linken Bundestagsfraktion

Von Jan Richter

Die Linke ist seit einem Jahr wieder in Fraktionsstärke im Bundestag vertreten. Ihre Abgeordneten arbeiten in den Ausschüssen zu zentralen Konfliktfeldern unserer Zeit – von Industriepolitik, Rente und Arbeitszeit bis hin zu Wohnen, Demokratie und Klimapolitik. Dabei bringen Gewerkschafter*innen ihre Perspektiven gezielt ein und verankern die Interessen von Beschäftigten in der parlamentarischen Arbeit.

Ein Jahr neue Linksfraktion bedeutet auch den Wiederaufbau verbindender Strukturen: Seit Februar gibt es erneut eine Kontaktstelle Gewerkschaften. Sie ist mehr als ein organisatorischer Knotenpunkt – sie ist ein politisches Instrument, um Kämpfe in Betrieben und Tarifrunden mit der Arbeit im Parlament zu verbinden. Die Kontaktstelle koordiniert den Austausch mit Gewerk-

schaften sowie Betriebs- und Personalräten, greift Konflikte und Forderungen aus der Arbeitswelt auf und bringt sie in die politische Arbeit der Fraktion ein.

Damit verfolgt sie eine klare Strategie: Sie soll helfen, die Trennung zwischen parlamentarischer Politik und realen Arbeitskämpfen zu überwinden. Als Bindeglied übersetzt sie betriebliche Auseinandersetzungen in politische Vorstöße und trägt zugleich parlamentarische Impulse zurück in die Gewerkschaften. So stärkt sie die Verbindung zwischen organisierter Arbeit und politischer Vertretung – mit dem Ziel, gewerkschaftliche Interessen als eigenständige gesellschaftliche Kraft wirksam zu machen und Klassenpolitik auch in der parlamentarischen Arbeit eine organisierte, dauerhafte Struktur zu geben.

Doch mit den immer klareren Kampfansagen von Merz und Co. wendet sich das Blatt langsam. Niemand möchte mehr arbeiten oder erst mit 70 in Rente gehen. Die Empörung gegenüber einer Politik, die sich immer deutlicher gegen uns Lohnabhängige wendet, wächst. Genau jetzt braucht es Linke in den Betrieben, die dies politisch einordnen und den Zusammenhang zu dem Klassenkampf von oben, der nun aufgrund multipler globaler Krisen des Kapitalismus vollends entfesselt wird, herstellen. Wir haben viele betrieblich und gewerkschaftlich aktive Linke in unserer Partei. Wir müssen sie organisieren und dazu befähigen, in ihren Betrieben wirkmächtig zu werden. Um dafür eine Strategie zu entwickeln, mache ich mich mit Genoss*innen aus verschiedenen Strukturen unserer Partei auf den Weg. Unsere Ansätze und Ideen sind ähnlich. Die Basisstrukturen spielen dabei eine zentrale Rolle beim Mapping und der Vernetzung von Kolleg*innen. Für die Entwicklung von Bildungsangeboten, die Kolleg*innen dazu befähigen als Linke in ihrem Betrieb und in ihrer Gewerkschaft wirkmächtig zu werden, braucht es aber auch hauptamtliche Kapazitäten. Genauso wie für die Gesamtkoordination der betrieblichen bzw. gewerkschaftlichen Arbeit der Linken und für strukturelle Entwicklungen, die für das betriebliche Mapping unserer Genoss*innen notwendig sind. Es braucht also auch richtige strategische Entscheidungen der Parteispitze, wofür welche Mittel eingesetzt werden. Eines ist dabei aber klar: Viele Gründe für die verschiedenen Probleme, die uns als Linke beschäftigen, liegen im Kapitalismus begründet. Um diesen für etwas Soziales, Umweltgerechtes und Friedliches zu überwinden, brauchen wir die Köpfe und Herzen der Kolleg*innen und ihre Kraft das System lahmzulegen. Der radikale Klassenkampf von oben wird es uns leichter machen, den Klassenkampf von unten zu organisieren.



Sonderrechte statt Tariftreue: Wie Kirchen und Bundeswehr von Ausnahmen profitieren

Von Julia-C. Stange

Wer öffentliche Gelder erhält, muss Tarifverträge einhalten. Doch für Kirchen und Bundeswehr sind Ausnahmen vorgesehen. Das untergräbt Tariftreue, verzerrt Wettbewerb, schwächt Gewerkschaften und öffnet Lohndumping Tür und Tor.

Mit dem Bundestariftreuegesetz (BTTG) soll gelten: Öffentliche Aufträge nur für Einrichtungen mit Tarifbindung. Das schützt Beschäftigte und sichert faire Bedingungen. Doch Kirchen drängen auf Sonderregeln – und stellen damit den Kern des Gesetzes infrage.

Kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sind keine Tarifverträge. Sie werden nicht zwischen gleichberechtigten Parteien verhandelt, sondern

einseitig festgelegt und in Arbeitsverträge übernommen. Damit erfüllen sie nicht die Anforderungen an Tariftreue.

Auch die Praxis zeigt Probleme: Zahlreiche AVR-Systeme stehen für Zersplitterung statt einheitlicher Standards. Abweichungen sind möglich – etwa höhere Einzelgehälter bei gleichzeitigen Kürzungen tariflicher Leistungen oder Absenkungen unter Verweis auf Wettbewerb. Das widerspricht verlässlichen tariflichen Bedingungen.

Der Zweck des BTTG ist klar: Wer öffentliche Mittel erhält, muss Tarifverträge anwenden. Das muss für alle gelten – auch für kirchliche Träger. Ein Sonderrecht würde tarifgebundene Unternehmen benachteiligen und unfairen Wettbewerb fördern. Das Argument kirchlicher Selbstverwaltung überzeugt nicht. Tarifbindung ist bereits Praxis, etwa über Vereinbarungen mit Gewerkschaften wie ver.di. Tarifverträge und kirchliche Strukturen sind vereinbar.

Zudem betreffen § 5 Abs. 3 und 4 BTTG-E nur konkurrierende Tarifverträge – nicht kirchliche AVR. Eine Sonderrolle ist daher weder nötig noch gerechtfertigt.

Kritisch ist auch die geplante Ausnahme für die Bundeswehr: Trotz milliardenschwerer öffentlicher Mittel sollen Aufträge bis 2032 weitgehend von der Tariftreue ausgenommen werden. Das widerspricht Ziel und Anspruch des Gesetzes. Gerade dort, wo viel Steuergeld fließt, müssen gute Arbeit und tarifliche Bezahlung gelten.

Die Ausnahmen zeigen: Tariftreue wird politisch verhandelbar gemacht.

Klar ist: Öffentliche Aufträge dürfen kein Einfallstor für Tariffucht sein. Wer keine Tarifverträge anwendet, darf keine Bundesaufträge erhalten. Sonderrechte müssen gestrichen werden.

Öffentliche Gelder verpflichten – zu fairen Löhnen und starker Tarifbindung.

Interview:

„Wir stemmen schwere Arbeit – und an uns soll trotzdem weiter gespart werden“

Nicodem Tomkowiak ist Sporttherapeut bei der ausgegliederten Reha der Vivantes-Töchter, ver.di-Aktiver und Mitglied der Tarifkommission.

Julia-C. Stange, MdB und Mitglied des Bundessprecher*innenrats, hat mit ihm über den bevorstehenden Erzwingungsstreik, politische Versprechen und Solidarität gesprochen.

Julia Stange: Nicodem, die Tarifverhandlungen bei den Vivantes-Töchtern laufen seit einiger Zeit. Was liegt bisher auf dem Tisch – und warum reicht euch das nicht?

Nicodem Tomkowiak: Die Geschäftsführung versucht uns seit der ersten Verhandlungsrunde mit einem Angebot abzuspiesen, das dem Abschluss der CFM (Charité Facility Management, der Servicetochter der Charité) ähnelt: Eine Erhöhung nur bei den Entgelten, in einem viel zu langen Stufenmodell über fünf Jahre, ohne wichtige Mantelregelungen – die betriebliche Altersvorsorge ist nicht vorgesehen, und für Neubeschäftigte soll die Jahressonderzahlung sogar gekürzt werden. Das ist aber genau die weitere Ungleichbehandlung gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen aus dem Mutterkonzern, die wir beenden wollen. Wir haben vor fünf Jahren bereits in einer langen Auseinandersetzung erkämpft, uns an den TVöD heranzuarbeiten – und der nächste logische Schritt ist jetzt die volle Angleichung. Weil wir dabei nicht voran-

kommen, muss nun der Erzwingungsstreik als letztes Mittel her.

Julia Stange: Die Rückführung der ausgegliederten Bereiche in den Mutterkonzern ist ja kein neues Thema. Wie lange wird das eigentlich schon versprochen?

Nicodem Tomkowiak: Im ersten der letzten drei Koalitionsverträge stand bereits die TVöD-Angleichung drin, in den beiden darauffolgenden dann konkret die Rückführung – im aktuellsten sogar mit dem Wort „schnellstmöglich“. Und unser Bürgermeister hat es persönlich versprochen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fordern es, die Politik verspricht es durch die Bank weg, alle demokratischen Parteien. Und auch die Vivantes-Geschäftsführung würde es dankend annehmen – vorausgesetzt, die Finanzierung wird rechtssicher garantiert. Und genau darin liegt wahrscheinlich der Knackpunkt: Finanzsenator, Gesundheitssenatorin und Bürgermeister scheinen noch nicht bereit, diese finanzielle Zusage an Vivantes zu machen. Deshalb werden

wir Druck ausüben müssen, damit sie diesen letzten Schritt endlich gehen. Denn das Finanzpaket – je nach Berechnungen zwischen 25 und 70 Millionen Euro – ist für den Berliner Senat definitiv zu stemmen. Es ist eine Frage der Prioritäten.

Julia Stange: Was kannst du den Kolleginnen und Kollegen aus dem Mutterkonzern sagen – welche Rolle spielen sie in diesem Streik?

Nicodem Tomkowiak: Ihre Rolle ist entscheidend. Im laufenden Betrieb wird es auf die Mutterbeschäftigten ankommen, um einen Streik effektiv zu gestalten – nicht zuletzt, weil der Arbeitgeber skandalöserweise Notdienstbesetzungen gerichtlich durchsetzt. Die Kolleginnen und Kollegen im Mutterkonzern dürfen keine Streikbrucharbeit leisten, also keine Tätigkeiten von streikenden Kolleginnen übernehmen. Sie sollten Druck auf ihre Vorgesetzten ausüben, damit elektive Operationen verschoben werden. Und sie sollten den Streikenden generell den Rücken stärken, wo immer sie können.

Klar ist außerdem: Der Druck auf die Berliner Politik muss auch aus der gesamten Stadtgesellschaft kommen. Es muss deutlich werden, dass in einem landeseigenen Unternehmen Dienstleistungsberufe – die vor allem weiblich und migrantisch besetzt sind – nicht weiter ausgebeutet werden dürfen, nur um Finanzlöcher zu stopfen, die anderswo entstehen. Es darf nicht weiter auf dem Rücken derer gespart werden, die solche schwere Arbeit stemmen.

Das Interview wurde für die Veröffentlichung redaktionell bearbeitet.



Die deutsche Industrie steckt in einer tiefen Krise. Standortschließungen, Verlust industrieller Wertschöpfung und der Abbau vieler gut bezahlter Arbeitsplätze sind harte Realität.

Eine linke Industriepolitik will einen Strukturwandel hin zu guten Jobs und innerhalb der planetarischen Grenzen. Klar ist: den Strukturwandel kann man nicht dem Markt überlassen, sondern wir müssen ihn politisch gestalten. Wir benötigen Regional- und Strukturpolitik nicht „by disaster“, sondern „by design“. Unser Ziel ist eine starke Industrie mit sicheren Arbeitsplätze, guten Tariflöhne garantiert und langfristigen Perspektiven für Beschäftigte und Regionen

Im Mittelpunkt stehen für uns Linke Arbeitsplatzsicherheit und neue industrielle Jobs. Der Umbau der Industrie hin zu klimaneutraler Produktion und neuen Technologien darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten stattfinden. Transformation muss bedeuten: Qualifizierung, Umschulung und neue Arbeitsplätze statt Entlassungen. Eine aktive Industriepolitik kann neue industrielle Beschäftigung in Zukunfts-

branchen schaffen – etwa bei grünem Stahl, erneuerbaren Energien, Bahn- und Fahrzeugbau, Maschinenbau, Medizintechnik oder digitaler Infrastruktur.

Zugleich braucht es mehr Mitbestimmung und wirtschaftliche Demokratie. Die Beschäftigten, Betriebsräte und Gewerkschaften verfügen über enormes Wissen, wie Produktionsprozesse laufen und Innovationen erfolgen. Sie müssen deshalb die zentrale Rolle bei der Gestaltung des industriellen Umbaus spielen – in den Betrieben, bei überbetrieblicher Mitbestimmung bis zu regionalen Transformationsräten. Öffentliche Fördergelder dürfen nur an Unternehmen gehen, die Tarifbindung, Mitbestimmung, Standort- und Beschäftigungssicherung garantieren.

Eine linke Industriepolitik setzt auf einen leistungsstarken Staat, der Zukunftsindustrien gezielt aufbaut. Dazu benötigen wir einen gut ausgestatteten öffentlichen Dienst mit Planungskapazitäten. Durch öffentliche Investitionen, Leitmärkte und staatliche Nachfrage können neue Industrien entstehen und private Investitionen

ausgelöst werden. Wenn öffentliche Mittel eingesetzt werden, muss auch die Allgemeinheit profitieren – etwa durch Beteiligungen, öffentliches Eigentum, Reinvestitionsobligationen oder Gewinnbeteiligungen.

Entscheidend für uns ist eine starke europäische Zusammenarbeit. Technologische Souveränität und stabile industrielle Arbeitsplätze lassen sich nur sichern, wenn wir mit starken Buy-European Klauseln in der EU gemeinsam in Schlüsselindustrien investieren und industrielle Arbeitsplätze auch in unseren Nachbarstaaten stärken.

Die Bundesregierung muss deshalb handeln: wir fordern öffentliche Investitionen in Zukunftsindustrien, Steuern für die Reichen erhöhen, Kommunen entschulden, die Schuldenbremse abschaffen und staatliche Förderprogramme konsequent an Tarifbindung, Mitbestimmung und Beschäftigungsgarantien knüpfen. Öffentliche Aufträge und Infrastrukturprogramme schaffen Nachfrage, um industrielle Produktion in Deutschland und Europa aufzubauen und so bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu generieren.

Tarifrunde im Handel – Euch einen guten Einkauf und der Verkäuferin ein gutes Einkommen

Nils Böhlke (Gewerkschaftssekretär im Handel in NRW)

Am 1. Mai endet die Friedenspflicht in den meisten Betrieben des Einzelhandels und des Groß- und Außenhandels. Damit befinden wir uns im Tarifikampf in einer Branche in der bundesweit derzeit über 4,5 Millionen Beschäftigte tätig sind. Zum Vergleich in der Automobilindustrie sind inklusive der Zulieferer nur 770.000 Menschen beschäftigt.

Der Großteil mit 3,225 Mio. Beschäftigten sind im Einzelhandel tätig, davon sind lediglich etwas mehr als ein Drittel (1,126 Mio.) in Vollzeit tätig. Der größte Anteil sind sozialversicherungspflichtig Teilzeit (1,244 Mio.) und es arbeiten 855 Tsd. Menschen als geringfügig Beschäftigte. Das hängt auch damit zusammen, dass mehr als zwei Drittel der Beschäftigten weiblich sind.

Ein/e ausgebildete/r Einzelhandelskauffrau/-mann erhält derzeit ein tarifliches Entgelt von **3.219,- € im Monat** (Gehaltsgruppe I, 6. Berufsjahr) bei 37,5 Wochenstunden. Das bedeutet ein Stundengehalt von 19,81 €.

Der Groß- und Außenhandel ist sowas wie der „schlafende Riese“, der zwar kaum Beachtung findet, aber aus großen Einheiten die ganze Republik mit Waren beliefert. Bundesweit sind hier derzeit 1,35 Mio. tätig. Hier ist der Anteil an Vollzeitbeschäftigten deutlich höher. Über 70 Prozent der Beschäftigten (rund 985 Tsd.) arbeiten Vollzeit.

Ein/e ausgebildete/r Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel erhält ein tarifliches Endgehalt von **3.394,- € im Monat** (Gehaltsgruppe III, ab dem 7. Jahr nach der Ausbildung) bei 38,5 Wochenstunden. Das bedeutet ein Stundengehalt von 20,32 €.

Beiden Branchen geht es gut. Auch nach Abzug der Inflation ist der Umsatz in den letzten zehn Jahren gestiegen. Im Einzelhandel liegt der Umsatz heute 16,7 % über dem Wert von 2015. Im Groß- und Außenhandel 8,6 %. Nominal liegt der Umsatz im Einzelhandel sogar fast 50 % höher als vor zehn

Jahren und im Groß- und Außenhandel fast 40 % höher. Auch die Gewinne haben sich in den letzten Jahren durchschnittlich gesteigert. Seit 2005 sind die Gewinne der Branche (nach Steuern) um 48,9 Prozent bzw. 6,5 Mrd. Euro gestiegen. Im Groß- und Außenhandel sind die Steigerungen nochmal deutlich höher. Im gleichen Zeitraum sind die Gewinne hier um 196 Prozent bzw. 31,6 Mrd. Euro gestiegen.

Dementsprechend ist es auch kein Wunder, dass viele der reichsten Deutschen Händler sind und mit Dieter Schwarz sogar der reichste Deutsche Gründer der Schwarz-Gruppe mit Lidl und Kaufland mit einem geschätzten Vermögen von 46,5 Milliarden Euro.

Währenddessen kommen unsere Kolleginnen und Kollegen im Einzelhandel und auch im Groß- und Außenhandel kaum über die Runden. Ein/e ledige/r, ausgebildete/r Einzelhandelskauffrau/-mann der/die in Vollzeit tätig ist erhält nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben derzeit noch ein Nettolohn von 2.146,64 Euro. Ein/e Lagerarbeiter/in im Einzelhandel (Entgeltgruppe L IIb) erhält gerade einmal 1.959,16 Euro. Und im Einzelhandel sind zwei Drittel der Beschäftigten lediglich in Teilzeit tätig.

Für die Kolleg/innen bedeutet dies, dass durchschnittlich mindestens zwei Drittel des Einkommens für Wohnung, Essen und den Weg zur Arbeit aufgebraucht werden müssen.

Und das, obwohl sie die Gewinne erarbeiten. Jede/r Mitarbeiter/in im Einzelhandel erarbeitet monatlich zusätzlich zum Lohn einen Gewinn in Höhe von 612 Euro. Im Groß- und Außenhandel erarbeitet jede/r Mitarbeiter/in sogar 2.880 Euro Gewinn zusätzlich zum eigenen Lohn.

Trotzdem haben die Löhne und Gehälter in den letzten Jahren nicht mit der Inflation

mitgehalten. Heute erhält ein/e Beschäftigte/r im Handel vier Prozent weniger Reallohn als noch im Jahr 2020. Deshalb brauchen die Kolleginnen und Kollegen im Handel deutlich mehr in ihrem Portmonee.

Im Einzelhandel fordern die Beschäftigten beispielsweise **7 Prozent, mindestens 225 Euro** mehr pro Monat. Die Laufzeit soll 12 Monate betragen und es soll eine überproportionale Erhöhung für die Azubis in Höhe von 150 Euro geben.

Im Groß- und Außenhandel wird eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um monatlich **7 Prozent bei einem Mindestbetrag von 250 Euro** gefordert. Auch hier soll die Laufzeit 12 Monaten betragen und eine Erhöhung für die Azubis in Höhe von 150 Euro erkämpft werden.

Diese Forderungen sind Ausdruck von einer ganzen Reihe von Überlegungen:

- Die Beschäftigten machen einen großartigen Job. Sie tragen dazu bei, dass es der Branche gut geht und müssen auch entsprechend vergütet werden.
- Es gibt einerseits noch Nachholbedarf beim Reallohn und bereits jetzt ziehen die Preise wieder an. Das muss ausgeglichen werden.
- Obwohl viele Händler zu den reichsten Deutschen gehören, liegen die Löhne in der Branche deutlich hinter anderen Branchen zurück. Dieser Abstand muss verringert werden.
- Der Einzelhandelsverband beklagt sich über die „Konsumzurückhaltung“ in Deutschland. Dabei wären kräftige Lohnerhöhungen ein Schub für die gesamte Volkswirtschaft und würde die „Kauflust“ wieder steigern. Löhne sind eben nicht nur Kosten.
- Dem allergrößten Teil der Beschäftigten in der Branche droht Altersarmut. Lohnerhöhungen sind der beste Schutz dagegen.

Selbstverständlich unterstützt Die Linke die Forderung der Beschäftigten im Handel und steht in den anstehenden Arbeitskämpfen klar an ihrer Seite.



Der Sozialstaat unter Beschuss

Von Jan Richter

Seit Monaten läuft dieselbe Kampagne: Wir sollen länger arbeiten, flexibler sein, seltener krank, später in Rente – und beim Streikrecht bitte vernünftig bleiben. Nicht die ungerechten Verhältnisse sind das Problem, sondern wir: angeblich zu teuer, zu anspruchsvoll, zu wenig leistungsbereit.

Das ist Klassenkampf von oben. Eine Welle von Entlassungen rollt durch die Industrie – auch dort, wo Jobs jahrzehntelang als sicher galten. Diese Angst wird genutzt, um den Druck politisch zu erhöhen: Schutzrechte angreifen, Löhne drücken, Arbeitszeiten ausweiten. Die Rechnung: Kosten nach unten – Entlastung nach oben.

Dazu wird der Sozialstaat zum Sündenbock erklärt. Arbeitgeber und Wirtschaftslobby klagen: Sozialabgaben zu hoch, Arbeit zu teuer, Standort in Gefahr. Nebelkerzen! Entscheidend ist, wer zahlt – und wer sich aus der Verantwortung stiehlt. Beschäftigte tragen immer mehr, während man hohe Einkommen und Vermögen verschont.

Wir brauchen Mitbestimmung in der Plattformökonomie

Von Jerome Frantz (NGG)

Die Entscheidungen des BAG zu Lieferando zeigen, wie hart das deutsche Betriebsverfassungsrecht an den Realitäten der Plattformökonomie vorbeigeht. Was als Schutzgesetz für Beschäftigte gedacht war, wird so zum Einfallstor für mitbestimmungsfreie Zonen – organisiert per App, gesteuert per Algorithmus.

Das BAG hält stur am traditionellen Betriebsbegriff fest: Ein Betrieb ist, wo eine „institutionalisierte Leitung“ sitzt. Für die Fahrer*innen in den „Remote-Cities“ heißt das: Sie arbeiten gemeinsam im selben Liefergebiet, bilden faktisch eine betriebliche Einheit – aber sie sollen keinen eigenen Betriebsrat wählen dürfen, weil die Leitungsbefugnis zentralisiert ist. Damit wird die digitale Zerlegung des Betriebs zur juristischen Abrissbirne gegen kollektive Rechte.

Genau das ist das Grundproblem: Die Plattformkonzerne zerlegen reale Betriebe künstlich in verteilte Werkverträge, Subunternehmen und algorithmisch gesteuerte „Gebiete“ – und das

Das Problem ist nicht der Sozialstaat, sondern seine ungerechte Finanzierung. Würden alle Einkommen – auch hohe und Kapitaleinkünfte – berücksichtigt und alle Erwerbstätigen einbezogen, ließe er sich solide finanzieren: ohne Kürzungen und ohne höhere Beiträge für die Mehrheit.

Nächster Trick: Privatisierung – über Riester, Zusatzversicherungen, Eigenvorsorge. Schön die Statistik, denn: Wir zahlen doppelt. Sozialbeiträge sind erarbeiteter Lohn. Wer sie senkt, drückt Löhne und schwächt die gemeinsame Absicherung.

Der Sozialstaat organisiert Risiken wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit – die im Kapitalismus ständig entstehen. Ohne ihn müssten Arbeitgeber dafür zahlen, über höhere Löhne und betriebliche Absicherung. Er ist kein Luxus, sondern Voraussetzung dafür, dass diese Wirtschaft funktioniert.

Tarifverträge, Mitbestimmung und Streikrechte schaffen Gegenmacht – deshalb stehen sie unter Beschuss. Wer „Kosten senken“ sagt, meint:

Löhne drücken, Arbeitszeiten ausweiten, Schutzrechte schleifen. Dagegen hilft kein Bitten um Fairness – sondern Organisation.

Der Rechtsruck ist kein Zufall. Sozialabbau schafft Unsicherheit, Angst und Wut – und öffnet den Raum für autoritäre Scheinlösungen. Die Bundesregierung setzt diesen Kurs fort und wirkt wie ein Brandbeschleuniger.

Diese Politik ist kein Naturgesetz – sie kann verändert werden. Die Spirale lässt sich stoppen: mit guten Löhnen, Tarifbindung, sicheren Renten, starkem Sozialstaat und einer Politik, die die Reichen endlich beteiligt. Aber sozialer Fortschritt muss erkämpft werden.

Der 1. Mai erinnert daran: Solidarität kann stärker sein als Profitinteressen – wenn Beschäftigte gemeinsam handeln. Die Frage ist nicht, ob es Alternativen gibt. Die gibt es. Sondern ob wir stark genug sind, sie durchzusetzen.

Jan Richter ist Bundessprecher der BAG Betrieb & Gewerkschaft und leitet das Vorstandsbüro der Fraktion Die Linke im Bundestag.



Recht tut so, als gäbe es den gemeinsamen Betrieb nicht. Werkverträge dienen in diesen Modellen dazu, die eigene Geschäftstätigkeit auszulagern, Verantwortung zu verschieben und Tarifbindung wie Mitbestimmung zu unterlaufen. Betriebsräte werden verhindert, Gegenmacht der Gewerkschaft NGG soll möglichst gar nicht erst entstehen.

Ein zeitgemäßer Betriebsbegriff muss von den konkreten Arbeitsbeziehungen und der faktischen Leitungsmacht ausgehen, nicht vom formalen Sitz der Chefetage. Betrieb ist dort, wo Beschäftigte gemeinsam für den Profit eines Unternehmens arbeiten, denselben Algorithmen, Vorgaben und Sanktionen unterworfen sind – ob

die Weisung nun im Büro ausgesprochen oder in der App eingeblendet wird. Wenn das Recht die digitale Leitungsmacht ignoriert, macht es sich zum Erfüllungsgehilfen der Plattformprofite.

Darum braucht es von uns eine politische Antwort: Werkverträge, die auf das Auslagern der eigenen Kerntätigkeit zielen, gehören verboten. Nur so lässt sich verhindern, dass Lieferdienste & Co. als Ketten von Scheinbetrieben organisiert werden, in denen jede Stufe für sich „zu klein“ oder „zu unselbstständig“ für Mitbestimmung ist. Ein modernes BetrVG muss der Plattformökonomie klare Grenzen setzen: Ein Betrieb – eine Belegschaft – ein Betriebsrat, mit starken Rechten für gewerkschaftliche Organisation.

Zwischen Anspruch und Erschöpfung:

Zur Lage der Lehrkräfte im deutschen Schulsystem

Von Nina Bömelburg (GEW Rheinland-Pfalz)

Das deutsche Schulsystem steht unter Druck und seinen Lehrkräften geht es dabei nicht besser als dem System selbst. Verbeamtete Lehrkräfte, tarifbeschäftigte Kolleg*innen sowie Kräfte mit befristeten Schulverträgen arbeiten unter sehr unterschiedlichen rechtlichen Bedingungen. Das hat direkte Folgen für ihre Gesundheit, ihre soziale Absicherung und dafür, ob sie dem Beruf langfristig erhalten bleiben. Hinzu kommen Lehrkräfte ohne vollständige Lehramtsausbildung, die als Seiteneinsteiger*innen und Vertretungskräfte eingesetzt werden. Ihr Status ist überall ähnlich: befristet, oft ohne Tarifschutz, mit wenig Begleitung.

Ein System am Limit

Laut der Kultusministerkonferenz fehlten 2024 bundesweit 17.374 Lehrkräfte. Bis 2035 werden nach aktuellen Prognosen rund 49.000 ausgebildete Lehrkräfte fehlen, allein bis 2026 stehen rund 22.500 Neuabsolvent*innen einem Bedarf von 30.700 Stellen gegenüber. Besonders betroffen sind die Sekundarstufe I und berufliche Schulen. In Berlin hatten laut GEW zum Schuljahr 2024/25 nur 23 Prozent der knapp 4.800 Neueinstellungen eine vollständige Lehramtsausbildung. Der Rest: Seiteneinsteiger*innen, befristete Vertretungskräfte, Personen ohne pädagogische Ausbildung.

Die GEW fordert seit Jahren multiprofessionelle Teams, Entlastung und mehr Studienplätze. Was bleibt, ist häufig das Gegenteil.

Gesundheit unter Beschuss

Ein Drittel der Lehrer*innen gibt laut dem Aktionsrat Bildung an, unter zu hohen Belastungen zu leiden. Eine repräsentative



Befragung von 1.608 Lehrkräften im Jahr 2024 ergab, dass sich ein Drittel mehrmals pro Woche emotional erschöpft fühlt, jüngere Lehrkräfte besonders häufig. Hinzu kommt eine strukturelle Zermürbung: Wer täglich erlebt, dass Schüler*innen Unterstützung im Lernen, im emotionalen und sozialen Bereich brauchen, diese aber mangels Ressourcen nicht geben kann, entwickelt nach der Studie genau jenen Zynismus, der als Frühwarnsignal für Burnout gilt – eine Schutzreaktion auf chronische Überforderung, die langfristig in den Ausstieg aus dem Beruf mündet. 60 Prozent der befragten Schulleiter*innen gaben im Rahmen einer VBE-Erhebung im Herbst 2023 an, dass langfristige krankheitsbedingte Ausfälle im Kollegium zugenommen haben.

Besonders alarmierend ist die Lage bereits im Studium und Referendariat: Laut einer Studie der Universität Magdeburg zeigten 31 Prozent der befragten Referendar*innen Burnout-Symptome oder psychische Beeinträchtigungen. Die Abbrecherquoten im Lehramtsstudium sind hoch. Viele scheitern nicht an mangelndem Interesse, sondern an struktureller Überforderung und fehlender Begleitung. Wer dann ohne Tarifschutz, ohne Supervision und ohne klare Rolleneinbindung ein-

gesetzt wird, ist noch schutzloser: Viele verlassen das System innerhalb weniger Jahre – ausgebrannt.

Inklusion ohne Ressourcen: Wer eine Diagnose hat, gewinnt

Das strukturelle Versagen zeigt sich besonders in der Inklusion. Kinder müssen als förderbedürftig diagnostiziert und etikettiert werden, damit Ressourcen an Schulen fließen. Dieses Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma trifft besonders Kinder



aus einkommensschwachen Familien: Wer keine Diagnose hat, bekommt meist keine individuelle Förderung, unabhängig vom tatsächlichen Bedarf. In zahlreichen Bundesländern ist die Ressourcenzuweisung direkt an die Zahl diagnostizierter Schüler*innen mit Förderbedarf gekoppelt. Inklusion spiegelt so gesellschaftliche Ungleichheit, statt sie aufzuheben. Die Schere zwischen Kindern mit Diagnose und solchen, die ohne Unterstützung durch das Raster fallen, wächst.

Was jetzt gefordert werden muss

Aus wissenschaftlicher Sicht ist guter inklusiver Unterricht an klare Bedingungen wie kleinere Klassen, multiprofessionelle Teams, ausreichend Förderlehrkräfte und systemische statt diagnosebasierte Ressourcenzuweisung geknüpft. Notwendig sind zudem ein Ende der Zweiklassenstruktur zwischen verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften, verbindliche Entlastung im Referendariat, echte Supervision und Mentoring für alle Berufsanfänger*innen sowie faire, dauerhafte Verträge für Beschäftigte, die weit mehr leisten als bloßen Hilfsdienst.

Wer gute Bildung will, muss die Menschen bezahlen, schützen und stärken, die sie täglich ermöglichen.

Unser Gesundheitswesen bleibt zivil – keine Pflege fürs Militär

Von **Julia-C. Stange (Bundestagsabgeordnete Die Linke und Fachkinderkrankenschwester)**



Vergangenes Jahr verhinderte ein breites Bündnis von Beschäftigten des Gesundheitswesens den Auftritt eines Bundeswehr-Oberst, der als Redner auf dem Notfall-symposium der Charité Berlin über den „Operationsplan Deutschland“ und die Vorbereitung deutscher Krankenhäuser auf den militärischen Ernstfall sprechen sollte. Ein Erfolg, der zeigt: Beschäftigte wehren sich zunehmend gegen die Vereinnahmung ihres Berufes und klären darüber auf, was die politischen und militärischen Planungen für die zivile Gesundheitsversorgung bedeuten.

Überlastetes System trifft auf militärische Anforderungen

Militärstrategen zeichnen ein drastisches Szenario: Die tägliche Versorgung von bis zu 1.000 Verletzten, etwa 30 Prozent davon schwerstverletzt und intensivpflichtig.

Wer, wie wir Beschäftigten, das überlastete Gesundheitssystem von innen kennt, weiß: Krankenhäuser und Praxen arbeiten vielerorts bereits am Limit: Es fehlt an Personal, Betten, Zeit und Infrastruktur. Schon jetzt können viele Patient*innen nur ein-

geschränkt versorgt werden, Notaufnahmen sind überfüllt, Operationen werden verschoben.

Verdrängung ziviler Versorgung

Beschäftigte befürchten zu Recht, dass im militärischen Ernstfall medizinische Leistungen priorisiert werden und die zivile Versorgung dabei ins Hintertreffen gerät.

Mehr noch: Mit der Ausrichtung auf militärische Anforderungen verändert sich auch die grundlegende Logik medizinischer Versorgung: Weg vom individuellen Bedarf der Patient*innen, hin zur militärischen Logik mit dem Ziel, die schnelle Einsatzfähigkeit von Militärs wiederherzustellen.

In Extremsituationen sind dann auch „reversed triage“ nicht ausgeschlossen, bei denen leicht verletzte Soldaten bevorzugt behandelt werden, um sie schnell wieder einsatzfähig zu machen – zulasten schwer verletzter oder ziviler Patient*innen. Für viele Beschäftigte steht dies im Widerspruch zu medizinischen Grundprinzipien wie der Gleichbehandlung aller Menschen.

Belastungen und Zwang für Beschäftigte

Auch für die Beschäftigten selbst hätte eine Militarisierung weitreichende Folgen. Bereits im Spannungsfall greifen gesetzliche Regelungen, die eine Dienstpflicht ermöglichen und arbeitsrechtliche Einschränkungen mit sich bringen können. Gleichzeitig bleibt die zentrale Frage ungelöst: Woher soll zusätzliches qualifiziertes Personal kommen?

Schon heute herrscht ein erheblicher Fachkräftemangel. Zusätzliche Anforderungen könnten nur dadurch erfüllt werden, dass Personal aus anderen Bereichen abgezogen wird – mit entsprechenden Folgen für die zivile Versorgung.

Hinzu kommt, dass viele Beschäftigte bislang nur unzureichend informiert, als kritische Ressource in die militärstrategischen Planungen aber durchaus einbezogen werden. Die Prozesse sind intransparent, Mitbestimmungsrechte werden umgangen. Die Unterstützung und Zusammenarbeit mit unseren Gewerkschaften ist hier gefragt.

Gesundheitseinrichtungen als Zielscheiben im Konfliktfall

Die gezielte Einbindung ziviler Gesundheitseinrichtungen in militärische Planungen ist uns Beschäftigten gegenüber verantwortungslos. Denn Erfahrungen aus aktuellen Konflikten zeigen, dass auch Krankenhäuser und Gesundheitspersonal gezielt angegriffen werden. Die aktive Indienstnahme ziviler Gesundheitseinrichtungen für militärische Zwecke erhöht unzweifelhaft das Risiko, zum militärischen Ziel zu werden – mit fatalen Folgen für uns Beschäftigte wie für die Versorgung.

Medizinische Beherrschbarkeit von Kriegen ist eine Illusion

Ein Krieg ist niemals medizinisch beherrschbar – erst recht nicht bei atomaren Szenarien. Aber selbst in einem konventionellen Krieg sind die Zerstörungskräfte enorm. Neben körperliche Verletzungen und psychische Traumata treten durch kriegsbedingte Zerstörung der kompletten Infrastruktur auch die Verbreitung von Infektionskrankheiten und Hunger sowie durch unzureichende Versorgung mit Medikamenten und anderen Hilfsmitteln eine erhöhte Sterblichkeit, etwa durch chronische Erkrankungen. Vor diesen Folgen einer militärischen Auseinandersetzung kann keine noch so gute Vorbereitung schützen.

Den Krieg verhindern, nicht den Kriegsfall vorbereiten

Die Ausrichtung auf Kriegsmedizin bindet nicht nur Ressourcen, sondern erhöht aktiv die Wahrscheinlichkeit von Konflikten, anstatt sie zu verhindern.

Wir brauchen eine krisenfeste zivile Gesundheitsversorgung, Investitionen in Personal und Infrastruktur sowie eine konsequente Ausrichtung auf Prävention, Diplomatie und internationale Zusammenarbeit.

Es geht um nichts weniger als die Vorbereitung der Machtübernahme der AfD

Das sogenannte Zentrum versucht Macht in den Betrieben aufzubauen. Darüber spricht Nils Böhlke mit Jan Köstering (Bundestagsabgeordneter Die Linke) und Jan Rottenbach (IG Metall Bezirk Mitte)

Die AfD ist bei den Landtagswahlen mit Abstand stärkste Kraft unter den Arbeiter*innen geworden und wird auch von Gewerkschaftsmitgliedern überproportional viel gewählt. Wie blickst du auf diese Wahlergebnisse und welche Diskussionen nimmst du innerhalb der IG Metall dazu wahr?

Jan Rottenbach: In der Tat! Die Lage ist ernst, die Wahlergebnisse zeigen wiederholt, dass im Schoße multipler Krisen und des autoritären Liberalismus die Bedingungen entstehen, unter denen sich Arbeiter*innen weltweit entschließen, neofaschistische Parteien zu wählen. Im Betrieb erleben viele IG Metall Kolleg*innen das als bedrückende Realität. Die AfD Wähler*innen haben einen Namen und ein Gesicht, sind teilweise bekannt, weil sie lauter werden und sich bekennen. Aus Agitator*innen in der Corona-Zeit sind nun AfD Lokalpolitiker oder Betriebsräte geworden. In der IG Metall und anderen Gewerkschaften hat sich die Formel „klare Kante und offene Tür“ durchgesetzt, nach der zwischen den organisierten Rechten und Frustrierten unterschieden wird. Das ist handlungsleitend, aber in der Praxis sehr komplex und weil die Grenzen zwischen AfD-Zuneigung, rechter Agitation und Organisation fließend sind.

In einem Automobilwerk berichtete ein Kollege, dass sich spontan Grüppchen am Folgetag der Landtagswahlen vorm Werk bildeten, um den Erfolg der Blauen zu feiern. In dieser Situation gilt in der IGM und anderen DGB-Gewerkschaften zunächst die Prämisse: antifaschistische Kolleg*innen zu stabilisieren und aufzurichten – es ist ein Kampf um jeden Einzelnen, denn diese Kolleg*innen stehen unter enormen Druck. Die Losung der Stunde: Stellungen halten und Stellung ausbauen gegen Kapital und Faschos im Betrieb!

Die Beschlusslage z.B. von Delegiertenversammlungen und des Gewerkschaftstags zeigen aber auch, dass die Rechten in den Gewerkschaften keineswegs hegemonial sind, eher gilt das Gegenteil. Im Zusammenspiel zwischen Betriebsrät*innen, Vertrauensleuten und hauptamtlichen Gewerkschafter*innen kann es gelingen, organisierte Rechte von Mandaten im Betrieb und Gewerkschaft fernzuhalten, sie zu isolieren, unter Druck zu setzen und zu bekämpfen.

Das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Vorherrschaft und Machtbasis der Linken und von Sozis in Gewerkschaften und Betrieben mittelfristig erodiert, wenn ihre Antworten auf die multiple Krise des Kapitalismus derart bescheiden ausfallen, wie aktuell.

In der Bundestagsfraktion seit ihr mit einem deutlichen antifaschistischen Profil gestartet und gleichzeitig hat die Partei sich auf dem letzten Parteitag als „organisierende Klassenpartei“ definiert. Gehört das für dich gerade auch angesichts der genannten Wahlergebnisse zusammen?

Jan Köstering: Das ist selbstverständlich kein Gegensatz. Antifaschismus ist allein schon aus historischen Gründen Teil unserer DNA. Es gehört deshalb zu unserer Kernaufgabe rechten Kräften und Aktivitäten immer konsequent entgegenzutreten.

Das Ziel, Die Linke zu einer organisierenden Klassenpartei zu entwickeln, betrifft ja aber eine etwas andere Ebene. Hierbei geht es um eine langfristige strategische Orientierung für die kommenden Jahrzehnte. Die Bereiche Betriebe und Wohnen sind hier als strategische Pfeiler nicht zufällig oder als kurzfristige Themensetzung zu verstehen. Es sind die Lebensbereiche, in denen die Menschen den Großteil ihrer Lebenszeit verbringen. Fast in keinen anderen Bereichen können wir besser die Notwendigkeit für sozialistische Lösungen auf die Tagesordnung setzen und uns besser anhand der alltäglichen Interessen der Menschen langfristig organisieren.

Bei der Ausrichtung als organisierende Klassenpartei geht es also auch darum, inwieweit wir langfristig dazu in der Lage sind, unsere Strukturen und Ressourcen auf diese geduldige Arbeit auszurichten. Das bedeutet nicht, dass wir Rassismus nicht dort bekämpfen, wo er auftaucht oder der Klimawandel plötzlich egal ist und keine Ressourcen mehr auf diese Themen verwendet würden. Sondern darum, einen langfristigen Parteaufbau entlang der alltäglichen Interessen der Menschen bewerkstelligen zu können.

Du beobachtest für die IG Metall die Versuche der AfD über das sogenannte „Zentrum“ Verankerung in den Betrieben zu vertiefen. Nun laufen aktuell die Betriebsratswahlen. Kannst du schon beschreiben, wie gut es der AfD gelingt auch in den Mitbestimmungsorganen Fuß zu fassen?

Jan Rottenbach: Ein nüchterner Blick auf die aktuelle laufenden Betriebsratswahlen zeigt, dass Zentrumsbetriebsrät*innen unter Arbeiter*innen keineswegs so viel Zuspruch bekommen wie die AfD. Punktuell gewinnen sie aber Mandate hinzu. Es gibt einige Fälle, bei denen andere Listen mit Zentrum gegen die IG Metall zusammenarbeitet. Die Lage wird dynamisch bleiben.

Bei der BR-Wahl 2026 haben sich neue Listen etabliert bei Audi Ingolstadt, VW Group Services Braunschweig und in kleineren Betrieben unter Tarnnamen. Andere Listen, die bereits 2022 kandidierten sind zum Zentrum übergelaufen. In klein und mittelständische Betriebe (KMU) kandidieren Zentrumsmitglieder teilweise nachweisbar über Persönlichkeitswahlen und reichen keine eigene Liste ein. Zentrumsmandate ausschließlich über einschlägige Listen zu zählen, macht also keinen Sinn, die Zahl ist deutlich höher. In einigen der Betriebe wird es darum gehen Zentrumskandidaten vom Betriebsratsvorsitz fernzuhalten. Betriebsgruppen sind mitunter deutlich größer als die errungenen Mandate, so kandidierten bei Mercedes Untertürkheim erneut deutlich über 200 Menschen auf der Zentrumsliste.

Regionale Schwerpunkte sind Baden-Württemberg, Sachsen, Niedersachsen, Bayern; Brandenburg und Thüringen mit außerbetrieblichen Auftritten bei den AfD Landesverbänden sowie die Grenzregion NRW/Rheinland Pfalz/Hessen. In diesen Regionen kann der Linkspartei die Rolle zukommen, antifaschistische Kolleg*innen zu stützen und ein Auge auf die Entwicklungen zu haben. Teilweise kursieren Vergleiche, ob die AfD oder das Zentrum das größere Problem (für die

Gewerkschaften) sind – diese Fragestellung ist schief. Die Aufbauarbeit, welche die AfD ins Zentrum steckt, folgt machttaktischen Kalkülen, es geht um nichts weniger als die Vorbereitung der Machtübernahme der AfD.

Ihr beobachtet die Aktivitäten des Zentrums auch in der Bundestagsfraktion. Du hast mit deinem Büro auch eigene Recherchen durchgeführt. Was kannst du berichten?

Jan Köstering: Uns ist aufgefallen, dass seit geraumer Zeit bereits viel über das „Zentrum“ berichtet wurde. Meinen gewerkschaftlichen Kolleg*innen in der Fraktion ist das alles natürlich auch nicht unbekannt. In der Kleinen Anfrage, die wir zum „Zentrum“ gestellt haben, geht es vor allem darum, den Verein und seine Aktivitäten erst einmal grob abzuklopfen. Vor allem hinsichtlich vereinsrechtlichen, aber auch sicherheitspolitischen Erwägungen. Denn es ist schon bemerkenswert, wie ein Verein, der solch offensichtliche Bezüge in die Neonazi-Szene aufweist, lange so unbescholten vor sich her arbeiten konnte.

Einen weiteren Punkt, den wir in der Anfrage thematisieren ist die immer starke Verknüpfung mit der AfD. Mittlerweile kann das „Zentrum“ als Vorfeldorganisation der AfD beschrieben werden. Hier wird deutlich der Versuch unternommen, die oft hohe Zustimmung unter Arbeiter*innen in langfristige Organisation zu leiten.

Das Zentrum ist schon seit einigen Jahren aktiv dabei, sich in den Betrieben zu verankern. Die Linke ist da noch ganz am Anfang. Welche konkreten Schritte müssten deiner Ansicht nach von Seiten der Linken unternommen werden, um die dem Rechtstrend unter Arbeiter*innen entgegenzuwirken.

Jan Rottenbach: Eine organisierende Klassenpartei ist die Linke sicher noch längst nicht. Gespräche nur punktuell zu initiieren, etwa am Rande von Streiks, wird nicht ausreichen, den Rechtstrend zu stoppen.

In den Gewerkschaften wissen die Kolleg*innen voneinander, dass es zahlreiche Linke-Mitglieder*innen gibt, die aber neben der Gewerkschafts-, Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit, der Schichtarbeit kaum Zeit haben, sich für Haustürwahlkampf und Volksküche hinzugeben. Aus all den Gründe ist die Gewerkschaftstätigkeit häufig entkoppelt von der Tätigkeit in der Partei, obwohl die Kolleg*innen seit Jahren im Gespräch mit den Menschen im Betrieb sind und persönlich Einfluss haben. Eine Vertrauenskörperleiterin, die 400 Vertrauensleute der Gewerkschaft koordiniert wäre ein riesiger Gewinn für die Partei. Das sollte berücksichtigt werden.

Die Linkspartei als organisierende Klassenpartei auszurichten heißt auch, ein Gespür zu entwickeln, dass die materiellen Umstände der multiplen Krisen bei größeren Teilen der Arbeiter*innenklasse in Systemverdrossenheit und Worterstarrung umgeschlagen sind.

Vor Ort kann es für Arbeiter*innen ein Kraftakt sein, sich auf die sprachlichen Feinheiten und Debattenkulturen der Linken einzulassen. Auch das ist zu berücksichtigen – die Integration allein den Kreis- oder Stadtverbänden zu überlassen, halte ich für fahrlässig. In der Organisationspraxis, in den Anträgen und Öffentlichkeiten, die eine Klassenpartei kreiert, müssen sich reale Leiderfahrungen der Arbeiter*innen ausdrücken. Und einer solchen Partei muss es vonseiten der Arbeiter*innen auch zugetraut werden, dass sie Abhilfe gegen dieses Leid bringt. Unmittelbar und grundsätzlich.

Tarifpolitik unter schwierigen Bedingungen

Von **Ulrike Eifler**

Im Herbst ist es wieder soweit: Die IG Metall verhandelt über Löhne und Arbeitsbedingungen für die rund vier Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Es ist die größte Tarifrunde in Deutschland.

In diesem Jahr findet sie unter schwierigen Bedingungen statt. Die Industrie ist in der größten Krise ihrer Geschichte. Energiewende, verschlafene Managemententscheidungen und die geopolitischen Zuspitzungen haben einen Prozess der Deindustrialisierung befördert, der jeden Monat zehntausend Industriebeschäftigte den Job kostet. Allein 2025 wurden 120.000 Arbeitsplätze in der Industrie abgebaut. Und noch einmal 100.000 waren

es im Jahr zuvor. Wenn die Branche ums Überleben kämpft, kommt Tarifpolitik unter Druck. Das deutsche Wohlstandsmodell, das auf der Umverteilung der Gewinne in der Exportindustrie beruhte, ist in einer tiefen Krise gerutscht.

Zusätzlich drängen die Arbeitgeber auf Deregulierung und Kürzung der Sozialausgaben - die Arbeitskosten sollen runter. Jeden Tag kommen sie mit einer neuen Idee um die Ecke: Streichung von Feiertagen, Abschaffung des Achtstundentages, Rente mit 73. Die Entkernung des Sozialstaates wird als wirtschaftspolitische Vernunft ausgegeben, ist unterm Strich aber ein Frontalangriff auf unsere Arbeits- und Lebensbedingungen. Flankiert wird die

Arbeitgebererzählung von der Bundesregierung. Sie behauptet, wie hätten über unsere Verhältnisse gelebt und müssten nun den Gürtel enger schnallen. Rückenwind für die Forderungen der IG Metall ist das nicht. Eher Wasser auf die Mühlen der Arbeitgeber: Gewerkschaftliche Tarifpolitik gerät dadurch zusätzlich unter Druck.

Vermutlich stärker als je zuvor werden die Gewerkschaften die tariflichen Forderungen mit der Forderung an die Bundesregierung verbinden müssen, das Gerede über den angeblich überbordenden Sozialstaat einzustellen. Denn überbordend ist nicht der Sozialstaat, überbordend sind die milliarden schweren Rüstungsausgaben.

Wir müssen raus aus der Spirale aus schlechter Mobilisierungsfähigkeit und halbgaren Ergebnissen

Ein Kommentar zur **TV-L Tarifrunde 2025/26**

Von **Beate Keibel, ver.di Aktive an der Berliner Hochschule für Technik (BHT)**

Ich arbeite seit Jahren an einer Hochschule. Ich kenne die überfüllten Seminare, die befristeten Verträge, die Kolleginnen in der Verwaltung, die seit Jahren hoch motiviert arbeiten, immer mehr Aufgaben übernehmen und trotzdem jeden Monat schauen müssen, wie sie über die Runden kommen. Und ich kenne das Engagement vieler meiner Kolleginnen und Kollegen, die in dieser Tarifrunde wirklich alles gegeben haben – die auf die Straße gegangen sind, die Kolleg*innen mobilisiert haben, die ihre Freizeit investiert haben, um den Streik vorzubereiten.

Das verdient Respekt. Und genau deshalb fällt es schwer, den Abschluss vom 14. Februar 2026 einfach so hinzunehmen.

2,8 Prozent ab April 2026, dann 2,0 Prozent ab März 2027, dann 1,0 Prozent ab Januar 2028 – bei einer Laufzeit von 27 Monaten. Die Inflation der letzten Jahre ist damit nicht ausgeglichen, die Reallohnverluste bleiben. Und angesichts der aktuellen Weltlage drohen sie auch in Zukunft. Der geforderte Mindestbetrag von 300 Euro,

der gerade für die unteren Entgeltgruppen so wichtig gewesen wäre, wurde nicht durchgesetzt. 100 Euro sind es geworden. Das schmerzt – nicht weil wir nicht gekämpft hätten, sondern weil auf der anderen Seite des Verhandlungstisches offenbar wenig Bereitschaft bestand, wirklich in der Sache zu verhandeln.

Denn das ist das eigentliche Problem: Wir erleben immer wieder, dass die Länder als Arbeitgeber-Verhandlungsbereitschaft behaupten, ohne sie zu zeigen. Statt echte Angebote vorzulegen, kommt erst gar nichts – und dann werden Zugeständnisse an Verschlechterungen bei der Eingruppierungssystematik gekoppelt, was wir abwehren konnten. Wertschätzung unserer Leistung? Fehlanzeige. Das ist keine Verhandlung – das ist Hinhalten.

Dass sich so wenige an der Befragung über den Abschluss beteiligt haben und davon nur 51 Prozent zugestimmt haben, zeigt, wie groß die Enttäuschung ist. 2023 waren es noch an die zwei Drittel. Und das ist kein Zufall: Halbgare Ergebnisse

demobilisieren. Wer das Gefühl hat, dass der eigene Einsatz am Ende wenig bewirkt, bleibt beim nächsten Mal zuhause. So dreht sich die Spirale weiter. Deshalb mein Appell: An uns als Gewerkschafter*innen die Köpfe zusammen zu stecken, wie wir diese Spirale verlassen können. Den Druck konsequent hochzuhalten und vielleicht das nächste Mal auch in eine vierte Verhandlungsrunde gehen, wenn erst in der dritten was passiert auf Arbeitgeberseite. Mehr Begleitmusik zur generellen Reichtumsverteilung und der obszönen Aufrüstung machen – es ist ja nicht so, dass kein Geld da ist, es wird nur falsch ausgegeben. Darüber wünsche ich mir eine rege Debatte in den nächsten zwei Jahren. Und an alle Kolleginnen und Kollegen (auch die gewerkschaftlich organisierten), die diesmal wieder vom Seitenrand zugeschaut haben: Genau diese Spirale können nur wir gemeinsam durchbrechen. Tariferfolge entstehen nicht ohne euch. Die nächste Runde kommt.

Wir werden gebraucht – alle.

Internationale Friedenskonferenz

20. Juni 2026 | London | Westminster Central Hall

Von Ulrike Eifler

Die Pariser Antikriegskonferenz im Oktober 2025, an der Tausende von Friedensaktivistinnen und Friedensaktivisten teilgenommen hatten, war der erste große Aufschlag, um die Friedensbewegungen der einzelnen Ländern international zu vernetzen. Seitdem hat die Gefahr eines großen Krieges rasant zugenommen. Deshalb ruft das internationale Bündnis „Against War“ für den 20. Juni 2026 erneut zu einer internationalen Kundgebung auf - dieses Mal in London. Wer den Abstieg in Chaos und Krieg, nicht akzeptieren möchte und wer die Kriegstreiberei der europäischen Staats- und Regierungschefs ablehnt, der sollte am 20. Juni nach London kommen und an der Konferenz teilnehmen. Donald Trump treibt die Eskalation der Kriege voran. Er tut dies auf der Basis internationaler Netzwerke von rechtsextremen Kriegstreibern und Chauvinisten, und er wird von den Regierungschefs in Europa dafür umschmeichelt. Deshalb müssen wir unser eigenes internationales Netzwerk aufbauen, das sich für den Frieden einsetzt, sich gegen das wiederbelebte imperialistische Projekt der USA stellt und für den Lebensunterhalt, ja sogar für das Leben der arbeitenden Bevölkerung kämpft.



Vierte Gewerkschaftskonferenz für den Frieden

24/ 25. Juli 2026 | Kolping-Akademie Würzburg

Von Ulrike Eifler

Nach den erfolgreichen Konferenzen in den letzten drei Jahren soll auch in diesem Jahr wieder eine Gewerkschaftskonferenz für den Frieden stattfinden. Dieses Mal wird die Konferenz ausgerichtet von der Rosa Luxemburg Stiftung und der IG Metall Würzburg. Vom 24 bis 25. Juli sollen die Auswirkungen der aktuellen Hochrüstungspolitik auf die Interessen der abhängig Beschäftigten diskutiert, Einschätzungen ausgetauscht und Möglichkeiten der Gegenwehr besprochen werden. Hintergrund sind die aktuellen geopolitischen Entwicklungen. Das Jahr 2026 begann mit dem völkerrechtswidrigen Angriff auf Venezuela. Die USA versuchten damit, den Einfluss Chinas in Lateinamerika zurückzudrängen. Sie erhöhten zudem den Druck auf Kuba, Kolumbien und Mexiko. Sie beanspruchten Grönland. Und nun führen Sie einen illegalen, völkerrechtswidrigen Krieg gegen den Iran, der sich schnell zu einem Dritten Weltkrieg ausbreiten kann.

Zu Recht verurteilen zahlreiche nationale und internationale Gewerkschaftsbünde diese Veränderung der internationalen Beziehungen. Denn wer das Völkerrecht nicht respektiert, der wird auch Arbeits- und Gewerkschaftsrechte nicht respektieren. Hinzu kommt: Auch in Deutschland stehen wir vor den schärfsten Sozialangriffen in der Nachkriegsgeschichte. Der Sozialstaat soll umgebaut, der Epochenbruch in der Sozialpolitik eingeleitet werden. Abschaffung des Achtsturentages, Streichung von Feiertagen, Vorkasse bei Arztbesuchen, Rente mit 73 oder die Abschaffung des Pflegegrad eins. Es zeigt sich: Die Hochrüstung geht zu Lasten des Sozialstaates.

Die Bundesregierung stellt damit nicht nur das Recht auf soziale Sicherheit in Frage, sondern auch fundamentale Arbeits- und Gewerkschaftsrechte. Sie bedroht sowohl die Existenz des Sozialstaates, als auch die der Gewerkschaften. Diese Entwicklung zeigt: Je mehr sich verteilungs- und außenpolitische Fragen ineinander verschränken, desto stärker müssen die Gewerkschaften ihre Rolle als Friedensorganisationen ausfüllen und dem Gerede von der Kriegstüchtigkeit die Sprache der Friedenslogik entgegensetzen. Nicht ohne Grund heißt es in der Satzung des DGB: „Der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften (...) treten für eine allgemeine und weltweite kontrollierte Abrüstung, für die Verwirklichung und Erhaltung des Friedens und der Freiheit im Geiste der Völkerverständigung ein“.

