

Avanti

2

Theoriebeilage

Rosa Luxemburg

Noch aktuell?

ISO Rhein-Neckar

GESUNDHEIT



STATT PROFIT

INHALT

TITEL

01 KRISE

Gesundheit statt Profit

EDITORIAL / INHALT / FRANKREICH

02 FRANKREICH

Proteste im Aufwind?

KRISE

03 KRISE

Gesundheit statt Profit

INTERNATIONALER FRAUENTAG

04 FRAUENTAG

Was tun?

BETRIEB UND GEWERKSCHAFT

05 BETRIEBSRAT

Lahmgelegt

07 BETRIEBSARBEIT

Wirksame Gegenwehr?

08 SEMINAR

Organisieren im Betrieb

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

auch im Februar war das Versagen des prokapitalistischen „Corona-Managements“ der Regierenden offensichtlich. Das organisierte Chaos und die Unfähigkeit, von anderen Ländern zu lernen, setzen sich immer weiter fort.

Der Preis dafür wird immer höher. Die erfassten Infektionen steigen weiter an – von 350.000 (Mitte Oktober 2020) auf jetzt über 2.400.000 (Stand 27.02.2021). Bei den Todesfällen ist die Entwicklung im selben Zeitraum ähnlich katastrophal – von rund 10.000 auf über 70.000!

Die Artikel der März-Ausgabe von *Avanti*² versuchen, unterschiedliche Aspekte gegenwärtiger (und vergangener) Entwicklungen zu erfassen. Zudem schlagen sie praktische Schritte zum dringend erforderlichen Aufbau einer sozialen Front gegen den sich verschärfenden Klassenkampf von oben vor.

In der Theoriebeilage erinnern wir an 150 Jahre Rosa Luxemburg.

Wir freuen uns sehr, wenn die Inhalte der vorliegenden *Avanti*² auf Euer Interesse stoßen.

Passt auf Euch auf und bleibt gesund!

Eure Redaktion

INHALT

SOZIALE FRONT

09 #ZEROCOVID

Vernetzung im Aufwind?

POLITISCHE BILDUNG / ISO

10 RÄTEDEMOKRATIE

Pariser Kommune

11 KAPITALISMUS

Welche Alternativen?

RÜCKBLLENDE / TERMINE

12 MÄRZKÄMPFE

Aufstand in Mitteldeutschland

12 TERMINE

THEORIEBEILAGE

01 ROSA LUXEMBURGN

Noch aktuell?

Frankreich

Streiks und Proteste mit Schutzmaske

M. G.

Trotz der Pandemie gab es am 4. Februar 2021 während der Arbeitszeit in ganz Frankreich mehr als 165 gewerkschaftliche Protestaktionen gegen die Regierungspolitik und für die Verteidigung der sozialen Interessen der arbeitenden Klasse. In Paris demonstrierten nach Gewerkschaftsangaben rund 20.000 Menschen unter anderem gegen Arbeitsplatzabbau. ■



Gewerkschaftsdemo in Paris am 4. Februar 2021 – Losung auf der Maske: „Kultur in Gefahr.“ Foto: Copyright Photothèque Rouge / Martin Noda / Hans Lucas.

Gesundheit statt Profit

Für wirksamen Infektionsschutz am Arbeitsplatz!*

W. A.

Am 27. Januar 2020 ist bei der Firma Webasto die erste COVID-19-Infektion in Deutschland festgestellt worden. Das war ein Weckruf. Doch er verhallte ungehört.

Nicht zuletzt deswegen ist die offizielle „Corona-Politik“ gescheitert. Selbst die Kanzlerin soll am 24. Januar 2021 laut Presse gesagt haben: „Uns ist das Ding entglitten.“

Gesundheitsschutz als „Profitbremse“?

Eine wesentliche Ursache für das „Entgleiten“ ist in der Arbeitswelt zu finden. Denn Firmenleitungen verstehen sie zunehmend als rechtsfreien Raum. Betriebsräte, Gesundheitsschutz und Gewerkschaften gelten dort immer mehr als „Profitbremsen“.

Im Frühjahr 2020 rissen pandemiebedingt die globalen Lieferketten großer Industriebetriebe ab. Dadurch ruhten in vielen Fabriken die Fertigungen, was das Infektionsgeschehen wirksam einschränkte.

Statt jetzt endlich das Unterlaufen des seit 1996 geltenden Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) aufzugeben, kündigten Kapitalverbände 2020 einen verschärften Klassenkampf von oben an. Gesamtmetall etwa forderte sogar eine weitere Aushebelung des gesetzlichen Gesundheitsschutzes im Betrieb.

Beliebigkeit beim Gesundheitsschutz?

Das ArbSchG verpflichtet Unternehmen zwingend zu einem präventiven Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Demzufolge sind – von wenigen Ausnahmen abgesehen – überall ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen (GFB) durchzuführen.

Diese GFB müssen vor allem Gefahrenquellen aufzeigen, Gefährdungen beseitigen bzw. minimieren und so Belastungen und Erkrankungen vorbeugen. Alle Beschäftigten sind über den Gesundheitsschutz umfassend zu unterweisen. Festgestellte physische und psychische Gefährdungen sind fortlaufend zu dokumentieren.

Gesetzesbruch ohne Folgen?

Diese Gebote gelten sowohl für betriebliche Arbeitsplätze als auch für das „Homeoffice“. Jedoch werden sie nur in den seltensten Fällen umgesetzt. Es ist bezeichnend, dass diese folgenschwere Missachtung in der „Öffentlichkeit“ kaum diskutiert wird.

Nur dort, wo das ArbSchG – meist aufgrund aktiver Betriebsräte – ernst genommen wird, kann ein wirksamer Infektionsschutz sichergestellt werden. Denn dann werden durch konkrete betriebliche Festlegungen nicht nur die AHA-L-Regeln eingehalten, sondern es wird das elementare „TOP-Prinzip“ des Gesundheitsschutzes verwirklicht. Das bedeutet, dass in dieser Rangfolge technische (z. B. Trennwände), organisatorische (z. B. versetzte Arbeitszeiten) und persönliche Schutzmaßnahmen (z. B. FFP2-Masken) umgesetzt werden müssen. Darauf weist auch die aktuelle SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung von Januar 2021 hin, obwohl sie durch Lobbyismus aufgeweicht worden ist.

Das anhaltende Versagen von Politik, Behörden, Unternehmens- und Einrichtungsleitungen ist offensichtlich. Betriebsräte sind umso mehr gefordert, ihrer aus dem Betriebsverfassungsgesetz resultierenden Verantwortung für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Gewerkschaften müssen sie dabei konsequent unterstützen.

Was tun?

Es bedarf eines gesellschaftlichen Aktionsplans für die Arbeitswelt. Seine wesentlichen Punkte sollten sein:

1. Die systematische (muttersprachliche) Aufklärung über die Gefahren der Pandemie, über wirksame Methoden des Infektionsschutzes am Arbeitsplatz sowie über die Rechte und Pflichten von Beschäftigten.
2. Die schnelle Entwicklung und kontinuierliche Umsetzung eines standardisierten, betrieblich zu konkretisierenden Infektionsschutzplans – beginnend in den Brennpunkten der Pandemie (Altenheime, Flüchtlingsunterkünfte, Handels- und Industriebetriebe, Kitas, Krankenhäuser, Schulen ...).
3. Die betriebliche und überbetriebliche Überprüfung des Infektionsschutzes nach dem TOP-Prinzip an allen Arbeitsplätzen.
4. Die gesetzliche Pflicht, überall Betriebsräte und von den Beschäftigten kontrollierte Kommissionen für Infektionsschutz zu bilden.
5. Die wirksame politische und strafrechtliche Abwehr von Betriebsratsmobbing und Gewerkschaftsbekämpfung.

* [Dieser Artikel ist für die erste Ausgabe der Zeitung *ZeroCovid* verfasst und für *Avanti*² leicht überarbeitet worden.] ■



Arbeiter 250 Meter über Königs Wusterhausen – ungesichert, aber mit Mindestabstand (1925).

Frauenunterdrückung in der Pandemie*

N. B.

Fast ein Jahr ist es her, dass der erste „Lockdown“ in Deutschland verhängt wurde. Was manche zu Beginn der Corona-Krise als eine Entschleunigung wahrnahmen, bedeutete für viele Frauen eine enorme Belastung, wenn nicht Überlastung.

Weibliche Überlastung

Sorgearbeit und Pflege werden immer noch überwiegend von Frauen ausgeführt. In der Pandemie wird diese Arbeit sowohl in der bezahlten Lohnarbeit als auch unbezahlt zu Hause noch dringlicher gebraucht als vorher.

Es sind meistens die Frauen, die im „Lockdown“ neben der Lohnarbeit die Kinderbetreuung zu Hause übernehmen. Sie werden zu Lehrerinnen ihrer eigenen Kinder. Sie besorgen und bereiten die Mahlzeiten zu, die vorher in den Einrichtungen bereitgestellt wurden. Und sie leisten die zusätzliche Putzarbeit, die anfällt, wenn die Kinder den ganzen Tag zu Hause spielen, springen und krümeln.

Von Belastung bis Bedrohung

Frauen sind auch besonders häufig in prekären Verhältnissen beschäftigt. Mit Blick auf die Zustände in Betreuung, Pflege und Reinigung erscheint der gesetzlich verankerte Gesundheitsschutz im Betrieb wie ein Witz. Wer prekär beschäftigt ist, wird auch eher in Kurzarbeit geschickt oder verliert die Arbeitsstelle. Das passiert insbesondere dann, wenn Lohnarbeit und die Betreuung von Kindern und Angehörigen unter einen Hut gebracht werden müssen.

Mit dem „Lockdown“ wurden Frauen noch stärker ins Haus gedrängt – für viele eine immense Bedrohung. Das Zuhause gehört für Frauen in Deutschland zu den unsichersten Orten. Gewalt an Frauen kommt häufig aus dem nahen Umfeld.

Insbesondere seit Ausbruch der Corona-Pandemie sind die Frauenhäuser überfüllt. Es fehlt an Personal. Hunderte Frauen mussten im vergangenen Jahr abgewiesen werden – von dem Ort, an dem sie sich Zuflucht erhofft hatten. Gleichzeitig scheinen die öffentlichen Stimmen weniger geworden zu sein, die an die Situation von Frauen in gewaltsamen Beziehungen erinnern. Ist die vermehrte Gewalt an Frauen zum Normalzustand geworden? So wie die Gewalt vor der Pandemie auch schon der Normalzustand war. Weitgehend als bedauernswerte Tatsache hingenommen oder einfach ignoriert?

Frauenkampf ist Klassenkampf

Die Pandemie führt uns so manche Missstände wieder deutlicher vor Augen. Sie verschärft die Bedrohung durch den Klassenkampf von oben und rechte Bewegungen. Lasst uns dafür sorgen, dass wir uns als Gesellschaft nicht noch weiter an Ungleichheit, Unterdrückung und Ausbeutung gewöhnen! Lasst uns dagegen wehren!

Was aber bedeutet das in der aktuellen Situation? Der erste Schritt muss sein, gemeinsam die Pandemie zurückzudrängen. Die aktuelle halbherzige und kapitaltreue Krisenpolitik der Regierung führt zu einem Jojo-Effekt im Pandemiegeschehen und damit auch zu einer ständigen Fortschreibung der Belastung und Bedrohung von Frauen.

Dabei tritt besonders deutlich zutage, wie eng alle gesellschaftlichen Bereiche miteinander verknüpft sind. Die Pandemiebekämpfung hängt

von einem harten, aber solidarischen Lockdown in allen nicht lebensnotwendigen Bereichen ab, wie ihn die ZeroCovid-Kampagne fordert. Akut und langfristig wirksame Pandemiebekämpfung bedeutet, um nur einige Beispiele zu nennen: vorübergehendes Herunterfahren aller Betriebe, die keinen wirksamen Infektionsschutz sicherstellen, gemeinschaftliche Bewältigung von Sorgearbeit, Auflösung von Sammelunterkünften, Ausbau des gesamten Gesundheits- und Pflegebereichs.

Jetzt zusammenschließen!

Dabei wird deutlich: Es kann nicht darum gehen, zu den Zuständen vor der Pandemie zurückzukehren. Solange das Kapital herrscht, wird es keinen echten Gesundheitsschutz geben, keine echte Frauenbefreiung, keine gemeinschaftliche Sorgearbeit. Wenn die gesellschaftliche Produktion sich am Menschen ausrichten soll, müssen wir uns als Klasse erheben und die Produktion einschließlich der Sorge- und Pflegearbeit in unsere Hände nehmen.

Wenn wir die Pandemie in Griff bekommen und das Sterbenlassen beenden wollen, müssen wir uns jetzt zusammenschließen! Wenn wir uns als Frauen, als Kinder und Jugendliche, als rassistisch diskriminierte Menschen, als pflegebedürftige Menschen befreien wollen, wenn wir uns als arbeitende Klasse befreien wollen, müssen wir uns jetzt zusammenschließen und eine solidarische Front bilden!

*[Leicht gekürzter Redetext für die Kundgebung „Solidarisch durch die Krise“ am 14.02.2021 in Heidelberg-Emmertgrund.] ■



Grafik des Heidelberger Bündnisses zum internationalen Frauentag 2021.

Lahmgelegt? BR-Arbeit in der Pandemie

Ein Gespräch mit Betriebsräten (Teil II)*

Im letzten Jahr hatten wir zweimal mit aktiven Gewerkschafter*innen und Betriebsrät*innen aus der Rhein-Neckar-Region über ihre Situation in der Pandemie gesprochen. Alle hatten über zusätzliche Herausforderungen berichtet.

Einerseits durch die Pandemie selbst. Zum Beispiel aufgrund der eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten mit den Kolleg*innen oder wegen der Schwierigkeiten Sitzungen und Betriebsversammlungen durchzuführen.

Andererseits durch die jeweilige Unternehmensführung: Diese hatten ja ihre Strategie, Profitziele, Umstrukturierungen, „Optimie-

rungen“ usw. während der Pandemie nicht plötzlich auf Eis gelegt, sondern verfolgten diese weiter. Und sie griffen dabei im „Schatten der Pandemie“ in unterschiedlichem Maß Betriebsräte und deren Mitbestimmungsrechte an.

Grund genug also, diesmal mit den Kolleg*innen über Ihre Arbeit und Erfahrungen zu reden. ■

Ihr habt berichtet, dass sich Betriebsräte aus der Arbeit zurückgezogen haben? Welche Folgen hat das?

Kevin: Bei uns ist das unterschiedlich. Die Aktiven sind noch aktiver geworden. Und die passiven, sind eher noch passiver geworden. Die schießen aus dem Hinterhalt. Das heißt, sie schauen zu, wie wir arbeiten, und wenn etwas nicht gut läuft, dann greifen sie uns an. Sie warten auf Fehler von uns, um bei den kommenden BR-Wahlen die jetzige Mehrheit zu kippen.

Heiko: Ja, bei uns ist das der Fall und das ist wirklich bitter. Es haben sich einzelne zurückgezogen. Das hat den Arbeitsdruck auf die Aktiven noch erhöht. Und die Schwierigkeit, reale Sitzungen durchzuführen, hat das Gremium zerfleddert. Vorher war klar, es gibt einmal in der Woche die BR-Sitzung und alle haben zu erscheinen und mitzuarbeiten. Dies war längere Zeit nicht der Fall, nicht einmal per Video. Dies hat das Gremium stärker auseinandergetrieben. Das war und ist für uns wirklich eine Gefahr. Seit letzten Spätherbst arbeiten wir dagegen an.

Clara: Bei uns sind die Aktiven weiterhin engagiert. Diejenigen, die vorher schon passiv waren sind komplett weggetaucht. Wir von der Minderheit versuchen, den Kontakt zu den Kolleg*innen zu halten und gehen in die Abteilungen. Aber umso mehr kriegen wir auch deren Frust ab.

Auch den Frust über die fehlende Betreuung durch die passiven BR. Es ist ja nicht so, dass die Kolleg*innen keine Probleme hätten. Im Gegenteil. Im „Stillen“ wird ja weiter die Optimierung betrieben. Und die Hygienemaßnahmen werden ja auch, gerade in der Produktion – und zwar zurecht – als belastend wahrgenommen.

Stimmt Ihr Clara zu, dass sich die Erwartung der Kolleg*innen an die Betriebsräte nicht grundlegend verändert hat?

Clara: Also so wollte ich das nicht sagen. Natürlich sind neue Fragen hinzugekommen. Zum Beispiel zur Pandemie und zum betrieblichen Hygienekonzept. Das ist neu. Und die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, schwingt mit. Aber ansonsten gibt es auch die „alten“ Probleme. Schlechte Vorgesetzte, Urlaubsprobleme, Staub, Entgeltfragen, höhere Leistungsanforderungen. Eben den ganzen üblichen Katalog. Aber genau deswegen wollen die Kolleg*innen, dass sich die Betriebsräte weiterhin darum kümmern, ihnen den Rücken stärken usw. Sie wollen auch in der Pandemie gute und aktive Betriebsräte.

Heiko: Im Kern stimme ich Clara zu. Und wenn ein Teil der Betriebsräte sich aus der Arbeit verabschiedet, wird das Problem für die Aktiven noch größer. Dann müssen der Betriebsaus-

schuss oder die Vorsitzenden noch mehr machen. Und das kann nicht funktionieren.

Die Folge ist, dass die Verärgerung der Beschäftigten uns gegenüber zunimmt. Ich verstehe das gut. Ich hätte früher genauso reagiert. Aber damit spielen sie den Passiven und auch dem Management in die Hände. Kritik allein ändert ja auch nichts. Wir versuchen darum, diejenigen, die sich beschwerten, zu bewegen, im nächsten Jahr zum Betriebsrat zu kandidieren. Da sind aufrechte Leute dabei.

Tom: Ich würde Clara auch zustimmen. Bei uns ist ganz stark Zukunftsangst und die Unsicherheit, wie es mit dem Arbeitsplatz weitergeht, zu spüren. Die einen reagieren gegenüber ihren Kolleg*innen aggressiv, die anderen schlucken und ducken sich.

Kevin: Im Unternehmen gibt es den ganz normalen „Wahnsinn“. Die Pandemie kommt nur noch dazu. Aber die Beschäftigten wollen nicht nur sehen, dass wir bei der Pandemiebekämpfung mitmischen, sondern auch bei den anderen Themen. Es gibt natürlich auch Beschäftigte, die sich näher bei der Unternehmensführung sehen und uns sagen, wir sollen uns aus allem raushalten, weil die Führung alles richtig macht. Aber das ist eine Minderheit.

Was uns ganz gut gelingt ist, dass wir regelmäßig die Beschäftigten in den Abteilungen aufsuchen. Probleme gibt es bei denen, die im „Homeoffice“ sind oder mobil arbeiten. Das wollen wir jetzt angehen. Allerdings haben wir bisher wie bei Clara keine Betriebsversammlungen organisiert. Aber ich finde, so etwas zu organisieren, ist einfacher gesagt als getan. Unsere Kolleg*innen sind deswegen aber nicht sauer, ihnen ist es wichtiger, dass wir regelmäßig in den Abteilungen sind.

Wir hatten schon öfters darüber gesprochen: Verfolgt der Betriebsrat eigene Ziele oder reagiert er nur auf Unternehmensentscheidungen?

Clara: Es hat sich nichts geändert. Der Betriebsrat reagiert auf Unternehmensentscheidungen. Er definiert keine eigenen Ziele. Die Mehrheit will daran in Wirklichkeit nichts ändern. Das würde ja ihre gesamte bisherige Arbeitsweise in Frage stellen. Wir versuchen die Diskussion darüber im BR zu führen, aber mit wenig Erfolg.

In der Pandemie hat sich das eher noch verstärkt. Die meisten Betriebsräte fühlen sich abhängig von den Informationen der „Spezialisten“, also Werksärzte, Arbeitssicherheitsabteilung und Werks- und Abteilungsleiter.

Unsere Betriebsrats-Strukturen stehen auf dem Papier, arbei-

ten aber nicht. Das alles hat sich im letzten Jahr noch verschlechtert. Wir selbst drohen in dem Wust von Themen, mit dem uns das Unternehmen konfrontiert, unterzugehen. Für das Unternehmen gibt es nicht nur Corona, sondern auch pandemieunabhängige Ziele. Das will und kann die Mehrheit des Betriebsrates wohl nicht sehen.

Kevin: Ich finde ja, wir machen keine schlechte Arbeit. Aber dennoch sind wir eher ein reagierender Betriebsrat. Wir haben immer wieder versucht, das zu ändern, aber ohne Erfolg. Vor allem haben wir versucht, beim Arbeitsschutz ein zentrales Aktionsfeld aufzubauen. Aber da sind wir noch nicht wirklich vorangekommen.

Heiko: Wir hatten ja schon drüber gesprochen. Wir haben eigene Ziele und Leitlinien für unsere Arbeit. Aber Corona hat es verdammt schwer gemacht, am Ball zu bleiben. Und es ist auch sehr schwer, die BR-Kolleg*innen zur kontinuierlichen Arbeit zu bewegen. Corona überlagert alles und wirkt wie ein Beruhigungsmittel.

Tom: Eigene Ziele zu benennen und zu veröffentlichen, das ist in der Pandemie völlig untergegangen. Das war vorher schon keine Stärke. Außer vielleicht vor Wahlen, wenn mal wieder so ein Unsere-Erfolge-unser-Programm-Flugblatt herauskam. Alles scheint der Pandemiebekämpfung untergeordnet zu werden. Dabei sehen alle, dass das Unternehmen seine eigenen Ziele weiterhin systematisch verfolgt. Zum Beispiel die Straffung und Optimierung der Arbeitsabläufe usw.

Welche Erfahrungen habt Ihr in dem zurückliegenden Jahr gemacht?

Clara: Das Pandemiejahr war ein schwieriges Jahr für uns. Neue Anforderungen, die Technisierung unserer Arbeit, neue Arbeitsformen, das musste alles erst mal verdaut werden. Unsere Gewerkschaft hat uns zwar Material und Flyer zur Verfügung gestellt, aber bei vielen Fragen, zum Beispiel „Wie führen wir Sitzungen im BR oder mit den Vertrauensleuten durch?“, standen wir alleine da.

Was aber ganz deutlich wurde und vorhin schon gesagt worden ist: Was du in den krisenfreien Zeiten nicht aufbaust, das kannst du in der Krise nicht schaffen. Also entweder der Betriebsrat hat Arbeitsstrukturen und Kommunikationskanäle usw., oder er hat sie nicht. In der Krise sind so viele andere Dinge auf uns hereingepresselt, dass wir das nicht aufbauen konnten.

Also müssen wir uns diesmal nach der Krise auf die nächste besser vorbereiten.

Heiko: Dem kann ich nichts hinzufügen. Stimmt hundertprozentig.

Tom: Genauso sehe ich das auch. Ich hoffe nur, dass das auch die anderen so sehen und begreifen.

Kevin: Das Jahr hat für uns mehr Anforderungen bereitgehalten als die vorherigen. Für jede Schweinerei des Unternehmens, für jede Missachtung unserer Mitbestimmung wurde als Grund Corona genannt. Und dass man jetzt schnell handeln müsste und keine Zeit zur Diskussion habe. Dem konnten wir uns gut entgegenstellen. Aber es macht wirklich müde.

Das Unternehmen verfolgt ja weiter seine Ziele. Und die dafür Verantwortlichen arbeiten trotz Corona weiter. Darum werden wir auf vielen Ebenen „beschäftigt“. Unter Corona-Bedingungen ist es aber schwerer als sonst, sich dagegen zu wehren und die Beschäftigten einzubeziehen. In dieser Situation war es für den

aktiven Kern des Betriebsrates sehr wichtig, sich fast täglich auszutauschen und das gemeinsame Vorgehen zu besprechen.

Seid Ihr über „Euren“ Betrieb hinaus vernetzt?

Clara: Ja. Und wie schon gesagt können wir in diesem Kreis über unsere Situation reden und wie wir weiterarbeiten können. Natürlich müssen wir die Arbeit bei uns selbst machen, aber wir bekommen immer wieder Anregungen. Und mir gibt das auch Kraft, mich weiter einzusetzen.

Kevin: Ich denke, Clara spricht für uns alle. Sonst würden wir ja nicht hier sitzen. Manchmal muss man aber aufpassen. Dann erschlagen einem die vielen Vorschläge und Anregungen. Wir müssen immer prüfen, was wir davon konkret umsetzen können. Aber trotzdem ist es besser, als alleine im Topf zu schmoren.

Was würdet Ihr anderen Betriebsrät*innen empfehlen?

Clara: Wissen ist Macht. Bildet euch weiter, besucht Schulungen und vergesst niemals, warum ihr Betriebsräte seid und wer euch gewählt hat. Ihr seid ein Teil der Belegschaft. Darum muss eure Seite immer die der Belegschaft sein.

Kevin: Tauscht euch regelmäßig aus und besprecht, was zu tun ist. Versucht alle einzubinden. Aber wenn das nicht gelingt, dann trifft euch mit denen, die was tun wollen. Das Schlimmste was passieren kann ist, wenn die Aktiven nicht gemeinsam an einem Strang ziehen. Wenn alle für sich allein arbeiten oder leiden, dann ist die Gefahr groß, dass sie nicht durchhalten oder aufgeben.

Heiko: Unbedingt die Strukturen aufrechterhalten. Unbedingt den Kontakt mit euren Kolleg*innen aufrechterhalten. Dabei ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein zentrales Thema. Und was bislang kaum angesprochen worden ist, aber sehr wichtig ist: Aufbau der Gewerkschaft im Betrieb. Das heißt unter anderem, der Aufbau eines aktiven Vertrauensleutenkörpers. Wir sind in erster Linie nicht Betriebsräte, sondern aktive Gewerkschafter*innen, die Betriebsräte sind.

*[Das Gespräch fand Ende Januar 2021 statt. Die Namen wurden zum Schutz der Teilnehmenden geändert. U. D. stellte die Fragen. Teil I wurde in der Februar-Ausgabe von *Avanti*² veröffentlicht.]



Protest gegen den Verkauf von ICL in Ludwigshafen, 27. April 2015.

Wirksame Gegenwehr im Betrieb Wie geht das?

B. G.

Ein Gespenst geht in zunehmend mehr Unternehmen und Einrichtungen um – die „Diktatur der Zahlen“. Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Gewerkschaften, Gesetze und Tarifverträge werden immer häufiger als Hindernisse für die Profitmaximierung durch permanente „Kostensenkung“ angesehen. Hindernisse müssen aus einem solchen Blickwinkel mindestens umgangen, besser aber noch beseitigt werden. Frei nach dem Motto – legal, illegal, ...egal.

Wer bereit ist, sich in einer Interessenvertretung zu engagieren, ist in der Regel auch motiviert, sich für Verbesserungen des Arbeitsalltags einzusetzen. Dieses Engagement beinhaltet grundlegend, auf die Einhaltung bestehender Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu achten.

Unter den gegebenen Bedingungen sind dann Konflikte vor allem mit der Gegenseite, also dem Unternehmen und seinem Führungspersonal, vorprogrammiert. Selbst aktive Interessenvertretungen können in solchen Auseinandersetzungen nicht auf eine automatische Unterstützung durch „ihre“ Belegschaften blind vertrauen.

Wie vorankommen?

Um dem für aktive Kolleginnen und Kollegen spürbaren Druck auf Dauer Stand halten zu können und sich einen langen Atem bewahren zu können, sollten folgende zehn Fragen beachtet werden:

1. Hat die Interessenvertretung ein gemeinsames Verständnis von ihrer Arbeit als Organ der Betriebsverfassung?
2. Wird die Balance Arbeit und Leben von jedem / jeder Einzelnen ständig im Auge behalten?
3. Ist die Funktionsweise des Gremiums demokratisch, kooperativ und für alle seine Mitglieder und die Belegschaft transparent?
4. Wird die Bedeutung des Aufbaus und der Entwicklung eines „harten, widerstandsfähigen Kerns“ im Betriebsrat (Personalrat, in der Mitarbeitervertretung) kontinuierlich verfolgt?
5. Findet eine geplante politische, rechtliche und fachspezifische Bildung des Gremiums statt (Verstehen von Strategie und Taktik, Zeitmanagement, Rhetorik, Kommunikation, Verhandlungstechniken, EDV-Kenntnisse ...) und wird systematisch Wissen über das Unternehmen, die Branche und das Wirtschaftssystem erworben?
6. Gibt es eine strukturierte, prozessorientierte Organisation der BR-Arbeit mit überprüfbaren Schwerpunktsetzungen?
7. Gelingt es, aus dem Hamsterrad des ständigen Reagierens auf die offenen und verdeckten Aktionen der Gegenseite auszusteigen und durch die Umsetzung einer eigenen Zeitplanung und inhaltlichen Agenda selbst zum Treiber zu werden?
8. Gibt es ein praktisch wirksames Projekt des *Organizing*, um den Organisationsgrad und die Verankerung in der Be-

legschaft ausbauen zu können (mit „Betriebsplan“, der gezielten Suche von Unterstützer*innen, dem Aufbau beziehungsweise Ausbau eines Vertrauenskörpers und der gewerkschaftlichen Nachwuchsförderung ...)?

9. Wird die Aktions- und Mobilisierungsfähigkeit zu betrieblichen und gewerkschaftlichen Themen im Unternehmen bewusst entwickelt?
10. Gelingt es, wirksame überbetriebliche Strukturen, Netzwerke und Verbindungen aufzubauen und zu stärken – natürlich auf gewerkschaftlicher Ebene aber auch darüber hinaus?

Ermutigen, aktivieren, organisieren

Antworten auf diese oder andere Fragen sind nicht schnell und mühelos zu finden. Im Kern geht es also nicht um eine aufopfernde und gut gemeinte Stellvertreterpolitik. Sondern es geht darum, gemeinsam mit möglichst vielen anderen die Ängste, die Lethargie und die Spaltungslinien in einer Belegschaft zu erkennen und zu überwinden. Oder mit anderen Worten: Es geht darum, Freude am gemeinsamen Engagement zu wecken und aus den gemachten Erfahrungen Kraft und Mut zu schöpfen.

Die Stärke einer Interessenvertretung hängt letztendlich vom Ausmaß der kollektiven Unterstützung durch die Belegschaft ab. Größere und wirksame Erfolge sind nur durch die reale Bereitschaft zur gemeinsamen Gegenwehr der Beschäftigten zu erzielen. Um diese entwickeln zu können, braucht es Engagement und eine politische und organisatorische Strategie. Sie muss konkret von dem ausgehen, was im Unternehmen mit der vorhandenen Belegschaft und den bisher gemachten Erfahrungen möglich und persönlich leistbar ist.

Vor allem aber braucht es Geduld! Nur mit Geduld lässt sich das Fundament für eine betriebliche Gegenmacht aufbauen und stärken. Nur so lässt sich Anerkennung für die Arbeit der Interessenvertretung in der Belegschaft erreichen. Nur so lässt sich vermeiden, dass die gesteckten Ziele zu groß sind und die eigene Kraft zu schnell verbraucht wird.

Der größte Fehler wäre es jedoch, mit dieser Arbeit zu warten.

Um dem Druck durch BR-Mobber und Gewerkschaftsfeinde standhalten zu können, müssen wir uns besser bilden und organisieren – im Unternehmen, in der Gewerkschaft und in der Gesellschaft. ■

„Allein machen sie Dich ein“ Organisieren und kämpfen im Betrieb

Frühjahrsseminar der ISO Rhein-Neckar

Samstag, 27. März 2021, 13:00 – 17:00 Uhr

H. S.

Ziel des Seminars ist es, zur Stärkung der kollektiven Handlungsfähigkeit im Betrieb beizutragen. Es richtet sich an Kolleginnen und Kollegen, die sich im betrieblichen und gewerkschaftlichen Umfeld für die Durchsetzung von Beschäftigteninteressen engagieren oder dies in Zukunft anstreben. Unser Bildungs-Angebot richtet sich deshalb nicht nur an gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsrats-Mitglieder, sondern an alle Interessierten.

Wir bieten auf langjährigen Erfahrungen beruhende Unterstützung für die tagtägliche betriebliche Auseinandersetzung mit der Gegenseite an. Diese nutzt die Pandemie aus, um ihre Pläne zur Profitmaximierung beschleunigt durchzusetzen. Das Kapital greift zunehmend auf die kriminellen Methoden des BR-Mobbing und der Gewerkschaftsbekämpfung zurück.

Klassenkampf von oben

Unternehmen wollen vor allem die Risiken und Kosten der Pandemie auf die Schultern der abhängig Beschäftigten und der Gesellschaft abwälzen. Dies erreichen sie z. B. durch:

- Verschärfung der Ausbeutung durch Intensivierung der Arbeit
- Weitere Verlängerung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten
- Forderungen nach Lohnverzicht und Angriffe auf Tarifverträge
- Missachtung der Gesundheitsschutzbestimmungen aus dem Arbeitsschutzgesetz
- Zusätzliche Steuerbefreiungen und Subventionen zu Lasten der Gesellschaft

- Verschärfter Sozialabbau.

Gegenwehr von unten

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Tagung sind:

- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen betrieblicher und gewerkschaftlicher Arbeit
- Erfolgreiche Organisation von „harten Kernen“ im Betrieb
- Vorbereitung der BR-Wahlen 2022 zur Stärkung der Interessenvertretung.

Nach kurzen Einleitungsreferaten erarbeiten sich die Teilnehmenden umsetzbare und überprüfbare Aktionspläne. ■

Wir freuen uns auf Eure Teilnahme!

Das Seminar wird unter strikter Einhaltung der Hygieneregeln in hybrider Form durchgeführt. Aufgrund der aktuellen Pandemie-Entwicklung ist die Zahl der Teilnehmenden vor Ort begrenzt. Es besteht aber auch die Möglichkeit per Internet teilzunehmen.

Darum bitten wir um verbindliche Anmeldung direkt bei unseren Genoss*innen oder bei:

ISO Rhein-Neckar
Postfach 1026110
68026 Mannheim

Tel./Fax: +49 (0) 621 /429 481 54,
E-Mail: info@iso-4-rhein-neckar.de.



Vernetzung ZeroCovid

Es geht voran!

N. B.

Zweimal kamen im Februar Aktive aus der Region und darüber hinaus in Videokonferenzen zusammen, um über die ZeroCovid-Kampagne zu sprechen. Trotz einiger Kritik am Aufruf stand in beiden Veranstaltungen die Frage im Zentrum, wie die Kampagne in der Rhein-Neckar-Region in die Öffentlichkeit getragen und mit Leben gefüllt werden kann. Am 17. Februar ist deshalb ZeroCovid Rhein-Neckar aus der Taufe gehoben worden.

Die ZeroCovid-Kampagne basiert auf einem wissenschaftlichen Aufruf zur Eindämmung der Pandemie. Der kapitalorientierten Regierungspolitik auf der einen Seite und den verantwortungslos individualistischen Coronaleugner*innen auf der anderen Seite setzt die Kampagne die Forderung nach einem solidarischen Shutdown entgegen. Für einige Wochen müssten alle gesellschaftlichen Bereiche heruntergefahren werden, die nicht dringend notwendig sind. Das betrifft insbesondere auch weite Teile der Wirtschaft. In Ländern wie zum Beispiel Taiwan und Neuseeland konnte so das öffentliche Leben nach kurzer Zeit weitestgehend wieder aufgenommen werden. Der ZeroCovid-Aufruf betont zudem, wie wichtig in dieser Zeit die soziale und finanzielle Absicherung ist – von Beschäftigten, von Menschen in beengten Wohnverhältnissen (auch in Heimen und Sammelunterkünften) oder in gewalttätigem Umfeld, von Obdachlosen.

Regierungs-Politik als Bedrohung

Der ZeroCovid-Aufruf eröffnet eine Alternative zur „flatten the curve“-Strategie der Regierung, d. h. zu ihrem bisher gescheiterten Bemühen, die Kurve der Fallzahlen abzuflachen. Das Ergebnis der offiziellen Corona-Politik ist ein scheinbar endloser Jojo-Effekt im Infektionsgeschehen und in der Schärfe der Maßnahmen. Sie kostet in Deutschland täglich hunderte Menschenleben. Sie führt zudem zu einem enormen Zuwachs an finanzieller Not der arbeitenden Klasse. Sie festigt und verschärft die gesellschaftliche Ungleichheit unter anderem durch die andauernden Schul- und Kitaschließungen. Und nicht zuletzt bedeutet sie eine zunehmende psychische wie physische Bedrohung insbesondere von Menschen, die in prekären wie gewaltvollen Verhältnissen leben und arbeiten.

Selbstorganisation ermöglichen

Der ZeroCovid-Aufruf wird aber auch innerhalb fortschrittlicher und antikapitalistischer Kreise kontrovers diskutiert. In den beiden Videokonferenzen kristallisierte sich heraus, dass eine wesentliche Schwierigkeit in den gesellschaftlichen Widersprüchen liegt, in denen sich die Pandemie ausbreitet. So waren die Teilnehmenden sich beispielsweise einig, dass die Impfstoffentwicklung vergesellschaftet werden müsste. In der Kampagne geht es aber um die akute Eindämmung der Corona-Krise, in der eine Vergesellschaftung nicht realistisch ist. So beschränkt sich der Aufruf auf die Forderung, die Impfstoffe zu globalem Allgemeingut zu machen.

Insbesondere kommt in dem Aufruf aber die Bedeutung der

Selbstorganisation der arbeitenden Klasse zur Durchsetzung des geforderten solidarischen „Shutdown“ und des Gesundheitsschutzes im Betrieb zu kurz. Genau hier muss unsere Aktivität ansetzen. Wir sollten unsere Kräfte nicht darauf fokussieren, den Aufruf kleinteilig auseinanderzunehmen und Einzelheiten abzulehnen, sondern die zugrundeliegende Idee zu verbreiten und für ihre Umsetzung aktiv zu werden.

Solidarische Pandemiebekämpfung

Die Kampagne hat es bereits geschafft, die fortschrittlichen Kräfte der Gesellschaft aus einer Art Pandemie-Lähmung wach zu rütteln. Es hängt jetzt von uns ab, inwieweit es gelingt, damit auch unsere Handlungsmächtigkeit wiederherzustellen und Solidarität (wieder) aufzubauen. Von uns hängt auch ab, ob und wie die Forderungen des Aufrufs durchgesetzt werden können.

Den Austausch über die Kampagne und Möglichkeiten, sie in die Öffentlichkeit zu tragen, wollen die Teilnehmenden fortführen. Für den März sind bereits Online-Treffen geplant. Ideen zur Gestaltung der Kampagne in der Rhein-Neckar-Region wurden gesammelt und sollen weiter konkretisiert werden. Über Aktionen wie Verbreitung der *ZeroCovid*-Zeitung, Infotische oder Kundgebungen werden wir auf unserer Website und auf Facebook informieren. ■

#ZeroCovid

Für Milliardär*innen weltweit war das Pandemiejahr 2020 ein Rekordjahr: Ihr Vermögen ist um 28% gewachsen.

Corona hat die Reichen reicher, aber die Armen ärmer gemacht.

Deshalb jetzt Covid-Solidaritätsabgaben auf hohe Vermögen!

**ZERO
COVID** ↘

Vor 150 Jahren: Die Pariser Kommune

MANUEL KELLNER

Karl Marx nannte sie „die endlich entdeckte politische Form, unter der die ökonomische Befreiung der Arbeit sich vollziehen konnte.“

Die nur 72 Tage der Pariser Kommune vom 18. März 1872 an waren für ihn und Friedrich Engels die erste Erfahrung einer „Diktatur des Proletariats“. Damit ist zugleich klar, was damit ursprünglich gemeint war: Eine große Gesellschaftsklasse kann nur in demokratischer Weise herrschen. So entsteht ein politisches Gemeinwesen, das von Anfang den Keim des Absterbens des Staats und jeglicher Form der Herrschaft von Menschen über Menschen in sich trägt.

Direkte Demokratie

Die Kommune ging aus freien Wahlen hervor, und in ihr waren verschiedene politische Strömungen vertreten. Das hatte also nichts mit den späteren bürokratischen Systemen zu tun, in denen eine einzige Partei herrschte oder die verfassungsmäßig festgelegte „führende Partei“ war. Eine sozialistische Demokratie ist nicht weniger demokratisch als eine bürgerlich-parlamentarische Republik, sondern sehr viel demokratischer.

Die Gewählten der Kommune waren ihrer Wählerschaft rechenschaftspflichtig und jederzeit abwählbar. Sie erhielten für ihre Tätigkeit durchschnittlichen Arbeiterlohn. Der Gemeinderat war gesetzgebend und vollziehende Gewalt zugleich. Die Vision war die freie Assoziation solcher Kommunen, die Praktiken waren internationalistisch – selbstverständlich wurden auch „Ausländer“ gewählt.

Die Anlässe für die Errichtung der Kommune waren die konkreten drängenden Probleme des Tages. Paris war von der deutschen Armee belagert. Die bürgerliche Regierung war nach Versailles geflohen und machte mit den Besatzern gemeinsame Sache gegen die organisierte Bevölkerung von Paris. Auch spätere Erfahrungen mit radikaldemokratischen Rätebewegungen – so in Katalonien 1936 und in den russischen Revolutionen von 1905 und 1917 – zeigen, dass sie als Antwort auf aktuelle Herausforderungen entstehen. Es handelt sich um demokratisch

selbstorganisierte Eingriffe großer Massen von Menschen in die politischen Entscheidungsprozesse.

Demokratische Selbstorganisation

Ansätze demokratischer Selbstorganisation sehen wir seitdem und bis heute in mehr oder weniger beindruckenden oder bescheidenen Formen in vielen gesellschaftlichen Kämpfen. Dazu gehören die demokratische Wahl von Streikkomitees wie auch die räteartige Selbstorganisation junger Leute, die im rheinischen Braunkohlrevier protestieren. Sie sind von aktuellen Beispielen fasziniert, wie den zapatistischen indigenen Gemeinden in Chiapas in Mexiko oder den demokratischen Selbstverwaltungsorganen in Rojava. Wobei sie häufig das Problem übersehen, dass in beiden Fällen weitgehend eine einzige politische Kraft alles im

Griff behält ...

Wir internationalen Sozialist*innen setzen uns auch heute dafür ein, die demokratische Selbstorganisation in den Kämpfen der Beschäftigten und in der fortschrittlichen gesellschaftlichen Bewegung zu stärken. Nur in dieser Weise können Keimformen einer neuen, demokratisch-sozialistischen Ordnung entstehen. Sie ist bestens geeignet, an die Stelle der gegenwärtigen Staaten zu treten, die den Interessen des Kapitals verpflichtet sind.

Die Pariser Kommune ist inspirierend bis heute. Zwei eindrucksvolle Texte dazu sind grundlegend für linke politische Bildung: *Der Bürgerkrieg in Frankreich* (1871) von Karl Marx und die zwanzig Jahre später von Friedrich Engels verfasste Einleitung zu diesem großartigen Text (*MEW* 17, S. 313 ff bzw. S. 615 ff). ■



Foto: Franck (1871) - gemeinfrei.

Die als Symbol der Herrschaft Napoléons von den Kommunarden umgestürzte Vendôme-Säule (im Vordergrund Barrikaden).

Brücken schlagen zu einer besseren Welt (Teil III)

Die Krise der Arbeiter*innenbewegung

U. D.

Am 14. November 2020 führte die ISO Rhein-Neckar ihr Online-Seminar „Kurz nochmal die Welt retten“ durch. Wir veröffentlichen das Einleitungsreferat in stark gekürzter Fassung. Teil I und II erschienen in *Avanti*² von Januar bzw. Februar 2021.

Die Arbeiter*innenklasse ist die einzige gesellschaftliche Kraft, die den kapitalistischen Irrsinn beenden und durch eine sozialistische und ökologische Rätedemokratie ersetzen könnte.

Wie sonst sollte eine Güter-Produktion, die nicht den Profit, sondern Mensch und Natur in den Mittelpunkt stellt, organisiert werden können, wenn nicht durch die „Produzenten“, d. h. die Arbeitenden, selbst?

Allerdings hat dies zur Voraussetzung, dass sich die Arbeiter*innenklasse ihrer Klassenlage, ihrer Kraft und ihrer Möglichkeiten bewusst ist und über die Idee einer anderen Gesellschaft verfügt. Dieses Klassenbewusstsein ist auf Massenebene nicht vorhanden.

Neue Niederlagen

In den letzten Jahrzehnten gab es verschärfte Angriffe auf die sozialen und politischen Rechte der Arbeiter*innenklasse sowie einen politischen und organisatorischen Niedergang ihrer Organisationen. Dies hat zu existenzieller Unsicherheit und zu weiterer politischer Desorientierung geführt.

Das fehlende Klassenbewusstsein erschwert die kollektive Gegenwehr der Arbeiter*innenklasse. Selbst innerhalb gewerkschaftlich gut organisierter Schichten führt dies zu Individualisierung, Entsolidarisierung und Zerstörung der kollektiven Identität als Klasse. So kommen zu den „alten“ Niederlagen neue hinzu.

Diese Alltagserfahrung greifen die bürgerlich-neoliberalen Ideologen auf und erklären diese zum alternativlosen „Normalzustand“: Jede(r) kämpft für sich allein und gewinnt oder scheitert allein.

Wenn aber gemeinsame und solidarische Gegenwehr kaum mehr möglich zu sein scheint, bleibt am Ende nur noch der individuelle (wirtschaftliche) Erfolg oder das gemeinsame Treten auf noch Schwächere. Nicht zuletzt dies begünstigt den Aufstieg rechter, nationalistischer und autoritärer Ideologien.

Ausgehen von dem was ist ...

Doch auch wenn Niederlagen und Enttäu-

schungen schwer wiegen, so kommt es doch immer wieder zu betrieblichen und gesellschaftlichen Bewegungen und Kämpfen.

Diese beseitigen nicht unmittelbar die Unterschiede hinsichtlich der gemachten Lebens- und Arbeitserfahrungen, des Wissens und des Bewusstseins der beteiligten Menschen. Sie bauen auch nicht „spontan“ die Brücke zwischen dem „bestehenden“ Bewusstsein auf der einen Seite und der Notwendigkeit, den Kapitalismus abzuschaffen, auf der anderen.

Aber in ihnen können die Vereinzelung überwunden sowie kollektive und solidarische Aktionsformen erfahren werden. In ihnen kann antikapitalistisches Bewusstsein auf breiterer Ebene entstehen. In ihnen können sich neue Aktivist*innen „herausbilden“.

Brücken bauen ...

Brücken lassen sich nur bauen, wenn es gelingt, sozialistische Ideen, politische Forderungen und praktische Arbeit zu einer Einheit zu verschmelzen. Folgende Punkte sind dafür wichtig:

1. Aufklärung über die vielfältigen Krisen des globalen Kapitalismus und davon die Notwendigkeit ableiten, das Profitsystem zu überwinden.
2. Propagierung der Idee einer sozialistischen und ökologischen Rätedemokratie.
3. Forderungen unterstützen und /oder entwickeln, die eine unmittelbare Antwort auf die drängendsten Probleme der Arbeiter*innenklasse geben.
4. Forderungen popularisieren und in einem Aktionsplan so miteinander verknüpfen, dass sie in ihrer Dynamik und Logik letztendlich das kapitalistische System in Frage stellen.
5. Dabei reicht es nicht aus, „kluge“ Forderungen zu Papier zu bringen. Forderungen werden letztendlich nur wirksam, wenn sie von Bewegungen aufgegriffen werden und diesen zusätzlichen „Schub“ geben. Dazu ist es notwendig, in und mit den Bewegungen solidarisch zusammenarbeiten.

... eine solidarische Front schaffen

Letztendlich muss es das Ziel sein, die fortschrittlichen und kämpferischen Kerne innerhalb und außerhalb der Arbeiter*innenklasse in einer gemeinsamen „sozialen Front“ zusammenzuführen.

Eine Front, die gegen jede Spaltung der arbeitenden Klasse, für deren gemeinsame Interessen, für vollständige Unabhängigkeit von Staat und Kapital sowie für grenzenlose internationale Solidarität eintritt.

Dabei muss beim Aufbau einer solchen Front gelten: Strikte Orientierung auf die jeweilige Basis, Förderung von Selbstorganisation und Eigenaktivität, Aufbau breiter basisdemokratischer Strukturen (Räte, Kommissionen usw.).

Eine solche Front bietet die Chance, die zurzeit noch vereinzelt Kräfte zu bündeln. Und sie könnte neue Hoffnung schaffen und den Kampf für eine andere, bessere Welt wieder auf die Tagesordnung setzen. ■



Kundgebung MA-RX 200 in Mannheim, 6. Mai 2018.

Vor 100 Jahren Märzaufstand in Mitteldeutschland

E. B.

Nach dem Generalstreik gegen den reaktionären Kapp-Putsch im März 1920 blieb insbesondere im mitteldeutschen Industrieviertel die Lage zugespitzt. Streiks waren an der Tagesordnung. Sie richteten sich gegen die elende wirtschaftliche Lage der arbeitenden Klassen und die prokapitalistische Regierungspolitik.

Die KPD-Führung versuchte die Bewegung zu radikalieren. Sie vertrat damals eine gegen die Einheitsfront der Arbeiterbewegung gerichtete ultralinke „Offensivtheorie“.

Zur Wiederherstellung von „Ordnung und Sicherheit“ marschierten schwer bewaffnete Polizeitruppen am 19. März 1921 ein. Den Befehl dazu hatte der preußische Innenminister Severing (SPD) gegeben.

Der Aufruf der KPD-Bezirksleitung in Halle zum Generalstreik am 21. März verhallte zunächst ungehört. Aber am Folgetag weiteten sich die Arbeitsniederlegungen im Bergbaugbiet Mansfeld-Eisleben aus. 2.000 bewaffnete Arbeiter besetzten die Leuna-Werke.

Brutale Unterdrückung

Die Proteste breiteten sich unter anderem bis nach Hamburg aus. Reichspräsident Ebert (SPD) erklärte daraufhin am 24. März den nichtmilitärischen Ausnahmezustand für Hamburg und Sachsen.

In der Lausitz, im Ruhrgebiet und in Thüringen kam es danach zu Solidaritätsstreiks. Im mitteldeutschen Industriegebiet spitzten sich die Kämpfe weiter zu und griffen auf weitere Städte über. Reichsweit

beteiligten sich aber nur 200.000 Arbeiter an Streiks.

Ende März 1921 konnte die Staatsmacht die Aufstandsbewegung blutig niederschlagen. Rund 180 Menschen verloren ihr Leben, darunter 35 Polizisten. 4.000 Aufständische wurden zu insgesamt 2.000 Jahren Gefängnis, vier sogar zum Tode verurteilt.

Die mit der „Offensivtheorie“ begründete Politik der KPD war komplett gescheitert und hatte die Partei stark geschwächt. Auf der anderen Seite bedeutete die brutale Unterdrückung des Märzaufstands durch die SPD-Führung eine Fortsetzung ihrer konterrevolutionären Politik seit Ende 1918. Sie war eine weitere Etappe auf dem Weg, der 1933 die Nazi-Diktatur ermöglichen sollte. ■



Revolutionäre Arbeiter werden im März 1921 in Eisleben von der Polizei abgeführt.

ISO/IV. Internationale

Wer wir sind und was wir wollen

Die Internationale Sozialistische Organisation (ISO) ist Teil der 1938 gegründeten IV. Internationale. Sie ist in über 50 Ländern aktiv und hält grundlegende Probleme der Welt – Krieg, Umweltzerstörung, Arbeitslosigkeit, Armut und Hunger – im Rahmen der kapitalistischen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung nicht für lösbar. Sie strebt eine selbstverwaltete sozialistische Demokratie an, die die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen beendet. Deshalb fördert die ISO alle Bemühungen, aktiv und gemeinsam mit anderen politischen Strömungen für die sozialen Erregenschaften, demokratischen Rechte und wirtschaftlichen Interessen insbesondere der arbeitenden Klasse einzutreten. Sie unterstützt den Kampf gegen Rassismus, Frauenunterdrückung und jede Art von Diskriminierung. Sie setzt sich für den Erhalt der Umwelt ein. Sie fordert die politische, rechtliche und soziale Gleichstellung aller in der Bundesrepublik lebenden Menschen und die völlige Gleichstellung der Geschlechter. Ziel der ISO ist es, das Vertrauen der Menschen in ihre eigene Kraft zur radikalen Veränderung zu stärken. Der Schwerpunkt ihrer Aktivitäten liegt in den außerparlamentarischen Kämpfen. ■

TERMINE (weitere Infos bei der ISO Rhein-Neckar)

- DI, 02.03.2021, 19:00 Uhr, Viko #ZeroCovid Rhein-Neckar
- FR, 05.03.2021, 16:00 Uhr, 150 Jahre Rosa Luxemburg, MA-Almenhof*
- FR, 05.03.2021, 19:00 Uhr, Virtueller ISO-Infoabend zum Frauenstreik
- MO, 08.03.2021, 11:00 Uhr, Infostand Frauenkampftagsbündnis, Uni-platz HD*
- MO, 08.03.2021, 17:00 Uhr, Kundgebung Frauenkampftagsbündnis, Uni-platz HD*
- MO, 08.03.2021, 17:00 Uhr, Virtuelle Frauentagsveranstaltung des DGB
- DO, 11.03.2021, 15:00 Uhr, Viko des Überbetrieblichen Solikomitees
- DO, 18.03.2021, 15:00 Uhr, Viko #ZeroCovid mit Winfried Wolf
- FR, 19.03.2021, Globaler Klimastreiktag*
- DO, 25.03.2021, 15:00 Uhr, Viko des Überbetrieblichen Solikomitees
- FR, 26.03.2021, 19:00 Uhr, Virtueller ISO-Infoabend zu aktuellem Thema
- SA, 27.03.2021, 13:00 Uhr, Betriebs- und Gewerkschaftsseminar der ISO Rhein-Neckar (in hybrider Form)*

* [Jeweils mit strikter Beachtung der Gesundheitsschutzregeln.]