

Kim Lucht • Steffen Liebig*

Sozial-ökologische Bündnisse als Antwort auf Transformationskonflikte?

Die Kampagne von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV

Zusammenfassung: In gegenwärtigen Auseinandersetzungen um eine sozial-ökologische Transformation stehen sich Gewerkschaften und Klimabewegung zuweilen (vermeintlich) antagonistisch gegenüber. Die Kampagne *#WirFahrenZusammen* von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV sucht hingegen nach Gemeinsamkeiten sowie verbindenden Elementen und stellt damit eine neuartige Allianz dar. Anhand qualitativer und quantitativer Daten untersucht der Beitrag strategische und lebensweltliche Herausforderungen, unterschiedliche Bewertungen und Zukunftsaussichten. Die gemeinsame Kampagne wird dabei als öko-soziale Allianz verstanden, die auf bestehende Transformationskonflikte im Mobilitätssektor reagiert.

Schlagwörter: soziale Bewegungen, Gewerkschaften, Klimawandel, Tarifpolitik, sozial-ökologische Transformation

Social-Ecological Alliances as an Answer to Transformation Conflicts? The Campaign of ver.di and Fridays for Future in Public Transport

Abstract: In current debates about a socio-ecological transformation, trade unions and the climate movement are often (supposedly) antagonistic to each other. The campaign *#WirFahrenZusammen* of ver.di and Fridays for Future in public transport, on the other hand, looks for commonalities as well as connecting elements and thus represents a novel alliance. Based on qualitative and quantitative data, the article analyses strategic and lifeworld challenges, different evaluations, and future prospects. Thereby, the joint campaign is framed as an eco-social alliance reacting to existing conflicts of transformation in the mobility sector.

Keywords: Social Movements, Unions, Climate Change, Collective Bargaining, Socio-Ecological Transformation

* **Kim Lucht** arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin im SFB »Strukturwandel des Eigentums« an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. | **Steffen Liebig** arbeitet als Postdoktorand im SFB »Strukturwandel des Eigentums« an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Seit der (befristeten) Einführung des 9-Euro-Tickets und dem Auslaufen des stark nachgefragten Modells ist eine gesellschaftliche Debatte über einen kostengünstigen und zuverlässigen Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) entbrannt. Die Mehrheitsgesellschaft begrüßte die Maßnahme und forderte eine Fortführung, sodass sich die Bundesregierung gezwungen sah, das sogenannte »Deutschlandticket« (ehemals 49-Euro-Ticket) einzuführen. Dagegen stieß das Tarifmodell bei den Beschäftigten und Gewerkschaften im ÖPNV auf geteilte Meinungen. Zu volle Züge, zu wenig Personal und gestresste Passagiere, die ihren Frust an den Beschäftigten ausließen, prägten aus ihrer Sicht den Alltag im 9-Euro-Sommer. Die Beschäftigten formulierten ihre Kritik dabei ähnlich wie Pflegekräfte während der Coronapandemie, denn die bemängelten Probleme bestanden schon vorher; sie wurden durch die Mehrbelastung lediglich verschärft und sichtbarer. Personalmangel, hohe Belastungen, schlechte Bezahlung und unzuverlässige Technik bestimmten die Arbeitsbedingungen auch im ÖPNV. Eine gesteigerte Nachfrage ohne gleichzeitigen Kapazitäts- und Personalaufbau führt folglich zu Mehrbelastung und Frustration. Umgekehrt stellt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch hier eine Voraussetzung für die sozial-ökologische Transformation des Sektors dar, der öffentlich finanziert und dessen Ausbau insofern gegen Widerstände erkämpft werden muss.

Nicht nur vor diesem Hintergrund lohnt ein genauerer Blick auf jene öko-soziale Allianz, die bereits ab 2019 zwischen Klimabewegung, Beschäftigten und Gewerkschaft im ÖPNV entstand und die zurzeit wieder an Dynamik gewinnt: Auf Initiative von Fridays for Future (FFF),¹ die bei den DGB-Gewerkschaften mit einem Brief um Kooperationen und gemeinsame politische Zielsetzungen warben, kam es zum Austausch mit der ver.di-Fachgruppe Busse und Bahnen. Die daraus entstandene gemeinsame Kampagne *#WirFahrenZusammen* verfolgte im Rahmen der damals bevorstehenden Tarifverhandlungen im ÖPNV das Ziel, soziale und ökologische Forderungen im Verkehrssektor stärker zu artikulieren und für eine Mobilitätswende zu streiten. Die Kampagne mündete schließlich in (Warn-)Streiks und öffentlichkeitswirksamen Aktionen wie Kundgebungen oder Menschenketten, die auf ökologische und soziale Aspekte des ÖPNV aufmerksam machten.

Diese öko-soziale Allianz ist gleichermaßen bemerkenswert wie überraschend. Denn in den Augen der wahrscheinlich meisten Beobachter*innen

1 In vielen Städten wurde die Allianz maßgeblich von den Students for Future (SFF) getragen, dem studentischen Teil der FFF-Bewegung. Doch auch wenn somit eher wenige Schüler*innen aktiver Teil der Kampagne waren, wird im Folgenden aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung von FFF gesprochen.

standen sich die (vermeintlich) ungleichen Akteure in jüngerer Zeit eher antagonistisch gegenüber. Besonders das »jobs vs. environment dilemma« (Räthzel/Uzzel 2011) prägte die innergewerkschaftliche Diskussion und das oft schwierige Verhältnis zwischen Klima- und Gewerkschaftsbewegung. So vertraten soziale Bewegungen und Gewerkschaften in zeitgenössischen Konflikten um eine sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft – etwa im Rahmen des Kohleausstiegs (Köster u.a. 2020) – teilweise scheinbar gegensätzliche Interessen. Auch im Zuge der Transformation der Automobilindustrie und dem Abschied vom Verbrennungsmotor sind die Interessenlagen angesichts bevorstehender Umbrüche komplex und konfliktbeladen (Candeias 2022). Teilweise führten und führen derartige Konstellationen zu wechselseitigen Blockaden von sozialen und ökologischen Belangen und in der Folge zu Verzögerungen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen (Dörre u.a. 2020). Das öko-soziale Bündnis im ÖPNV gilt daher in innerlinken Strategiedebatten zu Transformationskonflikten oftmals als Leuchtturmprojekt. Ebenso dient es kleineren lokalen Projekten, die versuchen ähnliche Allianzen aufzubauen, als Orientierung und Inspiration. Aktuell kündigen sich die Tarifrunden 2023/24 im ÖPNV an und vielerorts beginnen Aktive die Bündnisarbeit wieder verstärkt aufzunehmen. Es ist daher ein guter Zeitpunkt, um die vergangene Tarifrunde auszuwerten und mit Blick auf zukünftige (Transformations-)Allianzen einige strategische Schlussfolgerungen zu ziehen.

Der Artikel stellt zunächst die gemeinsame Kampagne vor und fasst kurz die wichtigsten Tarifergebnisse zusammen (1). Anschließend werden – basierend auf einer qualitativen Befragung und einer quantitativen Umfrage² – empirische Erkenntnisse über das Bündnis dargelegt (2). Dabei wird vor allem auf die (strategischen) Herausforderungen fokussiert, die im Laufe der Kampagne zutage traten (2.1), auf unterschiedliche lokale Konstellationen (2.2) sowie auf differenzierte Bewertungen und Zukunftsaussichten der beteiligten Akteursgruppen (2.3). Das Fazit ordnet den Fall vor dem Hintergrund der Diskussion um sozial-ökologische Transformationskonflikte ein (3).

2 Die qualitative Untersuchung geht zurück auf eine Lehrforschung unter Leitung von Klaus Dörre. Wir danken den engagierten Studierenden für ihre Arbeit und die gemeinsamen Diskussionen. Die quantitative Umfrage wurde im Rahmen des Projekts »Eigentum, soziale Ungleichheit und Klassenbildung in sozial-ökologischen Transformationskonflikten«, ebenfalls geleitet von Klaus Dörre, am SFB »Strukturwandel des Eigentums«, Friedrich-Schiller-Universität Jena, durchgeführt. Dank gebührt außerdem Mira Ball (ver.di) und Julia Kaiser (SFF und SDS) für die Unterstützung bei der Durchführung der Studie.

1. Die Kampagne #WirFahrenZusammen

Ab dem Frühjahr 2020 gründeten sich in über 30 Städten Zusammenschlüsse von ÖPNV-Beschäftigten und Klimaaktivist*innen mit dem Ziel, die kommenden Tarifaueinandersetzungen ab dem Herbst solidarisch zu begleiten (Autor*innenkollektiv [climate.labour.turn](https://climate.labour.turn.org/) 2021). Im Mittelpunkt stand dabei die ökologisch motivierte Forderung, die sozialen Voraussetzungen für einen Ausbau des ÖPNV zu schaffen und gegen die starke Unterfinanzierung anzukämpfen. Dies tut bitter Not: Bereits vor der Coronakrise, die die finanzielle Situation noch verschärfte, wurde der ÖPNV vielerorts dramatisch vernachlässigt. Die Arbeitsbedingungen, insbesondere der rund 87.000 Beschäftigten im Fahrdienst,³ sind gekennzeichnet von belastenden Schichtdiensten und vielen Überstunden, was zu hohen Krankenständen führt; überdies entwickelten sich die Löhne über längere Zeiträume schlecht (Behl/Ball 2022: 284f.). Vor allem um die fragmentierte Entgelt- und Tariflandschaft sowie die erhebliche regionale Lohnspreizung zu beenden, wurde ein bundesweit einheitlicher Tarifvertrag (TV-N) gefordert. Langfristig soll der ÖPNV, dessen komplexe Finanzierungsweise sich sowohl aus privaten (Ticketerlösen) als auch aus öffentlichen Mitteln zusammensetzt und je nach Land unterschiedlich ausfällt, besser ausfinanziert werden (Sander 2021).

Ein bundesweiter Kampagnenplan und zahlreiche Videokonferenzen mit Vertreter*innen von FFF und ver.di sowie Beschäftigten im ÖPNV ermöglichten es – trotz der Coronakrise – über einige Monate hinweg, synchrone Aktionen durchzuführen und Erfahrungen zu teilen. Dafür wurde systematisch auf Organizingmethoden, (Städte-)Mappings und eine bundesweite Vernetzung der Ortsgruppen zurückgegriffen, um eine selbstselektive Arbeitsweise zu überwinden (Autor*innenkollektiv [climate.labour.turn](https://climate.labour.turn.org/) 2021: 34ff.). Bessere Arbeitsbedingungen und Entgelte wurden als Voraussetzungen begriffen, um den ÖPNV zu stärken, die Nutzerzahlen zu vervielfachen und für eine Mobilitätswende, die für das Erreichen der Klimaziele unabdingbar ist. Denn schließlich konnte insbesondere der Verkehrssektor in Deutschland die Vorgaben zur Emissionsreduktion nicht erfüllen, was vor allem in der dominanten Rolle des motorisierten Individualverkehrs begründet liegt (Ariadne-Report 2021: 61ff.). Den Höhepunkt der Kampagne bildeten schließlich (Warn-)Streiks im September 2020, bei denen Klimaaktive die streikenden ÖPNV-Beschäftigten mit Kundgebungen, Infoständen und Besuchen an

³ Vgl. vdv (2021). Insgesamt sind über 300.000 Arbeitsplätze direkt und indirekt mit dem ÖPNV verbunden (ver.di o.J.).

den Streikposten unterstützten. Zwar konnte der bundesweite Tarifvertrag nicht durchgesetzt werden, jedoch wurden Entgelterhöhungen (in der Regel zweimalige Erhöhung um jeweils ca. 1,4–1,8 Prozent), Prämienzahlungen sowie Verbesserungen in Form von Urlaubs- und Entlastungstagen erreicht (tvn 2020).

Als eigentlicher Erfolg der Kampagne kann allerdings das neuartige öko-soziale Bündnis zwischen Klima- und Gewerkschaftsbewegung selbst betrachtet werden. Zwar muss betont werden, dass sich die Interessen von Gewerkschaften und Klimabewegung im ÖPNV leichter vereinen lassen als in anderen Wirtschaftsbereichen, schließlich sollen hier im Namen des Klimaschutzes Arbeitsplätze nicht ab-, sondern ausgebaut werden. Nichtsdestotrotz gilt: Was zunächst wie eine einfache Gleichung klingt – das Eintreten für bessere Arbeitsbedingungen und einen umfassenden Ausbau des ÖPNV im sozialen wie ökologischen Interesse –, hat nicht automatisch zu einer gemeinsamen und einvernehmlichen Politisierung geführt. Zuweilen erwiesen sich der Aufbau, die Durchführung und die Aufrechterhaltung der neuartigen Allianz als schwierig oder auch frustrierend. In der Folge stellten sich die Kooperationen sowie die Ergebnisse in verschiedenen Städten und Bundesländern als unterschiedlich (erfolgreich) heraus.

2. Herausforderungen bei der Allianzbildung

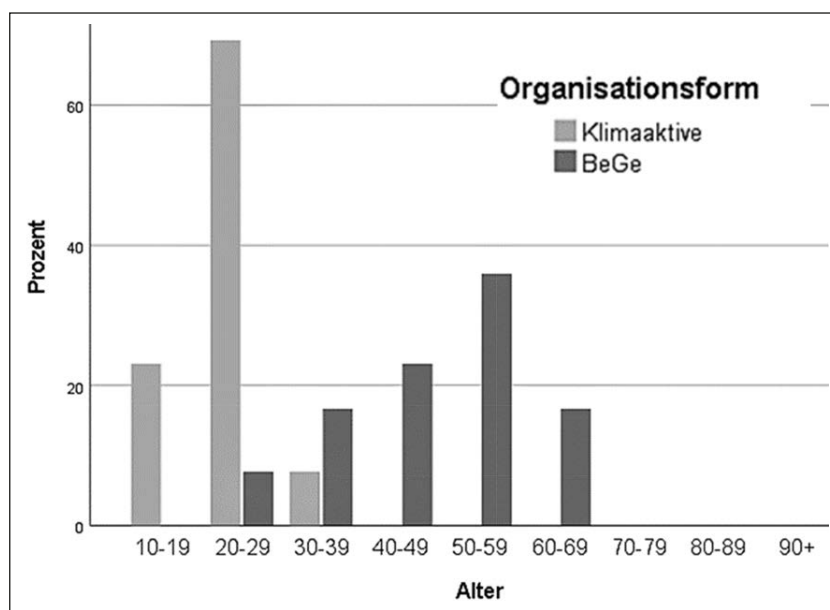
In den folgenden Unterkapiteln werden maßgebliche Befunde dargestellt, die sich mit der sozialen und inneren Dynamik der gemeinsamen Kampagne von ver.di und FFF befassen. Das geschieht basierend auf qualitativen Interviews sowie einer quantitativen Umfrage mit Beschäftigten im ÖPNV, hauptamtlichen Gewerkschafter*innen und Klimaaktiven.⁴ Um differenzierte Aussagen zu den Einschätzungen der beteiligten Akteure treffen zu können, wird bei der Auswertung bei Bedarf nach Organisationszugehörigkeit

4 Auf der Grundlage von Vorgesprächen wurden drei Städte/Regionen ausgesucht, die sich gemäß bestimmter Parameter unterscheiden (Prinzip des maximalen Kontrasts: Stadtstaat/Flächenstaat, Ost/West, Stadt/Land, Ablauf der Allianz). Anschließend wurden in Hamburg (Allianz funktionierte weitestgehend sehr gut), Münster(-land) (Allianz wurde ambivalent aufgenommen) und Leipzig (Allianz war eher schwierig herzustellen) leitfadengestützte Interviews nach Abschluss der (Tarif-)Kampagne durchgeführt (n = 12); zusätzlich erfolgten Gespräche in Hinblick auf die geplante Fortführung der Allianz in den Jahren 2023/24. Auf den qualitativen Erkenntnissen aufbauend, schloss sich eine standardisierte Onlinebefragung an, die über mehrere Verteiler der ver.di-Fachgruppe Busse und Bahnen sowie von FFF bundesweit bekannt gemacht wurde (Laufzeit Mitte Mai bis Mitte Juni 2021; n = 246). Die Verteilung nach Organisationsangehörigkeit sowie von aktiv und nicht-aktiv beteiligten Personen ist ausgeglichen.

(Belegschaft und Gewerkschafter*innen (BeGe) / Klimaaktive) sowie Aktivitätsstatus (nicht aktiv / aktiv teilgenommen) unterschieden.⁵

Bereits ein kurzer Blick auf die sozio-demografische Verteilung der Befragten zeigt, dass in der gemeinsamen Kampagne unterschiedliche Generationen und Gruppen zueinander gefunden haben. Während sich aus beiden Organisationen überwiegend Männer an der Umfrage beteiligten, ist der Anteil von Frauen unter den Klimaaktiven mit knapp 40 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in der Gruppe der Belegschafts- und Gewerkschaftsmitglieder.⁶ Noch deutlicher sind die Unterschiede hinsichtlich des Alters: Lediglich in zwei Alterskohorten, nämlich zwischen 20 bis 29 sowie 30 bis 39 Jahren, gibt es überhaupt Vertreter*innen aus beiden Gruppen, die unter 20-Jährigen kommen ausschließlich aus der Klimabewegung (Abbildung 1).

Abbildung 1: Alter, abhängig von der Organisationsform (in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung

5 Hierbei wurde anhand einer dreistufigen Likert-Skala (Zustimmung; weder noch; Ablehnung) und Signifikanztests überprüft, ob ein statistischer Zusammenhang zwischen Antwortverhalten und Organisationszugehörigkeit/Aktivitätsstatus festzustellen ist.

6 Zur besseren Lesbarkeit sind die Prozentangaben auf ganze Zahlen gerundet.

In der Gesamtschau wird die gemeinsame Kampagne (weit) überwiegend positiv eingeschätzt: So stimmt über die Hälfte der Aussage zu *»Insgesamt schätze ich die Kampagne als gelungen ein«* (25 Prozent stehen dieser Aussage unentschlossen, 24 Prozent ablehnend gegenüber). Bei den Zu- und Ablehnungswerten zu der Aussage *»Die Allianz von ver.di und FFF im ÖPNV ist ein Musterbeispiel für das Zusammenwirken von sozialen und ökologischen Organisationen«* zeigt sich mit 59 Prozent Zustimmung ein ähnliches, allerdings noch etwas positiveres Bild. Die Zustimmungswerte sind mit 64 Prozent bei der Frage am höchsten, ob die Klimabewegung und die Beschäftigten im ÖPNV viele gemeinsame Interessen verbinden. Neben dieser überwiegend positiven Bewertung der Allianz, zeigen die Zahlen, dass unter den Befragten auch eine skeptisch-ablehnende Minderheit zu finden ist (Liebig/Lucht 2022).

2.1. Auf der Suche nach neuen Strategien

Spätestens mit der Verabschiedung des »Bundes-Klimaschutzgesetz« durch die große Koalition im Herbst 2019, das (nicht nur) engagierte Klimaaktive als unzureichend kritisierten und welches erst durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts im August 2021 nachgeschärft wurde, begann innerhalb der breiteren Klimabewegung eine Strategiediskussion. Gleichwohl die FFF-Bewegung im engeren Sinne Umfragen zufolge bis in den Herbst 2019 hinein optimistisch davon ausging, »mit ihrem Engagement politische Entscheidungen beeinflussen zu können« (Sommer u.a. 2020: 61), schwächten sich diese Einstellungen bereits leicht ab. Neben den massenhaften FFF-Klimastreikdemonstrationen, die durchaus weitergeführt wurden, begab man sich verstärkt auf die Suche nach weiteren politisch-strategischen Optionen. Denn trotz oder gerade angesichts der enormen (symbolischen) Mobilisierungs- und Diskurserfolge, stellte sich für FFF die Frage, wie sich die effektive realpolitische Durchsetzungsfähigkeit zukünftig steigern ließe. Dies gilt insbesondere für den Mobilitäts- und Verkehrssektor, der deutlich hinter den angestrebten Klimazielen zurückblieb. In diesem Zusammenhang nimmt ein Klimaaktivist der ÖPNV-Kampagne explizit Bezug auf die soeben geschilderte Konstellation: Die Unmöglichkeit von Großdemonstrationen während der Coronapandemie habe ihm verdeutlicht, dass »der Höhepunkt der Klimabewegung eben mit dieser 1,4 Millionen-Demonstration schon jetzt, wie wir im Nachhinein wissen, schon erreicht war und sozusagen die Luft ein Stück weit raus war« (Lpzig_FFF_2). Dabei lassen sich – neben den tradierten (Schul-)Streiks und Großdemonstrationen von FFF – grob drei strategische Suchbewegungen identifizieren, die freilich nicht auf FFF begrenzt sind und sich keineswegs gegenseitig ausschließen: Während sich einige exponierte Personen der Klimabewegung verstärkt parteipolitisch engagieren und den

Weg in die Parlamente suchen, setzen andere Fraktionen vermehrt auf zivilen Ungehorsam (exemplarisch: Malm 2020; kritisch: Hansen 2022); eine dritte Orientierung wiederum rückt soziale Fragen in den Mittelpunkt und strebt einen »Labour Turn der Klimabewegung und einen Climate Turn der Gewerkschaften« an (Kaiser 2020: 269).

Evidenterweise steht die Kampagne im ÖPNV für die zuletzt genannte gewerkschaftsnahe Strategie. Ausschlaggebend dafür ist die Überzeugung, dass eine sozial-ökologische Transformationen der einzelnen Wirtschaftssektoren nicht gegen, sondern nur mit den Beschäftigten erreicht werden kann. Dabei spielen auch Erfahrungen aus der Lausitz eine Rolle, wo sich klimapolitische und beschäftigungspolitische Interessengruppen mitunter entgegenstehen und gegenseitig blockieren (Köster u.a. 2020). Dementsprechend sollte mit der gemeinsamen Kampagne im ÖPNV der Versuch unternommen werden, eine erfolgreiche Allianz zwischen Klimabewegung und Gewerkschaft herzustellen. »Wenn wir über diese Themen sprechen, also von Verkehrswende bis Energiewende, dann geht das nicht ohne die Beschäftigten [...], sodass wir gedacht haben: ›Hey, wir wollen das Klimathema in die Gewerkschaften tragen und wir wollen den sozialen Aspekt noch weiter in FFF ausweiten« (Lpzig_FFF_3). Auch als Reaktion auf zuvor geäußerte Kritiken, wonach die jüngere Klimabewegung soziale Fragen vernachlässige, werden sie innerhalb der Bewegung nun stärker thematisiert. Dies drücke sich auch aus in dem »Selbstbewusstsein, zu sagen, wir sind Klimagerechtigkeitsbewegung« (Lpzig_FFF_3).

Spiegelbildlich zu den genannten Strategiedebatten in der Klimabewegung, lassen sich in Teilen der DGB-Gewerkschaften Ansätze einer neuen organisationalen Offenheit gegenüber sozialen Bewegungen beobachten. So beschriftet die Fachgruppe Busse und Bahnen von ver.di bereits im Vorfeld der Allianz neue Wege, indem sie mit der in der Klimabewegung weit beachteten »Kasseler Erklärung zu Klimaschutz und Arbeitsbedingungen« betonte, dass die »derzeit in den ÖPNV gesetzten Erwartungen zum Klimaschutz nur erfüllt werden [können], wenn ausreichende Investitionen getätigt werden« (ver.di Busse und Bahnen 2019: 1). Die TV-N-Tarifrunde legte ver.di sodann explizit als Auseinandersetzung für mehr soziale und ökologische Gerechtigkeit an. Im Rückblick zieht die Gewerkschaft ein positives Fazit hinsichtlich der Zusammenarbeit mit FFF: Die »Wertschätzung und Unterstützung hat viele Gewerkschaftsaktive inspiriert und der Tarifbewegung insgesamt besonders im Hinblick auf die verkehrspolitischen Forderungen von ver.di Dynamik und Aufmerksamkeit beschert« (Behle/Ball 2022: 289). Das durchaus machtpolitische Interesse der Gewerkschaft an gemeinsamen Kampagnen besteht ferner in den kommunikativen Ressourcen der Klimabewegung: »Mit der Allianz sollte es [...] gelingen, breitere Aufmerksamkeit für die politischen Hinter-

gründe des Streiks und die klimapolitischen Handlungsnotwendigkeiten im Personenverkehr zu erlangen sowie die sozial-ökologische Verkehrswende im öffentlichen Bewusstsein zu setzen« (Ball 2022: 8).

Im besten Falle, so die verbindende Idee hinter dieser und der gewerkschaftsorientierten Strategie seitens FFF, können sich die unterschiedlichen Machtressourcen, über die die Klima- und Gewerkschaftsbewegung jeweils verfügen (Dörre 2020), gegenseitig ergänzen und in gemeinsamen Kampagnen die Umsetzungschancen für eine Mobilitäts- und Verkehrswende erhöhen. Dies erscheint umso dringlicher geboten, da trotz der fortschreitenden Klimakatastrophe und dem drohenden Überschreiten von ökologischen Kippunkten (PIK 3.6.2021) durchsetzungsstarke Akteure für eine sozial-ökologische Transformation weitestgehend fehlen. Das benennen die Kampagnenpartner auch selbst. So seien die bisherigen (insbesondere klimapolitischen) Mobilisierungen nicht hinreichend gewesen – und zugleich sei mit der Allianz das strategische Vakuum von Teilen der FFF-Bewegung infolge des begrenzten Erfolgs der Schulstreiks und Demonstrationen überwunden worden: »Ich glaube, wir können nicht anders als durch Streiks, also durch richtige Streiks, was verändern [...]. Nach diesen großen Klimastreiks und nach diesem Klimapäckchen, das es dann gab, hat die totale Frustration geherrscht. Ich glaub, die ÖPNV-Kampagne war für viele auch ein Weg raus aus der Frustration« (Ms_FFF_2). Diese Sichtweise wird auch durch eine beteiligte Gewerkschafterin bestätigt: »FFF ist hier auf uns zugekommen und hat gesagt ›Wir möchten die Allianz machen und wir möchten Druck erzeugen können! Und der Arbeitskampf ist nochmal ein stärkeres Mittel als der Schulstreik.« Und das stimmt ja auch« (HH_verdi_1).

Allen sozio-demografischen und sozial-strukturellen Differenzen zum Trotz eint die Akteure der öko-sozialen Allianz folglich die Suche nach mehr Durchsetzungsmacht. Ihre Kampagne zielt darauf, dass die strukturellen und institutionellen Machtressourcen der Gewerkschaft mit der Diskursmacht der Klimabewegung zusammenwirken; die jeweilige Organisationsmacht soll kombiniert sowie insgesamt diversifiziert und verbreitert werden (Schmalz/Dörre 2014). Ein gesteigerter gesellschaftlicher Rückhalt für bestimmte Forderungen soll demnach möglichst damit einhergehen, eine effektive Gegenmacht aufzubauen und zu nutzen, was (nicht nur) für die Transformation des Verkehrssektors dringend gebraucht würde. Die entsprechende Zielsetzung, nämlich Streikmacht für eine klimasoziale Politik aufzubauen, wird dabei treffend als »ökologische Klassenpolitik« (Lpzig_FFF_1) bezeichnet. Besonders in Hinsicht auf die Konflikträchtigkeit der angestrebten Wandlungsprozesse sowie den Prozesscharakter der Allianz selbst setzt dies ein hohes Maß an Lernfähigkeit innerhalb der unterschiedlichen Organisationen

voraus. In der Einschätzung, dass die Zusammenarbeit von FFF und ver.di keine einmalige Aktion gewesen sei, sind sich Klimaaktive und Belegschafts- bzw. Gewerkschaftsmitglieder sodann auch mit 78 Prozent überwiegend einig. Ebenso steht für den Großteil der Befragten fest, dass es *»in Zukunft noch wichtiger [ist], dass Umweltbewegungen und Gewerkschaften zusammenarbeiten«* – 97 Prozent der Klimaaktiven und 69 Prozent der Beschäftigten und Gewerkschafter*innen stimmen dem zu (mit Nein stimmten 18 Prozent der Beschäftigten und Gewerkschafter*innen).

2.2. Stadt, Land, Allianz? Ein Vergleich

Wie bereits einleitend erwähnt, verlief die Kampagne *#WirFahrenZusammen* in verschiedenen Städten/Regionen unterschiedlich erfolgreich. Eine vergleichende Analyse hilft deshalb sowohl die verschiedenen Verläufe zu rekonstruieren als auch lokale Faktoren zu identifizieren, die zum relativen Erfolg oder Misserfolg der Kampagnenarbeit beigetragen haben. Zunächst zeigt sich fallübergreifend, dass das Gelingen nicht entscheidend vom bundesweiten Framing abhing, das überwiegend positiv aufgenommen wurde. Ausschlaggebend für den Erfolg war vielmehr, inwieweit lokal eine direkte, persönliche und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen den (ungleichen) Kampagnenpartnern etabliert werden konnte. Da mit der öko-sozialen Allianz insgesamt politisches Neuland betreten wurde und für die Kooperation noch nicht auf eingespielte Abläufe zurückgegriffen werden konnte, hingen die regionalen Kampagnenverläufe im Allgemeinen häufig vom besonderen Engagement Einzelner ab, die auf beiden Seiten als lokale Schlüsselpersonen wirkten.

Besonders für die Kontaktanbahnung zwischen Klimabewegung und Belegschaft spielten vielerorts betriebliche Vertrauensleute, die oft von der Gewerkschaft vermittelt wurden, eine entscheidende Rolle. Die Existenz und die Aufgeschlossenheit eines gut aufgestellten Vertrauensleutekorpers begünstigte dementsprechend die lokale Kampagnenarbeit, so beispielsweise in Hamburg: *»Wir haben das Glück, dass wir noch richtig funktionierende gewerkschaftliche Strukturen haben bei uns, das heißt wir haben Vertrauensleute [...], in unserem Fall 60 Männer und Frauen bei der Hochbahn«* (HH_Beschäft_1). Eine funktionierende und eigenständige Zusammenarbeit von FFF-Ortsgruppen und der betrieblichen Basis entlastet wiederum die hauptamtlichen gewerkschaftlichen Strukturen, sodass zuständige ver.di-Verantwortliche in entsprechenden Fällen nach eigener Aussage *»nicht so eine herausgehobene Rolle«* (HH_verdi_2) spielten und sich ganz auf die Tarifverhandlungen fokussieren konnten. Mitunter wirkte sich die Dynamik der gemeinsamen Kampagne positiv auf die Bereitschaft zum Konflikt und die Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht aus: Eine beteiligte

Gewerkschafterin spricht in diesem Zusammenhang von »ein[em] Verkehrsbetrieb, der zwanzig Jahre nicht gestreikt hatte und eine ungläubliche Energie entwickelt hat« (HH_verdi_1).

Während es in Hamburg, ausgehend unter anderem von einem engagierten Vertrauensleutesprecher und einer gut aufgestellten örtlichen Klimabewegung, gelang, eine relativ breite Bewegung zu entfachen, konnten im Münsteraner Raum nur in einzelnen Fällen neue und belastbare Beziehungen zwischen der Klimabewegung und den ÖPNV-Belegschaften aufgebaut werden. Diese werden sodann aber als sehr gewinnbringend beschrieben: »Wir hatten nicht die Situation, dass eine gesamte Belegschaft uns abgelehnt hat. Selbst als wir bei den Stadtwerken waren, wo wir nicht [zum Streikposten auf das Gelände] durften, [...] kamen um 5 Uhr morgens einzelne Beschäftigte und haben uns Kaffee gebracht« (Ms_FFF_2). Auch wurde im Münsterland der Kampagnenverlauf dadurch erschwert, dass vergleichsweise viele Unternehmen keinen Betriebsrat hätten und sich somit die Ansprache von weiteren Kolleg*innen aus anderen Betrieben »als eine sehr schwierige Sache herausgestellt [hat]« (Ms_Beschäft_1). Im Einzelfall habe dort die Arbeitgeberseite zudem versucht die FFF-Bewegung zu diffamieren und behauptet die Klimaaktivist*innen würden alles »kurz und klein« hauen (Ms_Beschäft_1). Auf die Frage, wer die Allianz hauptsächlich getragen habe, gibt eine klare Mehrheit (62 Prozent) – in Übereinstimmung mit den qualitativen Erkenntnissen – die Klimabewegung an, die sich schwerpunktmäßig in Form von Ortsgruppen engagierte, gefolgt von der Gruppe der ehrenamtlichen Gewerkschafter*innen (51 Prozent).

Eine große Herausforderung bestand allorts darin, bestehende generationale und lebensweltliche Distanzen zwischen der jungen Klimabewegung und den Belegschaften zu überbrücken. Denn schließlich sind in der Allianz gewissermaßen »Welten [...] aufeinandergeprallt« (Lpzg_Beschäft_1), wie es ein beteiligter Beschäftigter ausdrückt. Dieser Eindruck findet sich auch in den quantitativen Daten wieder: So stimmen der Frage »Die Beschäftigten des ÖPNV und die Klimaaktivist*innen bei FFF leben in unterschiedlichen Welten« 55 Prozent aller Befragten zu, knapp 24 Prozent lehnen sie ab.⁷ Somit kann allein schon der Umstand, dass Menschen aus so unterschiedlichen Milieus und sozialstrukturellen Positionen miteinander in Kontakt kommen und an einer gemeinsamen Kampagne mitwirken, als bemerkenswert gelten. Teils zusätzlich erschwert wurde die milieübergreifende Kontaktabstimmung

⁷ Bei diesem Item existiert kein statistischer Zusammenhang zwischen Antwortverhalten und Organisationsform, das heißt unabhängig davon, wie die Personen organisiert sind, sehen diese lebensweltliche Differenzen zwischen den Gruppen.

durch eine hohe Altersstruktur im Berufsfeld der Busfahrer*innen, worunter die Offenheit gegenüber FFF regional litt. Besonders in Leipzig wird von schwierigen Bedingungen und einem »sehr zäh[en]« (Lpzg_FFF_1) Verlauf berichtet. Nicht nur standen den Aktiven hier gewerkschaftlich-betriebliche Kontaktkanäle nicht gleichermaßen offen, wie etwa in Hamburg, auch habe es Vorurteile seitens der Beschäftigten gegenüber FFF gegeben, die sich als »Spott« oder »Abneigung gegen [die] Klimabewegung als solches« (Lpzg_Beschäft_1) artikuliert hätten. Hier betrachteten gerade ältere Kolleg*innen die Klimabewegten teils als aufmüpfige und realitätsferne Kinder; eine Zusammenarbeit verstanden jene nicht als Chance, sondern als bedrohliche »Ver-einnahmung« des Protests (Lpzg_FFF_3).

Um vorhandene Vorurteile abzubauen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu entwickeln, erwiesen sich in allen Fällen direkter Austausch sowie persönlicher Kontakt als entscheidend – dies gilt auch in jenen Städten/Regionen, wo es nur zur punktuellen Zusammenarbeit gekommen war: »Das Eis bricht erst endgültig bei meinen Kollegen, wenn sie wirklich auf die jungen Menschen treffen und sich mit ihnen unterhalten« (HH_Beschäft_1), was allerdings durch die pandemische Lage zweifelsohne empfindlich eingeschränkt wurde. Zwar gelang es den Kampagnenpartnern vieles in den digitalen Raum zu verlegen, doch erschwerten die Coronakrise und die erzwungene Digitalisierung die Erfahrung und Einübung einer verbindenden politischen Kultur zwischen Klima- und Gewerkschaftsbewegung. An den vielen Orten, wo dies trotz Pandemie gelang, wurde durchweg positiv insbesondere über den gegenseitigen Austausch bezüglich der harten Arbeitsbedingungen im ÖPNV berichtet – hier sei seitens FFF »ein ehrliches Interesse da [gewesen], das hat echt viele Türen geöffnet« (HH_Beschäft_1). Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Skepsis beziehungsweise Ablehnung bei denjenigen Teilen der Belegschaft und Gewerkschafter*innen besonders stark artikuliert wurde, die sich nicht aktiv an der Kampagne beteiligt haben. Ausschlaggebender dafür, dass gegebenenfalls örtliche Kampagnen nicht zustande kamen, sind dabei weniger prinzipielle inhaltliche oder politische Differenzen, sondern ist das Fehlen kontinuierlich arbeitender Ortsgruppen oder entsprechender kommunikativer Räume, in denen etwa bestehende Vorurteile und lebensweltliche Unterschiede produktiv bearbeitet und potenziell überbrückt werden könnten. Ein erfolgreicher Kampagnenverlauf setzte hingegen regelmäßigen (lokalen) Austausch voraus.

2.3. Zwischen Überschwang und Skepsis

Trotz der positiven Gesamteinschätzung der Kampagne sowie der geteilten Strategieüberlegungen der klimapolitischen und gewerkschaftlichen Ak-

teure, muss davon ausgegangen werden, dass diese jeweils eigene organisationspezifische Interessen einbringen. Die Umfrage zeigt, dass sich die Beteiligten Unterschiedliches als mögliche Chancen der Kampagne erhoffen. Für die Klimabewegung bietet die Allianz vor allem die Aussicht, sowohl Gewerkschaften stärker für Umweltthemen zu öffnen als auch umgekehrt die Klimabewegung anschlussfähiger für Gewerkschaften zu gestalten. Tendenziell wird ein starker Fokus auf die langfristige Zusammenarbeit gelegt. Die gegenseitige Annäherung beider Partner soll die zukünftige Bildung vergleichbarer Allianzen vereinfachen. Zusätzlich erhoffen sich alle Beteiligten unabhängig von der Organisationszugehörigkeit, eine größere Öffentlichkeit zu erreichen. Die Gruppe der Beschäftigten und Gewerkschafter*innen sieht daneben verhältnismäßig gute Erfolgsaussichten den ÖPNV auszubauen und die Ziele der Klimabewegung voranzubringen, womit sie tendenziell konkrete Sachthemen stärker in den Blick nehmen. Insgesamt sehen sie mehr Chancen in der Umsetzung der ökologischen als der sozialen Anliegen durch die Allianz.

Besonders bemerkenswert ist, dass die Beurteilung der Chancen der Allianz in beiden Gruppen insbesondere dann auseinanderfällt, wenn ihre Mitglieder sich *nicht* aktiv an der Kampagne beteiligt haben. Klimaaktive, die nicht aktiv beteiligt waren, zeichnen ein positiveres – fast schon überschwängliches – Bild als diejenigen, die aktiv an der Kampagne mitwirkten. Da der mediale und organisationsinterne Diskurs über die Kampagne sehr positiv ausfiel, kann gemutmaßt werden, dass sich wohlgesonnene aber praktisch unbeteiligte Klimaaktive tendenziell eine zu positive Vorstellung hinsichtlich der Chancen sowie der Zusammenarbeit und Zielerreichung gemacht haben könnten. Die aktive Beteiligung dämpft überschwängliche Einschätzungen hingegen zwar etwas ab, insgesamt bleiben diese jedoch eindeutig positiv. Umgekehrt zeigt sich: Die nicht aktiv Beteiligten auf Belegschafts- und Gewerkschaftsseite formulieren entsprechend deutlich negativere Einschätzungen gegenüber der Kampagne als diejenigen, die sich aktiv beteiligten.

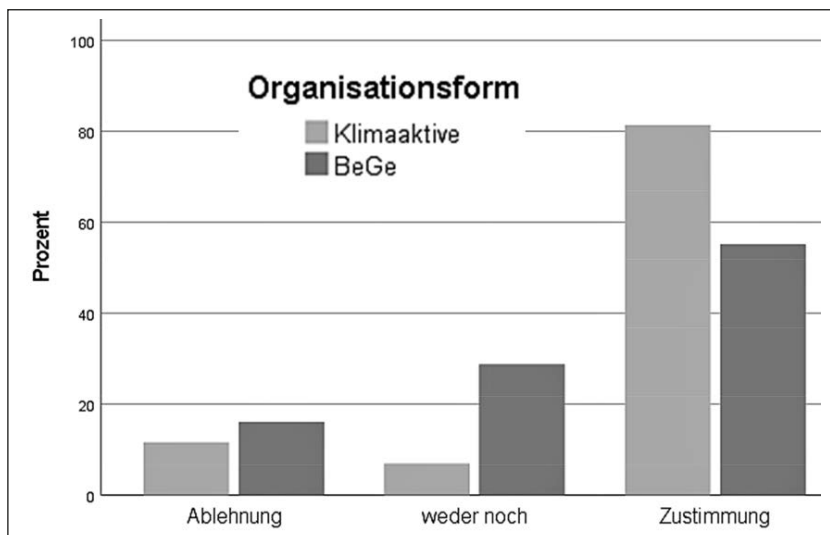
Eine mögliche Interpretation lautet: Die unterschiedlichen Erwartungen und Beurteilungen der »skeptischen« Gruppierungen aus Belegschaften und Gewerkschaft und der »überschwänglichen« aus der Klimabewegung nähern sich durch aktive Beteiligung an der Kampagne an. Der persönliche Austausch und die konkrete politische Arbeit bauen negative Vorurteile ebenso ab, wie sie gewissermaßen übermäßig positive (gegebenenfalls medial erzeugte oder innerorganisational überlieferte) Vorstellungen korrigieren. Diese Dynamik kann anhand der abgegebenen Bewertungen zu einem zentralen und potenziell brisanten Item nachgezeichnet werden, nämlich »Die Klimabewegung und die Beschäftigten des ÖPNV verbinden viele gemeinsame Interessen« (Abbildung 2).

In der Auswertung stechen zwei Ergebnisse hervor: Zum einen gibt es einen großen und signifikanten Unterschied in der Bewertung entlang der Organisationszugehörigkeit: Während 81 Prozent der Klimaaktiven gemeinsame Interessen sehen, tun dies nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten und Gewerkschafter*innen. Zweitens zeigt sich innerhalb der Gruppe der Belegschafts- und Gewerkschaftsmitglieder eine Kluft zwischen den aktiv und den nicht aktiv Beteiligten: So liegt der Zustimmungswert zu der obigen Aussage bei denjenigen, die sich aktiv am Bündnis beteiligten, um rund 20 Prozentpunkte höher. Einschränkend sei angemerkt, dass über die Richtung des beschriebenen Zusammenhangs rein statisch betrachtet keine Aussage getroffen werden kann. Ebenfalls könnte zutreffen, dass sich vornehmlich jene Belegschaft- und Gewerkschaftsmitglieder an der gemeinsamen Kampagne beteiligten, die bereits im Vorfeld von verbindenden Interessen zwischen der Klimabewegung und den Beschäftigten des ÖPNV ausgegangen waren. Die hier getroffene Interpretation einer gegenseitigen Annäherung durch geteilte Allianz Erfahrungen stützt sich deshalb auch auf die qualitativen Erkenntnisse aus den verschiedenen Städte-Fallstudien. So lässt sich der Überschwang der Klimaaktiven plastisch am Beispiel der Diskussion um einen kostenlosen ÖPNV konturieren: Zu Beginn der Kampagne forderten die Klimaaktiven enthusiastisch: »Hey, genau wir wollen einen kostenlosen ÖPNV!« (HH_FFF_1). Woraufhin sie von ihren Kampagnenpartnern starke Ablehnung erfuhren und »erstmal an den Kopf geknallt gekriegt [haben]« (HH_FFF_1), dass solche Forderungen immer auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen würden. Nach gemeinsamer Diskussion wurde sich schließlich darauf geeinigt, das Ziel eines »ticketlosen ÖPNV« zu verfolgen, was beide Partner als zufriedenstellend empfanden.

Auch bei dem Antwortverhalten hinsichtlich möglicher Vorbehalte gegenüber dem jeweiligen Bündnispartner zeigt sich eine ähnliche Dynamik: So stimmen 67 Prozent aller Befragten der Aussage zu, die Belegschaft des ÖPNV weise Vorbehalte gegenüber der Klimabewegung auf. Umgekehrt meint rund die Hälfte der Befragten, die Klimabewegung habe Vorbehalte gegenüber der Belegschaft. Bei der letzten Frage zeigt sich erneut eine starke und signifikante Polarisierung unter den Nicht-Aktiven: Von den Klimaaktiven, die nicht an der Allianz teilgenommen haben, lehnen 86 Prozent die Aussage ab, bei der entsprechenden Gruppe aufseiten der Beschäftigten und Gewerkschafter*innen sind es nur 38 Prozent. Dementsprechend berichtet auch ein Klimaaktivist, »es waren dann häufig so Begrifflichkeiten und Vorurteile, die in der ersten Begegnung eine Rolle gespielt haben« (HH_FFF_1).

Insgesamt kann geschlussfolgert werden, dass der Aktivitätsstatus einen erheblichen Einfluss auf die Perspektiven der beiden beteiligten Gruppen aus-

Abbildung 2: »Die Klimabewegung und die Beschäftigten des ÖPNVs verbinden viele gemeinsame Interessen« (nach Organisationsform, in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung

übt und sich diese durch aktive Partizipation tendenziell angleichen, sodass eine geteilte Einschätzung der gemeinsamen Kampagnenfähigkeit entsteht. Dieses angleichende Potenzial ließe sich in Zukunft sicherlich noch ausbauen, da die Coronapandemie den direkten Kontakt zwischen den Akteuren im vorliegenden Fall oftmals erschwerte. Allerdings zeigt sich auch, dass die im Vorfeld bereits existenten Einstellungen sowohl gegenüber ver.di oder FFF seitens der Beschäftigten als auch gegenüber FFF seitens der Gewerkschaftssekretäre einen erheblichen Einfluss darauf ausübten, wie schnell Kontaktmöglichkeiten überhaupt entstehen konnten.

Die voneinander abweichenden Bewertungen der konkreten Tarifergebnisse einerseits und der übergeordneten Allianz andererseits stellen einen weiteren interessanten Befund dar. Zunächst lässt sich in der Bewertung der Allianz kein Zusammenhang zwischen Antwortverhalten und Organisationszugehörigkeit finden. Daraus kann geschlossen werden, dass die gesteckten Ziele und Erwartungen im Rahmen der Kampagne im Großen und Ganzen von allen geteilt und nach ähnlichen Maßstäben bemessen werden. Wie bereits einleitend vorgestellt, schätzt über die Hälfte aller Befragten die Kampagne als gelungen ein, und sogar 59 Prozent empfinden diese als Musterbeispiel für das Zusammenwirken von sozialen und ökologischen Orga-

nisationen. Demgegenüber ist auffällig, dass 44 Prozent der Befragten mit den Ergebnissen der Tarifrunde unzufrieden sind; für 54 Prozent tragen sie nicht zu einer Lösung ökologischer Probleme bei. Aufbauend auf den strategischen Überlegungen der beteiligten Akteure können diese scheinbar widersprüchlichen Befunde derart interpretiert werden, dass offenbar andere Bewertungsmaßstäbe an die Ergebnisse der konkreten Tarifverhandlungen als an die gemeinsame Kampagne herangetragen werden. Mit anderen Worten: Die Befragten nehmen die Allianz als etwas Eigenständiges wahr, dessen Bewertung nicht unmittelbar von den Resultaten der Tarifverhandlung abhängig ist.

Diese Einstellung kann exemplarisch anhand eines Interviewzitats illustriert werden: »Ich würde den Erfolg nicht nur an den Ergebnissen festmachen, sondern auch [daran], was ändert sich in der Gesellschaft. Wie kriegen wir Stück für Stück mehr Menschen hinter die Klimaforderungen. Deshalb würde ich auch die Arbeit, die ich da reingesteckt habe, auf jeden Fall als gut eingesetzt betrachten – auch im Nachhinein« (Ms_FFF_1). Eine positive Einschätzung der erzielten Tarifergebnisse ist demnach keine notwendige Voraussetzung für eine positive Bewertung der Kampagne. Gleichwohl sich manche offenbar bessere Verhandlungsergebnisse versprochen haben, besteht dieser Interpretationslinie zufolge bei den Beteiligten verständlicherweise keineswegs die Erwartungshaltung, mit lediglich *einer* kampagnengestützten Tarifrunde die Verkehrswende herbeiführen zu können. Die ebenfalls vertretene Auffassung, dass dennoch (gegebenenfalls nur) die Bildung öko-sozialer Allianzen transformative Politik im großen Stil ermöglicht, stellt demgegenüber keinen Widerspruch dar.

3. Fazit: Transformationskonflikte werden gemacht

Die Kampagne *#WirFahrenZusammen* von FFF und ver.di bietet einige interessante Erkenntnisse zum Verständnis sozial-ökologischer Transformationskonflikte. Gleichwohl bereits im Vorfeld tarifpolitische Forderungen im ÖPNV gewerkschaftsseitig mit verkehrs- und klimapolitischen Zielen zusammengebracht wurden (ver.di Busse und Bahnen 2019), hob die Kampagne dies auf ein neues Niveau: *Durch* das öko-soziale Bündnis aus Gewerkschaft, Belegschaften und Klimabewegung sowie die gewählte Themensetzung wurde die Tarifauseinandersetzung aktiv zu einem sozial-ökologischen Transformationskonflikt *gemacht* und in diesem Sinne politisiert. Zum Transformationskonflikt wird der Fall insbesondere dadurch, dass weitgehende politische Entwicklungsziele für den Verkehrsbereich formuliert und die Mittel zu deren (öffentlicher) Finanzierung eingeklagt werden. Tarifpolitik soll so

Teil von transformativer Gesellschaftspolitik werden. Die politische Bündnisarbeit ist dabei umso wichtiger, da Streiks im ÖPNV nur ein begrenztes Druckmittel darstellen – tatsächlich spart die Arbeitgeberseite im Streikfall zunächst Geld aufgrund der wegfallenden Lohnzahlungen. Der Erfolg oder Misserfolg von Arbeitskampfmaßnahmen entscheidet sich daher nicht zuletzt abhängig von diskursiven Deutungskämpfen und einer breiten gesellschaftlich-organisationalen Verankerung.

Darüber hinaus zeigt der untersuchte Fall, dass sozial-ökologische Kämpfe nicht nur als defensive Abwehrkämpfe geführt werden (können), wenn sich Branchen neu strukturieren und schrumpfen (müssen), wie es beispielsweise in der Energie- oder Automobilindustrie bisher vorrangig der Fall war und ist (Köster u.a. 2020; Sittel u.a. 2020). Dass die Politisierung der Tarifverhandlungen im sozial-ökologischen Sinne im vorliegenden Fall durchaus gelungen ist (gleichwohl dadurch freilich noch keine Verkehrswende eingeleitet werden konnte), lässt sich auch daran erkennen, dass die Tarifergebnisse von den Beteiligten unabhängig von der Allianz bewertet werden: Sind die Meinungen gegenüber den Ergebnissen der Tarifrunde ambivalent, ist die Einschätzung der Kampagne im Schnitt (sehr) positiv. Dieser Befund fügt sich zudem in Diskussionen um eine strategische Neu- und Umorientierung ein, die in der Klimabewegung und auch in Teilen der Gewerkschaften geführt werden. Die ÖPNV-Kampagne steht damit auch für eine erste Verwirklichung einer verbindenden, ökologischen Klassenpolitik und könnte perspektivisch zur Erneuerung auf beiden Seiten beitragen sowie aus politischen Sackgassen herausführen.

Trotz allem legt die Untersuchung aber auch nahe, dass es keine einfachen sozial-ökologischen Transformationsfälle und Selbstläufer gibt: Zunächst gilt es freilich zu beachten, dass die Bedingungen für eine (klima-)bewegungspolitische-gewerkschaftliche Allianz im ÖPNV günstiger zu sein scheinen als in anderen (etwa fossilen) Branchen (vgl. zu Allianzen in der Auto(zuliefer)industrie den Beitrag von Julia Kaiser in diesem Heft). Denn selbst in jenen gesellschaftlichen Bereichen wie dem ÖPNV, in denen soziale mit klimafreundlichen Interessen unmittelbar einhergehen, ist die Bildung eines erfolgreichen öko-sozialen Bündnis konfliktbehaftet, voraussetzungs- und abhängig von verschiedenen, vor allem lokalen Faktoren. Das Zustandekommen gemeinsamer Allianzerfahrungen, in denen Vorurteile abgebaut und das Bündnis erprobt werden können, hängt demnach maßgeblich an dem Engagement einzelner Schlüsselpersonen. Auch kann mit Blick auf die unterschiedlichen lokalen Ausgangsbedingungen geschlussfolgert werden, dass die Allianz und die Integration von ökologischen Motiven in die Tarifikampagne, die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort insbesondere dann bereichern kann, wenn diese bereits vorher relativ gut aufgestellt ist. Ist die

regionale gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung jedoch ohnehin geschwächt oder mit dem Kerngeschäft vollends ausgelastet, sodass keinerlei zusätzliche Kapazitäten zur Verfügung stehen und existieren disanziert-skeptische Sichtweisen in den Belegschaften, kann die Thematisierung von Klimafragen und die (gegebenenfalls zeitintensive) Zusammenarbeit mit FFF auch als zusätzliche Belastung empfunden werden. Ebenso gibt es auch negativ-skeptische und meinungsstarke Minderheitenpositionen, die teilweise und trotz vielfältiger Bemühungen bis zum Ende nicht abgebaut werden konnten. Für das Zustandekommen einer sozial-ökologischen Allianz stellen übereinstimmende Ziele allein also noch keine hinreichende Bedingung dar. Vielmehr ist Beteiligung auf Augenhöhe zentral, damit Personen aus unterschiedlichen Generationen und Lebenswelten zu einer gelingenden Zusammenarbeit finden. Auch braucht es bereits in der Vorbereitung viel Zeit und Austausch, um gegebenenfalls Vorurteile abzubauen, gemeinsame Interessen zu finden und zu formulieren sowie eine tragende Kampagne überhaupt aufzubauen.

Anlässlich der kommenden großen Tarifrunden im ÖPNV in den Jahren 2023/24 wird sich zeigen, ob und wie an die erfolgte Bündnisarbeit angeknüpft und diese vertieft werden kann. In Hamburg trafen sich bereits Bus- und Bahnbeschäftigte mit Klimaaktiven vor der Finanzbehörde, um gemeinsam für eine Ausfinanzierung des 49-Euro-Tickets zu demonstrieren. Aktuell wird in vielen Orten die Allianzbildung wieder aufgenommen; ver.di und FFF verfolgen gar eine noch systematischere und breitere Zusammenarbeit. Gleichwohl konkrete Forderungen nach besseren Entgelten und Entlastung zwingend im Rahmen von Tarifverhandlungen erstritten werden müssen, gibt es nach Einschätzung von beteiligten Akteuren erste Anzeichen dafür, dass sich eine Strategie des »bargaining for the common good« – verstanden als Arbeitskämpfe für das Allgemeinwohl – herausbilden könnte. Der ÖPNV würde als öffentliches Gut und soziale Infrastruktur sowie klimafreundliche Mobilität als Teil der Daseinsvorsorge verstanden. Der ernüchternden bundespolitischen Verkehrspolitik wie zum Trotz gehen die Zukunftsplanungen des Bündnisses also weit über reine Tarifpolitik hinaus. Tatsächlich sollen die bisher erreichten Schritte zu einem Ausgangspunkt für eine weitergehende gesellschaftliche sozial-ökologische Transformation des öffentlichen Verkehrs werden.

Literatur

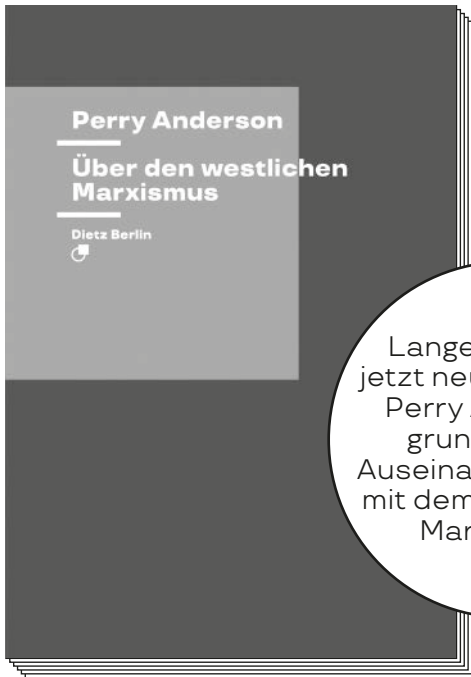
Ariadne-Report (2021): Deutschland auf dem Weg zur Klimaneutralität 2045. URL: <https://ariadneprojekt.de/>, Zugriff: 24.10.2022.

Autor*innenkollektiv climate.labour.turn (2021): »Mein Pronomen ist Busfahrerin«. Die Kampagne zum Tarifvertrag Nahverkehr 2020 als Exempel ökologischer Klassenpolitik. Berlin.

- Ball, Mira (2022): Vorwort. In: Liebig, Steffen / Lucht, Kim (Hg.): *Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV*. Hamburg: 7-9.
- Behle, Christine / Ball, Mira. (2022): *ÖPNV – Gute Arbeit für das Klima*. In: Schmitz, Christoph / Urban, Hans-Jürgen (Hg.): *Arbeitspolitik nach Corona. Jahrbuch Gute Arbeit*. Frankfurt/M.: 283-293.
- Candeias, Mario (2022): ... das braucht unglaublich viel Arbeitskraft! Beschäftigungspotenzial alternativer Produktion als Basis der Mobilitätswende. In: Ders. / Krull, Stephan (Hg.): *Spurwechsel*. Hamburg: 385-402.
- Dörre, Klaus (2020): *Machtressourcen und Transformationskonflikte. Eine Schlussbetrachtung*. In: Ders. u.a. (Hg.): *Abschied von Kohle und Auto?* Frankfurt/M.: 285-307.
- u.a. (Hg.) (2020): *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität*. Frankfurt/M.
- Hansen, Bue Rübner (2022): *Zwischen Sabotage und Staatsmacht: Eine Kritik an Andreas Malm*. In: *PROKLA* 208 52(3): 509-529. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v52i208.2013>.
- Kaiser, Julia (2020): *#Wir fahren zusammen. Die Allianz von Fridays for Future und ver.di im Bereich Nahverkehr als Exempel ökologischer Klassenpolitik*. In: Dörre, Klaus u.a. (Hg.): *Abschied von Kohle und Auto?* Frankfurt/M.: 267-284.
- Köster, Jakob u.a. (2020): *Nach der Braunkohle. Konflikte um Energie und regionale Entwicklungen in der Lausitz*. In: Dörre, Klaus u.a. (Hg.): *Abschied von Kohle und Auto?* Frankfurt/M.: 71-128.
- Liebig, Steffen / Lucht, Kim (2022): *Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV*. Hamburg.
- Malm, Andreas (2020): *Wie man eine Pipeline in die Luft jagt*. Berlin.
- PIK – Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (3.6.2021): *Risikoanalyse von Klima-Domino-Effekten*. URL: <https://www.pik-potsdam.de/>, Zugriff: 24.10.2022.
- Räthzel, Nora / Uzzel, David (2011): *Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma*. In: *Global Environmental Change* 21(4): 1215-1223. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>.
- Sander, Hendrik (2021): *Wer bezahlt die mobilitätsgerechte Stadt? Instrumente für eine alternative Finanzierung des ÖPNV*. Berlin.
- Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (2014): *Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens*. In: *Industrielle Beziehungen* 21(3): 217-237.
- Sittel, Johanna u.a. (2020): *Vor der Transformation. Der Mobilitätskonflikt in der Thüringer Auto- und Zulieferindustrie*. In: Dörre, Klaus u.a. (Hg.): *Abschied von Kohle und Auto?* Frankfurt/M.: 129-180.
- Sommer, Moritz u.a. (2020): *Wer demonstriert da? Ergebnisse von Befragungen bei Großprotesten von Fridays for Future in Deutschland im März und November 2019*. In: Haunss, Sebastian / Sommer, Moritz (Hg.): *Fridays for Future – Die Jugend gegen den Klimawandel*. Bielefeld: 15-66. DOI: <https://doi.org/10.14361/9783839453476-002>.
- tvn (2020): *Tarifabschlüsse*. URL: <https://tvn2020.de/>, Zugriff: 24.10.2022.
- vdv (2021): *Personal- und Fachkräftebedarf im ÖPNV*. URL: <https://www.vdv.de/>, Zugriff: 13.12.2022.
- ver.di Busse und Bahnen (2019): *Kasseler Erklärung der ver.di-Bundesfachgruppe Busse und Bahnen zum Klimaschutz und Arbeitsbedingungen*. URL: <https://verkehr.verdi.de/>, Zugriff: 24.10.2022.
- (o.J.): *Wir stellen uns vor*. URL: <https://verkehr.verdi.de/>, Zugriff: 13.12.2022.

»Ein großartiger geistes-
geschichtlicher Essay ...
eine elegante und scharfe,
brillant lakonische
und tief empfundene
Bestandsaufnahme.«

Eric Hobsbawm



Lange vergriffen,
jetzt neu aufgelegt –
Perry Andersons
grundlegende
Auseinandersetzung
mit dem »westlichen
Marxismus«.

Über den westlichen Marxismus
Übersetzt von Reinhard Kaiser
Mit einem Nachwort von Stephan Lessenich
ca. 160 Seiten, Klappenbroschur, 18,00 €
ISBN 978-3-320-02402-4
Erscheint Ende März 2023

dietzberlin.de

 **Dietz Berlin**