

& betrieb gewerkschaft

Zeitung der AG Betrieb & Gewerkschaft der Partei DIE LINKE

Dezember 2018

Ulrike Eifler

Zum Organisator werden

Warum es auf die
Gewerkschaften ankommt

Seit Oktober ist die AfD nicht nur im Bundestag sondern nun auch in allen Landtagen vertreten. Trotz beeindruckender Gegenproteste in Bayern und Hessen zog die Partei deutlich zweistellig in die Landesparlamente ein. Damit stellen sich alte strategische Fragen in neuer Weise, denn ihre Wählerbasis scheint sich zu verfestigen und überdurchschnittlich viele Gewerkschaftsmitglieder gaben der Partei ihre Stimme.

Obwohl keine Veranstaltung der AfD ohne Gegenprotest blieb, zeigen die Wahlergebnisse: Die alten Rezepte wirken nicht mehr! Mit antirassistischen Demonstrationen gelang es, NPD, DVU und Republikaner zu stoppen. Sie stellten die Nähe der Parteien zum Faschismus heraus und zogen die Kräfteverhältnisse klar. Anders bei der AfD: Weder die Gegenproteste noch der gemeinsame Marsch mit Neonazis durch Chemnitz schaden der Partei. Die alte Enttarnungsstrategie wirkt nicht mehr. Zu sehr ist die Gesellschaft im Umbruch, zu sehr das Parteiensystem in der Krise. Die meisten Men-

schen erleben eine hochdynamische Gesellschaft. Der soziale Aufstieg ist blockiert, der Abstieg droht jedoch jederzeit. Gleichzeitig werden Themen wie Digitalisierung oder Zuwanderung im politischen Diskurs zu folgenschweren Bedrohungen inszeniert. Antirassistische Gegenproteste bleiben auch weiterhin wichtig, aber allein sind sie zu wenig, um die politische Orientierungslosigkeit aufzulösen.

Gleichzeitig zeigen rechte Betriebsratslisten und Angriffe auf Gewerkschaftsmitglieder: Die AfD legt es auf eine Konfrontation mit der organisierten Arbeiterbewegung an. Bislang wird die Partei – auch von abhängig Beschäftigten – trotz eines Programms gewählt, das mit Forderungen wie der Zerschlagung sozialer Sicherungssysteme eher als Zuspitzung neoliberaler Politik denn als Alternative verstanden werden muss. Doch innerparteilich sind die Positionen umkämpft. Rechte Vordenker wie Götz Kubitschek bezeichnen die soziale Frage als „Kronjuwel der Linken“ und rufen dazu auf, es ihnen abzugeben. Schon

jetzt gelingt es der AfD, sich mit steigenden Wähleranteilen im Arbeiterbereich zu profilieren. Im Vergleich zu allen anderen Parteien weist sie sowohl bei Arbeitern als auch bei abhängig Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten die höchsten Anteile auf. Es scheint, dass die AfD bis in die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterschaft hinein stabile Bindungen aufbauen konnte.

Der Kampf gegen rechts muss ein Kampf gegen Entwurzelung und Ohnmacht sein. Der Diskurs der Ausgrenzung hat sich in den Köpfen derart verfestigt, dass er nicht allein wegen eines besseren Argumentes über Bord geworfen wird. Vielmehr muss die Erkenntnis, dass die Grenze nicht zwischen drinnen und draußen, sondern zwischen oben und unten verläuft, aus einer realen Erfahrung in sozialen Kämpfen hervorgehen. Aus diesem Grund spielen die Gewerkschaften eine Schlüsselrolle im Kampf gegen die AfD. Sie dürfen nicht darauf warten, dass die AfD von allein verschwindet, sondern müssen zum Organisator

realer Kämpfe werden – durch eine offensive Gewerkschaftspolitik ebenso wie als Teil antirassistischer Gegenproteste. Die AfD sagt den Gewerkschaften als Klassenorganisationen den Kampf an. DIE LINKE muss ihren Platz deshalb an der Seite der Gewerkschaften haben, mit klassenspezifischen Forderungen und realer Klassenverankerung. Jenseits des Kümmereranspruchs muss es darum gehen, die Klasse zu organisieren, statt sie nur vertreten zu wollen.



Hier steht das vollständige Thesenpapier bereit.



Ulrike Eifler ist Geschäftsführerin der DGB Region Südosthessen und Bundessprecherin der AG Betrieb & Gewerkschaft.



FOTO: ULRIKE EIFLER



■ Zur Sache: Landgewinne verteidigen und ausbauen!

Von Jana Seppelt

Lohndumping, prekäre Arbeit und Arbeitsverdichtung sind an deutschen Hochschulen Normalzustand: Auslagerungen von Reinigung und Hausmeistertätigkeiten; Lehrbeauftragte, die ständige Lehre ohne soziale Absicherung für zu niedrige Honorare machen; WissenschaftlerInnen, die ewig mit befristeten Verträgen arbeiten; zunehmend sachgrundlose Befristung auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Prekäre Beschäftigung breitet sich aus, und am Ende herrscht eine 'Flaschenhalssproblematik': Existenzielle Konkurrenz um die wenigen professoralen Dauerstellen.

Organisierung in Gewerkschaften und Netzwerken ist dringend notwendig und kollektive Anstrengungen, die Arbeitsbedingungen an Hochschulen insgesamt zu verbessern – und es ist möglich. Das zeigt nicht nur der erfolgreiche Abschluss des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte, sondern auch die aktuelle gerichtliche Klarstellung, dass studentische Beschäftigte in nichtwissenschaftlichen Bereichen nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) bezahlt werden müssen. Der Hintergrund ist, dass die Hochschulen in den letzten Jahrzehnten in immer größerem Maße studentische Hilfskräfte in Verwaltung, Bibliotheken und der IT eingesetzt haben. Damit einher ging ein schrittweiser Abbau von regulären und nach Länder-Tarif bezahlten Stellen. Das hatte für die Hochschulen gleich zwei Vorteile: Die studentischen Hilfskräfte sind billiger, weil sie nach TV Stud (Berlin) bzw. zu je nach Universität unterschiedlichen Stundensätzen und nicht nach TV-L bezahlt werden. Sie sind Sachkosten und flexibler einsetzbar, weil sie unter das Sonderbefristungsrecht der Hochschulen fallen.

In Berlin war dieses Lohndumping möglich, weil die Berliner Hochschulen den § 121 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) so auslegten, dass die

studentischen Beschäftigten in allen Bereichen der Hochschule die wissenschaftlichen Dienstkräfte in Forschung und Lehre unterstützen. Dieser Auslegung haben Gerichte jetzt erneut einen Riegel vorgeschoben. Nun steht für die Hochschulen ein Systemwechsel an, die studentischen Hilfskräfte in nichtwissenschaftlichen Bereichen in den TV-L zu überführen. Doch die Hochschulen wollen weiter machen wie bisher und lieber den §121 BerlHG ausweiten. Nur in wenigen Bereichen wird tatsächlich TV-L Beschäftigung geschaffen. Im Moment wird der Konflikt von den Hochschulen nahezu komplett auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen, für die der plötzliche Verlust ihres Arbeitsplatzes Studium und Lebensunterhalt gefährdet. Viele Stellen sind mit einem Einstellungsstopp belegt, was für die Hauptbeschäftigten Arbeitsverdichtung oder Dienstleistungsabbau für Personal und Studierende bedeutet. Die Humboldt-Universität beginnt über eine nicht tarifgebundene Tochter studentische Beschäftigte zu niedrigeren Löhnen zu leihen.

Jetzt wird sich zeigen, ob der Wissenschaftssenat mit Senator Michael Müller den Koalitionsvertrag ernst nimmt. Dazu gehört, den Forderungen nach Gesetzesänderung sowie Drohungen, Tätigkeiten auszugliedern, eine klare Absage zu erteilen. Dazu gehört auch, einen tarifkonformen Einsatz in Verwaltung, Bibliotheken und zentralen Uni-Einrichtungen wie der IT zu fördern und die Entwicklung von langfristigen Lösungen einzufordern. GEW und ver.di, Personalräte und die LandesAstenKonferenz erwarten zu Recht, dass die in nichtwissenschaftlichen Bereichen tätigen studentischen Beschäftigten mittelfristig weiter beschäftigt werden – und zwar nach TV-L.

Jana Seppelt ist Bundessprecherin der AG Betrieb & Gewerkschaft und aktiv in der LAG Berlin



FOTO: FRAKTION DIE LINKE, IM BUNDESTAG

Jutta Krellmann

://about Arbeitszeit

Zeitsouveränität erkämpfen, Arbeitszeitgesetz verteidigen – Betriebsrätekonferenz im Bundestag

Arbeitszeiten müssen zum Leben passen. Deshalb ist Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte so wichtig. Wie diese Wirklichkeit wird, darüber haben auf Einladung der Fraktion DIE LINKE 200 Betriebs- und Personalräte diskutiert – fast auf den Tag genau 100 Jahre nachdem das Arbeitsschutzgesetz von der Gewerkschaftsbewegung erkämpft wurde. Eben dieses Gesetz wird gerade von der Arbeitgeber-Lobby angegriffen. Unter dem Vorwand der Digitalisierung wollen der Bund der deutschen Industrie und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Regelungen zum 8-Stunden-Tag und zu den Ruhezeiten kippen.

Das dies nur die Spitze des Eisbergs an negativen Entwicklungen bei der Arbeitszeit ist, wurde bereits beim Auftaktpodium der Konferenz deutlich: Entgrenzung der Arbeit, Überstunden, Arbeit auf Abruf. Der Arbeitsdruck steigt und immer mehr Beschäftigte kommen an ihre Belastungsgrenzen. Gute Gründe also, um einen Tag lang in Arbeitsgruppen aus verschiedenen Blickwinkeln auf die Arbeitszeit zu schauen, zu diskutieren und gemeinsam solidarische Antworten zu suchen. Zusammen kam ein Kreis aus Wissenschaftler/innen, Gewerkschafter/innen, Abgeordneten der LINKEN und vor allem den Experten aus den Betrieben, den Betriebs- und Personalräten.

In Zeiten der Digitalisierung reicht Defensive alleine nicht aus

Beim Abschlusspodium der Betriebsrätekonferenz 2018 waren sich dann alle einig: Die bestehenden Arbeitsschutzgesetze müssen gemeinsam verteidigt werden. Es darf keine Aufweichung und keine Experimente geben. Verstöße müssen besser kontrolliert und geahndet werden. Aber in Zeiten der Digitalisierung reicht Defensive alleine nicht aus. Viel Zuspruch fand deshalb der Vorschlag einer neuen Arbeitszeit-Offensive. Die gelingt nur mit einem breiten gesellschaftlichen Bündnis aus Gewerkschaften, engagierten Personal- und Betriebsräten, kämpferischen Beschäftigten und einer starken LINKEN im Deutschen Bundestag. Durch den Dreiklang aus flächendeckenden Tarifverträgen, starker Mitbestimmung in den Betrieben und guten gesetzlichen Rahmenbedingungen rücken die Ziele in Reichweite, die bei der diesjährigen Betriebsrätekonferenz formuliert wurden. Ob „neues Normalarbeitsverhältnis“ oder „kurze Vollzeit für alle“ – gemeinsam wird mehr Arbeitszeitsouveränität für alle Beschäftigten durchgesetzt.



Jutta Krellmann ist Sprecherin für Mitbestimmung und Arbeit der Fraktion DIE LINKE im Deutschen Bundestag

Hier steht der ungekürzte
Kommentar bereit:



Wie schlägt das Thema Rassismus im Betrieb bei Dir auf?

Wir hören vermehrt Berichte von Kolleginnen und Kollegen, dass ihre Herkunft im Zuge rassistisch geprägter Debatten zum Thema gemacht wird – wie gegenüber türkischen Kolleg*innen während der Özil-Debatte oder unterschwellig gegenüber schwarzen Kolleg*innen in den ganzen Flüchtlingsdebatten. Viele haben den Eindruck, dass sie schnell in den Fokus rassistischer Anfeindungen geraten können, die Hemmschwellen sinken.

Was sind Rezepte, solchen implizit oder explizit geäußerten Ausgrenzungen oder Übergriffigkeiten entgegenzuwirken? Was ist die Rolle von gewerkschaftlich Aktiven im Betrieb?

Erstmal liegt es an jedem Einzelnen, zu widersprechen und das nicht hinzunehmen. Die Frage bleibt, wie ein Klima hergestellt werden kann, dass sowas nicht sagbar ist. Wir haben gute Erfahrungen gemacht mit Betriebsvereinbarungen für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, vor allem wenn diese mit einer Diskussion darüber, welche Erfahrungen die Kolleg*innen machen, verbunden werden. Wir müssen verstehen, dass die Gesellschaft und jeder Einzelne tief durch rassistische Deutungsmuster geprägt sind, dem medialen Dauerfeuer der letzten Jahre kann sich niemand entziehen. Gewerkschaftliche Strategien des Appellierens an Internationalismus oder Weltoffenheit sind wichtig, aber das muss auch gelebt werden, ansonsten bleiben es schöne Worte ohne Bedeutung im konkreten vorurteilsbewussten Miteinander. Da muss Respekt und Achtung voneinander wieder eingefordert werden, wobei aktive Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen eine wichtige Rolle spielen.

Die Ergebnisse der Hessen-Wahl (20 % der Männer, 10 % der Frauen wählten AfD) zeigen, dass Gewerkschaften nur ein Abbild der Gesellschaft sind und wir hier ein Problem haben. Spiegelt sich das für Dich spürbar in unseren Strukturen wider? Was erwartest Du an Auseinandersetzungen und was sind nötige Umgangsformen damit?

Die Hessenwahl hat endgültig gezeigt, dass die AfD kein Übergangsphänomen ist und von ihr geförderte Denkmuster natürlich auch Einfluss auf die Arbeitswelt haben. Das unterschiedliche Wahlverhalten von Männern und Frauen sollte nochmal unter die Lupe genommen werden. Klar ist, dass das Argument, Grund für das Wahlverhalten sei die Angst um den eigenen Arbeitsplatz durch migrantische Konkurrent*innen, angesichts der Realität der meisten Leute, die rechts wählen, nicht hält. Nichtsdestotrotz spielen Gefühle von Austauschbarkeit, fehlender Wertschätzung im Alltag und Arbeitsleben, Kontrollverlust hinsichtlich einer Veränderung der Arbeitswelt vor dem Hintergrund von beispielsweise Digitalisierung oder Stel-

Interview mit Romin Khan

„Klare Kante und offene Tür“



lenabbau bei der Positionierung der Leute eine Rolle. Ich mag in dem Zusammenhang das Schlagwort von klarer Kante und offener Tür. Hansi Urban hat das auf der Demo #unteilbar gut gefasst: Offene Tür heißt nicht, wir tolerieren den Rassismus, aber wir sind offen für diejenigen, die unzufrieden sind und sich wehren wollen – sagen aber auch deutlich, dass die Rechten hier ein Angebot machen, das autoritär und destruktiv ist. Doch wir werden nicht alle erreichen können. Im Kern geht es doch vielen AfD-Wählern darum, sich qua Herkunft oder Hautfarbe vermittelte Privilegien in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft zu erhalten. Rechte Ideologien sind Ideologien der Ungleichheit. Wir sollten in Diskussion zu den Werten eines vorurteilsbewussten und antirassistischen Miteinanders stehen und diese auch in unseren Strukturen verankern über die Abbildung der im Betrieb vorhandenen Vielfalt und aktiven Ansprache von migrantischen Mitgliedern und Beschäftigten. Wichtig ist meines Erachtens auch, dass wir weiter aufklären über die Inhalte der AfD, ihre Gewerkschafts- und Demokratiefeindlichkeit und die in ihrem Programm vorhandenen Angriffe auf die Beschäftigten. Nicht jeder Betrieb ist gleich, hier gilt es, sich auszuprobieren.

Mein Eindruck ist, dass wir uns in Gewerkschaften als Antwort auf das Erstarken der AfD stark auf die Betonung der sozialen Frage konzentrieren und es immer so eine Tendenz gibt, sich aus verschiedenen Gründen nicht offen und laut zu den rassistischen Positionen der AfD zu äußern. Hintergedanke ist zuge-

spitzt, dass die Bloßstellung, die AfD thematisiere nicht die Nöte der Beschäftigten oder sei demokratiefeindlich, der AfD das Wasser abgräbt.

Das ist unterschiedlich. In der letzten Zeit hatte ich den Eindruck, dass gesehen wird, dass der Rassismus und die Frauenfeindlichkeit das Bindeglied zwischen den verschiedenen Fraktionen in der AfD ist und benannt werden muss. Chemnitz zeigte vielen Kolleg*innen, die sich sonst nicht so viel damit beschäftigen, dass die AfD bereit ist, mit organisierten Nazis – auch aus dem Umfeld der NSU – auf die Straße zu gehen. Das Andere ist, dass die Gewerkschaften sich bewusst machen müssen, dass sie auch eine große politische Organisation von Migrant*innen in Deutschland sind und dass hier ein Angriff auf die eigene Mitgliedschaft stattfindet. Weil das noch nicht im Bewusstsein angekommen ist, wird viel über andere Themen gesprochen. So wichtig die Aufklärung über das Programm der AfD ist, im Zweifelsfall erreichen wir viele Leute damit nicht und schon überzeugte AfD-Wähler interessiert es nicht. Ich finde es wichtig, aktiv Solidarität und Respekt bei den Fragen „Wie wir leben und hier gemeinsam arbeiten wollen“ zu betonen und aufzuzeigen, dass der Rassismus uns nur spaltet. Das hängt natürlich auch davon ab, dass es überhaupt wieder einen stärkeren Aufbruch gibt in gewerkschaftlichen Strukturen. Bei den Beschäftigten ist aus meiner Beobachtung heraus in den letzten Jahren ja eher die Bereitschaft gesunken, auch größere politische Fragen – außerhalb vom betrieblichen Fokus – betrieblich zu diskutieren. Ich

finde es eine große Herausforderung, bei der gewerkschaftlichen Erneuerung eine Stärkung des Antirassismus mitzudenken und mit einfließen zu lassen, dass die Zusammensetzung der Klasse sich längst geändert hat und viel migrantischer ist.

Die IG Metall hat die Betriebsratswahlen ausgewertet, Andreas Nolte spricht in seinem Beitrag in unserer Zeitung von 19 Betrieben, in denen rechte Listen gewählt wurden. Hat ver.di eine solche Auswertung auch vorgenommen und wenn ja, mit welchen Ergebnissen?

Es gab insgesamt ein Aufatmen, weil es nur wenige rechte Listen gab und die Entwicklung nicht vergleichbar ist mit dem Landgewinn der AfD in den Landtagen. Bei ver.di gab es wenig organisierte Vorstöße, und wo es sie gab, wurden sie eher mit juristischen Möglichkeiten im Rahmen der Wahlen gestoppt. Häufig fehlten die nötigen Unterstützer*innen. Es ist aber davon auszugehen, dass es da neue Anläufe bei den nächsten Wahlen gibt. Die Gefahr besteht eher darin, dass bestehende Betriebsrats- und Vertrauensleutenstrukturen ausgehöhlt werden und die Hemmschwelle sinkt, sich deutlicher für die AfD rechts zu positionieren. Hier muss die Auseinandersetzung geführt werden.



Romin Khan ist Referent für Migrationspolitik bei ver.di. Mit ihm sprach Jana Seppelt.

FOTO: CHRISTIAN JUNGERLODT

Jana Seppelt

Meldungen

Berliner Hostel-Belagschaft erkämpft Tarifvertrag

NGG und wombat's-Geschäftsleitung haben einen Anerkennungs-tarifvertrag über die Tarifverträge des Hotel- und Gaststättenverbandes Berlin (DEHOGA) abgeschlossen, der rückwirkend zum 1. Juli für die Gewerkschaftsmitglieder gilt. Diese haben sämtlichen Anfeindungen, Abmahnungen und Kündigungen zum Trotz reale Verbesserungen erkämpft: Urlaubsgeld, weniger Wochenstunden, mehr Entgelt, 500 bis 800 Euro Weihnachtsgeld für 2019 und anteilig ab Juli 2018 – insgesamt ein Plus von mindestens 15 bis 20 Prozent.

Saarland: Einigung zur Entlastung der Pflege an Homburger Uniklinikum (UKS)

Vorausgegangen war die Drohung eines Streiks, bei dem 440 der rund 1.300 Betten nicht mehr hätten belegt werden können. Bei der Vereinbarung handelt es sich um einen zivilrechtlichen Vertrag, dessen Abmachungen vor Gericht eingeklagt werden können. Knapp 80 Prozent der Mitglieder stimmten für die Annahme des Entlastungsvertrags. Die Umsetzung soll innerhalb von 18 Monaten erfolgen.

Die Ergebnisse im Einzelnen: Das UKS schafft 145 zusätzliche Stellen. Für jede Station und jede Schicht wird eine Regelbesetzung errechnet. Bei Unterschreitung können u.a. Aufgaben entfallen, Patienten verlegt, Betten nicht belegt und OP-Kapazitäten reduziert werden. Nachts soll keine Pflegekraft mehr allein auf einer Station arbeiten: Vorgeschrieben sind künftig mindestens zwei examinierte Fachpflegekräfte. Ist eine Station unterbesetzt, erhalten betroffene Pflegekräfte sogenannte Belastungstage, wenn das UKS das Problem nicht innerhalb von drei Tagen löst (im OP ab dem ersten Tag). Hat man acht Belastungstage gesammelt, muss das UKS eine bezahlte Freischicht gewähren.

Einigung zur Entlastung auch in Bayern

Auch in Augsburg ist die Klinikleitung unter Androhung eines unbefristeten Erzwingungsstreiks nun zu Zugeständnissen bereit: Es werden zusätzlich 100 Stellen geschaffen und dazu 16 Fachkräfte in Vollzeit, die Pflegeeinsteiger und die Auszubildenden anleiten. Die Vereinbarung beinhaltet darüber hinaus einen Belastungsausgleich in Form von Freizeit und bessere Ausbildung.

„Neuer“ Tarifvertrag für studentische Beschäftigte in Berlin (TV Stud III)

Anfang 2015 gab es erste Überlegungen für eine Kampagne zur Verbesserung des Tarifvertrages für studentische Beschäftigte, der für alle Berliner Hochschulen gilt. Dieser lag 17 Jahre brach, das hieß 30 Prozent Reallohnverlust – und dann wurde Anfang der 2000er Jahre auch noch das Weihnachtsgeld gestrichen. Nachdem ein erster Verbesserungsversuch 2011 aufgrund fehlender Streikfähigkeit fehlgeschlug, setzte die Kampagne TVStud, die von ver.di und GEW getragen wurde, auf Organisation mit der Operation Orgagrad. Bis Ende 2016 organisierten sich über 1.000 der 8.000 studentischen Hilfskräften in Berlin, die an über 10 Hochschulen in ganz Berlin verstreut sind. Damit ging es los: Erst mit Verhandlungen in der Friedenspflicht, dann ab Anfang 2018 mit Streiks nach der Kündigung des alten TV Stud.

Die studentischen Beschäftigten hatten es nicht leicht mit den Berliner Hochschulen. Es benötigte eine kürzere Warnstreikphase im Wintersemester 2017/18 und einen Megastreik im



FOTOS: VER.DI/BERLINBRANDENBURG

Sommersemester 2018, um die Ziele eines annehmbaren Einstiegslohnes und der Ankopplung an den Tarifvertrag der Länder zu erreichen. Ende Juni stimmten 68,2 Prozent der GEW-Mitglieder und 64,2 Prozent der ver.di-Mitglieder für das Ergebnis. Eckpunkte des neuen Tarifvertrags sind die Erhöhung der Stundenlöhne von 10,98 Euro:

ab 1. Juli 2018 auf 12,30 Euro,
ab 1. Juli 2019 auf 12,50 Euro,
ab 1. Januar 2021 auf 12,68 Euro und

ab 1. Januar 2022 auf 12,96 Euro.

Ab Juli 2023 werden die Löhne der Studentischen Beschäftigten im selben Maße wie die der anderen Hochschulbeschäftigten erhöht, die nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) bezahlt werden. Die Hochschulen erhalten ein Widerspruchsrecht für den Fall, dass sie die TV-L-Erhöhung durch die Hochschulverträge nicht finanzieren können. Andere wichtige Elemente der Einigung sind die Erweiterung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von 6 auf 10 Wochen und die Erhöhung des Urlaubsanspruchs von 25 auf 30 Arbeitstage jährlich ab 2019. Heute sind 25 Prozent in beiden Gewerkschaften organisiert.

Auch wir sind uns sicher: Dieser Arbeitskampf wird Strahlkraft über Berlin hinaus entwickeln.

Die TV Stud Aktiven kommen gerne vor Ort und berichten über ihre Auseinandersetzung: Anfragen an info@tvstud.berlin

Mehr Information unter: <https://tvstud.berlin/>.



Reza Amiri

Öffentliches Geld nur für gute Arbeit!

Linke Eckpunkte für eine Reform des Berliner Vergaberechts

Die anstehende Novellierung des Berliner Vergabegesetzes ist eine Chance, um zentrale Leitideen von r2g wie gute Arbeit, Fair Trade und ökologische Nachhaltigkeit zu stärken. Daher hat die Berliner Linksfraktion ihre Position zur Reform des Vergabegesetzes in einem Beschluss dargelegt.

Der Staat als Auftraggeber ist kein normaler Marktteilnehmer, der Aufträge nur nach rein privatwirtschaftlichen Kostenüberlegungen vergibt. Das Vergaberecht ist für die Linksfraktion ein wichtiges Instrument, mit dem das Land Berlin gute Arbeit voranbringen kann.

Prekäre Beschäftigung und Dumpinglöhne dürfen nicht durch öffentliche

Aufträge und öffentliches Geld honoriert werden. Wir wollen, dass nur Unternehmen öffentliche Aufträge bekommen, die sich dazu verpflichten, ortsübliche Tarife zu bezahlen. Die Revision der EU-Entsenderichtlinie eröffnet dem Land Berlin neue Spielräume, umfassendere Tarifregelungen im Vergaberecht einzuführen. Die Linksfraktion setzt sich dafür ein, die Spielräume offensiv zu nutzen und das Berliner Tarifsysteem zu stärken.

Um Armut in der Stadt zurückzudrängen, ist es zwingend erforderlich, den Vergabemindestlohn anzuheben. Bei Vergaben handelt es sich oftmals um die Auslagerung öffentlicher Aufgaben. Daher sollte sich der Mindestlohn

an den Tarifen des öffentlichen Dienstes orientieren.

„Öffentliches Geld nur für gute Arbeit.“ Dieser Grundsatz ist für die Linksfraktion Berlin der politische Maßstab für die Reform des Berliner Vergabegesetzes. (www.linksfraktion.berlin/fileadmin/linksfraktion/download/2018/180904_Fraktionsbeschluss-Vergabegesetz.pdf)



Reza Amiri ist Referent für Wirtschaft, Kommunalpolitik, Bezirke und Bürgerbeteiligung, DIE LINKE Berlin

FOTO: BEN GROSS



MARCUS PUSCHNER, CC-BY-SA-3.0

Jan Richter

Für ein Recht auf gute Arbeit und gutes Leben

Seit der Bundestagswahl streitet DIE LINKE über Migration und Flucht. Dabei wird derweil ein Mitgliederentscheid vorangetrieben, der das Potential hat, die Partei tatsächlich zu spalten: Der zum emanzipatorischen bedingungslosen Grundeinkommen; kurz BGE.

Dabei ist ein BGE genau das Gegenteil von emanzipatorisch, denn es beschreibt die totale Abhängigkeit. Man ruft das Recht aus, nichts zu tun und damit weiter abgehängt zu bleiben bzw. zu werden, und dabei ignoriert man gleichzeitig den grundsätzlichen Wert, den Arbeit für Menschen hat. Wenn dann im Aufruf von der „Befriedigung der Grundbedürfnisse aller“ die Rede ist, fragt man sich nicht nur bei den Berliner Mieten, ob diese tatsächlich mit dem BGE befriedigt werden. Wer definiert die Grundbedürfnisse über „wohnen“ hinaus? Aldi, Penny oder die Bio Company? Was ist mit Stadt und Land und den dort jeweils vorherrschenden – nicht nur finanziellen – Bedürfnissen?

Auch kein Zufall ist, dass selbst einige Arbeitgeber zu den Befürwortern eines BGE gehören. Denn gibt es erst ein steuerfinanziertes BGE, gehören sämtliche Sozialleistungen der Geschichte an. Damit endet die paritätische Finanzierung. Tarifverträge werden genauso überflüssig, wie Mindestlöhne. Die BGE-Befürworter spielen exakt auf der gleichen Klaviatur die Melodie der Digitalisierung, mit der auch Arbeitgeber ihre Droh-Szenarien komponieren: Wegen der Digitalisierung geht uns die Arbeit aus und die Wertschöpfung endet. Statt für eine Umverteilung von Arbeit zu werben, spielt man ebenso mit der Angst vor Arbeitsplatzverlust? Klar, so ließen sich doch bereits Lohnverlust und schlechtere Arbeitsbedingungen leichter akzeptieren – warum sollte das nicht auch beim BGE klappen?

Dabei können wir uns längst einen starken Sozialstaat leisten. Man muss sich trauen, zu dessen Finanzierung auch Reiche und Vermögende heranzuziehen. Wer viel hat, zahlt mehr ein

und wer wenig hat, halt weniger – in einen Topf. Gerecht wäre eine solidarische Bürgerversicherung, die alle mit einbezieht. Gerecht wäre eine soziale Mindestsicherung, die im Gegensatz zu Hartz IV bedarfsgerecht, armutsfest und repressionsfrei ist. Und zusammen mit den Gewerkschaften kämpfen wir für eine Umverteilung von Arbeit. Für eine kurze Vollzeit. Für unbefristete, mitbestimmte Arbeit und anständige Löhne auf der Basis von Tarifverträgen.

Gemeinsam mit der „Sozialistischen Linken“ und Weiteren haben wir auf dem letzten Parteitag einen Antrag eingebracht, in dem wir unsere Vision einer gerechten (Arbeits-)Welt für morgen skizzieren. Unsere Kernaufgabe besteht darin, zu einer Veränderung der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse beizutragen, um eine solidarische Umgestaltung unserer Gesellschaft und eine linke demokratische, soziale, ökologische und friedliche Politik durchzusetzen. Für andere Macht- und Eigentumsverhältnisse

braucht es die Solidarität aller Lohnabhängigen – Kernbelegschaften, Erwerbslose und prekär Beschäftigte. Deren gemeinsame Interessen gilt es zu betonen. Für die Entstehung und Durchsetzung von Klassenmacht sind gewerkschaftliche und politische Organisationen erforderlich, in denen diese gemeinsame Interessen formuliert und Kämpfe zu ihrer Durchsetzung geführt werden. Es ist Aufgabe der Partei DIE LINKE, diesen Prozess



bewusst und aktiv zu fördern.

Der gesamten Antrag steht zum Downloaden unter:



Jan Richter ist Bundessprecher der AG Betrieb & Gewerkschaft und aktiv in der LAG Berlin

Pascal Meiser

Das System „Ryanair“ stoppen: Beschäftigte unterstützen

Jedes Jahr fliegen Millionen Menschen mit dem Billigflieger Ryanair quer durch Europa. Aber nur die wenigsten wissen, was sich hinter den Kulissen abspielt: Die Mehrheit der in Deutschland stationierten Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter ist bei einer dubiosen irischen Leiharbeitsfirma angestellt, die nicht einmal über die notwendige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt. Armutslöhne sind keine Seltenheit. Immer wieder kommt es kurzfristig zu Versetzungen quer durch Europa. Und wer sich mehr als dreimal krankmeldet, riskiert seinen Job. Die Folge: Selbst Pilotinnen und Piloten steigen krank ins Flugzeug – das alles natürlich auch zu Lasten der Sicherheit der Passagiere.

Im letzten Geschäftsjahr hat Ryanair so 1,5 Milliarden Euro Gewinn gemacht! Ryanair hat damit die Arbeitsbedingungen in der gesamten Luftverkehrsbranche unter Druck gesetzt. Da fragt man sich, warum Aufsichtsbe-

hörden und Regierung diesem Treiben schon so lange tatenlos zusehen. Umso beeindruckender, dass die Beschäftigten sich jetzt gemeinsam wehren. Sie kämpfen nicht zuletzt für einen Betriebsrat. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht bisher für das fliegende Personal – und nur für dieses – im Paragraf 117 vor, dass der Arbeitgeber der Gründung einer Personalvertretung ausdrücklich per Tarifvertrag zustimmen muss.

Doch Ryanair verweigert seinen Beschäftigten bisher nicht nur die Gründung eines Betriebsrats. Auch das grundgesetzlich garantierte Streikrecht wird ganz offen torpediert. Am Standort Bremen, wo das Kabinenpersonal es als erstes gewagt hatte, sich gewerkschaftlich zu organisieren, schloss Ryanair in Reaktion auf die ersten Streiks sogar den Standort. Natürlich will Ryanair weiterhin von und nach Bremen fliegen und am dortigen Flugverkehr verdienen – nur eben

ohne die wehrhafte Bremer Belegschaft.

Als Fraktion DIE LINKE brachten wir in Reaktion auf diesen unhaltbaren Zustand schnell einen Antrag in den Bundestag ein, den anachronistischen Paragraphen 117 aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu streichen und die Start- und Landerechte in Deutschland an die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerrechte zu koppeln. Mit Erfolg: Auch die „Große“ Koalition musste Teile unserer Forderungen übernehmen und der Bundestag beschloss bereits Ende November, dass das fliegende Personal künftig auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers einen Betriebsrat wählen kann.

Ein großer Wermutstropfen aber bleibt. Zwei Tage vor der finalen Abstimmung im Bundestag gaben CDU/CSU und SPD der Lobby der Luftfahrtkonzerne an einem wichtigen Punkt noch nach: Das Inkrafttreten des Gesetzes wurde nochmals um vier Mona-

te auf den 1. Mai 2019 verschoben. Dabei wissen alle, dass gerade bei Ryanair jeder Tag zählt. Denn Ryanair dürfte versuchen, die betriebsratlose Zeit weiter auszunutzen, um über Kündigungen und Versetzungen diejenigen Beschäftigten zu bestrafen, die sich aktiv an den jüngsten Streiks beteiligt haben.

Dennoch: Das Beispiel „Ryanair“ zeigt, was Beschäftigte und ihre Gewerkschaften alles erreichen können, wenn sie trotz schwieriger Ausgangslage kämpfen – und dabei zugleich die passende Unterstützung im Parlament erfahren.



Pascal Meiser ist gewerkschaftspolitischer Sprecher der Fraktion DIE LINKE im Bundestag

Andreas Nolte

Betriebsräte kämpfen für gute Arbeit – für alle Beschäftigten!

Einige Ergebnisse und Einschätzungen zu den Betriebsratswahlen 2018

Die gemäß Betriebsverfassungsgesetz alle vier Jahre stattfindenden Betriebsratswahlen wurden bundesweit im Wesentlichen zwischen vom 1. März bis 31. Mai durchgeführt. Daten für die Gesamtwirtschaft liegen uns noch nicht vor. Laut DGB gibt es in über 28.000 Betrieben über 180.000 Betriebsratsmitglieder. Für den Organisationsbereich der IG Metall ergibt eine Auswertung folgendes: Über 3,447 Millionen Beschäftigte wurden durch die Rückmeldungen erfasst; ihre Teilnahme an den BR-Wahlen war möglich. Das sind im Vergleich zu 2014 rund 140.000 Beschäftigte mehr. Für 15.685 Betriebe konnte eine Auswertung durchgeführt werden, was 1.151 Betriebe mehr sind als 2014. Insgesamt gibt es nun über 73.300 Betriebsratsmitglieder, die zu 72 Prozent in der IG Metall organisiert sind. In 743 Betrieben hat keine Wahl mehr stattgefunden. Ursache dafür können Insolvenzen, Stilllegungen oder Fusionen von Betrieben und Unternehmen sein. Die erstmalige Wahl allerdings hat in 1.025 Betrieben stattgefunden. Der Anteil von Frauen in den Gremien beträgt rund 26,5 Prozent (2014: 23%), was höher ist als ihr Anteil an den Beschäftigten (20%). Andere Nationalitäten sind zu rund 5 Prozent vertreten. Auch interessant: Knapp 29.500 Kolleginnen und Kollegen wurden das erste Mal gewählt, das sind 40 Prozent aller BR-Mitglieder. Der Anteil der Betriebsratsmitglieder bis 35 Lebensjahre beträgt 17 Prozent (2014: 15%). Gewachsen ist auch der Anteil der Angestellten und Ingenieure in den Gremien auf 38 Prozent (2014:

35%). Die durchschnittliche Wahlbeteiligung lag bei 66,3 Prozent. Insgesamt ergibt sich aus der Analyse: Je kleiner die Betriebe, desto größer die Wahlbeteiligung (bis zu 86%). Die Analyse nach Betriebsgrößen ergibt: In Betrieben mit 5 bis 199 Beschäftigten wurden über 6.216 Gremien gewählt. Damit gibt es in der Mehrheit der Betriebe keine gesetzlich geregelte Freistellung von mindestens einem Mandat. In Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten wurden über 2.270 Gre-

mien gewählt, was eine Freistellung pro Gremium bedeutet. Und in Betrieben mit 500 Beschäftigten und mehr wurden rund 1.360 Gremien gewählt. Listenwahlen gab es in 919 Betrieben. Rechte in BR-Gremien: Laut IG Metall wurden Rechtspopulisten in „nur“ 19 Betrieben bundesweit gewählt, wohl aufgrund von Listenwahlen. In den Großbetrieben der Automobilindustrie hat die rechte Gruppierung „Zentrum Automobil“ in acht Betrieben insgesamt 20 Mandate erreicht.

Die Mobilisierung rechter Gruppen hat bei den Betriebsratswahlen wohl nicht den von ihnen gewünschten Erfolg gebracht. Hinzugerechnet werden müssen auch rechte BR-Mitglieder, die nicht organisiert zur Wahl angetreten sind. Auch wenn ihre Zahl heute sehr gering ist: Rechte in BR-Gremien bleiben betriebspolitisch aktiv wie andere auch, was von Linken und Gewerkschafter*innen nicht unterschätzt werden darf; insbesondere bezogen auf den Einzelbetrieb.

Welche Rechtsentwicklung es in den Betrieben dadurch gibt, muss unter Gewerkschaftern*innen weiter thematisiert werden. Hierin liegt auch eine der Herausforderungen für die IG Metall sowie für alle DGB-Gewerkschaften, auch ohne schon vorliegende BR-Wahlergebnisse. Eine weitere ergibt sich aus der hohen Zahl der erstmals gewählten Betriebsratsmitglieder für eine intensivere politische Bildungsarbeit der Gewerkschaften. Dies gilt auch angesichts der deutlich erkennbaren strukturellen Veränderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten und der Betriebsratsgremien.



Andreas Nolte ist Gewerkschaftssekretär und Bundesprecher der AG Betrieb & Gewerkschaft

Ein Jahr, ein Seminar pro Tag – 8744 Stammtischkämpfer*innen

Werde auch du Teil davon!

Was sind Stammtischkämpfer*innen?

Die Erfolge der Alternative für Deutschland gehen einher mit einem gesamtgesellschaftlichen Rechtsruck in vielen Bereichen. Wir alle kennen das: In der Diskussion mit den Arbeitskolleg*innen, dem Gespräch mit der Tante oder beim Grillen im Sportverein fallen Sprüche, die uns die Sprache verschlagen. Später ärgern wir uns, denken, da hätten wir gerne den Mund aufgemacht, widersprochen, die rechten Parolen nicht einfach so stehen lassen. Hier setzten die Schulungen an und versetzen Menschen in die Lage, die Schrecksekunde zu überwinden, Position zu beziehen und deutlich zu machen: Das nehmen wir nicht länger hin!

Dabei ist klar: Der Stammtisch ist überall – an der Kasse des Bio-Supermarktes, auf dem Spielplatz, in der Bahn oder in der Uni-Lerngruppe. Aber: Wir sind auch überall und wir können durch Widerspruch, deutliches Positionieren und engagierte Diskussionen ein Zeichen setzen,

die Stimmung in unserem Umfeld beeinflussen und unentschlossenen Menschen ein Beispiel geben.

Dazu beschäftigen sich die Trainings mit Strategien, die ermöglichen, den Parolen der AfD und ihrer Anhänger Paroli zu bieten. Gängige rechte Positionen werden untersucht und gemeinsam wird geübt, das Wort zu ergreifen, um für solidarische Alternativen zu streiten.

Seit August letzten Jahres ist das Netzwerk Stammtischkämpfer*innen im gesamten Bundesgebiet unterwegs: bei Gewerkschaften und Parteien, in Kirchen, Schulen und auf Festivals sowie bei Willkommensinitiativen und Umweltverbänden – auf großen Konferenzen und bei kleinen Wohnzimmerseminaren.

Werde auch du Teil der Stammtischkämpfer*innen!

Wie das genau funktioniert, erfährst du hier auf der Homepage des Netzwerks „Aufstehen gegen Rassismus“: www.aufstehen-gegen-rassismus.de/kampagne/stammtischkaempferinnen



Interview mit Katharina Wesenick

Damit Fliegen sicher bleibt – für Beschäftigte und Passagiere

Ihr habt Euch mit der ver.di Initiative „Damit Fliegen sicher bleibt“ aufgemacht, die Arbeits- und Tarifbedingungen zu verbessern – bundesweit. Was sind die Hauptherausforderungen in der Branche?

„Damit Fliegen sicher bleibt“ ist eine bundesweite ver.di Initiative für existenzsichernde, die Gesundheit der Beschäftigten und die Flugsicherheit erhaltende Arbeitsbedingungen im Bodenverkehrsdienst an den deutschen Verkehrsflughäfen. Durch die von der Europäischen Union vorgeschriebene Marktliberalisierung kam es zu einem zunehmenden Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Anbietern (Flughäfen) um die Abfertigungsaufträge der Fluggesellschaften.

Alle Fluggesellschaften, für die die Unternehmen ihre Dienste erbringen, spielen diese beim Rennen um die Marktanteile gegeneinander aus. Ein zunehmend erbarmungsloser Absenkungswettbewerb um die niedrigsten Lohnkosten, die geringsten Qualifikationskosten und den knappsten Personaleinsatz wurde so in Gang gesetzt. Die Folge: Von immer weniger Personal, das immer unzureichender ausgebildet ist, müssen immer mehr sicherheitsrelevante Aufgaben übernommen werden – in immer weniger Zeit, für immer weniger Geld. Bis zu 30% Einkommensunterschiede mussten die Be-

schäftigten in den outgesourceten Tochterunternehmen der Flughäfen und bei privaten Anbietern hinnehmen.

So wird, ausgelöst durch den Preisdruck der Airlines auf die Anbieter der Bodenverkehrsdienstleistungen, Sozialdumping belohnt. Dort, wo wir noch Errungenschaften in Form von existenzsichernden Arbeitsbedingungen haben, wird abgesenkt, ausgegründet und Arbeit verdichtet. Hinzu kommt, bis vor kurzem standen wir einem extrem zersplitterten Arbeitgeberlager gegenüber. Einzig die Flughäfen, die noch inhouse Bodenverkehrsdienste anbieten, waren noch im Arbeitgeberverband der öffentlichen Hand organisiert (VKA). Es gab keinen Verband für die privaten Dienstleister. Da hieß es: Jeder gegen jeden – auf Kosten der Beschäftigten.

Die Berliner Bodenverkehrsdienste konnten nach harter Auseinandersetzung einen quasi Berliner Flächentarifvertrag verhandeln. Ihr wollt das nun ausweiten – bundesweit. Wo steht ihr? Welche Herausforderungen gibt es dabei?

Wir fordern alle Unternehmen zum Abschluss eines Branchentarifvertrages auf, um so die Arbeitsbedingungen dem Preisdruck zu entziehen und die Branche für die Zukunft abzuschern.

Ziel dieses Branchentarifvertrages ist es, zugleich eine hohe Qualität der Dienstleistungen, existenzsichernde Gehälter, gemeinsame Qualifikationsstandards und gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Nur dadurch können, daher auch der Name unserer Initiative „Damit Fliegen sicher bleibt“, Sicherheitsstandards für Passagiere und Beschäftigte eingehalten werden. Das tarifrechtliche Problem: Wir haben mittlerweile rund 40 Tarifverträge, die nicht alle synchron laufen. Und dadurch können wir nicht gemeinsam durch Streik wirkmächtig werden.

Wie bringt ihr die Arbeitgeber dazu, mit Euch zu verhandeln? Ohne einheitlichen Arbeitgeberverband?

Mit einer Mischung aus Druckkampagne, koordinierten Haustarifverhandlungen und der Drohung, einen Gesundheitstarifvertrag in allen Unternehmen zu erstreiken, haben wir innerhalb von drei Jahren nun den Durchbruch geschafft: Die privaten Dienstleister haben einen bundesweiten Arbeitgeberverband gegründet. Ab Januar 2019 verhandeln wir mit diesem und dem Arbeitgeberverband der öffentlichen Flughäfen (VKA) gemeinsam nun den Branchentarifvertrag. Dieser soll dann alle Haustarife ablösen.

Aber wir sind da nicht naiv: Durch koordinierte Haustarifverhandlungen, die zur Not auch Streiks notwendig machen, halten wir den Druck aufrecht. Ab sofort darf kein Haustarifvertrag außerdem länger abgeschlossen werden als bis zur nächsten TVÖD Runde – also August 2020. Spätestens dann sind wir alle gemeinsam handlungsfähig.

Die AfD hat ja in Berlin während der Arbeitskämpfe versucht, auf den Streiks auch deutsche Beschäftigte anzusprechen. Wie seid ihr damit umgegangen vor Ort?

Ganz pragmatisch: Wir haben bei einer Streikversammlung Anfang 2017 deutlich gemacht, dass ein Großteil der Beschäftigten in den Bodenverkehrsdiensten migrantischen Hintergrund hat, und dass die Grundlage von Gewerkschaft unteilbare Solidarität ist – jenseits von Herkunft. Damit war das Thema durch.

Alle Infos unter: www.verdi-airport.de



Katharina Wesenick ist ver.di Bundestarifsekretärin Luftverkehr im Fachbereich Verkehr.

Das Interview führte Jana Seppelt.

Florian Wilde und Fanny Zeise

Streikkonferenz: Ein Erfolgsprojekt geht in die nächste Runde

Seit ihrem Start in Stuttgart 2013 haben sich die Streikkonferenzen – mit über 600 Teilnehmenden bei den Folgekonferenzen in Hannover und Frankfurt – zu der wohl größten „linksgewerkschaftlichen“ Konferenz seit Jahrzehnten entwickelt. Nun steht vom 15. – 17. Februar 2019 in Braunschweig die 4. Konferenz dieser Reihe an. Ausgerichtet wird sie wieder von der Rosa-Luxemburg-Stiftung zusammen mit lokalen Gewerkschaftsgliederungen. An der Zunahme dieser Mitveranstalter lässt sich die wachsende Bedeutung der Konferenzen ablesen: war es 2013 nur ver.di Stuttgart, sind in Braunschweig neben dem ver.di-Bezirk Süd-Ost-Niedersachsen auch die Verwaltungsstellen Braunschweig, Wolfsburg und Salzgitter-Peine der IG Metall dabei sowie NGG, GEW und der DGB aus der Region.

Zu den Erfolgsrezepten der Konferenzen gehört, dass sie nicht ideologisch-programmatische Fragen zum Ausgangspunkt nimmt, sondern die Her-



ausforderungen der tagtäglichen Gewerkschaftsarbeit und das breit geteilte Bedürfnis einer Erneuerung der Gewerkschaften. Dadurch kann sie Anschlussfähigkeit über die klassischen linksgewerkschaftlichen Milieus hinaus erreichen sowie eine gewerkschafts- und generationenübergreifende Ausstrahlung entfalten.

Im Zentrum der Konferenz steht immer der Austausch über die eigenen Erfahrungen in gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen, Streiks und Kämpfen und der Versuch ihrer Verallgemeinerung. Diesmal wollen wir uns in über zwanzig Arbeitsgruppen mit Streiks von Halberg Guss über die Krankenhäuser bis Ryanair beschäfti-

gen, aber auch über Strategien gegen Union-Busting, die Perspektiven von Arbeitszeitverkürzung und die Möglichkeiten eines gewerkschaftlichen Aufbruchs in Ostdeutschland sprechen. Die Konferenz hat für viele Teilnehmende einen ganz konkreten Mehrwert: Sie vermittelt praxisbezogenes Wissen und bietet die Möglichkeit zur Vernetzung, um damit in künftigen Auseinandersetzungen stärker zu werden. Ein wichtiges Thema der Konferenz wird der gewerkschaftliche Widerstand gegen den zunehmenden Rechtspopulismus sein. Hierzu referiert Klaus Dörre im Konferenz-Plenum und es wird eine AG zur Vertiefung angeboten. Ende November wurde das Gesamtprogramm veröffentlicht. Wir laden alle Interessierte herzlich ein, an der Konferenz teilzunehmen und uns bei der Bewerbung mit Flyern, Plakaten, Mailinglisten und der Ansprache von KollegInnen zu unterstützen.

Mehr Informationen und Anmeldemöglichkeit hier:

www.rosalux.de/streikkonferenz

Ulrike Eifler

2. Mai 1933: Sturm auf die Gewerkschaftshäuser

Als Hitler am 30. Januar 1933 zum Reichskanzler ernannt wird, reagiert die Arbeiterbewegung mit spontanen Protesten gegen die drohende Nazidiktatur. In Berlin kommt es zu einer Großdemonstration mit mindestens 200.000 Menschen, in Chemnitz, Duisburg, Kaiserslautern, in Oberschlesien und im Ruhrgebiet zu Straßenkämpfen – an anderen Orten sogar zu Generalstreiks. Als drei Monate später, am 2. Mai 1933, SA-Truppen überall in Deutschland die Gewerkschaftshäuser stürmen, das Vermögen beschlagnahmen



Besetzung des Berliner Gewerkschaftshauses der Freien Gewerkschaften am 2. Mai 1933 durch die Sturmabteilung (SA)

Ja, ich will

- ... regelmäßig die betrieb & gewerkschaft zugeschickt bekommen.

Ja, ich will mehr

- ... Informationen über die AG Betrieb & Gewerkschaft der Linken.

Nein!

- Ich will jetzt endlich mal Mitglied der Partei DIE LINKE werden.

Ja, ich möchte

- ... regelmäßig zu Veranstaltungen eingeladen werden und deshalb in der AG Betrieb & Gewerkschaft aktiv mitarbeiten

Name

Anschrift

E-Mail-Adresse

Gewerkschaft

Einsenden an DIE LINKE, AG Betrieb & Gewerkschaft, Kleine Alexanderstr. 28, 10178 Berlin

und die Funktionäre verhaften, bleibt der Widerstand aus. Kampflös wird die Arbeiterbewegung niedergedrückt. In der Folgezeit werden Tarifverträge in Tarifordnungen überführt, die ohne Möglichkeit zum Widerspruch verkündet werden. Die Löhne sinken. Die Arbeitszeiten steigen auf bis zu 70 Stunden pro Woche.

Kapitulation vor den Nazis

Die Kapitulation der Gewerkschaften ausgerechnet vor einem System, das den Unternehmern den Weg zur unge störten Profitmaximierung ebnete und die Klasse in einem Zustand der erzwungenen Zersplitterung hielt, gehört zu den größten Tragödien im kollektiven Gedächtnis der deutschen Arbeiterbewegung. Anstatt den Kampf gegen den Faschismus als Klassenaus einandersetzung zu führen, signalisierte der Vorstand des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) Anpassungsbereitschaft bis an den Rand der Selbstaufgabe und führte sogar mit Vertretern der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation (NSBO) Gespräche über die Einheitsgewerkschaft.

Kein Ereignis markiert diese Unterwerfung so sehr wie der 1. Mai. Nachdem die faschistische Regierung den Tag zum gesetzlichen Feiertag erklärt hatte, rief der ADGB seine Mitglieder zur Teilnahme am „Tag der nationalen Arbeit“ auf, ohne dabei bemerken zu wollen, dass die Nazis den Tag vollständig in ihrem Sinne uminterpretiert hatten. Sie arrangierten ihn als Auftakt zur Zerschlagung der Gewerkschaften und machten daraus ein propagandis-

ches Großereignis. An den Gewerkschaftshäusern wurden schwarz-rot-weiße Flaggen aufgezogen. Gleichzeitig bereitete die Propaganda von der Volksgemeinschaft, in der alle Klassenwidersprüche durch die Erhebung des Volkes über Klassen, Stände und Einzelinteressen harmonisiert worden seien, die Zerschlagung der Gewerkschaften als überflüssige Klassenorganisationen argumentativ vor.

Mehr als eine Fehleinschätzung

Diese Unterwerfungsstrategie war allerdings mehr als die Folge einer kurz-sichtigen Fehleinschätzung. Spätestens mit Beginn des 19. Jahrhunderts sahen die Gewerkschaften im Interesse der internationalen Wettbewerbsfähigkeit ihre Rolle zunehmend als Hüterin der Gesamtwirtschaft. Bereits 1914 hatten sie die Einstellung aller Arbeitskämpfe für die Dauer des Krieges beschlossen. In den 20er Jahren folgten tarifizierte Arbeitszeitverlängerungen.

Diese Praxis war das Ergebnis einer gewerkschaftlichen Debatte, in der die Führung des ADGB davon ausging, dass es jenseits aller Interessengegensätze zwischen Lohnabhängigen und Unternehmern wirtschaftliche Gesamtinteressen gäbe und die Interessen der Lohnabhängigen diesen untergeordnet werden müssten. Die Folge war die Ausrichtung der Gewerkschaften nicht mehr als Kampforganisation, sondern als partnerschaftlich orientierter wirtschaftlicher Interessenverband. In dieser Logik bekommt die Unterwerfungsstrategie des ADGB eine Folgerichtigkeit.

Falsche Klassenpolitik

Es ist wichtig zu verstehen, dass diese Entwicklung nicht zwangsläufig war. Sie lässt sich vielmehr aus dem widersprüchlichen Charakter erklären, der den Gewerkschaften eingeschrieben ist: Das permanente Bestreben der Unternehmer, den Lohn auf ein physisches Existenzminimum zu drücken und den Arbeitstag auf ein physisches Maximum auszudehnen, erfordert starke Klassenorganisationen. Die Frage, ob eine Lösung innerhalb des kapitalistischen Lohnsystems oder nur durch seine Überwindung erfolgen kann, war in der Arbeiterbewegung immer eine Kontroverse. Sie brach mit Beginn der Wirtschaftskrise 1929 erneut auf. Die Führung des ADGB lehnte Streikkämpfe ab. Gleichzeitig stärkten Lohnsenkungen und Massentlassungen den Einfluss derer, die Abwehrkämpfe führen wollten. Die ADGB-Spitze reagierte mit Massenausschlüssen, provozierte die Gründung einer „Revolutionären Gewerkschaftsopposition“ (RGO) und zementierte damit die Spaltung. Diese Spaltung und vor allem die falsche Klassenpolitik der Führung verhinderten, dass am Vorabend des 2. Mai die Arbeiterbewegung den Kampf gegen den Faschismus als Klassenorganisation führte.



Ulrike Eifler ist Geschäftsführerin der DGB Region Südosthessen und Bundessprecherin der AG Betrieb & Gewerkschaft.

DIE LINKE.

& betrieb gewerkschaft

wird herausgegeben vom Parteivorstand der Partei DIE LINKE, AG Betrieb & Gewerkschaft Kleine Alexanderstraße 28, 10178 Berlin

Bankverbindung:

Berliner Volksbank eG
IBAN: DE38100900005000600000

Telefon: (030) 24 00 96 73

E-Mail: ag.bg@die-linke.de

Layout: Michael Pickardt

Druck: Eversfrank Berlin GmbH

Errscheinungsweise: Drei Ausgaben im Jahr

Redaktion: Jutta Nitsche, Jan Richter, Jana Seppelt
Gezeichnete Artikel geben die Meinung der Autoren, nicht der Redaktion wieder.