

„Man wollte uns abstrafen“



Zweiter Warnstreiktag am 8. Dezember 2017 (© NGG)

Die Tourismus-Branche boomt. Die Beschäftigten, die das gewährleisten, werden mit Hungerlöhnen abgespeist und arbeiten oft unter extremen Bedingungen. Gewerkschaften gelingt es selten, dort Fuß zu fassen. In einem Berliner Hostel aber kämpfen und streiken Beschäftigte für einen Tarifvertrag. Wir sprechen mit Raphael, Ruth und Milenko, die dort im Betriebsrat und in der NGG-Gewerkschaftsgruppe sind.

Könnt ihr kurz etwas zu eurem Unternehmen sagen?

wombat's ist eine österreichische Holdinggesellschaft mit Tochterunternehmen in vier EU-Ländern. Geschäftsführer der einzelnen Betriebe, wie auch der Holding selbst, sind die Unternehmensgründer und Eigentümer Dimitriewicz und Praschinger. wombat's gibt sich jung und ungezwungen: Flache Hierarchien, Verzicht auf vorgeschriebene Arbeitskleidung,

Feierabendbier mit Gästen in der hauseigenen Bar. Aber eben auch Gehälter knapp über Mindestlohn, Unterschreitung gesetzlicher Ruhepausen und jahrelange Unterschlagung von Urlaubsansprüchen der Minijobber.

Wer arbeitet bei euch?

Die Belegschaft ist international. Viele sind kürzlich nach Berlin gezogen, sprechen kaum Deutsch und sind vor allem dankbar, überhaupt einen Job zu haben. Gerade für sie werden der Job und die hier Arbeitenden oft zu einem wichtigen Bezugspunkt in ihrem Leben. Hier arbeiten aber auch Leute aus Berlin. Alles in allem sind wir sehr heterogen. Gemeinsam haben wir alle, dass niemand von uns als Hotelier ausgebildet wurde.

Erfolgreiche Organisation ist in eurer Branchen noch immer die Ausnahme. Wie kam es bei euch dazu?

Im Sommer 2015 haben wir einen Betriebsrat gegründet. Dafür wollte man die Belegschaft abstrafen. Das hat man uns kurz vor der Wahl in einem offenen Brief mitgeteilt. Als Signal an andere Häuser, die keinen BR haben, mussten sich die Arbeitsbedingungen in Berlin nun verschlechtern. Weil man gegen die Stammelegenschaft auf Rechtswegen wenig ausrichten konnte, wurden die Löhne für Neueingestellte kollektiv um ca. einen Euro auf die Höhe des damaligen Mindestlohns, abgesenkt. Als man an uns herantrat, ob wir als BR nicht auf Rechtswegen für Lohngerechtigkeit sorgen können, haben wir verstärkt auf die Möglichkeit hingewiesen, mit Hilfe der Gewerkschaft eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle zu erzielen. Aber nicht auch zuletzt aufgrund der sehr hohen Fluktuation waren wir zu diesem Zeitpunkt, etwa zwei Jahre nach der BR-Wahl, bereits fest etabliert. Wir erstritten ein eigenes Büro und haben vier Manager*innen überdauert – wir boten als BR also eine vergleichsweise hohe Kontinuität. Die Kolleg*innen hatten so ausreichend Vertrauen in uns, als wir ihnen erzählt haben, wir könnten mit der Gewerkschaft zum Tariflohn gelangen.

Wie seid ihr zur Gewerkschaft gekommen?

Schon bei BR-Gründung haben wir Kontakt zur verantwortlichen Gewerkschaft NGG gesucht. Keiner von uns wusste anfänglich, was ein Betriebsrat eigentlich ist und was er kann. Geschweige denn, wie er gewählt wird. In der Schule wird diese Thematik ja heute fast gar nicht mehr behandelt. Die Gewerkschaft war also klassischerweise, neben ein paar online Videos, die erste Anlaufstelle für unsere Fragen. Die dortige Unterstützung, aber auch die Sorge vor gerichtlichen Auseinandersetzungen, führte dazu, dass Teile des Wahlvorstands und das gewählte BR-Gremium recht bald nach der Wahl eingetreten sind. Zunächst war es ausschließlich das Verhalten unseres Arbeitgebers – Drohungen und der Druck – das den Leuten die Vorteile einer Gewerkschaft drastisch vor Augen geführt hat. Als Betriebsrat waren wir anfänglich hauptsächlich damit beschäftigt, das BR-Amt selbst zu verstehen, eine Linie zu entwickeln und uns gegenüber der Hausleitung zu rechtfertigen, weil wir gegen die Firmenphilosophie verstoßen haben.

Gab es ein Schlüsselereignis, was die breitere gewerkschaftliche Organisierung befördert hat?

Im August 2016 hat unser Arbeitgeber bei Gericht unsere Absetzung beantragt, weil wir in der bisherigen Amtszeit eine Betriebsversammlung zu wenig abgehalten haben. Unterstützt von ca. 40% der Belegschaft, die sich auf einer beigefügten Liste eingetragen hatten. Es stellte sich heraus, dass ein Großteil nicht wusste, was sie da unterschrieben. Die Vorarbeiter sind einfach auf sie zugegangen und es gab nur wenige, die sich aktiv dagegen ausgesprochen haben. Kaum einem war klar, dass sie ein Gerichtsverfahren gegen uns unterstützten, die meisten fühlten sich reingelegt. Dieser Zeitpunkt markierte eine verstärkte Auseinandersetzung mit dem BR und mit der Haltung unseres Arbeitgebers und politisierte einige Teile unseres Kollegiums. Dieses Erlebnis hat hier sicherlich eine Rolle gespielt bei der gewerkschaftlichen Organisierung.

Seitdem habt ihr als Belegschaft zwei Mal gestreikt. Hattet ihr dabei Unterstützung und wie kam es dazu?

Organisiert wurden die Streiks selbstverständlich von der NGG. Die Forderung nach Anschluss an den Flächentarifvertrag lag dem Arbeitgeber im August 2017 auf dem Tisch. Dieser teilte uns in einem Dreizeiler mit, man sehe keine Notwendigkeit zur Aufnahme von Tarifverhandlungen. Daraufhin beschloss eine Mitgliederversammlung im November 2017, Arbeitskampfmaßnahmen einzuleiten. Der erste Streik Anfang Dezember 2017 hatte großen Zulauf; auch Kolleg*innen, die keine Mitglieder in der Gewerkschaft sind, haben sich damals beteiligt.

Und wie hat euer Arbeitgeber auf den Streik reagiert?

Bereits nach einer Stunde bekamen wir alle Hausverbot. Über die Planung des zweiten Warnstreiks wurde die Hausleitung offensichtlich informiert. Allen Teilnehmenden des ersten Warnstreiks wurden Abmahnungen erteilt, in denen bei erneutem Streik mit fristloser Kündigung gedroht wurde. Die Beteiligung war trotzdem beeindruckend. Es folgten zwei Kündigungen, die vor Gericht keinen Erfolg hatten. Da ein Arbeitsvertrag befristet war, hat man die Kollegin Ende März vor die Tür gesetzt. Sie klagt aktuell auf Weiterbeschäftigung.

Ihr wollt einen Tarifvertrag. Was ist euch wichtig, was sind eure konkreten Ziele und wo steht ihr derzeit?

Wir wollen an den Flächentarifvertrag fürs Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin angeschlossen werden, die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern und eine Gleichstellung der hier Beschäftigten mit denen im Hotelgewerbe erreichen. Dass der Unterschied zwischen einer Reinigung von Hostel- oder Hotelzimmern nicht länger mit Mindestlohn zu berechnen ist. Die Tarifverhandlungen mit unserem Arbeitgeber wurden eigentlich am 21.03.2018 abgeschlossen. Allerdings zögert dieser die Unterschrift hinaus. Wir sind uns deshalb grad nicht so sicher, ob wir

nicht doch wieder auf die Straße müssen.

Hat sich denn eurer Arbeitgeber mittlerweile mit dem Organ Betriebsrat abgefunden?

Ach, es gibt die ganze Zeit bis heute Spaltungsversuche gibt. Uns scheint, er weiß bis heute nicht, was unsere Mitbestimmungsrechte sind und will sich damit auch nicht befassen. Von einigen Annäherungsversuchen abgesehen, ist man uns konstant mit dem Versuch begegnet, die Belegschaft zu teilen und uns zu diskreditieren. Unsere Antwort darauf ist Transparenz: Unsere Tür steht jedem offen, der BR hat zweisprachiges Infomaterial, alle bekommen unsere Betriebsvereinbarungen und unseren Newsletter.

Kurzes Fazit: Was gibt ihr Kolleginnen und Kollegen mit auf den Weg, die sich auch organisieren und für einen Tarifvertrag kämpfen wollen?

Egal mit wem wir über unsere Erlebnisse reden, zumindest in unserem Freundes- und Bekanntenkreis können fast alle über ähnliche Arbeitsbedingungen berichten. Unsere beste Chance, diesen Entwicklungen etwas entgegenzusetzen, scheint uns die gewerkschaftliche Organisation.

Das Interview führte Olaf Klenke von der [LAG Betrieb & Gewerkschaft Berlin](#)