

„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](#)

Zeitfragen sind Machtfragen



Susanne Fersch beim Warnstreik der IG Metall im Allgäu, Januar 2018 (© F. Hintermeyr)

Die Tarifabschlüsse der EVG und IG Metall haben das Thema *Arbeitszeit* wieder verstärkt in die Öffentlichkeit gebracht und eine gesellschaftliche Diskussion entfacht. Die zentralen Fragen sind: Wie, wann und von wo wollen wir zukünftig arbeiten – und wer entscheidet das am Ende. Diese originäre gesellschaftliche Verteilungsdebatte wird derzeit von einem „ideologischen Generalangriff auf das klassische Verständnis vom Arbeitsrecht als ein Schutzrecht für Arbeitnehmer“ begleitet, wie der Arbeitsrechtler Rolf Geffken treffend feststellt. Obergrenzen von Arbeitszeiten und gesetzliche Ruhezeiten werden als Innovationsbremsen und als arbeitnehmerfeindlich verleumdet, um die Beschäftigten für die Forderungen von Arbeitgebern und Kapital empfänglich zu machen – entgegen ihrer eigenen Interessen.

Besonders deutlich wird das am Mythos des starren Acht-Stunden-Tages, der täglich als Scheinargument für mehr Arbeitszeitflexibilisierung herhalten muss. Tatsächlich reicht ein Blick in das Arbeitszeitgesetz, um festzustellen, dass schon heute die Ausnahmen vom Gesetz mehr Seiten füllen, als der Gesetzestext selbst und Arbeitgeber auf eine ganze Fülle von Arbeitszeitmodellen zurückgreifen könnten. Deutschland ist das Land mit der höchsten Arbeitszeitflexibilität Europas und

genau hier soll der Kollaps drohen, wenn Beschäftigte ihren Bossen keinen größeren Zugriff auf ihre Arbeitszeiten gewähren?

Auch die oft zitierte Ansicht, ein erfolgreicher digitaler Wandel in der Arbeitswelt wäre nur mit einer weiteren Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes möglich, hält einem genaueren Blick nicht stand. Denn der digitale Wandel ist in erster Linie ein technologischer, der mit massiven Produktivitätszuwächsen einhergeht. Warum wird hier eigentlich nicht die Frage, ob wir mit diesen Gewinnen zum Wohle Aller auch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung umsetzen wollen, diskutiert? Ganz einfach: Der digitale Wandel wird in der Arbeitszeitdebatte lediglich als betriebswirtschaftliches Argument benutzt. Denn anstatt die hohen Profite in die Zukunftsfähigkeit ihrer Betriebe zu investieren, fordern die Arbeitgeber einen größeren Zugriff auf die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten. Wohlgemerkt, zur Sicherung der Aktionärsdividende, nicht für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Beschäftigten!

Diese Beispiele zeigen, dass die Arbeitszeitfrage nicht in einem luftleeren, herrschaftsfreien Raum diskutiert wird und dass es an uns ist, sich für selbstbestimmte kürzere Arbeitszeiten zusammenzuschließen und dafür zu streiten. Denn Arbeitszeit ist und bleibt auch ein Kampfplatz in der großen Frage von gesellschaftlicher Verteilung und gehört, bei allen Erfolgen der vergangenen Tarifabschlüsse von EVG und IG Metall, auch auf die Agenda der Politik. Denn eins ist sicher: Wird das Fundament einer gesetzlich geregelten Arbeitszeit aufgeweicht, kommt das ganze Haus ins Wanken. Daher bleibt es unsere Aufgabe als linke Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, neben einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung auf tariflicher Ebene auch für eine konsequente Regulierung auf gesetzlicher Ebene zu kämpfen. DIE LINKE ist nach wie vor die einzige Partei, die sich für eine Reduzierung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit für alle Beschäftigten, sowie

die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten für Betriebs- und Personalräte einsetzt. Lasst uns gemeinsam an diesem Ziel dranbleiben!

[Susanne Ferschl](#) ist stv. Fraktionsvorsitzende von DIE LINKE. im Bundestag, Leiterin des Arbeitskreises „Arbeit, Soziales und Gesundheit“ und Sprecherin für Gute Arbeit

Keine Einheit ohne politisches Mandat



Anfang des Jahres erschien der Aufruf [„Sozial statt Groko-Politik“](#). Er nimmt eine kritische Bewertung des Koalitionsvertrages vor und spricht sich für selbstbewusste, parteiunabhängige Gewerkschaften aus. „Statt den Koalitionsvertrag zu bejubeln, müssen Gewerkschaften ihre inhaltlichen Anforderungen an die Koalition und die Regierung

bekräftigen und diese durch öffentlichkeitswirksame Aktionen untermauern“, heißt es. 1.400 Kollegen haben inzwischen unterzeichnet, unter ihnen Mitglieder der LINKEN, Sozialdemokraten und Kollegen gänzlich ohne Parteibuch. Er kann als Beitrag zur innergewerkschaftlichen Debatte um politische Orientierung verstanden werden. Im Kern geht es dabei um eine Ausrichtung der Gewerkschaften jenseits von Sozialpartnerschaft und Klassenkompromiss.

Die Diskussion ist keine neue. Sie reicht in die Anfänge der Arbeiterbewegung zurück und ist eng verknüpft mit der Frage nach dem politischen Mandat: Sollen sich Gewerkschaften auf ökonomische Kämpfe beschränken und die politischen Kämpfe aus Gründen der Neutralität an eine Partei übertragen? Rosa Luxemburg sah darin bestenfalls einen „Schein von Neutralität“ und fürchtete eine Schwächung: Ökonomische Kämpfe ohne politischen Adressaten drohen zu zersplittern und politische Kämpfe ohne betriebliche Verankerung beschränken sich auf eine repräsentative Ebene. Ökonomische und politische Fragen waren für sie daher nicht voneinander zu trennen.

Einige Jahre später wurde dieser Wunsch nach Neutralität teuer bezahlt. Denn die Arbeiterbewegung war am Vorabend des Faschismus nicht nur aufgrund ihrer parteipolitischen Zerstrittenheit handlungsunfähig, sondern auch aufgrund ihrer strategischen Ausrichtung. So glaubte die ADGB-Führung bis Anfang Mai 1933 daran, mit einer Politik der Anpassung die Organisation zu erhalten. Sie verkannte, dass Faschismus eine Herrschaftsform des Kapitals ist und dass das Kapital immer dann zum Faschismus greift, wenn seine Herrschaft mit der parlamentarischen Regierungsform nicht mehr aufrechtzuerhalten ist. Für die organisierte Arbeiterbewegung ist im Faschismus kein Platz. Dieser Irrtum, der die Gewerkschaften direkt in die Katastrophe führte, verpflichtet uns heute zur Gründlichkeit in der politischen Analyse. Er zeigt zudem, wie sehr politische und ökonomische Kämpfe zusammengehören.

Nach 1945 formierten sich die Gewerkschaften auf dem Boden der Einheit. Eine Gewerkschaft für alle, unabhängig von Branchenzugehörigkeit, konfessioneller Orientierung und parteipolitischer Präferenz. Eine für alle – weil es die Einheit ist, die stärkt. Doch Einheit ist weder bürokratischer Zustand noch Selbstzweck, sondern die Voraussetzung für Handlungsfähigkeit. Und zur Handlungsfähigkeit gehört auch, die gesamte Gesellschaft in den Blick zu nehmen. Deshalb gehören Einheitsgewerkschaft und politisches Mandat zusammen:

Ohne den Zustand der Einheit werden die Gewerkschaften ihr politisches Mandat nicht wahrnehmen können und ohne die Wahrnehmung des politischen Mandats lässt sich die Einheit schwerlich herstellen.

Heute ergibt sich die Notwendigkeit für die Einheit allerdings nicht mehr allein aus den historischen Erfahrungen, sondern vielmehr aus einem aktuellen Zustand der Zersplitterung. Die neoliberalen Arbeitsmarktreformen haben zu einer Ausweitung von unsicherer Beschäftigung geführt. Sie haben die Arbeiterklasse in Gruppen gespalten, die als Industriearbeiter, Leiharbeiter oder Niedriglöhner unterschiedliche Erfahrungen machen und dabei verschiedene Interessen entwickeln. Für Arbeitgeber ist es leichter geworden, ihr unternehmerisches Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen und diese gegeneinander auszuspielen. Im Ergebnis sind Belegschaften erpressbarer und die Gegenwehr im Betrieb schwieriger geworden.

Mit ihrer Initiative für ein neues Normalarbeitsverhältnis nehmen Bernd Riexinger und Lia Becker dieses Problem in den Blick und generieren Vorschläge, die verschiedenen Beschäftigtengruppen über den Kampf für neues sicheres Beschäftigungsverhältnis jenseits von Niedriglohn und Prekarität zusammenzuführen. Ihre Initiative ist ein wertvoller Impuls für eine neue gewerkschaftspolitische Debatte. Es sind die historischen Erfahrungen und aktuellen Herausforderungen, die die Gewerkschaften gleichermaßen zu Einheit und politischem Mandat auffordern. Die innergewerkschaftliche Auseinandersetzung darum zu suchen und zu führen, wird entscheidend sein für Ausrichtung und Schicksal der Gewerkschaften.

Von Ulrike Eifler, Bundessprecherin der AG Betrieb & Gewerkschaft und aktiv in der LAG Hessen

Dieser Artikel erscheint 2018 in der Mai-Ausgabe der Zeitung [betrieb & gewerkschaft](#)

Gegen Altersarmut und für einen sicheren Ruhestand

Seit den 2000er Jahren haben CDU/CSU, FDP, SPD und Grüne den Sinkflug des Rentenniveaus eingeleitet und die Rente erst ab 67 eingeführt. Seitdem dürfen auch Schwerbehinderte nicht mehr ab 60, sondern erst ab 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Die abschlagsfreien Übergänge



von Frauen oder Erwerbslosen wurden abgeschafft. Für alle, die es nicht bis 67 schaffen, bedeutet das nichts anderes als eine drastische Rentenkürzung. Das sind keine Einzelschicksale: Die Arbeitslosenquote bei den 60- bis 64-Jährigen liegt bei 7,5 Prozent gegenüber 6,4 Prozent bei allen Beschäftigten. Der Sockel der älteren Erwerbslosen ist von 42.000 im Jahr 2007 auf 229.000 im Jahr 2015 angewachsen. Die Hälfte davon ist langzeiterwerbslos. Ein langes und hartes Arbeitsleben endet oft auf den letzten Metern mit Hartz IV und all seinen Schikanen.

Auch eine andere traurige Zahl darf nicht verschwiegen werden. Sie zeigt, wie ungerecht die Rente erst ab 67 ist: Im Jahr 2015 starb jeder vierte Mann und jede achte Frau vor dem 67. Geburtstag. Wenn 2031 die Rente ab 67 voll wirkt, werden einige sie also gar nicht mehr erleben. Außerdem wissen wir aus einer Untersuchung des Robert-Koch-Instituts sehr genau,

dass Männer, die im Alter über weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens verfügen, im Durchschnitt mit 70 Jahren sterben und jene, deren Einkommen das 1,5 fache des Durchschnitts und mehr beträgt, fast elf Jahre länger leben. Durch diese Politik hat sich seit 2003 die Zahl derer, die im Alter auf Sozialhilfe angewiesen sind, verdoppelt und liegt heute bei über einer halben Million. Die Ärmsten der Armen müssen im Alter von im Durchschnitt 803 Euro Grundsicherung leben. Nach der offiziell gültigen EU-Armutsgrenze von 1.033 Euro sind heute 1,1 Mio. Männer und 1,6 Mio. Frauen von Altersarmut betroffen. Tendenz: langfristig steigend.

Wer den gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro bezieht, müsste für eine Nettorente in Höhe der Grundsicherung mehr als 60 Jahre lang arbeiten. Das zeigt deutlich: Wir kommen an einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und des Rentenniveaus nicht vorbei, wenn Arbeit nicht am Ende aufs Sozialamt führen soll. Der gesetzliche Mindestlohn muss heute schon mindestens 12 Euro betragen, wenn man nach 45 Jahren eine Rente oberhalb der Sozialhilfe erhalten will. Darüber hinaus verliert durch die Absenkung des Rentenniveaus die Rente aller Beschäftigten insgesamt an Wert, egal ob sie im Handel, der Pflege oder in der Industrie tätig sind.

DIE LINKE muss aber auch den Menschen eine Antwort geben, die auf ein beschwerliches und gebrochenes Arbeitsleben zurückschauen. Deshalb wollen wir die Streichung der systemwidrigen Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente, die Wiedereinführung von Rentenbeiträgen für Langzeiterwerbslose auf Basis eines halben Durchschnittsverdienstes sowie eine »Rente nach Mindestentgeltpunkten«, die geringe Verdienste in der Rentenberechnung deutlich aufwertet. All diese wichtigen Leistungsverbesserungen verlieren aber Jahr für Jahr an Wert, wenn wir das Rentenniveau nicht wieder auf lebensstandardsichernde 53 Prozent anheben! Das ist und bleibt die zentrale Forderung der LINKEN, von Sozialverbänden und Gewerkschaften im Wahlkampf. Wie wichtig dabei eine starke

LINKE in den Parlamenten, aber auch innerhalb der Gewerkschaften ist, zeigen Versuche der SPD-Sozialministerin Nahles, sich mit einer bloßen Stabilisierung des Rentenniveaus rauszureden und damit die Kürzungen seit dem Jahr 2000 in Stein zu meißeln. DIE LINKE wird sich auf dieses falsche Spiel nicht einlassen und auch Gewerkschaften sollten dies nicht tun!

Matthias W. Birkwald, Rentenpolitischer Sprecher der Fraktion DIE LINKE im Bundestag



Erschienen in: Mai-Ausgabe 2017

Ausführlich zum LINKEN Rentenkonzept im Antrag »Gesetzliche Rente stärken, Rentenniveau anheben und die Solidarische Mindestrente einführen« (Drucksache 18/10891) und in Matthias W. Birkwald / Bernd Riexinger, Die Gesetzliche Rente stärken und eine Solidarische Mindestrente einführen, Das Konzept von Partei und Bundestagsfraktion DIE LINKE. (Supplement der Zeitschrift Sozialismus 2 / 2017)

Interview: Gute Arbeit für alle, statt hohe Profite für

Wenige!

Vorschlag einer gemeinsamen Initiative für ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“



Millionen Menschen in Deutschland wünschen sich bessere Löhne, sichere Arbeitsplätze, weniger Stress und Arbeitszeiten, die mit ihrem Leben vereinbar sind. Wie auf diese Wünsche, Sorgen und Forderungen der Vielen politisch reagiert werden kann, darüber sprachen wir mit Bernd Riexinger, Parteivorsitzender und Spitzenkandidat von DIE LINKE zur Bundestagswahl 2017.

Interview mit Bernd Riexinger

Im Wahlkampf scheint gute Arbeit ein Randthema zu sein. Wie erklärst du dir das?

Bernd Riexinger: Die CDU versucht das Thema aus dem Wahlkampf zu verdrängen und setzt auf ein „Weiter so“. Ihre Kampagne wärmt das alte Märchen auf: Wenn es den Unternehmen gut geht, geht es allen gut. Dabei beruht das angebliche Jobwunder vor allem auf Leiharbeit, Minijobs und befristeten Teilzeitstellen, mit denen die Beschäftigten keine Zukunft aufbauen können. Die SPD hat zu Beginn eine Abkehr von der Agenda 2010 angedeutet – aber davon ist fast nichts übrig geblieben. An Niedriglöhnen unter 12 Euro, Tarifflicht und dem Dauerstress mit ständiger Erreichbarkeit und unbezahlten Überstunden wollen die Sozis offenbar nichts ändern. Da lassen

wir nicht locker:DIE LINKE macht gute Löhne und Arbeitsbedingungen zusammen mit Rente und Gesundheitsversorgung zu den Wahlkampfthemen am Infostand, an den Haustüren und bei Verteilaktionen vor Betrieben.

Bernd, du hast ein umfassendes Konzept für ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“ vorgelegt. Was hat es damit auf sich und an wen richtet es sich?

Es geht um das, was in einem reichen Land selbstverständlich sein muss: Eine existenzsichernde, gut entlohnte, sinnvolle und selbstbestimmtere Arbeit und eine sichere Zukunft für alle Menschen – im Erwerbsleben und im Rentenalter. Arbeit darf nicht krank machen, muss planbar, unbefristet und tariflich abgesichert sein. Unser Konzept lässt sich gut auf den Punkt bringen: Wir stehen für gute Arbeit für alle. Es ist ein Vorschlag an die Vielen, die jeden Tag arbeiten – ob im Blaumann, Krankenhauskittel, mit Wischmob oder am Laptop ist dabei egal – die Vielen, die unterschiedliche Erfahrungen machen und doch eine gemeinsame Grundlage haben, weil sie zusammen jeden Tag die Gesellschaft am Laufen halten und verändern.

Es geht also nicht mehr nur um den männlichen Industriearbeiter?

Richtig. Unser Konzept für ein Neues Normalarbeitsverhältnis gilt für alle, also Männer wie Frauen, Migrant/innen und Einheimische – ohne Ausnahmen. Es geht um Solidarität in einer sich immer weiter spaltenden Arbeitswelt. Unser Konzept ist geeignet, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten zu verbessern; von den prekär Beschäftigten über Solo-Selbständige bis zu den Millionen Beschäftigten, die noch unbefristet arbeiten und unter den Schutz eines Tarifvertrags fallen. Nur wenn wir prekäre Arbeit und Niedriglöhne abschaffen und soziale Absicherung für alle erkämpfen, werden der ständigen Erpressung der Kernbelegschaften, dem Druck auf Löhne, Tarifverträge und Renten wirklich dauerhaft Grenzen

gesetzt.

Die ausufernde prekäre Beschäftigung ist dabei eine Riesenherausforderung. Um Stundenverträge und unfreiwillige Teilzeit zu verhindern, setzen wir uns für das Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit und für das Recht einer Mindestzahl von 22 Wochenstunden im Arbeitsvertrag ein. Dazu kommen Konzepte zur Regulierung von Werkverträgen, Solo-Selbstständigkeit und digitaler Arbeit in der crowd.

2015 gab es laut IAB 816 Millionen bezahlte und 997 Millionen unbezahlte Überstunden. Das ist nicht gesund und dazu noch ungerecht verteilt.

Ganz genau. Während einige Beschäftigte fast zwei Milliarden Überstunden leisteten, sind gleichzeitig drei Millionen Menschen erwerbslos und meist Frauen werden in geringe Teilzeitjobs abgedrängt. Für eine gerechte Verteilung der Arbeit brauchen wir eine Arbeitszeitverkürzung. Wir wollen eine kurze Vollzeit für alle, die Beschäftigte zwischen 28 und 35 Stunden je nach Lebensphase und Zeitwünschen gestalten können, also Arbeitszeiten um die 30-Stunden-Woche herum – natürlich mit Lohnausgleich. Das ermöglicht Vollbeschäftigung und eine gerechte Verteilung der Arbeit.

Also unterschiedliche Lebensphasen absichern und selbstbestimmtere Arbeitszeiten ermöglichen?

Ja, denn Arbeit muss um das Leben kreisen, statt das Leben um die Arbeit. Das alles ist heute in unserem reichen und hoch produktiven Land ohne Weiteres möglich, wenn wir eine grundlegend andere Regulierung des Arbeitsmarktes durchsetzen. DIE LINKE macht konkrete Vorschläge, die unmittelbar weiterhelfen. Wir wollen Arbeitgeber verpflichten, Überstunden und Schichtarbeit mit zusätzlichem Freizeitausgleich auszugleichen. Unser Prinzip lautet: Mehr Personal statt Überstunden! Dazu brauchen auch Betriebs- und Personalräte umfassende Mitbestimmungsrechte bei Personaleinsatz,

Zielvorgaben und Arbeitsplanung.

Überzeugende Alternativen zur herrschenden Politik zu haben, ist immer gut. Aber wie soll das alles durchgesetzt werden?

Der Kampf gegen prekäre Arbeit muss sowohl auf der betrieblichen, der tariflichen und der politischen Ebene geführt werden. Es ist wichtig, dass die betrieblichen Auseinandersetzungen gegen prekäre Arbeit, Tarifflucht und Dauerstress intensiviert und verbreitert werden. Es gibt dafür schon viele Beispiele: Von den Auseinandersetzungen bei Amazon, über die Organisation von Leiharbeitern bis hin zu den Kämpfen für mehr Personal auf Flughäfen und in Krankenhäusern. Diese Kämpfe werden jedoch kaum oder gar nicht gebündelt und es gibt derzeit zu wenig Bemühungen der Gewerkschaften, diese Kämpfe auf einer politischen Ebene zu führen. Das halte ich aber für eine Schicksalsfrage der Gewerkschaften.

Sind Gewerkschaften durch prekäre Arbeit, zurückgehende Tarifbindung und Mitgliederschwund dazu verdammt, zukünftig nur noch Abwehrkämpfe zu führen?

Die Erfahrung der letzten Jahre ist: Wichtige betriebliche und tarifliche Auseinandersetzungen führten durchaus zu Erfolgen, konnten den Prozess der Prekarisierung insgesamt aber nicht aufhalten. Ohne eine politische Offensive für ein Neues Normalarbeitsverhältnis bleiben die alltäglichen Auseinandersetzungen in den Betrieben immer Abwehrkämpfe, eine Sisyphusarbeit gegen drohende Verschlechterungen. Lohndumping und prekärer Arbeit liegt eine Spaltung der Arbeitswelt zu Grunde, die nicht mehr alleine durch betriebliche und tarifpolitische Auseinandersetzungen überwunden werden kann. Deshalb braucht es dringend eine politische Kampagne der Gewerkschaften und ihrer gesellschaftlichen Bündnispartner, die von aktiven Beschäftigten getragen und unterstützt wird.

Was schlägst du als nächste Schritte vor?

Natürlich kann ein so anspruchsvolles Programm für ein Neues Normalarbeitsverhältnis nicht von heute auf morgen durchgesetzt werden. Aber Veränderungen sind möglich, wenn es uns gelingt, die Mehrheit der Beschäftigten davon zu überzeugen, über politische Unterschiede hinweg. Dass das möglich ist, zeigt das Beispiel Mindestlohn. Es braucht eine Verständigung, welche Forderungen und Ziele als erste angegangen werden sollen. Dazu wollen wir 2018 zu einer Konferenz mit den Schwerpunkten Stärkung der Tarifbindung, Kampf gegen prekäre Arbeit und Dauerstress sowie eine neue Arbeitszeitinitiative einladen. Gewerkschafter/innen in der LINKEN können mit Veranstaltungen, Verteilaktionen und Diskussionen viel dazu beitragen, die Initiative bekannt zu machen – auch die AG Betrieb & Gewerkschaft.

Erschienen in: [September-Ausgabe 2017](#)