

& betrieb gewerkschaft

Zeitung der AG Betrieb & Gewerkschaft der Partei DIE LINKE

2021 | Ausgabe 1



- Der Mietendeckel in Berlin geht, aber der Mietenwahnsinn bleibt** 2
Handlungsoptionen in Berlin und im Bund
Jana Seppelt und Moritz Warnke
- „Man muss sagen, was ist“** 4
Interview mit Stefan Sachs zur Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie
- Die Arbeitswelt befindet sich im epochalen Umbruch** 6
- In Gottes Namen: Bundesweiter Tarifvertrag in der Pflege gescheitert** 8
Sonja Kemnitz
- Den Gürtel enger schnallen?** 11
Arbeitgeber nutzen die Pandemie zu ihrem Vorteil
Susanne Ferschl
- „Man wird nicht wie ein Mensch behandelt“** 12
Zum verlorenen Kampf bei Amazon in Bessemer/Alabama
Hermann Nehls

- Reform des Betriebsverfassungsgesetzes fehlt es an Mut** 14
René Kluge
- Das Gift der Ungleichheit** 16
Wie wir die Gesellschaft vor einem sozial und ökologisch zerstörerischen Kapitalismus schützen können
Armin Duttine
- Für ein Ende der Sonderregelungen für migrantische Beschäftigte** 17
Sandra Lust
- Alle ins Homeoffice?** 19
Debatte darüber macht Spaltungen der Belegschaften sichtbar
Ulrike Eifler und Jan Richter
- 2. Mai 1933: Sturm auf die Gewerkschaftshäuser** 22
Ulrike Eifler

Der Mietendeckel in Berlin geht, aber der Mietenwahnsinn bleibt

Handlungsoptionen in Berlin und im Bund

Jana Seppelt und Moritz Warnke

Der Berliner Mietendeckel (Mietenstopp, Begrenzung bei Neuvermietung und Absenkung übersteuerter Mieten) war ein Akt der Notwehr gegen den Mietenwahnsinn. Die Linke Berlin hat juristisches Neuland betreten, für viele Berlinerinnen und Berliner war die Situation so nicht mehr tragbar, viele mussten Verdrängung befürchten. Bundestagsabgeordnete von CDU und FDP haben vor dem Bundesverfassungsgericht gegen den Berliner Mietendeckel geklagt.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 15.4.2021 entschieden und verkündet, dass das Land Berlin nicht die notwendige rechtliche Kompetenz im Bereich des Wohnungswesens hat und der Berliner Mietendeckel damit ungültig ist. Für die Berliner Mieterinnen und Mieter, aber auch für die Bundesländer insgesamt, ist der Beschluss ein herber Rückschlag. Berlin ist bundesweit der Hotspot am Mietemarkt, nirgendwo sonst sind die Mieten in den letzten Jahren so explodiert – die Angebotsmieten haben sich in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt. Inzwischen übertreffen sie bei Weitem die ausgehandelten Lohn- und Gehaltszuwächse. Das heißt, wer eine neue Wohnung braucht, findet kaum noch eine bezahlbare. Immer mehr Haushalte müssen mehr als ein Drittel ihres Einkommens für Wohnen ausgeben – 2019 waren es laut einer Studie der Böckler-Stiftung in deutschen Großstädten bereits 4 von 10 Haushalten.

Die Bundesregierung von CDU und SPD verweigert seit Jahren, auf die davongaloppierenden Mieten ernsthaft zu reagieren. Die Mietpreisbremse des Bundes bietet für die Mieterinnen und Mieter keinen ausreichenden Schutz vor exorbitanten Mieterhöhungen und Verdrängung.

Handlungsoptionen für Berlin

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes ist kein Appell, die Hände in den Schoß zu legen. In Berlin wird DIE LINKE weiter nach kreativen Möglichkeiten suchen und alle gesetzlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um in Berlin die Mieten zu drosseln: Durch Ausweitung des Bestands an öffentlichen und gemeinwohlorientierten Wohnungen, durch die Rekommunalisierung möglichst vieler Wohnungen, Milieuschutz und bezahlbaren Neubau.

Ein Teil der Berliner Stadtgesellschaft hat sich auf den Weg gemacht, um mit einem Volksentscheid die großen Immobilienkonzerne in Berlin zu vergesellschaften – unter aktiver Unterstützung der Partei DIE LINKE und auch der Gewerkschaften. Die großen Immobilienunternehmen wie Deutsche Wohnen, Vonovia, Akelius und Co. sind ausschließlich auf Gewinn orientiert. Hier geht es nicht darum, das Gut Wohnen für alle Menschen zugänglich zu halten, sondern möglichst hohe Renditeerwartungen von Aktionärinnen und Aktionären oder Beteiligten zu stillen. Die Beschäftigten dieser Unternehmen arbeiten in tarif- und mitbestimmungsfreien Bereichen. Vonovia weigert sich seit Jahren, mit ver.di zu verhandeln, und schüchtert die Beschäftigten ein, die sich organisieren. Die Deutsche Wohnen hat nach Übernahme der Bestände der GSW alle Betriebsratsstrukturen aufgelöst, verhindert BR-Gründungen und kündigt Beschäftigte, die versuchen, einen BR zu gründen. ver.di und die Initiator*innen des Volksbegehrens haben vereinbart: Beschäftigten aus den zu enteignenden Unternehmen soll ein Angebot zur Weiterbeschäftigung gemacht werden und



Moritz Warnke ist Mitglied im Berliner Landesvorstand und vertritt DIE LINKE in der Initiative Volksbegehren Deutsche Wohnen & Co. enteignen und koordiniert die Arbeit der Berliner Partei dazu. In seiner Freizeit studiert er Mathematik.



Jana Seppelt ist Gewerkschaftssekretärin in Berlin und Bundessprecherin der AG Betrieb & Gewerkschaft. Sie ist stellvertretende Bundesvorsitzende der Partei DIE LINKE.

Mitbestimmungsstrukturen sollen etabliert werden. Die Beschäftigten sollen auch im zu gründenden Verwaltungsrat vertreten sein. Und natürlich soll die Anstalt öffentlichen Rechts in den Arbeitgeberverband der Immobilienwirtschaft eintreten, sodass der Flächentarifvertrag der Wohnungswirtschaft für die Beschäftigten gilt.

Es besteht kein Grund, in all diesen Bemühungen für ein bezahlbares Berlin für alle nachzulassen.

Handlungsoptionen auf Bundesebene

Der Berliner Mietendeckel hat gezeigt, dass steigende Mieten kein Naturgesetz sind. Politik kann in den Markt eingreifen und diesen regulieren, anstatt vor ihm zu kapitulieren. Jetzt ist allerdings klar, dass dies auf Bundesebene geregelt werden muss und kann. CDU und SPD müssen nun endlich handeln. Ein soziales Mietrecht im Bund scheitert immer wieder an der Politik der CDU. Dass die CDU lieber mit der Immobilienlobby klüngelt, als sich für die Mieterinnen und Mieter einzusetzen, zeigen auch die großzügigen Spenden aus der Immobilienwirtschaft, etwa an die Berliner CDU.

DIE LINKE hat sich mit dem Mietendeckel dem Profitwahnsinn in der Wohnungsfrage entgegengestellt und ausgetestet, was geht. Der Mietendeckel sollte den Mieterinnen und Mietern eine Atempause vom Mietenwahnsinn verschaffen. 1,5 Millionen Berliner Haushalte haben konkret erlebt, wie es sich anfühlt und wieviel am Ende des Monats mehr zum Leben bleibt, wenn sich die Politik gegen die Profitinteressen des Immobilienkapitals stellt und die Mieterinnen und Mieter angemessen schützt. CDU und FDP haben sich mit Unterstützung der Immobilienlobby gegen diesen Kurs gestellt und mit ihrer Klage bewirkt, dass die Mieten weiter steigen werden – während viele Beschäftigte oder Solo-Selbstständige in der Pandemie ohnehin bereits Einkommensverluste erlitten haben. Für uns ist deshalb klar: für ein soziales Mietrecht, einen bundesweiten Mietendeckel oder eine Öffnungsklausel, die den Ländern die Begrenzung der Mieten ermöglicht, brauchen wir einen konsequenten Politikwechsel im Bund, eine starke Bewegung der Mieterinnen und Mieter und eine starke LINKE. ■

- **Aufruf unterzeichnen:
Mietendeckel bundesweit!**
- **Zur bundesweiten Kampagne
Mietenstopp**
- **Deutsche Wohnen & Co
enteignen**

DIE LINKE beschließt Gewerkschaftsrat

Auf Initiative der BAG Betrieb & Gewerkschaft hat der Parteivorstand im März 2021 einen Gewerkschaftsrat beschlossen, flankiert mit einem Gewerkschaftsdialog an der Spitze und einem Gewerkschaftsratschlag mit der Basis. Ziel ist, dass unsere Partei und die Gewerkschaften ein besseres Verhältnis zueinander entwickeln. Sozialer Fortschritt muss erkämpft werden – dafür ist die Arbeit in und mit Gewerkschaften zentral. Die LINKE hat zu Recht in den letzten acht Jahren die Beschäftigteninteressen in den Fokus ihrer Kampagnenarbeit gerückt und damit die Idee einer verbindenden Klassenpolitik zum Bezugspunkt linker Politik gemacht. Für die Zusammensetzung des Gewerkschaftsrates wird derzeit ein Vorschlag erarbeitet.

Der Antrag enthielt ebenfalls eine Empfehlung an die Landesverbände, die Struktur aus Gewerkschaftsrat, Gewerkschaftsdialog und Gewerkschaftsratschlag auf der Länderebene zu übernehmen. Wir unterstützen die LAGen dabei und haben einen Musterantrag entwickelt, den wir Euch gerne zur Verfügung stellen. Schreibt uns!

„Man muss sagen, was ist“

Interview mit Stefan Sachs zur Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie

Die diesjährige Tarifrunde startete unter ungünstigen Ausgangsbedingungen. Mit welchen Forderungen seid ihr in die Tarifrunde gestartet?

Die Situation in diesem Jahr ist anders als letztes Jahr. Während im letzten Jahr viele in Kurzarbeit waren, sind die Metall-Arbeitgeber in 2021 nicht so im Krisenmodus wie 2020. Ein Teil der Verluste wurden im letzten Jahr wieder aufgeholt, die Auslastung ist wieder 90% und mehr. Zwar gibt es Engpässe bei den Halbleitern, die Auswirkungen in der Lieferkette haben, aber die Auftragslage ist gut. Schon während der Forderungsdiskussion war klar, dass wir 2020 nicht wiederholen können; gleichzeitig waren wir nicht sicher, wie sich – trotz guter Erfahrungen mit Arbeitskämpfen in der Pandemie bei Conti und anderen – unsere Durchsetzungsfähigkeit entwickelt. Mit der Forderung nach 4% im Volumen mit Beschäftigungssicherung (4-Tage-Woche), nach Tarifierung der dual Studierenden, nach Verbesserung der Übernahme der Azubis und nach Zukunftstarifverträgen sind wir dann in die Verhandlungen gestartet. Die Arbeitgeber wollten eine Nullrunde und die automatische Absenkung von Tarifen nach betrieblichen Kennzahlen.

In NRW gibt es nun einen Piloten, wie ist das Ergebnis zu bewerten?

Ich bin vom Tarifergebnis nicht begeistert, v.a. wegen nicht erfolgter tabellewirksamer Erhöhungen, das Entgeltniveau ist weiterhin auf dem Niveau von April 2018. Ziel war es, dieses zu erhöhen, auch weil natürlich alle Sonderzahlungen und Zuschläge auf diesem Niveau berechnet werden. Das haben wir nicht erreicht, da hilft kein Schönreden. Ich halte es da mit Rosa Luxemburg, man muss sagen, was ist. Das heißt nicht, dass wir nichts erreicht haben, wir konnten die Nullrunde der Arbeitgeber brechen. Der Vertrag läuft bis zum 30.09.2022 (20 Monate), im Juni 2021 gibt es 500 Euro Corona-Prämie (brutto für netto, weil abgabenfrei) und 300 Euro einmalig für die Azubis. Ab Juli 2021 werden dann 2,3% jeden Monat zu einem Transformationsgeld angespart, welches dann im Februar 2022 mit 18,4% eines Bruttomonatsentgeltes ausgezahlt wird. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen können die Betriebsparteien in Krisen das Transformationsgeld auch für Arbeitszeitverkürzung nutzen. Die Idee ist, eventuelle Lücken beim Auslaufen von Produkten oder der Transformation hin zu anderen Produkten zu überbrücken und die Beschäftigten so im Laden zu behalten. Wir müssen sehen, wie das genutzt wird. Das Transformationsgeld (T-Geld, Trafobaustein) bleibt dauerhaft als neue jährliche Einmalzahlung und erhöht sich 2023 auf 27,6 Prozent des Monatsentgelts. Aus meiner Sicht muss das tarifpolitisch eine einmalige Geschichte bleiben. Spätestens mit der nächsten Tarifrunde muss die Entgelttabelle wieder steigen.

Bei den Dualstudierenden ist die Tarifierung nur zum Teil gelungen, nämlich nur bei integrierenden Verträgen, wo Ausbildung und Studium unter einem Vertrag läuft. Diese Struktur wird hier in Mittelhessen gar nicht genutzt. Ein Einstieg ist geschafft, aber das muss weiter ausgebaut werden.

Das gilt auch für die Zukunftstarifverträge, für die Rahmenbedingungen verhandelt wurde. Der Widerstand der Arbeitgeber war groß, das ist auch nicht verwunderlich, denn hier geht es um Wirtschaftsdemokratie. In Zukunftstarifverträgen handelt die IG Metall Investitionen in den Standort, in zukunftsfähige Produkte und in die Arbeit der Zukunft aus. Bisher jedoch gelang das in der Regel erst dann, wenn der Betrieb bereits in der Krise ist und der Arbeitgeber wegen Personal- und Tarifikürzungen auf Betriebsräte und IG Metall zukommt. Jetzt jedoch können IG Metall und Betriebsräte bereits vor einer Krise eingreifen und den Arbeitgeber zu Verhandlungen über die Zukunft auffordern. Zur Durchsetzung guter Zu-



Stefan Sachs ist 1. Bevollmächtigter / Geschäftsführer der IG Metall Mittelhessen. Das Interview führte Jana Seppelt.





Tarifergebnis M+E Mittelgruppe, März 2021
IG Metall Mittelhessen

kunftsverträge werden wir aber um echte, auch längere Streiks in der Fläche nicht herumkommen.

Insgesamt also eher durchwachsen, mit einigen Kröten. Wäre mehr drin gewesen?

Wir mussten neben der aktuellen Pandemiesituation auch die Stimmung in den Betrieben mit einrechnen. Hätten wir uns nicht geeinigt, hätten wir in Hessen das jetzt hochfahren müssen. Wir waren da schon in den Startlöchern. In solchen Situationen halte ich mich immer an diejenigen, die das dann durchsetzen können und müssen. Unser bestorganisierter Betrieb hier ist Mahle in Wölfersheim, mit rund 80%, da war die Stimmung eher Richtung Abschluss. Wir waren handlungsfähiger als wir dachten, die IG Metall hat die Nullrunde gebrochen und wir konnten einiges auch durchsetzen während einer Pandemie, die ja bei den Kolleginnen und Kollegen wie Mehltau auf der Seele ist. Dafür war die Beteiligung richtig gut. Der Abschluss wird in den Betrieben besser wahrgenommen als bei den Funktionären. Ich sage: Wir haben uns als handlungsfähig erwiesen, aber es gibt nichts zu feiern. Ende April wird nun die Tarifkommission entscheiden, wir rechnen mit einer Annahme des Ergebnisses.

Der Pilotabschluss aus NRW wurde mit regionalen Unterschieden von Baden-Württemberg, Mitte, Niedersachsen, Küste und Bayern übernommen. In Berlin-Brandenburg-Sachsen und Thüringen wird noch verhandelt und die Arbeitgeber ziehen alle Register. Wie ist die Lage?

Dreißig Jahre nach der deutschen Einheit gilt in den ostdeutschen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie immer noch eine um 3 Stunden längere Arbeitszeit als im Westen, die IG Metall will die Angleichung der Arbeitsbedingungen jetzt durchsetzen. Auch hessische Betriebe wie voestalpine BWG oder Schunk haben Schwesterbetriebe in Brandenburg, Sachsen oder Sachsen-Anhalt, die durch die längere Arbeitszeit einfach billiger produzieren können. Klar haben wir im Westen auch Interesse daran, dass das nach oben korrigiert wird. Klar ist aber auch, dass wir das im Westen nicht durchsetzen werden. Die IG Metall fordert aktuell ein tarifliches Angleichungsgeld Ost als zusätzlichen Tarifvertrag, weil wir uns nicht zugetraut haben, den Manteltarifvertrag zu kündigen, in dem die Arbeitszeit geregelt ist. Gut ist, dass das sächsische Landesarbeitsgericht in Chemnitz klarstellte, dass die Tarifforderung rechtens ist. Das Problem im Osten ist, dass die Tarifbindung viel niedriger ist als im Westen und damit auch andere Ausgangsbedingungen herrschen für die Auseinandersetzung. Wir hoffen, dass wir das in der Fläche hinkriegen. Klappt das nicht, müssen wir in den Häuserkampf mit allen damit verknüpften Problemen – auch für die Fläche. Für mich ist klar: Wir können nicht weiter warten, nach 30 Jahren muss in der Fläche jetzt endlich was passieren. Am politischen Willen fehlt es nicht, es steht und fällt damit, ob wir es durchsetzen können gegen die massive Macht der Arbeitgeber. Wir brauchen eine gesellschaftliche Stimmung, die das unterstützt. ■

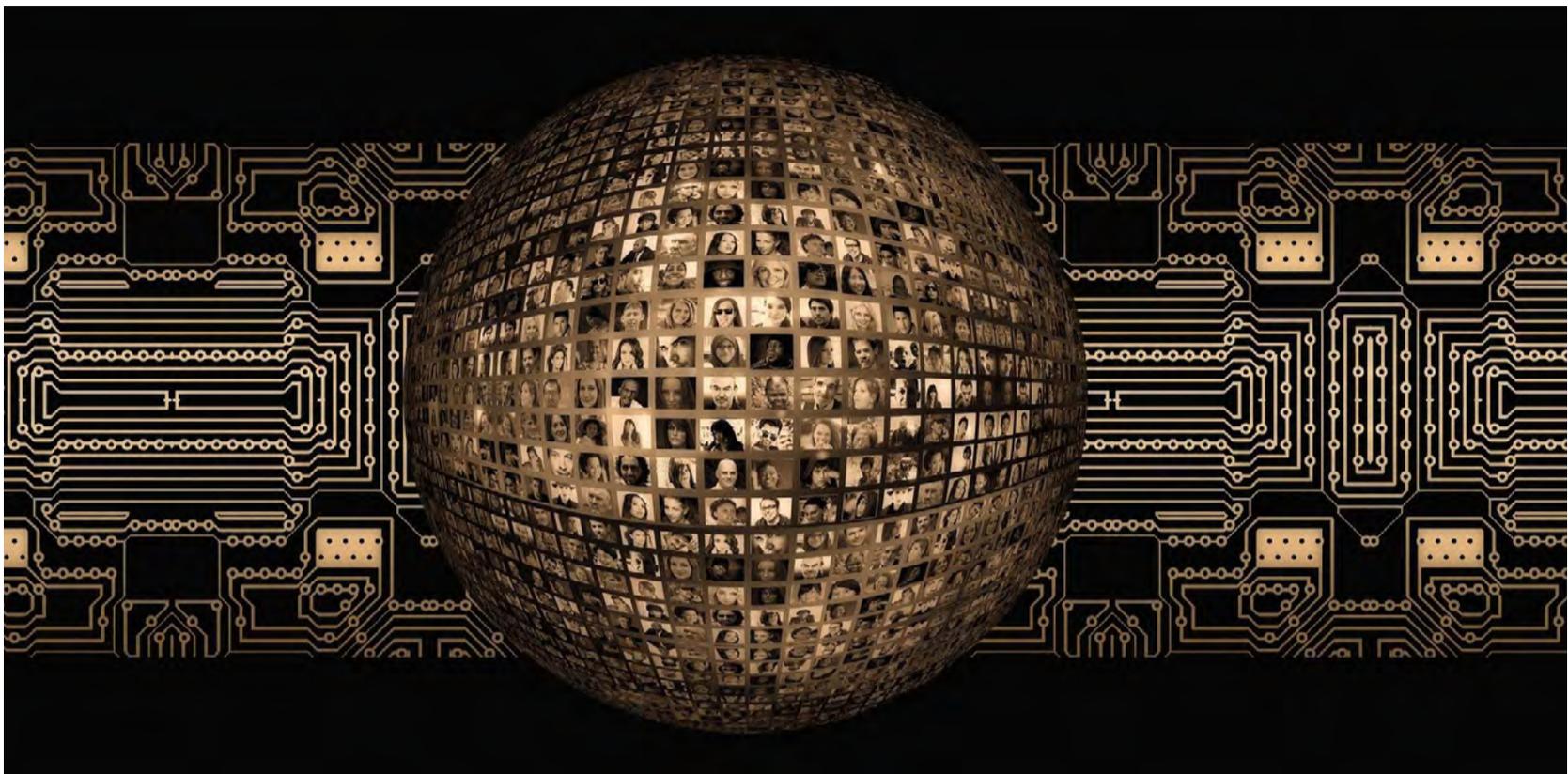


ILLUSTRATION: GERD ALTMANN/PIXabay

Die Arbeitswelt befindet sich im epochalen Umbruch

BAG Betrieb & Gewerkschaft: Wir erleben zurzeit deutliche Veränderungen in der Arbeitswelt. Wie ist eure Sicht auf diesen Wandel?

Ulrike Eifler: Die Arbeitswelt befindet sich in einem epochalen Umbruch, der sich mit großer Geschwindigkeit vollzieht und bis weit in den Dienstleistungsbereich hineinreicht. Dabei verändern sich Berufsbilder: Lehrer werden beim E-Learning vor neue Herausforderungen gestellt, weil allein zuhause vorm Monitor das Aufmerksamkeitsdefizit der Schüler ein anderes als gemeinsam im Klassenraum. Krankenschwestern haben plötzlich Umgang mit der digitalen Gesundheitsakte, Altenpflegerinnen mit Pflegerobotern. Im Einzelhandel sind bereits digitale Anproben und Selbstzahlerkassen im Einsatz, in der Logistik die digitale Bestellung an der Tagesordnung und im ÖPNV die fahrerlose Beförderung. Im Unterschied zu früheren Strukturveränderungen betrifft es heute nicht nur eine Branche, nicht nur Stahl, Kohle oder Textil, sondern alle Branchen gleichzeitig. Die Pandemie beschleunigt diesen Prozess, weil unter den Produktionsausfällen auch die Profitraten unter Druck geraten und weil der Einsatz digitaler Technik Infektionsschutz bedeutet.

Was sind die Treiber für dieser Veränderungen?

Stephan Marquardt: Ulrike hat ja gerade beschrieben, dass die Digitalisierung ein wichtiger Treiber ist, weil sie dazu beitragen kann, Arbeitsabläufe effizienter zu machen und die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten zu erleichtern. Ein weiterer wichtiger Treiber ist natürlich die Energiewende. Die aufgrund von Klimaschutzabkommen getätigten politischen Vorgaben an die Industrie, nachhaltiger zu produzieren, verändern Produktionsprozesse. Im Organisationsbereich meiner Verwaltungsstelle befinden sich eine Reihe von Betrieben aus der Automobilindustrie. Es ist deutlich wahrnehmbar, wie allein die Umstellung aufs E-Auto zu einer Veränderung von Produktionsprozessen und Tätigkeitsprofilen führt. Bleibt noch die Globalisierung. Solange Stahl aus China oder der Türkei importiert wird, weil er günstiger ist, werden hier die heimischen Arbeitsplätze in der Stahlindus-



Unsere Arbeitswelt verändert sich: Sie ist geprägt von Digitalisierung, Globalisierung, Deregulierung und der Notwendigkeit eines ökologischen Umbaus. Bei den Kolleginnen und Kollegen steigt die Verunsicherung über diese Prozesse. Mit unseren Bundessprechern Stephan Marquardt und Ulrike Eifler reden wir darüber und fragen auch, welche Antworten die Gewerkschaften haben und welche Rolle die Partei DIE LINKE dabei hat. Das Gespräch führt Jan Richter.



trie verloren gehen. In der Gesamtheit erzwingen Digitalisierung, Energiewende und Globalisierung Produktumstellungen und jenen epochalen Wandel in der Arbeitswelt, den wir gerade erleben.

Die Verunsicherung unter den Beschäftigten ist vermutlich groß. Welche Antworten haben die Gewerkschaften auf diese Veränderungen und wie sieht DIE LINKE ihre Rolle in diesem Prozess?

Stephan: Unter den Beschäftigten sorgen diese Veränderungen in der Tat für große Verunsicherung. Die Angst vor Entqualifizierung, Arbeitsplatzverlust oder Berufswechsel wächst und das alles auch noch unter den Bedingungen eines Sozialstaates, der fordert statt fördert. Die Gewerkschaften setzen richtigerweise auf Beschäftigungssicherung. Dafür müssen wir an einigen Standorten richtig kämpfen. In der letzten Tarifrunde spielte zudem die Vier-Tage-Woche eine Rolle. Arbeitszeitverkürzung kann ein wichtiges Element sein, um den Strukturwandel abzustützen. Denn einerseits steigt die Produktivität, andererseits haben die Kollegen zeitlichen Spielraum, um sich über zusätzliche Qualifizierungsangebote für die neuen Herausforderungen im Job fit zu machen. Entscheidend ist aber, dass Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich stattfinden.

Ulrike: DIE LINKE unterstützt die Forderungen der Gewerkschaften nach Arbeitszeitverkürzung und Qualifizierung. Und Stephan hat absolut recht: Der Lohnausgleich ist dabei entscheidend. Denn wir sehen bereits jetzt, dass 60 Prozent Kurzarbeitergeld vielleicht in den Industriebereufen zu verkraften sind. Aber die Forderung von ver.di und der NGG nach einem Mindestkurzarbeitergeld von 1.200 Euro zeigt, dass Köche, Reinigungskräfte oder Verkäuferinnen in Kurzarbeit mit 60 Prozent schnell unter die Armutsgrenze rutschen können. Hinzu kommt, dass Unternehmen, die für ihre Beschäftigten Kurzarbeitergeld bekommen und zugleich die Sozialbeiträge vollständig erstattet bekommen, darauf verpflichtet werden müssen, Arbeitsplatzabbau und Dividendenausschüttungen zu stoppen.

Ihr habt von einem epochalen Umbruch gesprochen. Bedeutet das nicht auch, dass DIE LINKE und Gewerkschaften bei den Antworten größer denken müsste?

Ulrike: Absolut. Der aktuelle Strukturumbruch muss als gesellschaftlicher Prozess organisiert und gesteuert werden. Letztlich geht es um den gesellschaftlichen Umbau. Statt anders zu konsumieren, müssen wir anders produzieren. Wer will, dass die Menschen das Auto stehen lassen und den ÖPNV benutzen, muss letzteren attraktiv ausbauen. Auf industrielle Produktion kann dabei nicht verzichtet werden, aber sie muss an gesellschaftliche Bedarfe angepasst werden. Ein Transformationsrat auf nationaler Ebene, der Expertise bündelt sowie technologische Möglichkeiten ebenso in den Blick nimmt wie die Interessen der Beschäftigten und den Nutzen für die gesamte Gesellschaft wäre angebrachter als individuelle betriebliche Modernisierungsstrategien.

Stephan: Damit wären wir dann auch beim Herzstück linker Politik. Denn was Ulrike beschreibt, ist die Herstellung des Primats der Politik. Was hat Vorrang: Der Profit Einzelner oder der Nutzen für die gesamte Gesellschaft? Und das bedeutet eben auch, dass wir ran müssen an die Eigentumsfrage. Wer will, dass Unternehmen nicht für den privaten Profit produzieren, sondern zum Wohle der Gesellschaft, der muss diese Betriebe vergesellschaften. Und das wird nicht eine Frage von Beschlusslagen sein, sondern eine Frage von Kräfteverhältnissen. Ich prophezeie: Um den Wandel der Arbeitswelt im Interesse der Beschäftigten zu gestalten, werden wir uns auf harte Auseinandersetzungen mit der Kapitaleseite einstellen müssen. Wenn wir diese gewinnen wollen, braucht es ein strategisches Bündnis von LINKEN und Gewerkschaften.

Herzlichen Dank euch Beiden für das Gespräch. ■



SABINE WAN ERP/PINAREY

In Gottes Namen: Bundesweiter Tarifvertrag in der Pflege gescheitert

Sonja Kemnitz

Nach dem Klatschen kommt die Klatsche!“ So reagierte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di am 25. Februar 2021, als die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas beschloss, dem ausgehandelten Tarifvertrag zwischen der Bundesvereinigung Arbeitgeber Pflege und ver.di nicht zuzustimmen. Erstmals lag ein Tarifwerk für die Altenpflege auf dem Tisch, welches alle Pflegekräfte einbezog und bundesweit für allgemeinverbindlich erklärt werden konnte. Und sollte! Arbeitsminister Heil hatte öffentlich nahezu versprochen, genau das zu tun. Denn die Altenpflege ist ein Knochenjob – zwar systemrelevant, aber mies bezahlt bei noch mieseren Arbeitsbedingungen und in vielen Regionen tariffreie Zone.

Die Empörung wächst und Proteste reißen nicht ab. Über 200.000 Unterschriften erreicht aktuell eine Petition, die die Caritas-Kommission auffordert, neu zu entscheiden. Erschüttert sind nicht nur Pflegekräfte, nicht nur viele Christen. Selbst kirchliche Sozialethiker protestieren. Zwar ist die Glaubwürdigkeit der Institution Kirche nach Missbrauch und Vertuschung, durch Bankskandale und Bereicherung schon lange ramponiert. Doch diese Entscheidung der Caritas-Dienstgeber ist mehr als eine Ohrfeige für alle Pflegekräfte. Sie ist eine Kartätsche gegen die Tarifautonomie und ein mieser Ablasshandel. Mitten in der Pandemie ist das ein konservativer Schlachtruf der Arbeitgeber – die auf katholisch „Dienstgeber“ heißen – und hier für tariffeindliche private Arbeitgeber in der Altenpflege die Drecksarbeit machen.

Meinungsmache und Lobbyflüsterei

Vor allem große private Pflegeanbieter haben den Tarifvertrag über zwei Jahre mit allen Mitteln politischer Meinungsmache und Lobbyflüsterei zu verhindern versucht: Die Verfassungswidrigkeit wurde oft beschworen, aber nie belegt. Die Gewerkschaft wurde diskreditiert, ver.di sei nicht verhandlungsberechtigt, weil sie nur 10 Prozent der Altenpflegekräfte vertre-



Sonja Kemnitz ist Referentin für Pflegepolitik in der Fraktion DIE LINKE im Bundestag, ver.di-Mitglied und pflegende Angehörige

ten. Der Tarifpartner „Bundesvereinigung Arbeitgeber Pflege“, ein Zusammenschluss freigemeinnütziger Leistungserbringer AWO, Arbeitersamarterbund, Paritätischer Gesamtverband und Volksolidarität, ja selbst der Diakonische Dienstgeber in Niedersachsen wurde lächerlich gemacht.

Dennoch gelang ein Tarifvertrag, der sich trotz Mängeln sehen lassen kann. Alle 1,2 Millionen Beschäftigte in der Altenpflege hätten durch diesen eine verbindliche Mindestregelung gewonnen: Fachkräfte hätten ab August 2021 von 16,10 Euro und Hilfskräfte einen Brutto-Stundenlohn von 12,40 Euro – mit Steigerungen bis 2023 auf bis 18,75 Euro. Alle Pflegekräfte hätten Anspruch auf 28 Urlaubstage und 500 Euro Urlaubsgeld. Das hieße vor allem für Hilfskräfte, Beschäftigte im Berufseinstieg und ostdeutsche Pflegekräfte mehr Geld, mehr Sicherheit, mehr Anerkennung und mehr Equal Pay für die 85 Prozent weiblichen Beschäftigten in der Altenpflege.

Schützenhilfe aus der Politik?

Die Allgemeinverbindlicherklärung war nach bissigem Ringen möglich gemacht über ein Gesetz, beschlossen im Oktober 2019 im Bundestag. Das Arbeitnehmerentendegesetz wurde auf die Altenpflege ausgeweitet. Wenn ein Tarifvertrag vorliegt, kann dieser per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Übrigens auch für alle bei privaten Betreibern beschäftigte Pflegekräfte, was heute schon fast die Hälfte aller Heime ausmacht. Der Tarif sollte die Mindestlohnregelungen der Pflegekommission, die bisher nur für Pflegehilfskräfte entschied, ablösen. In dieser Kommission war ver.di oft machtlos, weil immer in der Minderheit und nie auf gleicher Augenhöhe, eben kein Tarifpartner.

Doch der Gesetzeserfolg war nicht nur heiß umkämpft, sondern auch teuer erkaufte. Gegen den Widerstand der privaten Tarifgegner half nur eine Mehrheit aller nichtprivaten Anbieter: also der öffentlichen und der freigemeinnützigen. Caritas und Diakonie – 30 Prozent der Altenpflegekräfte arbeiten dort – sind die beiden größten Leistungserbringer der Freien Wohlfahrtspflege. Sie mussten also ins Boot. Aber Tarifverhandlungen sind ihnen nach kirchlichem Sonderarbeitsrecht untersagt. Deshalb werden Caritas und Diakonie nach Pflgelohngesetz gesondert angehört und müssen dem Tarifvertrag separat zustimmen. Vor dieser kirchlichen Veto-Macht hatten nicht Wenige gewarnt. Eine mitgliederstarke Gewerkschaft in der Altenpflege hätte diesen muffigen Gesetzes-Kompromiss vielleicht entschärfen können. Durch Kampfbereitschaft und Gemeinsamkeit. Doch in der Altenpflege fehlen ver.di-Mitglieder. Auch diese Schwäche hat Anteil an der Niederlage.

Steht die Kirche über dem Gesetz?

Doch der Verrat der kirchlichen Arbeitgeber steht auf einem anderen Blatt. Sie hatten lange signalisiert, das Tarifergebnis mitzutragen. Änderungswünsche wurden berücksichtigt. Die eigene, bessere Bezahlung, vor allem in der Caritas, war nie gefährdet, weil das Tarifergebnis eine Mindestregelung ist. Woher also der Sinneswandel und dieses unchristliche Verhalten?

Nährboden ist letztlich die Ökonomisierung und Privatisierung der Altenpflege seit 25 Jahren. Seit Einführung der Pflegeversicherung sind private Anbieter freigemeinnützigen Anbietern gleichgestellt. Eine nette Beschreibung für die gesetzliche Einführung der Konkurrenz, die in der personalintensiven Altenpflege vor allem über die Lohnkosten ausgetragen wird. Die Dienstgeber haben gehandelt, wie gewinnorientierte Unternehmer eben handeln. Sie haben ihren Marktvorteil verteidigt: höhere Gehälter gegenüber Konkurrenten. Denn wenn andere Leistungserbringer in den Gehältern nachgezogen hätten, wäre der Vorsprung dahin. Ein kapitaler Nachteil in Zeiten des Personalnotstands, der selbst Ergebnis dieser Konkurrenz ist, weil viele Pflegekräfte ihren Beruf verlassen haben. In einigen diakonischen Bereichen hätten mit dem Tarifvertrag auch kirchliche Einrichtungen ihre Niedriglöhne anheben müssen. Darauf können Dienstge-



→ Zur Unterschriften-Kampagne:



→

ber jetzt verzichten, wie die privaten Arbeitgeber auch. Diese begrüßten dann auch als erste und einzige die Entscheidung der Caritas.

Für diesen Vorteil hat man gnadenlos die politische Sonderstellung des kirchlichen Arbeitsrechts benutzt. Dieselbe Kirche, die seit Jahrhunderten über Staatsverträge Steuermittel erhält und damit ihre Pfarrer bezahlt, verweigert Altenpflegekräften – die per se caritativ wirken – eine angemessene Bezahlung. Das ist nicht nur dreist, sondern heuchlerisch! Und es provoziert die Frage, wie weit Staat und Kirche in diesem Land wirklich getrennt sind. Kirchliche Verfahrensregelungen stehen über keinem Bundesgesetz. Historisch ist zu erinnern: Die Kirchen wurden Anfang der 1950er-Jahre vom Betriebsverfassungsgesetz ausgenommen. Dies war damals schon umstritten und wurde mit dem Argument durchgesetzt, man könne und solle die Kirchen in Westdeutschland von staatlichen Normen und Gesetzen freihalten, um die Stellung der bedrängten Kirchen in der sowjetischen Besatzungszone bzw. der DDR gegenüber dem Staat zu stärken.

Schwächung der Tarifautonomie

Für alle ist jetzt sichtbar: Kirchliche Arbeitgeber werden – wissend, dass die eigenen Beschäftigten nicht streiken dürfen – ihre Macht nicht für alle Pflegekräfte und nicht für eine Branche einsetzen, sondern für Sonderrechte, für Marktvorteile und immer gegen die Gewerkschaften. Deshalb gehört der §7a des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf den Prüfstand. Dort ist die Zustimmungspflicht der kirchlichen Arbeitgeber zum Tarifvertrag festgeschrieben. Zur Wahrheit gehört auch, dass höhere Gehälter unter den jetzigen Bedingungen von den Menschen mit Pflegebedarf bezahlt werden müssen – über höhere Eigenanteile in den Heimen oder verteuerte Leistungen ambulant. Das rechtfertigt jedoch nicht die Entscheidung der Caritas. Wenn es den Dienstgebern wirklich darum ginge, hätten sie dem Tarifvertrag zugestimmt und zugleich ihre Macht für eine Bürgerversicherung eingesetzt, die endlich Besserverdienende nicht mehr schont und die Leistung Pflege, die irgendwann jeder Mensch einmal braucht, durch alle finanziert. Das wäre christlich „und den Menschen ein Wohlgefallen“, wie es in der Bibel heißt (Lukas 2:14).

Der Markt hat die Interessen der Pflegekräfte und der Menschen mit Pflegebedarf hingerichtet durch das unverhohlene Bündnis von privaten und kirchlichen Arbeitgebern. Weitere Pflegekräfte werden die Altenpflege verlassen. Die Arbeit wird so für die Verbleibenden noch anstrengender. Und für die Menschen mit Pflegebedarf sinkt möglicherweise die Versorgungsqualität, weil nicht genug Personal vorhanden oder dieses erschöpft ist. Die verheerenden Konsequenzen des 25. Februar sind schon jetzt spürbar. Die Bundesregierung will in einem Pflegereformgesetz nun die tarifliche Bezahlung stärken. Die Zulassung eines Anbieters wird an tarifliche Bezahlung gebunden. An welche Tarife wird allerdings nicht gesagt. Kann kein Tarifvertrag herangezogen werden, soll auf ortsübliche Entlohnung zurückgegriffen werden. Der Maßstab bleibt also der jetzt schon existierende Pflegemindestlohn der Pflegekommission. Und wer legt noch mal fest, wie die ortsübliche Vergütung ermittelt wird: der Kostenträger Pflegekasse. Welch eine Schwächung der Tarifautonomie!

Der Versuch, die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege über eine Art staatliche Stellvertreterpolitik zu verbessern, ist gescheitert. Und das in einer Zeit zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung, auf die Gewerkschaften wenig vorbereitet scheinen. Beschäftigte in der Pflege insgesamt – und nicht nur in der Altenpflege – sollten jetzt zusammenrücken: In und mit der Gewerkschaft ver.di sowie in Bündnissen vor Ort. Die zu pflegenden Menschen und ihre Familien – das sind 4,2 Millionen Menschen und nochmal 4 Millionen pflegende Angehörige – gehören in solche örtlichen Bündnisse mit hinein. So werden Tarifkommissionen zu Schwergewichten, mit denen sich auch Dienstgeber lieber nicht anlegen. Und schon gar nicht in Gottes Namen. ■

Den Gürtel enger schnallen?

Arbeitgeber nutzen die Pandemie zu ihrem Vorteil

Susanne Ferschl

Ein Blick auf die Arbeitskämpfe im Pandemiejahr 2020 zeigt: Die Arbeitgeber legen die Axt an die Fundamente jahrzehntelang praktizierter Tarifpolitik. In der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes wollten sie nicht nur eine Nullrunde gegen die Beschäftigten durchsetzen, sondern forderten überdies umfangreiche Verschlechterungen. Erstmals ging es nicht allein um bloße Verteilungsgerechtigkeit, sondern um die zentrale Frage, wer für die Krisenkosten aufzukommen hat. Gleiches zeichnete sich in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ab: Auch hier verlangten die Arbeitgeber, neben langen Laufzeiten, einschneidende Abweichungen von tariflichen Standards wie Weihnachts- und Urlaubsgeld. Hinzu kommt ein umfangreicher Um- und Abbau des Personals nicht nur in der Automobilindustrie. Auch in Modeketten wie H&M, werden Beschäftigte mit Kindern und Schwerbehinderte mit Abfindungen aus dem Unternehmen herausgedrängt und sollen durch flexiblere Mitarbeiter ersetzt werden.

Diese Entwicklung zeigt: Die Arbeitgeber verstärken vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Einbruchs den Druck und verlangen mehr Flexibilität denn je von den Beschäftigten. Unter den Bedingungen der Pandemie spitzt sich der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit zu. Die Antwort der Gewerkschaften darauf ist Gegenwehr, aber die ist in einer Pandemie nicht immer einfach, denn der wirtschaftliche Einbruch und die steigende Arbeitslosigkeit erschweren gewerkschaftliches Handeln. Doch bei aller Schwierigkeit gibt es auch Erfolge: Insbesondere der Abschluss im öffentlichen Dienst konnte sich sehen lassen, auch wenn die lange Laufzeit von fast zweieinhalb Jahren als Punktsieg an die Arbeitgeber ging.

Auf der politischen Ebene konnte die Ausweitung der Kurzarbeit auf 24 Monate eine beschäftigungspolitische Katastrophe zunächst abwenden. Auch dies hatten die Gewerkschaften offensiv vorangetrieben. Das Problem ist allerdings, dass Kurzarbeit viele Menschen vor existenzielle Schwierigkeiten stellt. Deutschland hat den größten Niedriglohnbereich in West-Europa und 60, 70 oder auch 80 Prozent von Wenig bleibt zu wenig. Vor diesem Hintergrund kann die in diversen Branchen tarifliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes gar nicht hoch genug bewertet werden. Schwieriger dagegen ist die Durchsetzung des Mindestkurzarbeitergeldes. DIE LINKE hat das Thema im Bundestag zwar als einzige Fraktion aufgegriffen, aber es fehlt an gesellschaftlichem Druck.

Gerade jetzt in der Pandemie müssten die Gewerkschaften über die betriebliche Arbeit hinaus eine gesamtgesellschaftliche Strategie entwickeln. Dazu müssen sie ihr politisches Mandat offensiv wahrnehmen. Ansatzpunkt dafür könnten die Verteilung der Krisenkosten und der Kampf um Umverteilung sein. Die Stärke der Gewerkschaften ist dabei eng verknüpft mit der Stärke der LINKEN. ■



Susanne Ferschl ist stellvertretende Vorsitzende der Fraktion DIE LINKE im Bundestag

„Man wird nicht wie ein Mensch behandelt“

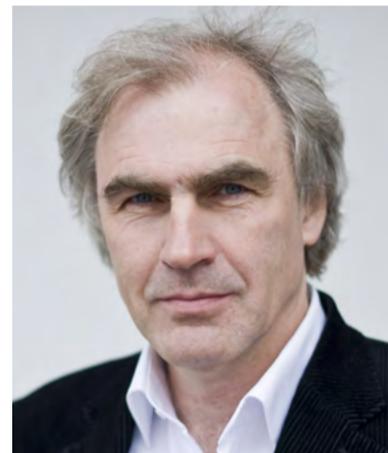
Zum verlorenen Kampf bei Amazon in Bessemer/Alabama

Hermann Nehls

In der mehrheitlich von Afroamerikanerinnen und -amerikanern bewohnten Stadt Bessemer in Alabama/USA hat eine erbitterte Auseinandersetzung um die gewerkschaftliche Vertretung bei Amazon stattgefunden. Es ging um das Recht der Beschäftigten, an ihrem Arbeitsplatz eine Stimme zu haben, es ging um ‚Racial Justice‘ und grundlegende Würde. Wenn die Beschäftigten mehrheitlich für die Vertretung durch die Einzel- und Großhandelsgewerkschaft (RWDSU) gestimmt hätten, wären sie das erste gewerkschaftlich organisierte Amazon-Lagerhaus in den USA gewesen. Es wäre einer der größten gewerkschaftlichen Siege im Süden der USA seit Jahrzehnten gewesen mit einem enormen Schub für die Gewerkschaftsbewegung in den USA, deren Mitgliederquote von 35 Prozent in den 1950er Jahren auf heute weniger als 11 Prozent gesunken ist. Leider ist es nicht dazu gekommen.

Es gab gute Gründe, für eine gewerkschaftliche Vertretung bei Amazon zu kämpfen. Der Journalist Steven Greenhouse berichtete im Guardian über Darryl Richardson, einen 51-jährigen „Picker“, der schilderte, wie unmenschlich die Arbeitssituation bei Amazon ist. Es herrschten unerbittliche Zeitvorgaben, ständige Überwachung und das Risiko, jederzeit gekündigt zu werden. „Man wird nicht wie ein Mensch behandelt“, sagte Richardson. „Sie behandeln dich wie einen Roboter. Du hast keine Zeit, deinen Arbeitsplatz zu verlassen, um Wasser zu holen. Du hast keine Zeit, um auf die Toilette zu gehen.“ Während Amazons Gewinne steigen und der Konzern seine Marktdominanz weiter ausbaut, wollten Arbeiter wie Richardson einen Platz am Tisch, um ihren Arbeitsplatz menschlich zu gestalten.

Amazon hat mit brutalen Union-Busting Methoden reagiert, um ein Klima der Angst und Einschüchterung zu schaffen. Das Unternehmen tapezierte



Hermann Nehls ist Gewerkschaftssekretär in Berlin. Er war in der Zeit von 2014 bis 2017 Sozialreferent an der Deutschen Botschaft in Washington D.C.



das Lager, selbst die Toiletten, mit gewerkschaftsfeindlicher Propaganda und schickte täglich Textnachrichten, in denen Beschäftigte aufgefordert wurden, mit „Nein“ zu stimmen. Amazon zwang die Beschäftigten zur Teilnahme an sogenannten „Captive Audience Meetings“, bei denen Beschäftigte gedrängt wurden, gegen die Gewerkschaft zu stimmen. Nach einer monatelangen Auseinandersetzung, bei der die RWDSU große öffentliche Unterstützung unter anderem durch Aktivisten der Black Lives Matter Bewegung und auch durch den US Präsidenten, der zum fairen Verhalten aufforderte, bekommen hat, stimmten am Ende 1798 Beschäftigte gegen die Vertretung durch die Gewerkschaft und 738 dafür.

Die RWDSU sieht den Grund für das Scheitern vor allem in illegalen Aktivitäten von Amazon und will das Wahlergebnis anfechten. Es ist nicht davon auszugehen, dass sie damit Erfolg haben werden. Jane McAlevey, die über viele Jahre Organizing Erfahrung verfügt, hat darauf hingewiesen, dass das Wahlergebnis nicht überraschend kam. Klar habe die mit Millionen Dollar geführte Kampagne von Amazon mit zum Scheitern beigetragen, aber die Gewerkschaft habe auch strategische und taktische Fehler gemacht. Die RWDSU hat es versäumt, sich ein klares Bild zu verschaffen, ob sie wirklich eine Mehrheit bei der Abstimmung erreichen kann, es fehlte eine Liste über die Zahl der Abstimmungsberechtigten und die Gewerkschaft war bei der vom Management angezettelten Diskussion, wofür die Gewerkschaftsgelder gebraucht würden, in die Defensive geraten. Es war auch falsch, Beschäftigte nur vor dem überwachten Werkstor anzusprechen und keine ‚house calls‘ zu führen. Stacey Abrams hat in Georgia gezeigt, wie auch unter Pandemiebedingungen eine Kampagne mit ‚house calls‘ erfolgreich laufen kann.

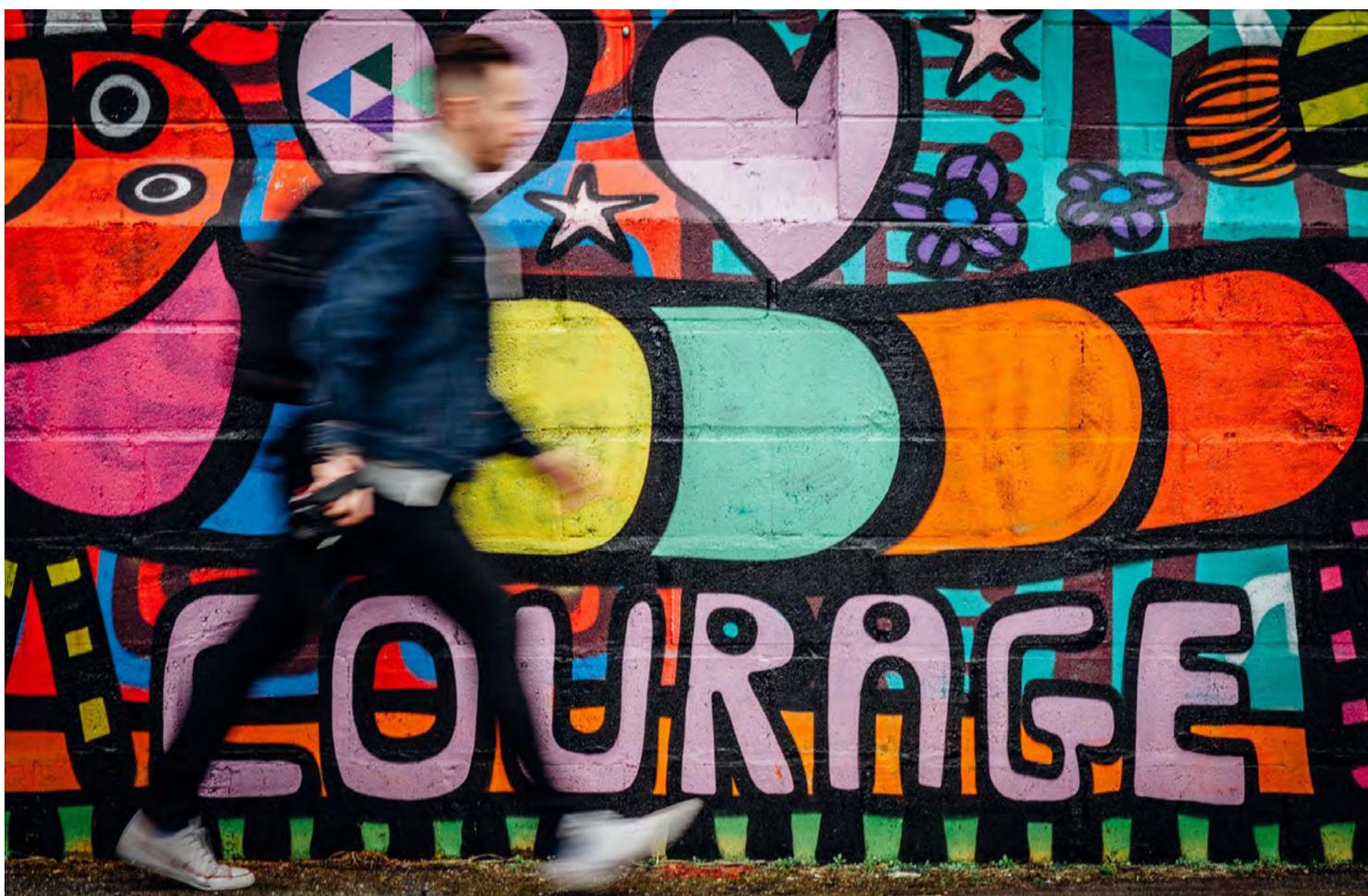
Die Amazon-Lagerarbeiterinnen und -Lagerarbeiter haben es verdient, eine gewerkschaftliche Vertretung zu bekommen, die Amazon Grenzen setzt. Die Regeln für die gewerkschaftliche Organisation in den USA sind nicht fair. Die Biden Administration hat im Kongress ein Gesetz (Protecting the Right to Organize Act) eingebracht, das die Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Organisation verbessern soll. Ob das Gesetz durch den Senat kommt, ist ungewiss. Auch wenn es durchkommt: Das Beispiel Amazon hat gezeigt, dass öffentlicher Druck und ein noch so guter Einsatz von Sozialen Medien nicht ausreichen, wenn Angst und Spaltung die zentrale Waffe des Managements ist. Eine gewerkschaftliche Vertretung geht in den USA nur über Mehrheiten im Betrieb. ■

Fördermitglied werden!

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Betrieb & Gewerkschaft hat sich in den letzten Jahren neu aufgestellt. Wir sind stärker in den Mittelpunkt der Partei gerückt und haben von hier aus in die strategischen Debatten eingegriffen. Dabei war uns ein zentrales Anliegen, gewerkschaftliche Positionen nachhaltig in der Partei zu verankern.

Momentan konzentrieren wir uns darauf, unsere innerparteilichen Strukturen auf der lokalen und auf der Landesebene zu stärken. Unser Ziel ist die lokale Vernetzung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, die Gründung von lokalen AGs Betrieb & Gewerkschaft und die Stärkung der LAGs.

Für all das benötigen wir eure politische, aber auch eure finanzielle Unterstützung. Bisher war die Mitgliedschaft in der BAG kostenlos, das soll sie auch weiterhin bleiben. Wer es sich aber leisten kann, hat jetzt die Möglichkeit, Fördermitglied zu werden und uns mit einem freiwilligen monatlichen Betrag zu unterstützen: Denn wer die Welt des Kapitals schwächen will, muss die Welt der Arbeit stärken. Du willst Fördermitglied werden? Schreib uns an: → ag.bg@die-linke.de.



PUBLIC CO/PIVABAY

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes fehlt es an Mut

René Kluge

Mit dem „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ will die Bundesregierung zum Ende ihrer Legislatur doch noch etwas für die betriebliche Mitbestimmung tun. Auf den ersten Blick sind die geplanten Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz vielversprechend. Auf den zweiten Blick entpuppen sie sich jedoch größtenteils als Makulatur, mit einer Ausnahme.

Was sind die wichtigsten Änderungen?

Vereinfachtes Wahlverfahren

Das größte Problem der Betriebsräte ist, dass es zu wenige von ihnen gibt. Um Neugründungen zu fördern, will die Regierung deshalb das vereinfachte Wahlverfahren ausbauen. In Betrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmer*innen soll es nun verpflichtend gelten. Bei bis zu 200 Arbeitnehmer*innen kann es optional gewählt werden. Vorher lagen die Grenzen bei 50 und 100 Arbeitnehmer*innen. Das vereinfachte Wahlverfahren ist zwar schneller als das normale Wahlverfahren, aber nicht unbedingt einfacher. Eine Ausweitung wird nicht zu Neugründungen führen, denn diese scheitern nicht an Details des Wahlverfahrens. Das die Regierung Wahlinitiator*innen schon vor der ersten Wahlversammlung an schützen will, ist dagegen eine gute Idee. Leider ist nur ein partieller Kündigungsschutz geplant. In der Praxis wird das nicht ausreichen.

Mitbestimmung bei der Berufsbildung

Bisher hat der Betriebsrat nur eingeschränkte Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Berufsbildung. Entsprechend spielt das Thema in der Arbeit der



René Kluge, leitet die Betriebsratsberatungsagentur Recht und Arbeit und ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Büro von Susanne Ferschl.

meisten Gremien keine große Rolle. Dies soll sich ändern: Maßnahmen der Berufsbildung sollen nun auch in der Einigungsstelle verhandelt werden. Allerdings soll hier kein Spruch gefällt werden; die Einigungsstelle kann nur moderieren. Das bedeutet, dass Arbeitgeber jede Initiative des Betriebsrates am Ende einfach ignorieren können. Es ist nicht ersichtlich, warum man hier kein zwingendes Mitbestimmungsrecht zugelassen hat. Rechtspolitisch fahrlässig ist zudem, dass damit eine Schneise für eine „Einigungsstelle light“ geschlagen wird.

Mitbestimmung bei mobiler Arbeit

Durch die Corona-Pandemie haben Fragen der mobilen Arbeit erheblich an Bedeutung gewonnen. Da passt es gut, dass der Betriebsrat nun ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit bekommen soll. So bahnbrechend, wie es auf den ersten Blick erscheint, ist das jedoch nicht. Bei den meisten Elementen mobiler Arbeit kann der Betriebsrat ohnehin schon mitbestimmen: Arbeitszeit, Datenschutz, Ergonomie, etc. In der Praxis wird es die Durchsetzung aber erleichtern, wenn der Betriebsrat auf ein pauschales Mitbestimmungsrecht verweisen kann. Bei der grundsätzlichen Frage der Einführung und Abschaffung von mobiler Arbeit soll er aber weiterhin nicht mitreden können.

Betriebsratssitzung per Video- und Telefonkonferenz

Während der Pandemie war es eine Notlösung. Mit dem Gesetz wird die virtuelle BR-Sitzung nun fester Bestandteil der Betriebsratsarbeit. Es wurde zwar klargestellt, dass BR-Sitzungen grundsätzlich in Präsenz stattfinden. Außerdem kann ein Viertel des Gremiums einer virtuellen Sitzung widersprechen. Dennoch müssen Betriebsräte in Zukunft darauf achten, den politischen Charakter ihrer gemeinsamen Willensbildung nicht zu verlieren. Videokonferenzen können eine große Vereinfachung für die BR-Arbeit sein. Aber es besteht auch die Gefahr, dass der Betriebsrat zum reinen Beschlussorgan wird.

Damit ist dies auch die wichtigste Neuerung im gesamten Gesetz. Es ist bezeichnend, dass sie auf eine Forderung der Arbeitgeberverbände zurückgeht. Betriebsräte werden alle Neuerungen aus dem Betriebsrätmodernisierungsgesetz aufgreifen und versuchen, diese so gut es geht für ihre Arbeit zu nutzen.

Für eine substanzielle Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung braucht es mehr Mut

Betriebsräte müssen bei den entscheidenden betrieblichen und gesellschaftlichen Fragen mitbestimmen dürfen. Nur dann können sie Wirkungsmacht entfalten. In der Corona-Pandemie haben wir gesehen, wie bedeutend die Frage des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist. Die Mitbestimmung des Betriebsrates muss hier erleichtert und vor allem beschleunigt werden. Es braucht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht beim Umweltschutz sowie allen Fragen der Gleichstellung. Auch bei wirtschaftlichen Angelegenheiten muss der Betriebsrat voll mitbestimmen können. Personalplanung, Umstrukturierungen, Outsourcing und große Investitionsentscheidungen können nicht dem Arbeitgeber allein überlassen werden.

Im Bundestag hat DIE LINKE dazu einen dezidierten Antrag eingebracht und wird sich an der nun zu führenden Debatte mit einem umfassenden Konzept zur Reform der betrieblichen Mitbestimmung beteiligen. Die Auseinandersetzung über die Stellung der Betriebsräte muss im Parlament geführt werden, aber vor allem in den Betrieben selbst. Das stärkste Argument für eine eingreifende Mitbestimmung ist progressive und beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit, die die Grenzen des Betriebsverfassungsrechts immer neu auslotet und damit die nächste, unbedingt erforderliche Reform vorbereitet. ■



→ **Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung ausweiten und modernisieren, Antrag der Fraktion DIE LINKE im Bundestag**

REZENSION

Das Gift der Ungleichheit.

Wie wir die Gesellschaft vor einem sozial und ökologisch zerstörerischen Kapitalismus schützen können

Armin Duttine

Mit seinem Buch „Das Gift der Ungleichheit“ skizziert Dierk Hirschel eine andere Republik ohne Neoliberalismus. Eine Republik, die die abhängig Beschäftigten in den Mittelpunkt nimmt und ihnen Gerechtigkeit wiederfahren lässt. Er analysiert die politischen Entscheidungen der Agenda-Politik, die zu einer Verschärfung des Finanzkapitalismus und der sozialen Schieflage geführt haben. Er zeigt konkret die Inhalte und Wege zu ihrer Überwindung durch eine sozial-ökologische Transformationsstrategie auf, zum einen durch kluge Analyse und Darstellung einer Agenda fortschrittlicher sozial-ökologischer Politik, zum anderen durch das Aufzeigen konkreter Handlungsansätze in den Betrieben und auf politischer Ebene. Er mahnt zur Eile für neue politische Mehrheiten im Interesse der Beschäftigten, die die Gewerkschaften und fortschrittliche politische Kräfte vor die Herausforderung stellt, konkrete Fortschritte zu erzielen: Fortschritte für höhere Löhne, gute Arbeit, armutsfeste Renten, eine gute Gesundheitsversorgung, gute Bildung, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gute öffentliche Daseinsvorsorge, bezahlbaren Wohnraum, saubere Luft und eine gesunde Umwelt.

Er bietet einen alternativen Politikansatz für eine solidarische Gesellschaft an mit der Begrenzung wirtschaftlicher Macht und Demokratisierung der betrieblichen, regionalen und gesamtwirtschaftlichen Ebene durch die Weiterentwicklung der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung, die Beteiligung der Zivilgesellschaft in Aufsichtsräten und die demokratische Entwicklung von Branchen und Regionen durch Wirtschafts- und Sozialräte.

Dierk Hirschel ist Sozialdemokrat und konstatiert den Verlust der Glaubwürdigkeit und des Markenkerns der SPD durch die Agenda-Politik. Er erkennt die LINKE als eigenständige politische Kraft an und konstatiert in der Frage des Eigentums für sie ein Alleinstellungsmerkmal. In der Partei DIE LINKE vermisst er aber eine klare strategische Orientierung hin zu einer Bewegungspartei und ihrer stärkeren Verankerung bei den gering und mittel verdienenden Beschäftigten. Er baut Brücken für eine fortschrittliche sozialdemokratische und linke Politik und schafft Anknüpfungspunkte zum Konzept der „verbindenden Klassenpolitik“.

Man kann dieses Angebot annehmen, prüfen, weiterentwickeln oder verwerfen. Dierk Hirschel möchte eine Diskussion und strategische Zusammenarbeit von SPD, DIE LINKE und den Grünen über die derzeit drei Landesregierungen hinaus auch auf Bundesebene und fordert DIE LINKE heraus, indem er schreibt: „Eine Machtoption für eine andere Politik gibt es aber nur, wenn die Linkspartei bereit ist Regierungsverantwortung zu übernehmen.“ Ein konkretes Diskussionsangebot, dem sich die LINKE stellen sollte. ■



Armin Duttine ist Gewerkschaftssekretär bei ver.di und aktiv in der LAG Betrieb und Gewerkschaft Berlin.



Dierk Hirschel: „Das Gift der Ungleichheit. Wie wir die Gesellschaft vor einem sozial und ökologisch zerstörerischen Kapitalismus schützen können“, Dietz Verlag, ISBN 978-3-8012-0570-6

Für ein Ende der Sonderregelungen für migrantische Beschäftigte

Unsere Forderungen

Sandra Lust

Ob Landwirtschaft, Lebensmittelindustrie, Pflege, Güterverkehr oder Paketzustelldienst – in vielen systemrelevanten Branchen hängt die deutsche Wirtschaft in zunehmendem Maße von Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus den osteuropäischen EU-Staaten ab. Rund eineinhalb Millionen sind mittlerweile in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt – rund die Hälfte davon als Hilfskräfte im Niedriglohnsektor. Darüber hinaus werden hunderttausende osteuropäische Beschäftigte durch ein Mosaik gesetzlicher Sonderregelungen systematisch von deutschen Normalarbeitsverhältnissen ausgeschlossen. Gleichzeitig haben EU-Bürgerinnen und -Bürger die ersten fünf Jahre ihres Aufenthaltes in Deutschland keinen Anspruch auf Sozialleistungen. Eine fatale Kombination: Nach Schätzungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe stellen Osteuropäerinnen und Osteuropäer mittlerweile bis zur Hälfte aller Obdachlosen.

DIE LINKE setzt sich gegen die systematische Überausbeutung osteuropäischer Arbeitskräfte in Deutschland ein. Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort schließt die Beachtung des gültigen Arbeitsrechts und Zahlung von Sozialabgaben durch den Arbeitgeber ein – in allen Fällen, für alle, ohne Ausnahme. Wir sind unteilbar.

Beispiel Landwirtschaft

Im zweiten Jahr in Folge möchte die Bundesregierung die Begrenzung der kurzfristigen Beschäftigung in der Landwirtschaft von drei auf fünf Monate erhöhen – die SPD zielt sich noch. Aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Bürgerinnen und -Bürger könnten Polen, Rumäninnen und Bulgaren unbegrenzt auf deutschen Feldern arbeiten. Das Sonderkonstrukt der „kurzfristigen Beschäftigung“ spart den Landwirten jedoch die Zahlung von Sozialversicherungsabgaben. Allerdings darf eine kurzfristige Beschäftigung nicht „berufsmäßig“ ausgeübt werden. Da kaum ein Chef seine Arbeitskräfte drei bis fünf Monate im Jahr für die deutsche Spargelernte freistellen wird, ist davon auszugehen, dass der überwiegende Anteil der migrantischen Saisonarbeitskräften die Tätigkeit in Deutschland „berufsmäßig“ ausübt. Somit wird ihnen illegal – und mit aktiver Unterstützung des Gesetzgebers – eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorenthalten. Da derweil immer weniger EU-Bürgerinnen und -Bürger den Knochenjob in der Saisonarbeit antreten, vermittelt die Arbeitsagentur Köln bedürftigen Landwirten neuerdings Nachschub aus Georgien und der Ukraine.

DIE LINKE fordert die Abschaffung der Sozialversicherungsfreiheit für kurzfristige Beschäftigung in der Landwirtschaft.

Beispiel häusliche Pflege

Jährlich arbeiten etwa 600.000 ausländischen Pflegekräfte in Privathaushalten in Deutschland. Nur rund zehn Prozent haben einen Vertrag und führen Sozialversicherungsbeiträge ab. Die 24-Stunden-Pflege durch eine einzige Pflegekraft ist schon auf Grund der systematischen Arbeitszeitüber-



Sandra Lust ist Mitglied der IG BAU und berät ehrenamtlich migrantische Arbeitskräfte aus Osteuropa



schreitung illegal, Lohndumping ist die Regel. In Deutschland dulde man spätf feudale Verhältnisse – so beschreiben Fachleute aus Kirche, Gewerkschaft, Wissenschaft das Schweigen der Politik. Trotzdem wurde diesen Pflegekräften während der Corona-bedingten Grenzsicherungen auch ohne gültigen Arbeitsvertrag ein diskreter Grenzübertritt ermöglicht.

DIE LINKE fordert dagegen eine arbeitsrechtskonforme Organisation der häuslichen Pflege.

Beispiel Entsendungen

Inklusive des Arbeitgeberanteils machen Sozialabgaben in Deutschland rund 35% des Bruttolohnes aus. Durch die Arbeitsentsendung nach EU-Recht entfallen diese Beiträge teilweise oder gänzlich: Osteuropäische Länder befinden sich in einem Wettbewerb, in dem sie sich mit niedrigen Sozialabgaben für den Arbeitgeber gegenseitig unterbieten. Darüber hinaus ist Betrug häufig – so werden den Beschäftigten selbst die Sozialleistungen, die ihnen im Heimatland zustehen, vorenthalten. Grenzüberschreitende Kontrollen werden von der deutschen Regierung bisher nicht angestrengt.

Die Linke will das Sozialdumping bei der Entsendung beenden: Sozialversicherungsbeiträge sollen künftig im Zielland bezahlt werden und die Anmeldung soll eine Woche vor Einsatzbeginn beantragt werden müssen. ■

Broschüre: Bedingungsloses Grundeinkommen – keine gute Idee

Der Partei DIE LINKE steht 2021 eine Auseinandersetzung darüber bevor, ob sie die Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen (BGE) in ihre Programmatik aufnehmen soll. Auf Initiative der BAG Grundeinkommen findet dazu nach der Bundestagswahl einen Mitgliederentscheid statt. Dagegen formiert sich Widerstand.

In einer gemeinsamen Broschüre mit der BAG Hartz IV und Sozialistische Linke begründen wir, warum wir die Forderungen nach einem BGE grundsätzlich falsch finden, es schädlich und spaltend für die Partei DIE LINKE wäre, diese Forderung aufzunehmen, und die Mitglieder deshalb mit Nein stimmen müssen. Neben einer detaillierten Kritik am BGE-Konzept der BAG Grundeinkommen vereint die Broschüre zudem flügel- und strömungsübergreifend Stimmen aus der Partei DIE LINKE gegen das BGE.

Mit unserer gemeinsamen Broschüre und weiteren Aktivitäten wollen wir bis zum Mitgliederentscheid eine breite Aufklärungsarbeit leisten, damit sich die Mitglieder unserer Partei gut informiert ein Urteil bilden können. Unsere Stimme soll Stimme derjenigen in der Partei sein, die ein BGE klar ablehnen. Sie soll dazu beitragen, in der Debatte dazu argumentativ zu bestehen. Wir haben die besseren Argumente.

Download und Bestellmöglichkeiten der Broschüre sowie weitere Argumente findet ihr hier: → www.grundeinkommen-kritik.org



→ [Broschüre bestellen](#)

→ [Download](#)



FOTO: WHYHOMESTUDIO/FREEPIC.COM

Alle ins Homeoffice?

Debatte darüber macht Spaltungen der Belegschaften sichtbar

Ulrike Eifler und Jan Richter

Nach einem Jahr Pandemie gibt es nun eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber, Homeoffice zumindest anzubieten. Wachsweich und wenig konsequent, denn Kontrollen oder Sanktionen bei Verstößen sind nicht vorgesehen. Ob Arbeit von zu Hause aus grundsätzlich erstrebenswert ist, wird nach Ende der Pandemie noch zu debattieren sein. In der jetzigen Situation erspart es den Beschäftigten das Infektionsrisiko auf dem Weg zur Arbeit und trägt so dazu bei, den Inzidenzwert zu senken. So weit, so gut.

Was aber ist mit denjenigen, die gar nicht ins Homeoffice können? Das sind die Beschäftigten, deren Arbeit von zu Hause nicht zu machen ist. Das gilt beispielsweise für die Pflege, die Arbeit in den Gesundheitsämtern oder in Supermärkten, für Reinigungskräfte, Müllwerker, Lieferdienste oder Notbetreuungen. Nicht einmal der Staat ist dazu in der Lage, seine Verwaltung vom Homeoffice aus zu organisieren. Zusätzlich müssen Millionen Beschäftigte täglich in den Betrieb, um vor Ort an Maschinen, in Laboren oder in Werkshallen zu arbeiten, während diejenigen aus der Verwaltung die Freiheit haben, dort zu arbeiten, wo sie mögen. Das birgt Sprengkraft und führt zu Spannungen zwischen Arbeitern und Angestellten. Insgesamt arbeiten in Deutschland mehr als die Hälfte aller abhängig Beschäftigten in Jobs, die nicht von zu Hause aus erledigt werden können.

Arbeitsschutz ist Arbeitgeberpflicht

Auch diese Beschäftigten haben Angst vor Ansteckung. Statistiken im Bereich der Pflege zeigen, wie real diese Angst ist. Ärzte, Pflegekräfte und weitere Beschäftigte im Gesundheitswesen machen ein Sechstel der Einweisungen in Krankenhäuser für COVID-19 aus. Das erhöhte Risiko ist nicht nur das Ergebnis ihres direkten Patientenkontaktes, sondern auch ihrer Arbeitszeiten. Diese wurden im Zuge der Pandemie per Verordnung



Ulrike Eifler und Jan Richter sind Bundessprecher der AG Betrieb & Gewerkschaft

Corona als Berufskrankheit

Vier von zehn angezeigten Fällen von Corona als Berufskrankheiten werden nicht anerkannt. Erzieherinnen sind häufig betroffen, werden aber selten entschädigt. Zum Teil liegt die Anerkennungsquote unter 15 Prozent. Riskiert ein Arbeitgeber die Gesundheit seiner Beschäftigten, muss er für die Folgekosten aufkommen. Doch erkrankte Beschäftigte werden abgeblockt, damit die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung niedrig bleiben. Denn diese zahlt der Arbeitgeber allein und spart sich so das Geld für Leistungen in Form von Therapien, Behandlungen und Hilfsmaßnahmen für die Wiedereingliederung in den Beruf. Diese werden umverteilt auf die Krankenkassen und somit der Allgemeinheit aufgedrückt. Corona ist als Berufskrankheit anzuerkennen, die bisherige Begrenzung auf nur wenige Berufsgruppen ist aufzuheben. Dazu braucht es auch unabhängige Beratungsstellen für Betroffene in allen Bundesländern, wie es sie in Hamburg, Bremen und Berlin schon gibt.

→ Weiterführende Infos:



auf bis zu 12 Stunden täglich ausgeweitet. Das Arbeiten in Schutzanzügen ist extrem anstrengend und erfordert hohe Konzentration. Ein Blick nach Wuhan zeigt: Kürzere Arbeitszeiten machen den Arbeitsalltag erträglicher und erhöhen die Konzentration. Als man dort die tägliche Arbeitszeit in den Krankenhäusern auf sechs Stunden halbierte, sind sowohl die Infektionszahlen des Pflegepersonals als auch die Sterberaten der Patienten gesunken.

Der Infektionsschutz gilt aber nicht nur für Beschäftigte im Homeoffice, sondern auch für diejenigen, für die Arbeit von zu Hause schlicht unmöglich ist. Arbeitsschutz ist kein Neuland, sondern Arbeitgeberpflicht. Beschäftigte haben ein Recht auf sichere Arbeitsbedingungen, im Betrieb und im Homeoffice. Durch Anfragen der Linken im Bundestag wissen wir, dass trotz Corona in knapp jedem fünften Betrieb keine speziellen Regelungen zum Arbeitsschutz umgesetzt werden. Je kleiner der Betrieb, desto desolater die Zustände. Reden in einem Viertel der Großbetriebe die Arbeitnehmervertretungen noch mit, werden in mehr als der Hälfte der Betriebe die Zuständigen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, gar nicht erst beteiligt. Einsparungen bei staatlichen Behörden gefährden Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, denn die Anzahl der Arbeitsschutzkontrollen hat sich in den letzten 10 Jahren halbiert. Ein Betrieb wird ca. alle 22,5 Jahre kontrolliert. Das grenzt an fahrlässige Körperverletzung.

Die Solidarität der Herrschenden ist nicht unsere

Es gibt noch eine dritte Gruppe, für die Homeoffice nichts bringt. Es ist die Gruppe derjenigen, die seit Monaten unfreiwillig ohne Arbeit zu Hause bleiben muss: Künstler, Kulturschaffende, Friseure, Beschäftigte im erweiterten Einzelhandel, Volkshochschulen, Sportvereinen, Restaurants, Cafés oder Musikschulen. Für viele von ihnen stellt sich nicht die Frage nach dem Schutz vor dem Virus, sondern vielmehr die Frage nach dem Schutz vor dem sozialen Absturz. Sie haben sich letztes Jahr auf die Pandemie vorbereitet, Hygienekonzepte erarbeitet, die sicherstellen sollten, dass sich niemand ansteckt. Viele von ihnen sitzen jetzt zu Hause und zermartern sich das Hirn, wie es weitergehen soll.

Die Pandemie trifft als exogener Schock auf erschöpfte Gesellschaften. Eine jahrzehntelange Politik aus Privatisierung, Deregulierung und Flexibilisierung hat Belegschaften prekariert und gespalten. Ein verschärfter Lockdown wirkt sich nicht auf alle gleichermaßen aus, sondern trifft auf eine gesplattene Arbeitswelt. Dort verstärkt er vorhandene Spaltungen. Zu glau-

ben, er wird solidarisch allein dadurch, dass wir ihn solidarisch nennen, ist Augenwischerei. „Unsere Arbeit“, sagte der Gewerkschafter Willi Bleicher einmal, „war nie einfach – aber sie war immer erfolgreich, wenn wir solidarisch zusammenstanden.“ Der exogene Schock der Pandemie führt dazu, dass die unterschiedlichen Teile der Gesellschaft zusammenrücken, um sich gemeinsam zu schützen. Die großen gesellschaftlichen Trennlinien der Klassenspaltung verwischen durch allgemeine Solidaritätsappelle. Was es jetzt braucht, ist ein Solidaritätsbegriff, der sich von dem der Herrschenden abhebt, Spaltungen überwindet und Klassensolidarität stärkt. ■

Die dritte Welle brechen!

Für einen Strategiewechsel in der Pandemiebekämpfung

Die Vorsitzenden unserer Partei und der Bundestagsfraktion fordern die Bundesregierung zu einem Neustart bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie auf. Notwendige Schritte sind u.a.:

- Infektionsschutz in der Arbeitswelt wirksam durchbrechen! (Auszug)
- Umkehr der Beweispflicht für Arbeitsschutzmaßnahmen: Arbeitgeber müssen pro-aktiv nachweisen, dass in den Betrieben die AHA-Regeln und Arbeitsschutz eingehalten werden.
- Hotline für Betriebsräte und Beschäftigte: Anonyme Meldung bei Verstößen gegen Gesundheits- und Infektionsschutz im Betrieb.
- Arbeitgeber müssen Homeoffice ermöglichen und umgekehrt nachweisen, wenn das nicht möglich ist.
- Recht auf tägliche Testung für alle Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten können: Testangebote müssen für die Arbeitgeber verpflichtend sein und die müssen die Kosten tragen.
- Betriebsschließungen mit Lohnersatz bei Infektionsclustern: tritt bei den Tests ein Infektionscluster auf, ist der Betrieb für 14 Tage zu schließen. Ein Arbeitsschutzkonzept ist vor Öffnung vom Gesundheitsamt zu genehmigen.
- Bei Betriebsschließungen muss Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Dieses ist für alle Beschäftigten in Kurzarbeit sofort auf 90 Prozent, im Niedriglohnbereich auf 100 Prozent zu erhöhen.

Die Krisenkosten gerecht verteilen!

Mehr Milliardäre, trotz Pandemie. Die Vorstände der DAX-Konzerne haben 2020 im Schnitt jeweils 4,9 Mio. Euro erhalten. Unternehmen, die Kurzarbeit in Anspruch nehmen oder Staatshilfen erhalten haben, müssen, statt Dividenden auszuzahlen, in einen Corona-Sicherungsfonds für die jeweilige Branche einzahlen. Zur gerechten Finanzierung der Krisenkosten fordern wir eine einmalige Vermögensabgabe, beginnend mit 10 Prozent für Privatvermögen ab 2 Millionen Euro und Betriebsvermögen ab 5 Millionen Euro. Das trifft ausschließlich die reichsten 0,7 Prozent der Bevölkerung.

Schluss mit Lobbyismus und Klientelpolitik!

Das wiederholte Versagen der Bundesregierung und die Korruption in den Regierungsparteien haben das Vertrauen der Menschen schwer erschüttert und tragen erheblich zur Erschöpfung und Belastung der Bevölkerung bei. Es muss umfassend aufgearbeitet werden.

→ Das vollständige Papier von
Susanne Hennig-Wellsov,
Janine Wissler, Amira
Mohamed-Ali und Dietmar
Bartsch findet ihr hier:





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

2. Mai 1933: Sturm auf die Gewerkschaftshäuser

Ulrike Eifler

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 und die Funktionäre verhaften, bleibt der Widerstand aus. Kampflos 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 ungestörten Profitmaximierung ebnete und die Klasse in einem Zustand der erzwungenen Zersplitterung hielt, gehört zu den größten Tragödien im kollektiven Gedächtnis der deutschen

Ulrike Eifler ist Bundes-
sprecherin der
BAG Betrieb & Gewerkschaft

Arbeiterbewegung. Anstatt den Kampf gegen den Faschismus als Klassenauseinandersetzung 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 propagandistisches 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 Massenentlassungen 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, vor allem aber die falsche Klassenpolitik der Führung verhinderten, dass am Vorabend des 2. Mai die Arbeiterbewegung den Kampf gegen den Faschismus als Klassenorganisation führte. ■

DIE LINKE.
& betrieb
& gewerkschaft

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

Bankverbindung:
Berliner Volksbank eG
IBAN: DE38100900005000600000

Telefon: (030) 24 00 93 59

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

Layout: Michael Pickardt

Redaktion: Ulrike Eifler, Jan Richter,
Jana Seppelt

Gezeichnete Artikel geben die Meinung
der Autoren, nicht der Redaktion wieder.