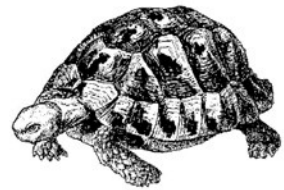


express

Zeitung für sozialistische
Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit



„Das Wombat’s hatte in jeder Hinsicht ein Alleinstellungsmerkmal“

Ein Gespräch über Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Organisation in einem Berliner Hostel – von Christian Lelek*



„Das Wombat’s hatte in jeder Hinsicht ein Alleinstellungsmerkmal.“ So fasst Sebastian Riesner das viereinhalb Jahre dauernde Ringen um das Berliner Hostel heute zusammen. Riesner betreute seinerzeit als Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) den Arbeitskampf am Wombat’s Hostel. Die Belegschaft hatte in der Zeit von 2015-2019 eigeninitiativ gewerkschaftliches Neuland betreten. Zwar gelang es der Geschäftsführung, der Organisation am Ende einen Riegel vorzuschieben, allerdings nur durch das schärfste aller Mittel: die Betriebsschließung. Die bis dahin erzielten Erfolge der Wombat’s-Arbeiter:innen wiegen bis heute schwerer. In einer als unorganisierbar geltenden Branche setzten sie selbstorganisiert die Einrichtung eines Betriebsrats samt seiner Wiederwahl durch. Zudem erkämpften sie die Anbindung an den Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes. Bis heute konnte nichts davon in einem anderen Hostel erreicht werden. Was lässt sich in der Rückschau für die eigene Gewerkschaftspraxis mitnehmen? Darüber sprach Christian Lelek (CL) mit zwei der drei damals führenden Gewerkschaftsaktivist:innen, Ruth Kreuzer (Ru)* und Raphael Kamps (Ra)*.

Das Wombat's und seine Belegschaft

CL: *Zunächst einmal zur Einordnung: Ich kenne mich in der Hostel-Branche gar nicht so richtig aus. Wie kann die Wombat's-Kette im Hinblick auf Größe und Qualität eingeordnet werden? Auf ihrer Website wirbt die kleine Kette ja damit, dass sie einige Preise gewonnen hätte.*

Ra: Wombat's ist im Vergleich zu anderen Hostels auf jeden Fall höherklassig. Das Unternehmen wurde regelmäßig und sicher nicht ohne Grund mit Preisen bei den HOSCARS in der Kategorie große Hostels ausgezeichnet. Das ist eine Verleihung von hostelworld.com, einer Buchungsplattform und ein bisschen das booking.com für Hostels. Andere Ketten zum Beispiel Meininger und A&O Hostels sind im Vergleich riesig groß. Dort wird aber verstärkt auf Gruppenreisen und Schulklassen gesetzt. Dem gegenüber hat das Wombat's schon immer versucht ein gutes Produkt mit ansprechender Atmosphäre auch für Einzeltourist:innen anzubieten.

Ru: In Berlin hatten die Mehrbettzimmer ein eigenes Bad mit eigener Toilette. Das ist schon etwas Besonderes für ein Hostel. Von dem Blickwinkel war es qualitativ hochwertiger. Aber der Bau selber war es nicht. Wir hatten immer so ein bisschen aus Spaß gesagt, dass es eines Tages zusammenfallen würde. Das war als Neubau billig und schnell für die Eröffnung gebaut. Es gab viele Wasserschäden. Es hat so oft irgendwo aus der Decke nicht getropft sondern geregnet.

Ra: Aber die beiden Gründer Marcus Praschinger und Sascha Dimitriewicz sind schon Pioniere gewesen. Also in Wien haben die das Hostel-Business überhaupt erst einmal etabliert. Ich glaube 2005 - das war richtig früh.

Ru: 1999.

Ra: 1999 schon! Ok, 1999 schon wurde das Wombat's von zwei Leuten, die sich von einer Gastronomie- oder Hotelschule kannten im Stil eines Familienunternehmens gegründet. Das war eines der Probleme. Als Marcus und Sascha sich offiziell aus dem operativen Geschäft zurückgezogen hatten, blieben sie CEO, Gesellschafter und eben die Gründer. Sie zogen im Hintergrund weiter die Strippen. Vieles von dem, was gewerkschaftlich gelaufen ist, ist von denen dann persönlich genommen worden. Dass sich ein Betriebsrat gründete, hatte man als einen persönlichen Angriff gewertet. Dieses Problem gibt es ja andernorts auch.

CL: *Ihr habt beide an der Rezeption gearbeitet und dadurch viel Kund:innen-Kontakt gehabt. Waren die zufrieden? Wie würdet ihr die Atmosphäre zwischen Belegschaft und Kund:innen beschreiben?*

Ra: Die meisten Leute, die im Wombat's eingekcheckt und da gewohnt haben, fanden es schon gut. Das kam auch über das coole, lässige Image. Die meisten Angestellten waren kein gelerntes Hotelfachpersonal, sondern Studis, die da irgendwie Bock drauf hatten. Die Belegschaft war auch recht international. Zumindest an der Bar haben viele Leute, die kein Deutsch sprachen, einen Job bekommen. Für viele von denen war das so ein bisschen der Lebensmittelpunkt gewesen. Die haben da gerne rumgehungen und hatten oftmals Lust, sich mit den Gästen zu unterhalten. Für die Gäste war das natürlich toll gewesen. Mitunter sind die Barangestellten nach Ladenschluss mit dir noch in einen Club oder was trinken gegangen und haben dir wirklich was von der Stadt gezeigt. Es ist etwas anderes, wenn dir tatsächlich jemand ihre Lieblingsbar empfiehlt und nicht nur sagt: ‚Geh zur Eastside Gallery‘. Und das ist so ein bisschen das Geschäftskonzept gewesen. Darauf wurde gesetzt, dass es für die Leute nicht nur ein Job war, sondern sie auch viel Persönliches reingegeben haben.

Ru: Auf die Online-Bewertungen wurde viel Wert gelegt, die waren heilig. Und die waren immer sehr gut.

CL: *Wie kann ich mir die Zusammensetzung der Belegschaft weiter vorstellen? Wer hat im Wombat's miteinander gearbeitet?*

Ra: Wir waren ungefähr 50 Beschäftigte. Es gab unterschiedliche Abteilungen: die Reinigung, die Rezeption, die Bar und die Haustechnik. Und dann gab es die Hausleitung, die vor Ort hinter der Rezeption ihr Büro hatte.

Ru: Und irgendwann gab es noch Frühstück. Aber erst ab 2016.

Ra: Stimmt, und Frühstück.

Ru.: Wie gesagt haben ganz viele während des Studiums im Hostel gearbeitet. Die hatten Teilzeitverträge. Es gab nur ganz wenig Vollzeitkräfte.

CL: *Welche Bedeutung hatte die Arbeit für die Einzelnen? Was könnt ihr über Hierarchien, Lohnunterschiede und die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse sagen? Welche Zukunftsperspektiven haben die Kolleg:innen auf ihre Anstellung projiziert?*

Ra: Es gab verschiedene Gruppen. Die Bar war sehr homogen. Das waren vor allem junge Leute aus dem englischsprachigen Ausland. Die Rezeption war mehr durchmischt. Da gab es mehr Studierende und einige Leute, die das gelernt hatten oder in die Richtung Hotellerie gehen wollten. In der Reinigung waren vor allem ältere Frauen mit Ostbiografie angestellt.

Ru: Dort fanden sich aber auch junge, migrantische Leute, die kein Deutsch konnten und nicht cool genug für die Bar waren. Du musstest schon ein gewisses Coolness-Level haben, um an der Bar arbeiten zu dürfen.

Ra: Stimmt, die Reinigung war so das Abstellgleis, von der aus sich die Leute bewähren konnten.

Ru: Manche aus der Reinigung sind dann auch in die Bar aufgestiegen.

Ru: Manche Kolleg:innen hatten mit dem Job etwas zu verlieren. Für die meisten jedoch war es nur eine Zwischenstation.

Wir hatten am Anfang sehr lange noch unbefristete Verträge. Das hat sich mit der Betriebsratsgründung 2015 geändert. Alle Neuverträge wurden ab dann für ein Jahr sachgrundlos befristet und danach nochmal für ein weiteres Jahr. Das war und ist leider rechtmäßig. Wenn die neuen Kolleg:innen sich dann nach den zwei Jahren immer noch nicht gewerkschaftlich engagiert hatten, dann bekamen sie entfristete Arbeitsverträge. Das hat uns natürlich in unserem Engagement gehemmt.

Als die systematische Befristung eingeführt wurde, haben wir als Betriebsrat versucht darauf einzuwirken und gesagt: ‚Nach einem halben Jahr Probezeit weißt du, ob du die Leute behalten möchtest, oder nicht.‘ Das erste Management hatte sich darauf eingelassen und in der Regel das Arbeitsverhältnis nach einem dreiviertel Jahr, spätestens nach einem Jahr entfristet. Aber dann wurde irgendwann das gesetzlich Mögliche voll ausgereizt. Trotzdem ging die Organisierung weiter voran.

Ra: Die Leitungsebene bestand aus den Leiter:innen der einzelnen Abteilungen und der Hausleitung, die den Betrieb in Berlin gegenüber der Holding in Wien verantworten musste. Und wie gesagt, die Holding wurde zu jeder Zeit von Sascha und Markus gelenkt.

Gleichzeitig waren die beiden die Gesellschafter der einzelnen GmbHs. Die hatten eine eigene GmbH hier in Berlin und waren offiziell auch deren Geschäftsführer.

Ru: In der Wombat's Holding GmbH saßen lauter Leute, die sich hochgearbeitet-, aber eigentlich keine Ahnung von ihrem Thema hatten. Wenn du dich lange und genügend aufgeopfert hattest bist du erst einmal Manager:in geworden. Dann konntest du dich noch einmal besonders profilieren und durch besonders viel Einsatz und Aufopferungsgabe weiter aufsteigen. Aber es gab dort eigentlich niemanden mit einem für ihren Arbeitsbereich geeigneten Abschluss. Und damit haben die gespielt, mit der Dankbarkeit der Leute dafür, dass sie unter diesen Bedingungen so einen Job bekommen hatten. Deshalb konnten die Gründer auch die ganze Zeit Sachen selber entscheiden. Deren Ego konnte gar nicht damit umgehen, dass sie plötzlich vom Arbeitsrecht, von so Leuten in Berlin in die Schranken gewiesen wurden.

Organisierungsgrad und Kommunikation

CL: *Ihr habt gesagt, die Belegschaft bestand aus ungefähr 50 Kolleg:innen. Mich interessiert diesbezüglich der Organisationsgrad. Sicherlich unterlag der auch Konjunktoren. Aber wenn ihr das festnageln müsstet, wie viele Kolleg:innen waren auf eurer Seite? Wie viele waren selbst aktiv? Wie viele haben mit eurem Engagement sympathisiert oder haben Interesse gezeigt, zum Beispiel, indem sie zu den Betriebsversammlungen gekommen sind?*

Ru: An Betriebsversammlungen kann ja auch der Arbeitgeber teilnehmen. Das haben wir eher als eine Kontrollmöglichkeit für ihn wahrgenommen. Da sind jetzt nicht so viele Leute gekommen. Eine Betriebsversammlung ist auch nicht unbedingt die spannendste Veranstaltung. Wir haben uns stattdessen einfach so mit unseren Kolleg:innen getroffen. Als wir mit den wahrnehmbaren Protesten begannen, stand dahinter eine Kerngruppe. Zu Hochzeiten waren wir an der Rezeption zu 100 Prozent Gewerkschaftsmitglieder und am gesamten Berliner Standort gute 90 Prozent.

CL: *Du sprichst von den Hochzeiten der Organisation. Wie stand das mit der Entwicklung des Konflikts im Zusammenhang? Wie sah der Organisationsgrad und die Aktivität innerhalb der Belegschaft aus, als der Kampf seine größte Zuspitzung erreichte?*

Ru: Am intensivsten war der Konflikt an seinem Ende. Da waren aber die befristeten Gewerkschaftsmitglieder schon nicht mehr verlängert worden. Es war eigentlich in dieser Zeit allen klar, wer Gewerkschaftsmitglied ist und wer nicht. Die Spitze des Organisationsgrades hingegen war zur Zeit des Streiks.

CL: *Du meinst den Streik, der 2018 den Tarifvertrag brachte?*

Ru: Genau, ja.

Ra: Mit dem Organisationsgrad stieg die Stimmung dahingehend, dass Leute Lust hatten, ihn nach außen zu zeigen. Die Leute fühlten sich empowert. Ich erinnere mich an eine Situation, als die Geschäftsführung nach Berlin kam. Ich weiß gar nicht mehr zu welchem Anlass. Auf jeden Fall trafen sie auf viele Arbeiter:innen, die Gewerkschafts-T-Shirts trugen. Das ganze Reinigungsteam stand in NGG-T-Shirts mit der Geschäftsführung im Aufzug. Wir hatten keine offizielle Arbeitsuniform. Solche Aktionen spiegelten für uns wider, dass die Leute Lust hatten, ihr gewerkschaftliches Engagement zu zeigen.

Ru: An der Rezeption wurden eine Weile lang Gewerkschafts-T-Shirts getragen. Das hat die Geschäftsführung und das Management genervt. Die Touris hatten gar nicht

mitbekommen, was das bedeutete. Für die war das einfach so ein komisches T-Shirt, das allen viel zu groß war - weil das auf die Gewerkschaftsmaße geschnitten war.

Nochmal zurück zu der Frage nach dem Organisationsgrad: zum Ende war die Belegschaft ausgedünnt. Wir waren noch 35. Die Reinigung war schon outgesourct. Viele von denen waren trotzdem noch dabei. Zu der Zeit war ein Drittel bis ein Viertel der Belegschaft sehr aktiv.

Ra: Ja. Die Hausleitung hat die Verträge von den Aktiven auslaufen lassen und dann Freund:innen eingestellt. Der damalige Manager hatte eine Connection von Kumpels, mit denen er zur Schule gegangen war oder die er aus Südafrika kannte. Die haben die ganzen Jobs gekriegt und die Atmosphäre sehr vergiftet. Das hat wiederum zunehmend dazu geführt, dass viele Kolleg:innen keine Lust mehr hatten, dort zu arbeiten und sich krank gemeldet haben.

CL: *Das heißt, frische Leute als Ersatz wurden immer gefunden?*

Ra: Ja, das hörte gar nicht auf. Ich weiß nicht, wo die alle herkamen.

Ru: Diese Connection ist auch sehr oft eingesprungen. Viele von uns waren zum Ende sehr oft krank. Zum Beispiel, als ein Kollege gekündigt wurde, da wurden zufälligerweise alle für drei Tage krank. Das war kurz vor Weihnachten, blödes Timing, denn Weihnachten und Sommer waren die Hauptsaison. Dann sind die Freund:innen vom Manager eingesprungen. Und das Management musste auch viele Rezeptionsschichten machen. Aber selbst ganz zum Schluss würde ich sagen, war immer noch die Hälfte unserer Kolleg:innen Gewerkschaftsmitglieder.

Ra: Das waren aber nicht mehr unbedingt die Leute, die bereit waren, Aktionen wie einen Sick-Out¹ oder Ähnliches mit zu tragen.

Ru: An der Rezeption war zu jener Zeit der Organisationsgrad immer noch bei 90 Prozent. Es gab bis zur Schließung Aktionen, in denen die Rezeption aktiv war und alle mitgemacht haben. Das zog sich hin bis zum letzten Tag. Wir haben dann noch einen Offenen Brief geschrieben und nach Wien geschickt, ob die Geschäftsführung denn wisse, was das Management vor Ort für krasse Sachen macht.

CL: *Das heißt, der Anteil an gewerkschaftlich Aktiven lag zwischen mindestens ein Viertel bis ein Drittel und maximal 90 Prozent aller Kolleg:innen. Auf welche Größe würdet ihr wiederum die Kerngruppe schätzen?*

Ru: Ein Viertel, würde ich sagen, gehörten auch zur Kerngruppe. Natürlich waren wir drei noch aktiver, weil wir auch die Betriebsratsarbeit gemacht hatten. Aber zur zweiten Betriebsratswahl gab es zwei Listen, die gegeneinander antraten. Die eine bestand aus den fünf Abteilungsleitungen, die dem Management hörig waren. Auf der anderen Liste standen ganz, ganz viele Gewerkschaftsmitglieder. Denen wurde dadurch der besondere Kündigungsschutz zuteil. Es kam immer wieder mal vor, dass Kolleg:innen gleichzeitig krank wurden. Die Ersatzmitglieder auf der Liste rückten dann nach, hatten dadurch ebenfalls ein halbes Jahr besonderen Kündigungsschutz, weshalb sie sich stärker einbringen konnten. Wir haben so den Betriebsrat dafür genutzt, möglichst vielen Kolleg:innen den besonderen Kündigungsschutz als Deckung für ihre gewerkschaftliche Arbeit zukommen zu lassen.

¹ Arbeitskämpfungsmittel, bei dem mehrere Arbeiter:innen ihre Arbeitskraft entziehen. Die rechtliche Absicherung erfolgt über einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Eine Krankheit wird hierbei nur vorgetäuscht.

CL: *Wie kann ich mir die Kommunikation innerhalb der Belegschaft vorstellen, sowohl unter aktiven Kolleg:innen, aber auch zwischen euch Aktivist:innen und denen, die ihr auf eure Seite ziehen wollten?*

Ra: Wir waren wirklich eine kleine Belegschaft. Als Kolleg:innen kannten wir uns einfach. In der Regel haben während einer Schicht zwei bis drei Leute an der Rezeption gearbeitet. Der Frühstücksdienst war auch mit zwei bis drei Leuten besetzt und auf jeder von sieben Etagen hatte gleichzeitig eine Reinigungskraft Dienst. Das heißt, vor allem tagsüber konnten wir mit vielen Leuten direkt ins Gespräch kommen. Über den Flurfunk bekamen wir auch viel mit. Und wir hatten ab einem relativ frühen Zeitpunkt für ein Betriebsratsbüro gestritten. Erst wurde eins für uns im Erdgeschoss gebaut. Nach der Wiederwahl waren wir fünf Betriebsratsmitglieder und das Büro wurde zu klein. Da haben wir gesagt: ‚Jetzt können wir in das kleine Büro nicht mehr reingehen‘. Ab dann hatten wir auf der ersten Etage einen relativ großen Raum mit einer Teeküche und einem Balkon. Da sind viele Leute zu uns gekommen und so gab es viel Austausch.

Ru: Dieses Büro war einem Pausenraum angeschlossen, aber unser erstes Betriebsratsbüro war eine kleine Kammer, und selbst die mussten wir vor Gericht erstreiten.

Ra: Ja, aber so hat das funktioniert. Wir waren am Pausenraum, sind auf die Etagen gegangen, haben viel mit den Leuten gesprochen, haben auch selber noch an der Rezeption gearbeitet inklusive Spät- und Nachtschichten, wodurch wir Kontakt zu den Barleuten hatten. Ganz viel ist über persönlichen Austausch passiert.

Ru: Als Betriebsrat hat man ja Mitspracherecht beim Dienstplan. Meistens hatte unser Management den Plan nicht so hingekriegt, dass alle Ruhezeiten eingehalten wurden. So ergaben sich für uns Möglichkeiten, umzuschichten. Wir wussten, wer am besten mit wem zusammenarbeiten sollte, um nochmal ein Gespräch zu führen. Das war schon ein Herzstück für die Organisation, dass wir die Leute bis zu einem gewissen Grad selber einteilen konnten.

CL: *Kann vielleicht grundsätzlich gesagt werden, dass ihr keine oder wenig Formalisierung brauchtet, weil der Betrieb relativ klein war ihr gut informelle Kommunikationskanäle nutzen konntet?*

Ru: Ja, obwohl wir für das, was alle betraf und spezifische Rechtssachen, die wir frisch herausgefunden hatten und die wir allen an die Hand geben wollten, einen E-Mail-Verteiler benutzt haben. In Info-Mails haben wir über Erfolge informiert, die wir vom Arbeitgeber erstritten hatten. Aber viel lief über Zusammenarbeit und Flurfunk.

Ra: Wenn zwei Kolleg:innen zusammengearbeitet hatten und eine beschwerte sich dabei über die Arbeitsbedingungen, wurde das häufig an uns weitergeleitet. Daraufhin hatten wir dann telefoniert oder die Sprechstunde genutzt. Wir hatten Schaukästen, über die wir viel kommuniziert hatten.

Wir waren ein ziemlich aktiver und konfrontativer Betriebsrat. Über die von uns bearbeiteten Themen sprachen die Leute. Wir hatten beispielsweise eine betriebliche Debatte über den Einsatz von Leiharbeit losgetreten, indem wir als Betriebsrat bei dem Thema regelmäßig über die Stränge schlugen.

CL: *Man würde ja erst einmal annehmen, dass Leuten, die in der Anstellungshierarchie eher weiter unten sind, es objektiv nötiger hätten, sich für ihre Interessen zu organisieren und aktiv zu werden. Aber dennoch mal umgekehrt gefragt: Gab es auch Leute der Leitungsebene,*

die mit euch sympathisiert, haben oder war das ausschließlich die Partei der Geschäftsführung?

Ru: Zu einer Zeit, als die Geschäftsleitung eine Welle von Neueinstellungen initiierte, wurde auch der Posten einer Managerin neu besetzt. Mit der war es am Anfang ganz gut gegangen. Nachdem wir uns zunehmend organisiert hatten, kam irgendwann der Brief von der Gewerkschaft, dass wir Tarifverhandlungen forderten. Von da an hatte sie uns mitgeteilt, dass wir ihr ab jetzt nichts mehr erzählen sollten. Sie müsste ab jetzt alles nach oben weiterleiten und sie werde nun Sachen machen müssen, die sie eigentlich selbst nicht wolle. Sie hatte das mit ihrer Abhängigkeit von der Arbeit begründet. Das empfand ich als ganz fair von ihr. Ausgehalten hat sie die Zerrissenheit offenbar nicht. Nach einer Weile ist sie ins Burn-Out gegangen. Eigentlich spricht das menschlich ein wenig für sie, aber sie hat wirklich blöde Sachen gemacht.

Und es gab einen Abteilungsleiter, der in den Betriebsrat gewählt wurde. Zur Wiederwahl hatte die Geschäftsleitung eine eigene Liste aufgestellt, auf der alle Abteilungsleiter draufstanden. Besagter Abteilungsleiter war erst später zum Wombat's gestoßen. Er hatte die Zeit ohne Betriebsrat noch nicht mitbekommen gehabt. Das Management hatte versucht, ihn zu indoktrinieren, wie furchtbar der Betriebsrat sei. Aber der hatte sich erst einmal alles selber angeschaut und ist letztendlich auf unsere Seite gewechselt. Als Leitung der Haustechnik hatte er allerdings nur zwei Leute unter sich. Trotzdem fand ich das toll. Er hatte wirklich gemerkt, wie blöde das Management agierte und, dass sie ihm eine komplett falsche Geschichte erzählt hatten.

Auf der anderen Seite gab es auch Leute, die am Anfang auf unserer Seite waren und dann gewechselt sind. Die wussten zwar schon, dass es richtig war, was wir gemacht haben, aber die wollten zum Beispiel noch ein Café in Berlin eröffnen und hatten Angst vor der Geschäftsführung.

Ra: Finanzielle Angst.

Ru: In der Regel war es aufgrund finanzieller Angst, weshalb die Leute die Seiten gewechselt oder eben nicht gewechselt haben. Wieder aufgeflamte Affären mit der Chefin oder der Managerin führten auch dazu, dass Kolleg:innen sich als Ersatzbetriebsratsmitglieder zurückzogen.

Es war also sehr schwankend. Und nochmal: Leute eingefangen haben wir vor allem dadurch, dass wir viel an der Rezeption gearbeitet haben und präsent waren. Wir haben immer wieder mit den Kolleg:innen geredet, ihnen zugehört, um ihre Ängste zu verstehen und auf sie eingehen zu können.

Ra: Ich erinnere mich auch an Tage, da ist in dem Moment, in dem du zur Arbeit gekommen bist, die Stimmung gekippt. Du hattest das Gefühl, irgendetwas ist komisch, auf einmal sind die Leute gegen dich oder wollten aus der Gewerkschaft austreten. Du wusstest nicht warum. Und dann musstest du erst einmal alles freilegen und nachvollziehen, was passiert war. Meist stellte sich heraus, dass Aktionen vom Management oder aus Wien dem voraus gegangen waren. Zum Beispiel wurden Kolleg:innen Jobs für neu geschaffene Stellen angeboten. Wir wussten, dass es dabei darum ging, Leute von uns weg zu ziehen. Aber es gab insbesondere eine kleine Gruppe, die sehr anfällig war für solche Stimmungsmache. Wir haben versucht darauf zu reagieren.

Verlauf des Arbeitskampfes

CL: *Ich würde gerne konkret auf den Kampf um das Wombat's Hostel Berlin schauen. Wann und wie hat das für euch überhaupt angefangen?*

Ru: Es gab schon vor der Betriebsratswahl 2015 in Berlin Versuche, im Wombat's etwas auf die Beine zu stellen. Bevor ich anfang, im Wombat's in Berlin zu arbeiten, war ich am Standort in Wien beschäftigt. Dort gab es bereits vor meiner Zeit zwei Versuche, einen Betriebsrat zu gründen. Mir wurde erzählt, dass den Leuten, die das erste Mal vorangetrieben hatten, mitgeteilt wurde, dass sie im Unternehmen nun keine Aufstiegschancen mehr hätten. Das zweite Mal wurden als Gegenmaßnahme die, die am lautesten waren, in die Holding befördert.

Während meiner aktiven Zeit im Wombat's hatten wir ein geheimes Treffen mit Leuten aus allen drei Wombats Standorten in Wien, denen wir vertrauen konnten. Da ging es auch um die Frage, ob wir einen Betriebsrat gründen sollten. Da ist dann aber nichts zustande gekommen.

In Berlin entwickelte sich die Idee ungefähr ab Sommer 2014. Während eines Rezeptionsmeetings kamen wir zu dem Punkt, dass irgendetwas nicht geändert werden konnte, und haben gesagt ‚Na, vielleicht müssen wir doch einfach einen Betriebsrat gründen.‘ Dieses Gespräch lief damals offen vor dem Management ab, weshalb ich in der Situation meinte ‚Ah nee, das können wir ja nicht, dann werden wir alle gekündigt‘. Worauf das Management erwiderte: ‚Nee, das werdet ihr nicht. Das ist euer Recht.‘ Das haben sie dann auch eingehalten.

Ab dann fing die Idee an, sich langsam zu verfestigen. Ab Januar 2015 hatten wir Kontakt zur NGG aufgenommen und gesagt: ‚Wir wollen einen Betriebsrat gründen. Was müssen wir tun?‘ Direkt vor der Wahl waren wir mit den anderen Standorten – vor allem mit denen in Wien – in Verbindung. Wir hatten versucht, zu verschiedenen Standorten Kontakt aufzunehmen, um am gleichen Tag Zettel aufzuhängen und zu zeigen, dass es nichts mit unserem Management in Berlin zu tun hatte, sondern dass die Probleme struktureller Natur waren. Wombat's war bis zu jener Zeit super schnell gewachsen. Die Strukturen blieben aber die alten. Wir wollten auch keine Familie mehr sein, sondern lieber mehr Geld und mehr Rechte. Im April 2015 haben wir den Betriebsrat dann gegründet.

Ra: Als die Idee aufkam, einen Betriebsrat zu gründen, gab es im Kollegium zunächst allgemeinen Zuspruch. Wir hatten uns zuerst in kleineren Gruppen getroffen. In diesem Rahmen artikulierte sich eine generelle Unzufriedenheit in der Belegschaft, vor allem in Bezug auf die Bezahlung. Außerdem war das Unternehmen gewachsen, ist zu einem Konzern geworden, dessen Holding in Wien saß. Es wurde immer schwieriger, mit den Entscheidungsträgern ins Gespräch zu kommen. Wir wurden vor Ort in Berlin häufig abgebügelt. Hier hatte uns das Berliner Management gesagt ‚Wir können das gar nicht entscheiden.‘ Das war der Moment, in dem sich Leute gedacht haben: ‚OK vielleicht ist ein Betriebsrat das richtige Instrument, um wieder mehr Gehör zu finden und perspektivisch bessere Bezahlung zu erreichen.‘ Unter anderem waren ja die Mieten in Berlin massiv gestiegen.

Schon als wir mittels Aushang zu der ersten Betriebsversammlung für die Wahl des Wahlvorstandes aufriefen, bekamen wir ziemlichen Gegenwind von der Geschäftsführung. Mit einem Aushang haben sie versucht, die Belegschaft gegen uns Initiator:innen aufzuhetzen und Leute von der Wahl abzuhalten. In diesem Offenen Brief (unten dokumentiert) drohten die Geschäftsführer damit, dass sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern würden, wenn ein Betriebsrat zustande käme. In etwa: ‚Einzelne Leute wollen sich mittels Betriebsrat hinter dem deutschen Arbeitsrecht verkriechen. Ihr solltet dagegen aufstehen, um euer gewohntes Arbeitsumfeld nicht zu gefährden‘.

So gab es im Vorfeld der Wahl viele Momente, in denen wir, die wir uns vorher nicht so sehr damit auseinandergesetzt hatten, die ganze Aktion in Frage gestellt hatten: ‚Kann ein Betriebsrat auf der Grundlage überhaupt eine Verbesserung sein oder was steht uns da eigentlich bevor, wenn die uns im Vorfeld schon so den Krieg erklären?‘ Wir haben dann miteinander geredet und uns gegenseitig versichert, dass es schon das Richtige ist, was wir machen.

Bei der Wahl selber gab es dann eine sehr, sehr geringe Wahlbeteiligung.



Ra: Am Ende sind auch noch Leute aus dem Reinigungsteam, das war in dieser ganzen langen Auseinandersetzung immer wieder Dreh- und Angelpunkt, zur Wahl gekommen und haben auf die Wahlzettel geschrieben, dass sie nicht wollen, dass ein Betriebsrat gewählt wird. Denen wurde sehr viel Angst gemacht.

Ru: Während dieser Aktion saß deren Abteilungsleiter draußen und hat geguckt, dass alle Angestellten seines Teams kämen und ungültige Zettel abgeben. Der hatte sein ganzes Team instruiert.

CL: *Warum nahm das Reinigungsteam in den ganzen Auseinandersetzungen eine besondere Rolle ein?*

Ru: Viele von denen waren sehr auf den Job angewiesen. Viele sind in der DDR sozialisiert worden, waren Mitte 50 und wollten eigentlich noch bis zur Rente im Wombat's arbeiten. Die hatten durchaus Angst, ihre Arbeit zu verlieren. Das war ein großer Unterschied zu uns Studis, der nochmal extra verunsichert hat. Uns war klar, dass wir nicht bis zur Rente bleiben würden. Tatsächlich haben viele Kolleg:innen, die am Anfang von der Idee, sich zu organisieren, begeistert waren, im Zuge der ersten Betriebsratswahl aufgehört. Einer, das fand ich sehr treffend, der hatte seit der Gründung im Wombat's als Minijobber an der Bar gearbeitet und gemeint: ‚Ich dachte immer, ich hätte einen guten Arbeitsplatz, aber jetzt habe ich gemerkt, dass ich für den McDonalds unter den Hostels arbeite.‘ Der ist dann wegen der schlechten Arbeitsbedingungen ziemlich schnell gegangen. Die Kolleg:innen der Bar hatten zu Beginn sehr viel mitgetragen. Von denen waren aber auch fast alle gegangen.

CL: *Ihr sagt, es gab große Unterschiede innerhalb der Belegschaft. War es denn ein Thema, dass versucht wurde, Teile der Belegschaft gegeneinander auszuspielen? Gab es*

Kolleg:innen, die gegen euch waren, vielleicht auch wegen ihrer unsicheren Lebenssituationen?

Ru: Ja, das war die ganze Zeit ein bestimmendes Thema. Die Spaltungsversuche liefen permanent. Ein gutes Jahr nach der Betriebsratsgründung - wir hatten schon gute Sachen erreicht – ging eines Tages besagter Leiter der Reinigungsabteilung mit einer Liste durchs Haus. Er sagte: ‚Der Betriebsrat will mich kündigen, wenn du das nicht willst, dann unterschreib hier‘. So wurde uns das jedenfalls im Nachhinein erzählt. Voll bescheuert, das hätten wir ja gar nicht machen können. Aber letztendlich hatten unsere Kolleg:innen damit einen Absetzungsantrag - gerichtet an uns als Betriebsrat - unterschrieben. Das war wirklich der Tiefpunkt. Da hatten wir uns vorher so sehr eingesetzt und wirklich aufgeopfert und dann unterschreibt da die Hälfte der Belegschaft. Beim Reinigungsteam war das irgendwie klar. Was sollst du groß machen, wenn dein Chef dich nach deiner Unterschrift fragt. Vom Rest derjenigen, die auf dieser Liste standen, sprachen viele kein Deutsch. Die hatten nicht verstanden, was sie da unterschrieben. Sie nahmen ihre Namen wieder von der Liste, als sie im Nachhinein begriffen hatten: ‚OK, das Management meint es nicht nur gut mit uns.‘ Das war so ein Moment, in dem viele gecheckt haben: ‚Wir müssen selber denken. Wir dürfen dem Management nicht glauben, dass sie es gut mit uns meinen und dass der Betriebsrat die Bösen sind‘.

CL: Wie seid ihr damit umgegangen? Offenbar konntet ihr diese Spaltungsversuche auffangen. Warum gab es trotzdem eine hohe gewerkschaftliche Aktivität und einen hohen Organisationsgrad?

Ra: Der Punkt ist, dass Menschen sich von diesen Hierarchien emanzipieren. Jede:r will ja irgendwie gut sein in ihrer Arbeit. Normalerweise geschieht das über Lob durch die Vorgesetzten. Wir haben versucht zu transportieren, dass Vorgesetzte nicht als Autoritätspersonen anerkannt werden müssen, dass man sich auch anders orientieren und solidarisch innerhalb des Kollegiums verhalten kann. Die Keile sind ja immer von den Vorgesetzten in die Belegschaft getrieben worden. Da wurde argumentiert: ‚Deine Kollegin ist fünf Minuten zu spät gekommen und deshalb musst du mehr Arbeit machen‘. Wir haben uns dann viel damit beschäftigt, Leute darüber aufzuklären, dass es nicht notwendigerweise so sein muss und dass es feste Arbeitszeiten gibt. Unsere Botschaft war, dass man nicht immer zur Seite gucken muss, sondern dass man auch mal nach oben schaut, wie die Arbeitsbedingungen von dort aus gestaltet werden.

CL: Um den Arbeitgeber zur Unterschrift unter den Tarifvertrag zu bewegen, habt ihr auch vom Mittel des Streiks Gebrauch gemacht. Wie kann ich mir einen Streik im Hostel vorstellen? Bleibt das Hostel zu und die Gäste müssen draußen bleiben?

Ru: Nee, das Hostel blieb offen. Wir haben strategisch zu Check-Out-Zeiten gestreikt. Die Gäste mussten für einen Schlüssel ein Pfand hinterlegen. In der Regel war das der Personalausweis, obwohl der offiziell nicht genommen werden durfte. Unsere Vorgesetzten verlangten das aber von uns. Wenn zu den Schlüsselzeiten die Rezeption unbesetzt war, gab das ganz schöne Szenen. Leute sind über den Tresen geklettert und haben sich ihre IDs selbst zurückgeholt. Das heißt formal war das Hostel schon offen, aber es war sehr chaotisch.

Auch die Check-Ins haben wir bestreikt. Für uns war in der Regel absehbar, wann die jeweiligen Gruppen anreisen würden. Unser Gewerkschaftssekretär hat einen Häuserblock entfernt gewartet und sobald Gruppen ankamen, hat er uns zum Streik aufgerufen. Dann hat das meistens erst einmal zehn Minuten gedauert, bis das Management das mitbekommen hatte. Die haben dann wiederum eine halbe Stunde gebraucht, bis sie vor Ort waren. Solange war die Rezeption unbesetzt und die Gäste konnten nicht einchecken. Die sind dann zu uns rausgekommen und haben sich beschwert. Das haben wir versucht zu kanalisieren und gesagt,

die sollen doch bei der Holding in Wien oder bei booking.com anrufen und sich beschweren, dass wir hier unsere Arbeit nicht verrichten können, weil wir so wenig Geld verdienen.

Darüber hinaus haben wir die Nachtschicht strategisch genutzt, wenn sie nur von einer Kolleg:in besetzt war. Die Person war dann normalerweise die einzige im Haus. Wir sind dann um 6.00 Uhr früh zum Hostel gefahren. Dort standen wir zu viert am Sonntagmorgen mit dem Gewerkschaftssekretär und mit Trillerpfeifen ausgestattet und haben die Nachbarschaft zusammen gepfeifen. Vieles dort in Berlin Mitte sind Airbnb-Appartements, die teure Mieten zahlen oder reiche Leute, die da wohnen und schlafen wollen. Von den Trillerpfeifen war die ganze Nachbarschaft genervt, sodass auch Druck von dort kam. Wir haben denen dann erklärt: ‚Ja, wir würden auch jetzt lieber schlafen und nicht hier draußen stehen, aber uns bleibt nichts anderes übrig, deshalb beschwert euch gerne und sagt denen die sollen den Tarifvertrag unterschreiben.‘

CL: *Im Kontext Krankenhaus wird mit Blick auf Arbeitskämpfe die Frage diskutiert, wie sich die Trennung zwischen Belegschaft und Patientinnenschaft überwinden lässt. Habt ihr versucht, die Gäste für euer Anliegen zu gewinnen?*

Ru: Die online-Bewertung für das Hostel war dem Management heilig. Zu Beginn wurde intern das Ziel ausgegeben, eine Bewertung von acht von zehn Punkten zu erreichen. Als das erreicht wurde, ging es dann um neun von zehn Punkten. Aus Sicht des Managements haben wir dafür nie genug gemacht. Zu den Gästen haben wir gesagt: ‚Guck mal, das passiert uns Beschäftigten gerade und wenn ihr das doof findet, schreibt in eure Reviews, dass wir besser bezahlt werden sollen.‘ Manche haben das gemacht. Im Schnitt hat das an zwei Tagen, die wir vor dem Hostel standen, eine Person gemacht – nicht viel, aber immerhin. Dass immer wieder solche Bewertungen hereinkamen, hat uns unterstützt. Wenn wir draußen vor dem Hostel mit den Gästen ins Gespräch kamen – nicht unbedingt während des Streiks -, wurde uns schon Verständnis entgegengebracht.

Auf der anderen Seite haben viele Gäste, denen wir unsere Lage erklärt haben, abweisend reagiert: ‚Ah ja, interessiert mich nicht. Wir sind im Urlaub und wollen uns nicht mit Ungerechtigkeit beschäftigen.‘

Ra: Ich erinnere mich, wie gerade die Kolleg:innen, die vorne an der Rezeption an den Bildschirmarbeitsplätzen gearbeitet haben, sich gefreut haben, wenn eine neue, mit unserem Arbeitskampf sympathisierende Bewertung auftauchte. Die wurde immer gleich vorgelesen. Die facebook-Bewertungen konnten wir um 0,5 Prozent drücken. Wenn die wieder ein Stückchen runtergingen, haben wir uns sehr gefreut.

CL: *Im September 2018 stand dann die Anbindung an den Tarifvertrag. Im Mai desselben Jahres hattet ihr bereits den Betriebsrat erfolgreich wiedergewählt. Das Jahr verlief also sehr positiv für euch. 2019 hingegen scheint mir von dem Versuch, die Ausgliederung der Reinigungsabteilung abzuwenden, geprägt gewesen zu sein. Damit seid ihr am Ende aber leider gescheitert, oder?*

Ru: Wenn es allein von diesem Ergebnis her betrachtet würde, ja. Aber uns wurde bereits im März 2018 mitgeteilt, dass die Reinigungsabteilung zum 1. April oder Mai 2018 ausgegliedert werden sollte. Das heißt, der Kampf darum begann schon 2018. Aus der Perspektive haben wir das Outsourcing immerhin über ein Jahr hinausgezögert.

Ra: Genau. Du musst das in einem direkten Zusammenhang sehen: die Aufnahme der Tarifverhandlungen und das Outsourcing. Das ist so eine sehr verbreitete Reaktion von Arbeitgeberseite. Ähnlich ging es damals [im Botanischen Garten hier in Berlin](#) zu. Das war auch ein sehr langer Arbeitskampf. In gleicher Weise haben sie dort auf den Abschluss des Tarifvertrags mit der Ausgliederung der Reinigung reagiert. Das sind so Punkte, wo man als

Betriebsrat leider sehr wenig machen kann. Mittels Verhandlungen kann man den Vollzug ein bisschen in die Länge ziehen, was wir im Wombat's auch recht erfolgreich getan haben. Unterm Strich gibt es aber wenig erfolgreiche Arbeitskämpfe dagegen. Die Gewerkschaften fassen dieses Thema in meinen Augen nicht ausreichend an, leider. Insbesondere im Fall kleiner Belegschaften wie der unsrigen. Im Botanischen Garten wurde der Arbeitskampf diesbezüglich etwas erfolgreicher geführt. Dort konnte man für den Gartenbetrieb wieder das Anstellungsverhältnis mit der FU und somit den Tarifvertrag zurückgewinnen. Allerdings blieb der Kampf mit Blick auf die Reinigung auch dort erfolglos. Die wird heute meines Wissens unter schlechteren Arbeitsbedingungen von einem externen Dienstleister übernommen.

CL: *Wenn 2018 in den viereinhalb Jahren Arbeitskampf ein Schlüsseljahr war, in dem sehr viel geballt zusammenkam: Könnte man sagen, dass alles, was danach kam bis zur Schließung im August 2019, seinen Ursprung in 2018 hatte?*

Ra: Ich glaube, die Betriebsratswahl 2018 war entscheidend. Der Arbeitgeber trat mit einer eigenen Liste auf. Er hatte viele negative Ankündigungen gemacht, was passieren würde, wenn unsere Liste die Mehrheit kriegen würde. Schlussendlich haben wir die Wahl – wenn auch nicht hoch – gewonnen. Wir hatten also die Mehrheit im fünfköpfigen Betriebsrat. Dagegen konnte die Geschäftsführung nichts machen. Ich glaube, dass eigentlich da die Entscheidung so ein bisschen gefallen war, dass man das Geschäft nicht weiterführen würde.

Ru: Man muss dazu sagen, dass unser Management sehr oft gewechselt hatte. Viele sind gegangen-en, weil sie halt in so einer Sandwich-position waren, aus der sie nach unten treten sollten. Manche haben das besser gemacht und andere haben das weniger lang ausgehalten. Das krassste Management bekamen wir nach dem Abschluss des Tarifvertrages. Wir dachten: ‚OK jetzt wird alles ein bisschen ruhiger‘. Besonders einer der beiden neuen Manager hatte völlig am Rad gedreht. Ursprünglich kam der vom Wombat's aus München und war uns schon während unseres Streiks als Streik-brecher aufgefallen. Der hatte offenbar ein starkes persönliches Profilierungs-bedürfnis. Der hat es genossen, seine Macht zu zeigen, indem er die Belegschaft in Angst und Schrecken versetzte. Der war richtig richtig bad-ass.

Ra: Die Geschichte des Konflikts kann man auch anhand der unterschiedlichen Anwaltskanzleien unseres Arbeitgebers erzählen. Im Zuge eines Betriebsrätetages der Linkspartei hatten wir mal die Kanzleien und die verschiedenen Eskalationsstufen gegenübergestellt. Daran konnten wir ablesen, dass unser Arbeitgeber gegenüber solchen Autoritätspersonen hörig war. Das Auftreten des Arbeitgebers uns gegenüber hing viel von den Kanzleien ab. Je nachdem, wie die getickt haben und was die ins Ohr geflüstert haben, ist das Auftreten der Geschäftsführung auch konfrontativer oder Appeasement-mäßiger gewesen. Zum Ende kam die Kanzlei Buse/Heberer/Fromm ins Spiel. Ich glaube, die Schließung des Wombat's war letztendlich zumindest ein bisschen auf deren Mist gewachsen.

Ru: Ja, denke ich auch. Die sonst schon krasse Repression wurde nochmal verschärft. Als Betriebsräte haben wir pro Woche gefühlt drei Abmahnungen mit Kündigungsandrohungen bekommen, einfach um uns fertig zu machen und uns zu zermürben. Alle Gewerkschaftsmitglieder, die ein bisschen den Kopf aus der Deckung gestreckt hatten, haben Abmahnungen mit Kündigungsandrohungen aufgrund von Lappalien oder Unwahrheiten bekommen. Was gegen Ende 2018 abging, waren also nicht nur die Ausläufer, sondern es ist nochmal richtig eskaliert und hoch gekocht. Die Geschäftsführung hatte dann, glaube ich, selber gemerkt, dass sie mit diesem Manager über die Stränge geschlagen hatten. Aber dann gab es schon kein Zurück mehr.

Solidarität von außen

CL: *Ich möchte euch gerne noch etwas zur Solidarität fragen. Ihr wart ja zu einer Zeit aktiv, in der es in Berlin viele basisorientierte Betriebskämpfe gab. Ich erinnere mich neben dem Botanischen Garten und dem Konflikt um die [Ausgliederung des FacilityManagements der Charité an den Kampf der AG-Taxi gegen Uber...](#)*

Ru: ...den Konflikt im Anne-Frank-Zentrum gab es auch noch.

CL: *Angenommen, ich hätte mit eurem Kampf sympathisiert, euch aber nicht gekannt: Was wäre eine gute Form von Solidarität gewesen? Klar hätte ich zu euren Kundgebungen gehen können, aber wie hätte ich darüber hinaus euren Arbeitskampf konkret unterstützen können?*

Ra: Ich glaube, man hätte uns seinerzeit schon viel Arbeit abnehmen können. Du hättest vorbeikommen können, um dich zu informieren und auszutauschen. Häufig gibt es in Arbeitskämpfen kleine begleitende Aktionsgruppen von externen Leuten, in die man sich einbringen kann. Die Öffentlichkeitsarbeit ist zu einem großen Teil an uns hängen geblieben. Das hat sehr viel Ressourcen gebunden.

Der Arbeitskampf im Wombat's hätte noch viel mehr Potential gehabt. Es ist schade, dass wir es nie geschafft haben, mehr als 150 Leute bei den Kundgebungen vor dem Hostel zu vereinen. Unsere Forderungen waren gut, nur hat sich nie jemand verantwortlich gefühlt, sich dem auch mal politisch anzunehmen. Die Forderungen sind halt ziemlich groß gewesen, gerade die Enteignung des Arbeitgebers, aber es war vor allem eine radikale Antwort darauf, welches große Unrecht stattgefunden hatte. Der Betrieb wurde mit dem Hinweis geschlossen: ‚Wir stellen den Betrieb ein, weil die Belegschaft sich organisiert und den Tarifvertrag erstritten hat.‘ Dabei ist das ein Grundrecht in Deutschland. Von der Seite der Politik hätte es einen viel größeren Aufschrei geben müssen.

Dass dieser ganze Kampf vom Wombat's gedeckelt werden konnte, hat in meinen Augen auch damit zu tun, dass wir es nicht geschafft haben, eine dementsprechende öffentliche Entrüstung herzustellen. Wenn nicht 150, sondern 1.500 Leute vor dem Hostel gestanden hätten und das als gesellschaftlicher Kampf verstanden worden wäre, in dem es nicht um die 50 Leute ging, sondern auch um die Verteidigung von Organizing-Möglichkeiten, Koalitionsfreiheit usw., dann wäre wesentlich mehr gegangen. Dahingehend hätten uns Leute unterstützen können, beim gemeinsamen Überlegen, wie man das weiter fasst, wie man mehr Leute erreicht.

Bisweilen war es schon ein ziemliches Trauerspiel, mit Blick auf das Potential der Gewerkschaftsaktiven, also der linken Gewerkschaftsaktiven in Berlin. Ich glaube wirklich, 150 Leute – das war es. Und die waren auch noch alle zerstritten. Die einen wollten nicht kommen, weil die Trotskist:innen uns unterstützen, die DGB-Gewerkschaften hatten Probleme, weil auf den Bannern Enteignung stand oder auf den Flyern ein bestimmter Stempel fehlte. Das war zum Teil ein ganz schönes Chaos.

CL: *Mein Eindruck wäre ja eher umgekehrt, dass der Kampf ums Wombat's eigentlich ein schönes Beispiel ist, um zu signalisieren: Für wirksamen Arbeitskampf brauchst du eigentlich nicht so viel von außen – vielleicht wenn es um die politische Aufbereitung geht und darum, ihn im Diskurs zu platzieren. Aber eigentlich haben wir doch, wenn wir uns für einen Arbeitskampf entscheiden, viel selbst in der Hand.*

Ra: Ja das würde ich so stehenlassen.

Ru: Ich glaube auch, dass es gut war, dass wir viel selbst gemacht haben. Im Verlauf kamen verschiedene Gruppen, die uns sagen wollten, wie wir vorzugehen hätten. Da fand ich es gut, dass wir für uns selbst überlegt hatten, wie wir inhaltlich vorgehen wollen. Wir standen dabei natürlich mit anderen Gruppen im Austausch und haben uns schon auch

inspirieren lassen. Aber das, was uns immer motiviert hat, war tatsächlich, ob viele Leute zu unseren Protesten kamen. Weil es wirklich kräftezehrend war, diese Proteste vorzubereiten und Leute einzuladen. Deswegen gehe ich auch immer noch gerne auf Arbeitskampfproteste, weil ich einfach weiß, wie sehr das unsere Belegschaft, unsere Kolleg:innen motiviert hat, wenn viele Leute vor der Tür standen. Es war eine Botschaft an die Arbeitgeberseite: ‚Guck, das sind jetzt nicht nur wir Verrückten, die etwas Utopisches fordern, sondern wir haben die Unterstützung von all denen Leuten, die da draußen stehen.‘ Das heißt, es ist schon viel gemacht, wenn man zu solchen Protesten geht.

Ra: Stimmt, das war wichtig, dass von außen unterstützt wurde. Selbst wenn es ‚nur‘ die hauptamtlichen Gewerkschafter:innen waren, die zu den Protesten und Streiks kamen, bedeutete das, dass im Wombat’s nicht nur intern etwas stattfindet. Das hat im Betrieb immer Wellen geschlagen. Ich will das nicht klein machen. Ich hab‘ mich auch gefreut über jede Person, die da aufgetaucht ist. Dafür mussten wir aber immer viel persönlich einladen. Manchmal denke ich, zu anderen Themen ist es einfacher zu mobilisieren.

Ru: Genau. Also Mobilisieren zu Protesten, ich glaube, das wäre eine gute Unterstützung.

Enteignen statt Schließen!

CL: *Was wäre, wenn nicht Corona gewesen wäre und das Hostel nicht geschlossen hätte? Angenommen, das Wombat’s Hostel Berlin würde es noch geben. Wärt ihr noch dabei? Wie stellt ihr euch das vor?*

Ru: Hoffentlich nicht (lacht).

Ra: Wir waren erleichtert, als die Schließungsnachricht kam. Wir waren auch wirklich am Ende mit unseren Kräften. Lange hätten wir das nicht mehr durchgehalten. Wir hatten ja schon seit der Betriebsratswahl 2018 an der Rekrutierung unserer Nachfolger:innen gearbeitet. Die Arbeitgeberseite hatte zum Ende nochmal einen Gang hochgeschaltet und einen richtigen Kleinkrieg mit uns geführt.

Ru: Unser Anwalt hatte uns gesagt: ‚Ich brauche euch noch bis zum Sommer, dann könnt ihr gehen.‘ Es gab Leute, die Lust hatten und von denen wir wussten, dass sie den Betriebsrat gut weiterführen können. Wir waren dabei, sie einzulernen. Mit der nochmal gesteigerten Eskalation durch das neue Management hat das nicht mehr funktioniert. Wir hatten uns erhofft, dass, wenn dann der Tarifvertrag abgeschlossen ist und wir die Leute ein halbes bis dreiviertel Jahr eingearbeitet haben, eine gute Übergabe möglich würde und wir nacheinander hätten aufhören können. Es gab das Potential, dass andere das Projekt weitergeführt hätten, sobald wieder etwas Ruhe eingekehrt wäre.

CL: *Sascha Dimitriewicz, einer der Geschäftsführer, hat ja damals gesagt, dass das Haus ökonomisch zwar nach wie vor gut laufe, er aber keine weitere Lust hätte, weiter so viel Geld in die Anwälte zu stecken.*

Ru: Ah, ich hatte es so verstanden, dass er keine Lust mehr auf uns und einfach keine Ahnung hatte, wie er uns loswerden konnte.

CL: *So oder so, würdet ihr zustimmen, dass die Schließung des Wombat’s keine ökonomische Entscheidung war?*

Ra: Es war keine ökonomische Entscheidung.

Ru: Das haben wir schwarz auf weiß.

CL: Das heißt, der Betrieb lief die Jahre über gut?

Ra: Der Betrieb lief gut und ich hatte diese Aussagen damals eher so gelesen, dass er Sorge hatte vor Nachahmern. Schließlich ist das Wombat's ja eine Kette. Es sollte verhindert werden, dass woanders auch Leute auf die Idee kommen, einen Betriebsrat zu gründen oder Bezahlung nach Tarif zu fordern.



CL: War es also für die Geschäftsführung die einzige Möglichkeit, den Laden zu schließen, um die kämpferische Belegschaft loszuwerden?

Ra: Ja oder sie hätten akzeptiert, dass wir eine Belegschaft waren mit einem eigenen Willen, die sich nicht einlullen lässt mit ‚Wir sind alle eine Familie‘. Wir wären zur Arbeit gekommen, hätten sie verrichtet und wären dann nach Haus gegangen. Also das, wofür wir bezahlt wurden und worüber wir einen Arbeitsvertrag geschlossen haben. Das Wombat's ist ein wirtschaftlich florierendes Unternehmen gewesen. Die haben Gewinne gemacht. Es stand auch die Frage im Raum, was wir noch im Wombat's wollten. Wir haben eigentlich alles gemacht, was ein Betriebsrat machen konnte. Wir haben alle Betriebsvereinbarungen abgeschlossen und wir hatten unseren Tarifvertrag. Ich war ein bisschen fertig mit dem Thema und hätte gerne an irgendjemand anderes übergeben. Unsere Nachfolger:innen hätten das Amt ja nach ihren Vorstellungen ausfüllen können. Das ist ja ein demokratisches Amt.

Ru: Wir wollten in unserer aktiven Zeit so viel wie möglich schaffen, damit die nach uns es dann leichter gehabt hätten. Wir hatten da die Power und nichts zu verlieren. Wir dachten, wir machen so lange wir können, damit andere es ruhiger weiterführen können. Es war nie der Plan, dass wir auf ewig bleiben. Es war ziemlich schnell klar, dass wir eine langsame Übergabe anstrebten. Aber nee, umuns los zu werden hatten sie keine andere Chance, glaube ich.

CL: *Zum Schluss habt ihr kurzfristig vor der Schließung den Gedanken nach der Enteignung des Betreibers bzw. Eigentümers ins Spiel gebracht. War das eine realistische Option, die Forderung als Belegschaft das Wombat's zu übernehmen?*

Ra: Ja. Wenn eine Schließung im Raum steht, kommt es zu Sozialplanverhandlungen. Vor dem Sozialplan, bevor es also um die Abfindungen der Beschäftigten geht, muss man einen Interessenausgleich abschließen. In diese Verhandlungen können erstmal uneingeschränkt Vorschläge eingebracht werden. Da haben wir gesagt ‚Wir möchten das Hostel gerne als Belegschaft weiterführen.‘ Das hat die Geschäftsführung erwidert mit ‚Haha, mit euch Chaoten werden wir das sicherlich nicht verhandeln oder gar an euch übergeben‘. An der Stelle hätte sich jemand anderes einschalten müssen: namentlich die Politik oder der DGB oder wer auch immer. Hätte in dem Moment jemand gesagt: ‚Das ist ein Leuchtturmprojekt, das ist uns wichtig und da müssen wir jetzt eingreifen und entsprechend öffentlich Druck aufbauen‘, glaube ich nicht, dass die Übernahme total unrealistisch gewesen wäre. Es hat halt niemand gemacht. Die Enteignung - ja gut, klar - ist unrealistisch gewesen. Sie war trotzdem eine ganz gute Forderung. Wir konnten damit Politik machen, gerade in dem Moment als die [„Deutschen Wohnen & CO enteignen“](#) Kampagne Aufwind bekam. Zu dem Zeitpunkt war Enteignung in aller Munde. Wir waren jedoch einfach zu klein und zu unbedeutend. Ich hatte das Gefühl, wenn wir ein Betrieb der öffentlichen Daseinsfürsorge gewesen wären, dann hätten wir die Linkspartei für die Forderung nach Enteignung des Betriebs bekommen können. Aber die Enteignung eines Unternehmens aufgrund von Union Busting war dann wohl zu heiß. Es war schon auch irgendwie klar, dass da niemand mit aufspringen würde.

CL: *Die eine Seite einer Betriebsübernahme ist, ob sie überhaupt möglich ist. Notwendig wäre zudem gewesen, jene und die Fortführung des Hostels zu organisieren. Ihr habt ja geschildert, welche neuerlicher riesiger Kraftanstrengung es bedurft hätte, dieses Neuland zu bearbeiten. Das im Sinn: Konntet ihr die Forderung nach der Enteignung auch gerade deshalb so leicht erheben, weil es eh utopisch war, dass sie realisiert werden würde?*

Ra: Nein. Ich glaube, wir hätten das gemacht. Ich hätte es spannend gefunden, hätten wir die Möglichkeit gehabt, das Hostel ohne Bosse und mit der im Arbeitskampf zusammen gewachsenen, zuweilen befreundeten, Belegschaft weiter zu betreiben.

Ru: Ich glaube auch, dass viele Lust darauf gehabt hätten. Wir wussten, wie dieses Hostel funktioniert. Eine Person für die Buchhaltung hätten wir sicher anstellen müssen, jemanden, die das besser gemacht hätte als unsere Chefs, die uns jeden Monat zu viel oder zu wenig Gehalt gezahlt hatten. Wir haben immer gesagt, wir würden das selbst eigentlich besser hinkriegen. Wir machten ja schon die Dienstpläne – eigentlich hatten wir alles vorher gemacht.

Ra: Es wäre dann auch was ganz anderes gewesen. Was uns genervt hat, war die Chefetage, aber auch die Gäste, die bei uns aufgeschlagen sind. Aber wenn, dann hätten wir es natürlich als Haus im Sinne dieses Arbeitskampfes weitergeführt. Es wäre eher ein politisches Haus gewesen. Fast alle bei uns haben in Teilzeit gearbeitet und dazu kreative Jobs gehabt. Die Belegschaft hatte ja schon eine Vision und auch einen Plan, was man mit dem Raum hätte machen können. Nach dem dritten, vierten Bier haben wir manchmal der Phantasie freien Lauf gelassen und darüber nachgedacht, dass es schön gewesen wäre, wenn wir das Wombat's im Sinne eines Veranstaltungshauses mit politischen Veranstaltungen weitergeführt hätten.

Wie organisieren?

CL: *Wenn ich es richtig verstehe, waren die sozialen Beziehungen zwischen den Kolleg:innen das Grundgerüst eures Organisierungserfolgs. Kann man darauf aufbauend sagen, dass ihr viel auf dieses soziale System gesetzt und euch darin eher intuitiv bewegt habt, statt euch an schematischen Schablonen zu orientieren?*

Ru: Ja, und ich glaube, das ist auch der große Schwachpunkt an der Professionalisierung der Organisierung als Organizing. Weil externe und einzig dafür eingesetzte Organizer:innen einfach nicht die Ängste und Nöte von den Menschen im Betrieb kennen. Die sind nach einer Kampagne in der Regel wieder weg. Dieses Verständnis von Organizing sehe ich sehr kritisch. Das setzt darauf, dass Organizer:innen in einen Betrieb gehen und neue Gewerkschaftsmitglieder - meist zu einem Streik hin - mobilisieren. Das Gefühl im Betrieb ist dann schon: ‚Wir sind alle in der Gewerkschaft und streiken jetzt‘. Meine Erfahrung sagt mir aber, dass die richtige Repression meist erst losgeht, wenn etwas erreicht wurde. Die professionellen Organizer:innen sind dann weg. Und das kann nicht funktionieren.

CL: *Was waren denn die Probleme, die von den meisten Kolleg:innen geteilt wurden? Was waren die Themen, an denen die Organisierung ansetzen konnte?*

Ru: Was uns alle verbunden hat war, dass wir chronisch pleite waren. Als das Haus eröffnet wurde, wurden wir im Vergleich zu anderem Hostelpersonal noch relativ gut bezahlt. Aber dann hat die Geschäftsführung einen großen Fehler gemacht. Mit der Betriebsratsgründung haben sie für Neueinstellungen an der Rezeption die Befristung und die Absenkung des Lohns auf Mindestlohniveau eingeführt. Vorher hatten sie sich damit gebrüstet, dass sie über Mindestlohn bezahlen. Jetzt hatten sie ein Szenario geschaffen, in dem an der Rezeption für die gleiche Arbeit manche den Mindestlohn und manche einen Euro mehr pro Stunde bekamen.

Uns selbst war das gar nicht aufgefallen, bis ein neu eingestellter Kollege mit seinem Vertrag zu uns kam. Das war total unfair, aber ab dann hatten wir etwas Greifbares. Als Betriebsrat hätten wir dem begegnen können, in dem wir mit dem Management ein betriebliches Entgeltsystem ausgehandelt hätten. Wir entschieden uns jedoch dazu, den Weg über die Gewerkschaft und einen Streik zum Tarifvertrag zu versuchen, um so eine bessere Bezahlung für alle zu erreichen, also nicht nur die Angleichung des Mindestlohns von damals 8,50 Euro auf die 9,50 Euro, die wir pro Stunde bekamen.

Ra: Der im gültigen Tarifvertrag festgesetzte Lohn für unsere Arbeit an der Rezeption lag damals bei 11,60 Euro pro Stunde, soweit ich mich erinnere.

Ru: Genau, dafür haben wir gestreikt, für gute 11 Euro.

CL: *War das auch euren Kolleg:innen so klar, dass ihr den Tarifvertrag erkämpfen wolltet, um eine bessere Bezahlung zu erreichen?*

Ra: In erster Linie ging es um die Ungleichheit der Bezahlung. Mit der Absenkung des Lohns für Neubeschäftigte entstand ein belegschaftsübergreifendes Ungerechtigkeitsgefühl. Das hat uns auf jeden Fall dabei geholfen, die Belegschaft so zu organisieren.

CL: *Wie habt ihr als Gruppe der Aktiven Entscheidungen getroffen? Wie seid ihr zu euren Forderungen gekommen und wie habt ihr entschieden, jetzt machen wir z.B. diese und nicht jene Aktion?*

Ru: Ehrlich gesagt, hatten wir keine wirkliche Struktur, wie wir Entscheidungen getroffen oder ob und, wenn ja, welche Aktionen wir durchgeführt haben.

Zum Beispiel: Als eine Kollegin aufgrund ihrer Streikteilnahme gekündigt wurde, haben wir kurzfristig eine Betriebsversammlung angesetzt und alle eingeladen. Zu den Aktiven haben wir gesagt: ‚Das ist was Wichtiges. Kommt mal!‘ Auf der Betriebsversammlung haben wir nur die Eckpunkte mitgeteilt, also was passiert war. Denn zu der Zeit hatte unser Gewerkschaftssekretär Hausverbot. Wir schlugen daher vor, die Betriebsversammlung außerhalb der Arbeit fortzusetzen und sind dann nebenan in ein Café gegangen. Dort haben wir dann gemeinsam mit Sebastian Riesner von der NGG überlegt, was uns an Aktionen einfiel, was irgendwie sinnvoll wäre. Die Entscheidung fiel dann auf das Drucken von T-Shirts, die die Kündigung kommentierten.

Die Hintergrundarbeit hingegen, also die Umsetzung dessen, was wir uns alle überlegt hatten, ist dann schon an uns dreien hängen geblieben. Auch wenn wir von Kolleg:innen oft unterstützt wurden.

Zu Terminen, an denen wir mit dem Arbeitgeber verhandelt haben und bei der Einigungsstelle² hatten wir parallel dazu öffentliche Proteste organisiert. Dadurch haben die anderen Kolleg:innen gemerkt, dass wir nicht im stillen Kämmerlein verhandeln.

Oder als ein Kollege fristlos gekündigt werden sollte, kurz vor Weihnachten, da hatte sich eine Aktion während einer Rezeptionsschicht ergeben. Das war eigentlich völlig absurd. Dem wurde die Kündigung ausgesprochen und wir hatten alle so Weihnachtsmänner aus Schokolade bekommen. Da hatten wir gesagt: ‚Nee, das wollen wir nicht. Das ist ja wie Bestechung oder Schweigegeld.‘ Wir haben daraufhin Fotos von unserem Kollegen auf die Weihnachtsmänner geklebt. Dazu hatten wir verschiedene Weihnachtslieder gebrainstormt. Die Wahl fiel schließlich auf ‚All I want for Christmas‘, das zu ‚All we want for Christmas‘ mit dem Namen des Kollegen wurde. Unseren umgedichteten Text druckten wir aus und brachten ihn samt Weihnachtsmann und Plastikgeschenktüte in das Managementbüro. Das war nie abgeschlossen, weil wir dort regelmäßig Unterlagen zu hinterlegen hatten. Jedenfalls haben wir dieses Präsent schön im Managementbüro drapiert gehabt. Fotos davon haben wir an die Kolleg:innen geschickt, die sich darüber sehr gefreut hatten. Auch der Weihnachtsbaum wurde von uns mit Fotos der kürzlich Gekündigten dekoriert.

Als Betriebsratsgruppe hatten wir einen Stapel Flyer. In meinem Fach hatte ich die auch. Da konnten sich unsere Kolleg:innen einfach welche nehmen. In den Pausen haben wir vor dem Hostel regelmäßig Flyer an die Gäste verteilt. Die kannten uns bereits, weil wir sie eingeecheckt hatten. Zu denen haben wir dann gesagt: ‚Ich hab‘ dich eingeecheckt. Willst du mal hören, was im Hostel eigentlich gerade vor sich geht?‘ Es wurde schon sehr viel von der Rezeption getragen. So haben wir unsere unbezahlten, frei zu gestaltenden Pausen genutzt. Wir nahmen uns Sprühkreide oder Flyer und haben außerhalb des Hostels gemacht, wozu wir Lust hatten. Das hat schon Mut gebraucht. Aber besonders, wenn das Management weg war, in der Spätschicht, ist eigentlich viel gegangen.

Wenn Leute Ideen hatten, haben sie die in den meisten Fällen umgesetzt. Als wir erfuhren, dass in Venedig ein neues Wombat’s Hostel eröffnen sollte, haben wir in einer Bierlaune entschieden, zu dritt dahin zu fahren. Und dann waren wir bei der Eröffnung und haben dort noch andere Gruppen akquiriert, die mit uns eine Pressekonferenz vor dem Hostel vor der Eröffnung gemacht haben.

² Bei stillstehenden Verhandlungen oder unüberwindbaren Konflikten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber können beide Parteien einen Antrag auf Schlichtung stellen. Die Schlichtungsstelle, die daraufhin zusammen kommt, besteht zu gleichen Teilen aus Betriebsrats- und der Arbeitgeberseite sowie einer neutralen Person (normalerweise ein:e Richter:in oder Anwalt:in für Arbeitsrecht). In der Regel findet keine Einigung statt, so dass am Ende der Spruch der neutralen Person die Entscheidung bringt. Die Kosten für das Eignungsverfahren inklusive inhaltliche Beratung trägt der Arbeitgeber.

CL: *Wenn ihr sagt, ihr habt euch gewerkschaftlich eher gefühlsmäßig im Betrieb bewegt: Was gab euch die Sicherheit, dass ihr im Interesse der restlichen Belegschaft unterwegs wart?*

Ra: Die Aggressionen waren offensichtlich. Schließlich hatten sie ja Teile des Teams gekündigt oder nicht verlängert. Das Feindbild war klar und da wir eigentlich alle wussten, wo die Linie verläuft, hat sich das recht organisch entwickelt. Einige Leute hatten mehr Ideen und mehr Zeit. Halb legal haben die unser Betriebsratsbüro und das Betriebsratsamt für sich und weitergehendes Organizing genutzt.

Außerdem lief wirklich sehr viel über Sympathie. In Bezug auf den [gewerkschaftlichen Erfolg bei Amazon in den USA](#) hat der führende Organizer Chris Smalls geschildert, dass er zu den Schichtenden an der Bushaltestelle, bis zu der die Beschäftigten immer fahren mussten um zum Standort zu kommen, gewartet hatte. Für die Kolleg:innen hatte er dort 100 Tage lang kleine Barbecues organisiert und sich mit den Leuten unterhalten. Darin habe ich mich sehr wiedergefunden. Ich glaube, so funktioniert Organizing wirklich: auf der Sympathieebene. Die Kolleg:innen müssen sich vertrauen, und darauf, dass sie schon das Richtige machen und dass es mit Blick auf Betriebsräte gut ist, eine Vertretung zu haben. Die wirken wie ein Sicherheitsnetz dahingehend, dass sich die Beschäftigten nicht selbst mit allen Problemen beschäftigen müssen. Wir haben viele Arbeitsrechtsberatungen gemacht und auch wegen individueller Probleme sind Leute zu uns gekommen. So hat sich dann über die Zeit eine Beziehung von Sympathie entwickelt. So war der Tenor bei den meisten: ‚Ja ist doch ganz gut, dass es einen Betriebsrat gibt.‘

Ru: Es hatte sich auch viel verbessert. Mit Blick auf den Dienstplan wurden deine Wünsche zunächst nur erfüllt, wenn du gut mit deinen Vorgesetzten konntest. Für die Rezeption hatte das Auswirkungen, denn auf dem Papier waren wir 24 Stunden 365 Tage im Jahr einsetzbar. Privat konntten wir so kaum Pläne machen. Es war zum Beispiel unmöglich, Konzertkarten zwei Monate im Voraus zu kaufen, weil wir erst einen Monat, manchmal auch nur eine Woche vorher den Dienstplan bekamen. Manchmal hatten wir unseren Dienstplan für den kommenden Monat erst am 29. des laufenden Monats.

Als Betriebsräte hatten wir diesbezüglich eine Betriebsvereinbarung verhandelt, die ein Wunschbuch vorsah. Da rein konntten die Beschäftigten ihre Wünsche schreiben und wir haben dann protokolliert, ob den Wünschen entsprochen wurde. Im Zweifelsfall haben wir dem Dienstplan nicht zugestimmt.

Eine Kollegin hatte mal, als sie schon einen neuen Job hatte, zu mir gesagt, dass ihr erst irgendwann später bewusst geworden war, dass sie als Betriebsrätin natürlich für das Wohl der Beschäftigten arbeitete, aber ihre Hauptaufgabe eigentlich war, den Arbeitgeber zu kontrollieren. Bei Fehlern unserer Vorgesetzten haben wir ihnen exzessiv auf die Finger gekloppt. Die Leute haben sich dadurch vertreten und aufgehoben gefühlt und gemerkt, dass wir nicht weggehen. Letzteres war eine große Angst unter den Kolleg:innen der Reinigungsabteilung.

Ra: Stimmt. Auch wenn es nur so war, dass jemand Freitags noch einen anderen Job hatte und an dem Tag nicht arbeiten konnte, haben wir das beachtet. Wir waren bereit, diese Konflikte für jede Person auszufechten. Das ständige Einsetzen für einzelne Leute wird wahrgenommen und bleibt im kollektiven Gedächtnis.

Wer ist die Gewerkschaft?

CL: *Betriebsrat und Gewerkschaft sind ja erst einmal recht formale Organisationen. Könnt ihr nochmal aufdröseln, wie die sich im Organisationsgefüge des Wombat's Hostels platzierten? Geht das in so einem relativ kleinen Betrieb, wie es der eure war, nicht eher durcheinander?*

Ru: Wir haben die Gewerkschaft schon früh, noch bevor wir den Betriebsrat gegründet haben, kontaktiert. Wir hatten gemerkt, wir brauchen Unterstützung, wir haben keine Ahnung. Die haben uns bei der Gründung unterstützt. Die NGG ist eine kleine Gewerkschaft, und wir waren das erste Hostel in Deutschland, das einen Betriebsrat gründen wollte. Die hatten immer gedacht, da ist die Branche der Unorganisierbaren - und plötzlich kamen drei Leute, die doch einen Betriebsrat gründen wollten. Wir haben immer auch gesagt, ‚Eigentlich geht es uns um den Lohn. Was müssen wir dafür machen?‘ Der Gewerkschaftssekretär hatte uns ziemlich bald gesagt, dass 50 Prozent der Belegschaft in der Gewerkschaft Mitglied sein müssten und dann ginge es los zum Tarifvertrag. Und dann dachten wir ‚Okay, machen wir unsere Hausaufgaben!‘ Nach einer Zeit hatten wir dann die 50 Prozent zusammen und riefen die Gewerkschaft an. Wir sagten ‚Wir haben unseren Teil erfüllt, was machen wir jetzt?‘ Für die NGG war das ein Leuchtturmprojekt. Schließlich gab es noch kein Hostel mit Tarifbindung. In dem Bereich waren sie selbst unerfahren. Dadurch waren sie unseren Ideen gegenüber sehr offen. Wir haben denen dann schon gesagt: ‚Das wollen wir‘ oder ‚Streiken macht zu dieser Zeit Sinn‘. Die Berliner NGG musste das dann von der Gewerkschaftsleitung in Hamburg genehmigen lassen. Aber die haben das schon immer so gemacht, wie wir das wollten. Wir haben regelmäßig vor das Hostel gesprüht, zum Beispiel ‚Stop the Outsourcing!‘ oder ‚fair wages and secure jobs for all employees!‘. Dafür hat uns die Gewerkschaft die Sprühkreide und Schablonen finanziert. Wir konnten bei denen unkompliziert Rechnungen gegen Geld tauschen. Sie hatten auch die Flyer für uns gedruckt.

Die Proteste haben wir immer selbst organisiert. Als wir dann irgendwann den Tarifvertrag hatten und das Outsourcing angehen wollten, offenbarte uns unser Gewerkschaftssekretär, dass ein Streik gegen Outsourcing die Grenze der Gewerkschaft überschreite. Auch die späte Forderung nach Enteignung konnten sie nicht mittragen. Unser Gewerkschaftssekretär, der später dann Leiter vom Verband Berlin-Brandenburg wurde, hat, wenn wir zu Protesten aufgerufen hatten, seine Kolleg:innen motiviert, gemeinsam solidarisch mit uns zu sein. Und die waren dann solidarisch bei unseren Protesten, deren Forderungen sie als Gewerkschaft offiziell nicht unterstützten.

Wir hatten auch Diskussionen und ein paar Uneinigkeiten, aber unter‘m Strich waren sie verhältnismäßig offen und unterstützend. Das kennt man ja jetzt nicht unbedingt so von den Gewerkschaften des DGB. Da hatten wir einerseits einfach Glück. Andererseits wusste die NGG, dass wir das durchziehen würden und das fanden sie, glaube ich, auch gut.

Ra: Leute außerhalb des Betriebes mussten wir eigenständig zu unseren Aktionen mobilisieren. Gerade im Zuge der Schließung sind wir viel Klinken putzen gegangen. Gewerkschaftspolitik und Arbeitskämpfe sind nicht unbedingt das größte Thema in der Berliner Linken. Am besten hat das über persönliche Einladungen funktioniert. Das war ein enormer Kraftaufwand, in den viel Zeit geflossen ist. Die Leute sind jetzt nicht allein durch den Aufruf der Gewerkschaft gekommen. Die NGG war aber präsent und berichtete über die Geschichte. Es war sicher ein Geben und Nehmen auf beiden Seiten, aber die Organisation der Proteste haben wir schon persönlich gestemmt.

Die Kolleg:innen waren unseretwegen der Gewerkschaft beigetreten. Gefühlt waren wir ihnen gegenüber in der Verantwortung. Wir hatten ihnen versprochen, dass wir den Tarifvertrag bekommen würden, wenn sie der Gewerkschaft beitreten. Da mussten wir dann auch liefern. Wir waren im Prinzip das Gewerkschaftsbüro vor Ort mit dem Betriebsrat. Wegen sprachlicher Probleme wollten sich einige nicht direkt an die Gewerkschaft wenden, weshalb vieles erstmal über uns lief.

Ru: Zu den Rechtsberatungen haben wir unsere Kolleg:innen nach Moabit zur Gewerkschaft begleitet. Und von dort aus haben sie dann ihren Lohn eingeklagt. Allein hätten sie das oft nicht gemacht.

CL: Zwischen ‚Die Gewerkschaft ist außerhalb des Betriebs und unterstützt uns‘ und ‚Wir sind die Gewerkschaft im Betrieb‘: Wo würdet ihr den Kampf ums Wombat's und eure Organisation da einordnen?

Ra: Ich habe mich da jetzt nicht unbedingt als die Gewerkschaft im Betrieb verstanden. Die Gewerkschaft hat uns unterstützt. Die hatte halt die Expertise, zum Beispiel für das Führen von Tarifverhandlungen. Das war beeindruckend mitzukriegen, wie Sebastian Riesner mit seinen 30 Jahren Erfahrung die Verhandlungen geführt hat. Das ist einfach ein Handwerk, auf das er sich gut versteht. Mit der Betriebsratswahl war das ähnlich. Da hat er mal eben so das vereinfachte Wahlverfahren durchgepeitscht. Wir haben nicht stundenlang Bücher gewälzt - du [Ruth Kreuzer, Anm. d. Red.] ein bisschen. Da hat er uns sehr stark unterstützt. Das alltägliche Geschäft des Betriebsrats, der Widerstand gegen das Outsourcing und die Schließung, das waren unsere Kämpfe. Da bekamen wir ein bisschen finanzielle Unterstützung, wenn wir Aktionsmaterial brauchten.

CL: Es ist eine Sache, sich in einem Betrieb für seine Kolleg:innen aufzuopfern und die Arbeit hin zu gewerkschaftlichen Strukturen durchzuziehen. Eine andere Sache ist es, damit auch erfolgreich zu sein. Warum ist das in eurem Fall - die Schließung mal dahingestellt - aufgegangen?



Ru: Wir hatten keine Ahnung, was typische Gewerkschaftsarbeit ist und sind deshalb oft so vorgegangen, wie wir selbst es für richtig befanden. Das hat eine Rolle gespielt, dass wir keine Standards runter gespult haben. Also, wir hatten weniger Gewerkschaftserfahrungen und mehr Gerechtigkeitsbewusstsein.

Ra: Ich komme immer wieder zu dem Punkt, dass entscheidend war, dass wir unsere Kolleg:innen wirklich kannten.

Außerdem war es von Bedeutung, dass wir uns drei hatten. Sonst hätte das auch nicht so funktioniert. Den Mikrokosmos, in dem wir uns bewegten, haben wir einfach ernst genommen. Die Gegenseite hat uns sehr hart attackiert. Das hat uns irgendwann persönlich getroffen. Wir haben einen hohen Preis mit vielen schlaflosen Nächten gezahlt. Darüber hinaus hatten wir das Betriebsratsamt voll angenommen. Ich erinnere mich noch daran, wie wir bei der NGG saßen. Die haben gesagt: ‚Ihr werdet für vier Jahre gewählt. Ihr express

könnt dann nicht nach einem halben Jahr aussteigen.‘ Ursprünglich wollten wir uns nur ein bisschen ausprobieren. Ich hatte gerade mein Studium beendet und nicht vor, noch vier Jahre in meinem Studi-Job festzuhängen. Die Frage, ob und wie wir überhaupt wieder aus der Nummer herauskämen, ob wir das Erreichte mal übergeben könnten, kam immer wieder. In solchen Momenten des Zweifels haben wir uns gut gegenseitig gestützt und vergewissert, dass wir uns festgebissen hatten und dass wir es wirklich ernst nehmen gewinnen müssen...

Ru: ...um der anderen Seite zu zeigen, dass sie mit ihren Vorhaben nicht durchkommen. Eine Kollegin zum Beispiel, die war Anfang 20, ist wegen Streikteilnahme gekündigt worden. Die war ganz lieb, hat sich aber wieder eingeklagt, wurde wieder eingestellt und ist erneut streiken gegangen, um zu demonstrieren, dass die sie einschüchtern konnten. Aus unserer Perspektive hatten sie so genau die Richtige gekündigt.

Was Raphael gesagt hat, möchte ich unterstützen: Es war elementar, dass wir drei uns hatten. Wir haben uns in dem viereinhalb Jahre langen Kampf natürlich auch gestritten. Trotzdem wusste ich und ihr sicher auch, dass wir drei uns aufeinander verlassen konnten. Außerdem war klar, wenn einer von uns geht, dann gehen die anderen auch. Zu zweit wäre das nicht durch zu halten gewesen. Das hat mich in Momenten dazu gebracht, doch noch dazubleiben, auch wenn ich eigentlich gerne das Handtuch geworfen hätte. Aber dann wäre klar gewesen ‚Okay, dann ist es zu Ende, weil wir uns drei brauchen. Sonst funktioniert das nicht‘.

Ra: Als wir angefangen hatten, haben wir uns nur in einem sehr engen gesetzlichen Korsett bewegt. Für mich kam auch ein gewisses Maß an Stolz ins Spiel, als ich mitbekommen habe, wie die Gegenseite reagiert, obwohl wir nichts Illegales getan hatten. Über unsere lange Betriebszugehörigkeit konnten wir bemessen, was wir erreicht hatten und was uns wieder genommen werden sollte. Dadurch konnten wir gut auf Angriffe reagieren.

Die Motivation der Beschäftigten, weshalb sie jetzt der Gewerkschaft beigetreten waren oder nicht, ist schwer zusammenzufassen. Die Gründe waren verschieden: sich für andere einsetzen, sich Sachen nicht gefallen lassen oder einfach die Lust auf Streikerfahrung. Dadurch, dass wir einen guten Betreuungsschlüssel hatten und als Aktive ständig präsent waren und mit den Leuten gesprochen haben, wussten wir stets, wie die Stimmung war und konnten gut darauf reagieren. Ich glaube, dass war der Schlüssel zum Erfolg.

Ru: Eine Kollegin hatte auch mal ganz schön gemeint, sie hat das Gefühl, dass wir wie eine Herde sind. In dem Sinne, dass, wenn eine Person von uns attackiert wird, sich die anderen – zumindest die Kerngruppe von zehn Leuten - darauf stürzen, die betroffene Person aus der Schusslinie zu bekommen und sich sofort zu ihr zu stellen. Mit der Zeit, je mehr wir attackiert wurden, besonders seitdem wir den letzten Manager hatten, hat das ganz gut funktioniert. Wir haben uns bisweilen einen Spaß daraus gemacht und das Management aufgezogen, zum Beispiel als wir die Weihnachtsmänner präpariert oder den Weihnachtsbaum geschmückt hatten.

Ra: Für manche Kolleg:innen war es sicher auch schön, mitzukriegen, dass es mit uns eine Gruppe gab, zu der man einfach dazugehören konnte. Es gab ja keine Teilnahmevoraussetzungen. Es war egal, ob die Leute Gewerkschaftsmitglied waren. Man konnte sich uns zuwenden und wurde aufgenommen. So konnten die Kolleg:innen Solidarität erfahren in dieser heterogenen Belegschaft. Das waren wichtige Momente, vor allem im Streik für den Tarifvertrag. Es gab große Unterschiede zwischen den Kolleg:innen: die Älteren waren zum Teil doppelt oder dreimal so alt wie die Jüngeren. Manche sprachen nicht mal eine gleiche Sprache. Die Hintergründe der Personen waren sehr verschieden. Aber im gewerkschaftlichen Kampf wurde sichtbar, dass wir trotz aller Unterschiede gemeinsame Erfahrungen hatten, dass allen das Geld nicht reichte und wir deshalb zusammen vor dem Betrieb standen. Das hat ein Gefühl von Miteinander und Verbundenheit erzeugt. Diese

gemeinsame Erfahrung wurde immer weiter fortgeschrieben. Wenn eine Kolleg:in blöde angemacht wurde, Repression erfahren hatte, dann haben wir Formen des zivilen Ungehorsams gefunden: die Aktion mit den Schokoladen-Weihnachtsmännern, kollektive Krankmeldungen, verlangsamtes Arbeiten, andere Formen der Arbeitsverweigerung, usw. Es gab sehr schöne Erfahrungen von Solidarität.

Zur Frage des Betriebsrats

CL: *Würdet ihr Menschen, die gerade an dem Punkt sind, dass sie am Anfang einer Organisierung ihres Arbeitsplatzes stehen, Lektionen mitgeben können? In welche Fettnäpfchen sollte man nicht treten oder womit sollte man auf jeden Fall anfangen?*

Ra: Ich würde einen Betriebsrat gründen und zusehen, dass der sich nicht zu sehr mit sich selbst beschäftigt. Stattdessen sollte man darauf achten, die Kolleg:innen gut einzubinden. Gut ist es, auch andere Aktive einzuladen. Für uns war es auch eine wichtige Erfahrung, als Externe zu den Betriebsversammlungen kamen und von ihren Arbeitskämpfen berichtet haben. Es ist gut, wenn spürbar wird, dass man nicht allein dasteht und andere Betriebe mit ähnlichen Problemen zu kämpfen haben.

CL: *Kannst du das noch ausführen, was du damit meinst, dass der Betriebsrat nach seiner Gründung nicht bei sich selbst stehen bleiben, sondern von da aus weitergehen sollte?*

Ra: Einen Betriebsrat gründen nicht ein, zwei oder drei Personen. In der Regel gibt es im Betrieb ein Momentum, eine Unzufriedenheit in der Belegschaft. Die entscheidende Frage ist: Wie schafft es der Betriebsrat, die Leute mitzunehmen? Dazu muss der Betriebsrat als ein gemeinsames Instrument begriffen werden. In den Betriebsversammlungen haben wir darauf abgezielt, unseren Kolleg:innen Betriebsratsthemen und die Möglichkeiten, die ein Betriebsrat eröffnet, nahezubringen, um mit ihnen gemeinsam dieses Instrument zu nutzen. Eine Betriebsversammlung kann Aufträge an den Betriebsrat geben. Zu so einem Verständnis und zu so einer Betriebsratspraxis zu kommen, sollte das Ziel sein.

Und umgekehrt auch: wenn wir Betriebsräte als gewerkschaftliches Mittel von vornherein ausschließen, vertun wir Chancen gerade in Organizing-Prozessen. Unsere Kolleg:innen zu erreichen, hätte im Wombat's ohne den Betriebsrat niemals so gut funktioniert. Natürlich ist man als Betriebsrat auch ein Stellvertreterorgan. Dass wir eine Zeit lang stark mit uns selbst beschäftigt waren und Schulungen besucht haben, um ein bisschen fester im Sattel zu sitzen, hat 2016 zu einem Absetzungsantrag geführt, den viele Leute unterschrieben hatten.

Gleichzeitig ist der ganze Tarifikampf von dem Betriebsrat ausgegangen. Wir waren halt vor Ort. Wir konnten übersetzen, wenn Beschäftigte mit sprachlichen Problemen im direkten Austausch mit der Gewerkschaft standen. Leute hatten Vertrauen zu uns. Die Möglichkeit, uns freizustellen, haben wir ausgiebig genutzt. Mit dem Anspruch auf ein Büro hatten wir einen Ort im Betrieb, wo wir Protestmaterialien sammeln konnten, wo es die Streikkasse gab. Wir waren darüber räumlich im Betrieb verankert. Ich wüsste nicht, wie das ohne Betriebsrat hätte funktionieren können. Vielleicht funktioniert das in einem Betrieb, in dem alle Leute hehre Vorstellungen von Gewerkschaftsarbeit haben und schon politisiert sind. Wir hingegen waren weitestgehend ohne Vorstellung rein gegangen. Unsere Belegschaft hat sich erst im Arbeitskampf politisiert.

Nur Wenige hatten ein gewisses Vorwissen. Die fanden die Idee generell gut. Die haben den Betriebsrat von Beginn an akzeptiert. Ebenso die neuen Beschäftigten, die den Betrieb nicht ohne Betriebsrat kannten. Da hat uns die relativ hohe Fluktuation irgendwann in die Karten gespielt, hatte ich das Gefühl.

Für die, die lange da waren, sah es anders aus: Die hatten mitgekriegt, wie sich die Atmosphäre verändert hatte. Vorher war das für viele Leute ein so cooler Arbeitsplatz

gewesen, dass man da gern noch in der Freizeit hinkam. Und plötzlich war die Atmosphäre total vergiftet. Als Betriebsrat bekamen wir die ganze Zeit viel Gegenwind und eine Zusammenarbeit mit der Leitungsebene war oftmals nicht möglich. Von daher haben die alteingesessenen Kolleg:innen bis zum Ende dagegen gehalten, waren immer sehr kritisch, ob das jetzt eigentlich gut ist mit dem Betriebsrat. Da mussten wir viele Diskussionen führen. Da war es gut, dass es hin und wieder Einzelfälle gab, in denen wir ganz konkret helfen konnten. Das ist das Problem mit Betriebsräten, dass für die Beschäftigten nur bei wenig Themen die direkten Vorteile klar und unmittelbar greifbar sind. Zu viel passiert hinter den Kulissen. Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb ist ein wichtiges Thema. Wenn sich Leute von selbst interessieren und zu den Betriebsversammlungen kommen, dann kann man denen das halt erklären. Aber wenn die Arbeitgeberseite die ganze Zeit dagegen schießt und nur rumjammert und Konflikte emotionalisiert, ist es schwer, dem etwas entgegenzuhalten.

Ru: Wir konnten das ein wenig auffangen dadurch, dass wir nicht nur Betriebsräte waren, sondern immer noch an der Rezeption gearbeitet haben. Und wenn du dann zu zweit acht Stunden an der Rezeption sitzt - ich hab hauptsächlich Spätschicht gemacht, irgendwann ist das Management dann auch weg - dann kannst du unter Kolleg:innen auch normal reden. Dann lernen dich die Leute auch als nette:n Kolleg:in kennen. Ich glaub viel von der Organisationsarbeit ist in diesen Rezeptionsschichten passiert.

Wichtig ist zudem, dass nicht allein eine oder zwei Personen sagen ‚Okay, wir wollen jetzt was starten.‘ Es braucht mindestens eine kleine Gruppe, bestehend aus Kolleg:innen, auf die man sich verlassen kann, und keine Leute, die sagen ‚Ah ja nette Idee, ich guck mal‘. Es geht also vor dem Start darum, ein paar Gleichgesinnte zu finden und es dann gemeinsam anzugehen. Natürlich sind nicht alle zu Beginn an diesem Punkt. Wir waren am Anfang zwar auch schon politische Menschen, haben uns aber im Prozess glaub ich alle nochmal viel stärker politisiert.

In der ganz ersten Zeit braucht es eine Phase, in der man sich auf sich konzentriert, um sich zu finden. Die sollte aber nicht zu lange dauern, denn häufig starten Arbeitgeber bald nach der Gründung ihren Beschuss, der darauf abzielt, dass man sich nur noch mit sich beschäftigt. Wie Raphael richtig gesagt hat, sollte die restliche Belegschaft möglichst früh eingebunden werden. Das haben wir am Anfang vielleicht zu wenig gemacht, weil wir schon sehr mit uns beschäftigt waren.

CL: *Welche Erfahrungen habt ihr gemacht, was der Betriebsrat tun kann, um möglichst in Einheit mit der Belegschaft zu handeln?*

Ru: Ein guter Betriebsrat muss Sachen aktiv ansprechen. Das ist ganz wichtig. Als wir den letzten Manager bekommen hatten, haben wir zum Beispiel Bossing zum Thema gemacht. Als in dieser Zeit alle Gewerkschaftsmitglieder attackiert wurden, haben wir dazu einen Aushang gemacht, auf dem jetzt (sicher verkürzt wiedergegeben) stand:

‚In unserem Betrieb gibt es in letzter Zeit vermehrt Fälle von Bossing. Wir wollen hiermit mitteilen, was ist Bossing ist. Bossing enthält diverse Bestandteile von Straftaten und darf nicht sein. Bossing hat überhaupt nichts mit schlechter Arbeitsleistung zu tun, sondern zielt darauf ab, Beschäftigte, die für den Arbeitgeber gefährlich erscheinen, die besonders gefestigt in ihrer Meinung sind und ihm nicht nur in den Hintern kriechen, loszuwerden. Der Arbeitgeber attackiert diese Kolleg:innen aus Angst. Wenn euch Fälle von Bossing auffallen oder ihr selbst betroffen seid, wendet euch an uns. Wir werden euch unterstützen.‘

Was hier auch mitschwingt: Wenn du dich dazu entscheidest, als Betriebsrat zu arbeiten, brauchst du dich nicht mehr zu fragen, ob du dich dem Arbeitgeber gegenüber in dieser oder jener Situation falsch verhältst. Sobald du einen Betriebsrat gründest, wird dich dein Arbeitgeber nicht mehr mögen. Du kannst während deiner nicht freigestellten Zeit so gut und viel und aufopfernd arbeiten wie du möchtest. Dein Arbeitgeber wird dir nie wieder sagen,

dass du super Arbeit machst, auch wenn du vorher immer gut gearbeitet hast. Das heißt, daraus darfst du nicht deinen Selbstwert ziehen.

Ra: Als Betriebsrat verfängt man sich schnell in diesen Eins-zu-eins-Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern. Wir haben festgestellt, dass die ganzen Klagen und gerichtlichen Auseinandersetzungen die Belegschaft nicht interessieren. Die Wahrnehmung diesbezüglich war eher: ‚Okay, da ist so ein vergiftetes Umfeld, da gibt es so zwei Parteien, die streiten sich die ganze Zeit über unseren Köpfen. Für uns ist das total unklar und eigentlich wird nur die Arbeitsatmosphäre schlechter. Davon habe ich keine Vorteile.‘ Diesen Teil der Betriebsratsarbeit sollte man meines Erachtens nach so gut es eben geht fernhalten von den Kolleg:innen, wenn man verdeutlichen will, was die Themen sind, entlang derer man mit dem Instrument Betriebsrat Gutes bewirken kann. Das ist wahnsinnig schwer. Es ist ja ein großes Unrecht, was einem da geschieht. Ich glaube aber nicht, dass die Belegschaft der richtige Adressat dafür ist. Dem Bedürfnis, darüber zu reden, sollte man eher innerhalb des Gremiums Raum geben und daraus oder aus dem eigenen Umfeld seine Kraft ziehen. Im Betrieb geht es stattdessen darum, eine Basis zu schaffen und gewisse Dinge zu selbstverständlichen. Deshalb fand ich den Bossing-Aushang auch sehr gut, weil wir dort Dinge einfach benannt haben: ‚Wir machen hier, was der Gesetzesgeber als unser Recht eingeräumt hat: unsere Betriebsratsarbeit. Wir sind gewählt. Wir haben ein Mandat. Unser Arbeitgeber ist nicht gewählt.‘

Ru: So als Tipp für Betriebsräte: Wir hatten bei ver.di das BR4 Seminar. Das hieß ‚Agieren statt Reagieren‘. Und das ist wirklich ein Fehler von vielen Betriebsräten, dass sie immer nur auf die Geschäftsführung reagieren und nicht eigene Themen setzen. Wir haben versucht, eigene Themen, Themen aus der Belegschaft, zu setzen und konnten so nicht vor der Geschäftsführung hergetrieben werden, sondern haben umgekehrt die vor uns hergetrieben. Das war glaube ich ganz gut und daran hatten sich die Leute auch gewöhnt. Manchmal haben uns die Kolleg:innen aber ein bisschen falsch eingeschätzt. Die dachten, durch diese Dynamik und dadurch, dass wir schon länger im Betrieb waren als das Management, das wir mehr Macht hätten als das Management – einfach, weil wir das deutsche Arbeitsrecht kannten und auch genutzt hatten. Hin und wieder wurden wir deshalb mit falschen Themen, über die wir gar nicht entscheiden konnten, angefragt.

** Ruth Kreuzer arbeitete 2012 bis 2013 zunächst in Wien an der Rezeption des dortigen Wombat's und von 2013 bis 2019 in Berlin ebenfalls an der Rezeption (Teilzeitjob neben dem Studium); Raphael Kamps war von 2008 bis 2019 an der Rezeption des Berliner Wombat's beschäftigt (Teilzeitjob neben dem Studium).*

Christian Lelek ist aktives Mitglied der FAU Berlin. Er arbeitet zur Zeit nicht für Lohn.



express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

Liebes Wombats Berlin Team,

wie wir vor einigen Tagen erfahren mussten, haben einige von euch dazu aufgerufen einen Betriebsrat zu gründen. Das ist euer gutes Recht, jedoch wollten wir mit diesem Schreiben nochmals klarstellen, dass wir – die Eigentümer von wombat's – in keinsten Weise nachvollziehen können, was euch zu diesem Schritt bewogen hat und welche Verbesserungen ihr euch davon erwartet.

Wir führen wombat's nun seit mittlerweile 15 Jahren und in dieser Zeit gab es keinen einzigen Fall wo wir Meinungsverschiedenheiten zwischen uns und einzelnen Mitarbeitern nicht in einem persönlichen Gespräch mit den Betroffenen lösen konnten. Natürlich gab, und gibt es, auch immer wieder verschiedene Vorstellungen zur Entlohnung, aber hier haben wir immer versucht, über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus, euren Einsatz zu würdigen.

Die Gründung eines Betriebsrates halten wir daher für einen Schritt in die falsche Richtung, denn er dient ausschließlich dazu einzelnen Mitarbeitern (nämlich denen, die in so einen Betriebsrat gewählt werden) sich hinter einem besseren Kündigungsschutz (als ihn alle anderen genießen) zu verstecken, aber sicher nicht dazu, die Fragen oder die Probleme der Mitarbeiter zu beantworten oder zu lösen.

Eine der Ideen warum wir wombat's gegründet haben war, weil es uns Freude macht jungen Menschen aus der ganzen Welt eine tolle Zeit zu ermöglichen. Wir wollten einen Ort schaffen, wo man als Mitarbeiter nicht nur arbeitet, sondern sich auch persönlich weiterentwickeln kann, und das in einem Klima des persönlichen Wachstums und des Respekts in dem man miteinander etwas Sinnvolles und Kreatives schafft.

Dazu braucht es aber auch das Vertrauen und das Commitment von allen.

Dieses Vertrauen und Commitment macht uns seit 15 Jahren in mehreren Ländern Europas, deren Kulturen unterschiedlicher nicht sein können, sehr erfolgreich. Darauf können wir alle die dazu beigetragen haben sehr stolz sein.

Euer Schritt ist für uns beide, für Jane und Basti sowie alle Mitarbeiter von wombat's die den beruflichen Teil ihres Lebens mit Freude und Leidenschaft leben wollen, eine sehr große Enttäuschung, und lässt uns am Sinn unseres Tuns zweifeln.

Wenn ihr in Berlin diesen Betriebsrat nun gründet, würdet ihr euch aus unserer Sicht, außerhalb dieser Werte stellen, die von Anfang an wombat's ausgezeichnet haben, und einen Weg einschlagen, der Vieles in Zukunft verhindern wird und wir verstehen diesen Schritt als Entzug eures Vertrauens.

Wir fragen uns, wie wir ohne dieses Vertrauen miteinander arbeiten sollen, aber ihr habt euch das sicher gut überlegt.

Es wird nach dieser Gründung eines Betriebsrates auch von unserer Seite einige Änderungen geben, die dieser neuen Situation Rechnung tragen werden, und wir sollten danach alle überprüfen, ob sich unser Zusammenleben verbessert, oder verschlechtert hat.

Liebe Berliner, es liegt an euch hier und jetzt Verantwortung FÜR ALLE zu übernehmen und dieses Vorhaben abzublenden, oder EINZELNEN von euch die Möglichkeit zu geben sich hinter dem deutschen Arbeitsrecht zu verkriechen und euer gewohntes Arbeitsumfeld nachhaltig zu gefährden.

Sascha und Marcus