

NIE WIEDER FASCHISMUS – NIE WIEDER KRIEG!

Erinnert sich jemand an den Schwur der Gefangenen von Buchenwald? Vor ziemlich genau 80 Jahren wurde Deutschland, das zwei Weltkriege vom Zaun gebrochen hatte, von der nationalsozialistischen Diktatur befreit. Nie wieder – das war die große Hoffnung für viele. Und wo stehen wir jetzt? Eine Partei, die „Remigration“ fordert und „Hitler und die Nazis für einen Vogelschiss in der 1000jährigen deutschen Geschichte“ hält, könnte laut Umfragen zweitstärkste Kraft bei der Bundestagswahl werden. Und Deutschland rüstet auf wie seit langem nicht mehr – die Bevölkerung, *wir* sollen wieder kriegstüchtig werden.

Ich soll heute über „Herausforderungen an den demokratischen Rechtsstaat“ sprechen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren – wo soll ich da anfangen? Die Demokratie ist in Gefahr – keine Frage. Und das gilt auch und gerade in den Unternehmen, in der Wirtschaft. Mein Thema heute lautet deshalb:

"Demokratie in der Arbeitswelt unter Druck - Herausforderungen für gewerkschaftliche Politik".

Ich will in aller Kürze fünf Punkte ansprechen und ende mit der Frage: „Was tun?“.

Die erste Herausforderung für gewerkschaftliche Politik besteht schlicht darin, dass in der Arbeitswelt zwei Prinzipien aufeinandertreffen, die nicht zueinander passen: Kapitalismus und Demokratie. Die Wirtschaft funktioniert nach der Logik des Kapitalismus. Der bezieht seine Dynamik in allererster Linie aus Unterschiedlichkeit und Konkurrenz: Unternehmen suchen nach „Alleinstellungsmerkmalen“ und konkurrieren miteinander – um Innovationen, um Ressourcen, um Köpfe, um Marktanteile. Demokratie spielt hier erst einmal keine Rolle – sie herrscht (im Idealfall) im politischen Raum. Demokratie heißt „Herrschaft des Volkes“, und damit das Volk herrschen kann, müssen die Bürger und Bürgerinnen zumindest in Hinblick

auf ihre politischen Rechte möglichst gleich sein. Diese Rechte müssen für alle gelten, müssen möglichst universal sein.

Wenn wir nun über Demokratie in der Arbeitswelt sprechen, haben wir also ein grundsätzliches Problem: Unternehmen sind nämlich keine demokratischen, sondern kapitalistische Einrichtungen, hier entscheidet nicht die große Zahl, was produziert oder welche Dienstleistungen erbracht werden oder wie das passieren soll. Nein, diese Entscheidungen trifft das Unternehmen, es gilt das Direktionsrecht des Managements. Menschen im Unternehmen gelten gerade nicht als Gleiche, Unternehmensleitung und Belegschaft haben nicht dieselben Rechte. Und trotzdem – oder gerade deshalb gehört der Kampf um die Erweiterung demokratischer Spielräume zu den größten Herausforderungen für gewerkschaftliche Politik. Tatsächlich ist es ja gelungen, betriebliche Mitbestimmung durchzusetzen und schrittweise zu erweitern. Und in langen Auseinandersetzungen wurden kollektive Rechte erkämpft – Arbeitsrechte und Rechte auf soziale Absicherung, die tatsächlich universell, für alle gelten oder zumindest gelten sollen. „Mehr Demokratie wagen!“ Diese Forderung galt nicht zuletzt für Unternehmen, und viele Beschäftigte haben sich das getraut. Sie haben den Unternehmen, die vor allem auf Unterschiedlichkeit und Konkurrenz setzen, demokratische Standards abgetrotzt – Standards, die heute massiv unter Druck sind.

Das zeigt sich (so mein zweiter Punkt) zum Beispiel daran, dass der Teil der Arbeitswelt, in dem Gewerkschaften und Betriebsräte überhaupt eine Rolle spielen, immer kleiner wird. Die DGB-Gewerkschaften hatten zusammen im Jahr 2001 etwa 8 Mio. Mitglieder – im Jahr 2022 waren es noch 5,6 Mio. Schauen wir auf die betriebliche Interessenvertretung, so ist die Zahl der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat in Westdeutschland allein von 1996 bis 2018 massiv zurückgegangen: Von 51 auf 42 Prozent. In Ostdeutschland sieht es noch düsterer aus: Dort sank der Anteil derjenigen, die einen Betriebsrat haben, von 43 auf 35 Prozent. Kolleginnen und Kollegen, das heißt: Betriebsrätlich vertreten werden nicht mal mehr die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland. Und noch eine letzte Zahl: Was viele von uns früher mal für normal gehalten hätten, dass nämlich ein Branchentarifvertrag gilt und ein Betriebsrat die Beschäftigten gegenüber der Unternehmensleitung vertritt, gilt in Westdeutschland nur noch für ein knappes Viertel der Beschäftigten, in

Ostdeutschland für weniger als 15 Prozent. Dazu kommt noch, dass Tarifverträge und Betriebsräte sich auf einen kleinen Ausschnitt der Arbeitswelt konzentrieren: Vor allem auf große Unternehmen, oft in der Industrie. Im Einzelhandel zum Beispiel können Beschäftigte davon nur träumen. Hier finden gewerkschaftliche Häuserkämpfe statt, um Beschäftigte überhaupt zu erreichen. Und selbst da, wo Gewerkschaften immer noch stark, Betriebsräte mächtig sind, werden Vereinbarungen teilweise von heute auf morgen in Frage gestellt. Wer hätte sich bis vor kurzem vorstellen können, dass das Management von Volkswagen fünf Tarifverträge einfach so kündigt? Man lernt immer noch dazu.

Soweit – so schlecht.

Aber was hat das mit Demokratie zu tun?! Sehr viel, liebe Kolleginnen und Kollegen. Denn Betriebsräte sorgen dafür, dass Beschäftigte ihren Vorgesetzten nicht einzeln gegenüber treten müssen. Und das ist ungeheuer wichtig, weil ja auch Beschäftigte im Kapitalismus ständig miteinander konkurrieren: um einen sicheren Arbeitsplatz, um die Beförderung, um das nächste interessante Projekt usw. Wenn Beschäftigte trotz aller Konkurrenz zusammen für ihre gemeinsamen Interessen eintreten sollen, dann geht das nur, wenn sie sich organisieren. Dazu kommt, dass Beschäftigte sich in eins-zu-eins-Verhandlungen mit ihren Vorgesetzten kaum durchsetzen könnten, weil sie strukturell in einer sehr viel schwächeren Verhandlungsposition sind. Deshalb braucht es kollektive Standards, wie sie in Tarifverträgen gesetzt werden, um das Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit wenigstens ein bisschen auszugleichen. Sogar wenn gleiche Rechte für alle gelten, werden Unterschiedlichkeit und Konkurrenz natürlich nicht abgeschafft, aber sie werden abgemildert. Und damit entstehen Spielräume für Demokratie in der Arbeitswelt. Wenn nun aber Tarifverträge und Betriebsräte an Bedeutung verlieren und teilweise ja auch aktiv von Unternehmen bekämpft werden, dann gilt das Gegenteil: „Weniger Demokratie wagen“, lautet die Devise in vielen Unternehmen.

Doch selbst wo es noch Betriebsräte und kollektive Rechte gibt, ist es immer schwerer geworden, ihre Einhaltung durchzusetzen. Damit komme ich zu meinem dritten Punkt: Es findet eine „Entdemokratisierung durch neue Formen der Steuerung und Kontrolle von Arbeit“ statt. Was heißt das? Nehmen wir etwa die Regulierung

von Arbeitszeiten. Da gibt es das Arbeitszeitgesetz und jede Menge tarifliche Vereinbarungen – alles okay, sollte man meinen. Leider stimmt das nicht. Im Jahr 2016 zum Beispiel lag die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten laut Vertrag bei 38,6 Stunden – die tatsächliche Arbeitszeit hingegen lag bei 43,5 Stunden. Wie kann das sein, dass Leute *im Schnitt* pro Woche fünf Stunden länger arbeiten als im Vertrag steht? Wie kann es sein, dass über 40 Prozent laut DGB-Index gute Arbeit sagen, sie hätten wegen der Arbeit kaum oder gar keine Zeit, sich um private Belange zu kümmern? Die Antwort auf diese Fragen finden wir, wenn wir in so ein Unternehmen hineinschauen. Wo es überhaupt Betriebsräte und Gewerkschaften gibt, berichten sie von drei Problemen. Erstes Problem: Es gibt für die Regulierung von Arbeitszeit selbst in einem einzigen Unternehmen oft nicht mehr unbedingt einen einzigen Standard: Manche Beschäftigten arbeiten Schicht, andere arbeiten Gleitzeit. Manche buchen auf Lebensarbeitszeitkonten, andere arbeiten auf Abruf und bekommen diese Flexibilität nicht vergütet. Wieder andere haben Vertrauensarbeitszeit – sie schreiben ihre Arbeitsstunden überhaupt nicht auf. Kurz: viele Betriebsräte sind überfordert, diese unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen unter einen Hut zu bringen. Zweites Problem: Wie mobilisiert man als Gewerkschaft eigentlich Beschäftigte, die ganz unterschiedliche Arbeitszeitstandards haben, von denen viele nun auch noch im Homeoffice arbeiten und die sich vielleicht deshalb auch gar nicht mehr regelmäßig im Betrieb treffen, für eine arbeitszeitpolitische Forderung? Tut man das aber nicht, setzt man keine Arbeitszeitstandards durch, dann werden die Arbeitsbedingungen immer ungleicher – und Standards von demokratischer Teilhabe stehen in Frage. Dazu kommt als drittes Problem, dass viele Betriebsräte die Einhaltung von Arbeitszeiten absurderweise *gegen Beschäftigte* durchsetzen müssten. Dann nämlich, wenn Projektarbeit und Zielvereinbarungen gelten. Vorgesetzte geben dann die Losung aus: Das ist das Projektziel, es muss bis zu diesem Termin erreicht sein. Wann und wie lang ihr arbeitet, ist euch überlassen. Viele Beschäftigte finden das gut: weniger direkte Kontrolle, arbeiten können, wann und wie man will. Das Ding hat aber einen Haken: Projektziel, Personalausstattung und Deadline werden weiterhin vom Unternehmen bestimmt – da spielt demokratische Mitsprache keine Rolle. Was passiert also? Beschäftigte fangen an, sich nach der Decke zu strecken. Sie geben alles, um die (meist sehr knappen) Vorgaben zu erfüllen – immerhin sagt der

Vorgesetzte ja, dass da nichts zu verhandeln ist, der Markt oder der Kunde lässt da keinen Spielraum. Man setzt die anderen Projektmitglieder unter Druck – das Problem scheint der Kollege zu sein, der immer so penibel ist, oder die Kollegin, deren Kind dauernd krank wird, nicht die Unternehmensleitung, die zu wenig Zeit und Ressourcen einplant. Betriebsräte stehen dann regelmäßig vor dem Problem, dass sie Beschäftigten, die eine dringende Deadline haben, am Abend das Licht ausschalten müssten, um Arbeitszeitregelungen durchzusetzen. Das tun sie oft nicht – und damit kommt es zu dem berühmten „Arbeiten ohne Ende“. Wenn der Arbeitstag aber keine festen, kollektiv vereinbarten Grenzen mehr hat, dann wird der Zugriff des Unternehmens auf meine Arbeitskraft grenzenlos. Was letztlich die „Freiheit“ von Lohnarbeit ausmacht, was sie von Sklaverei unterscheidet – nämlich die Möglichkeit, sich ab einem bestimmten Punkt zu verweigern, nein zu sagen – wird in Frage gestellt. Es gibt keinen verbindlichen Feierabend, kein verlässliches Wochenende mehr, auf dem man bestehen kann – und damit werden Beschäftigte „unfreier“. Arbeit wird immer länger und intensiver, und es bleiben immer weniger zeitliche Spielräume, um sich mit Kollegen auszutauschen und sich mit Kolleginnen zu organisieren. Demokratische Teilhabe wird zurückgedrängt.

Vierter Punkt: „Prekarisierung frisst Demokratie auf“. Das Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit ist in den letzten 150 Jahren nicht zuletzt dadurch kleiner geworden, dass es der Arbeiter- und Arbeiterinnenbewegung gelungen ist, abhängige Beschäftigung immer stärker mit sozialer Sicherung zu verknüpfen. Der Höhepunkt dieser Entwicklung war Mitte der 1980er Jahre mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ erreicht. Warum? Nun, wenn Menschen gezwungen sind, ihre Arbeitskraft ohne jede Unterbrechung und zu allen Bedingungen zu verkaufen, um ihre Existenz zu sichern, dann konkurrieren sie notgedrungen bis aufs Messer miteinander. Wenn man aber die Möglichkeit hat, unter bestimmten Bedingungen zeitweise auf den Verkauf der eigenen Arbeitskraft zu verzichten, weil es zum Beispiel eine Arbeitslosenversicherung gibt; wenn man nicht krank zur Arbeit gehen muss, weil es eine Krankenversicherung gibt, und wenn man nicht bis zum Tot-Umfallen arbeiten muss, weil es eine Rentenversicherung gibt, dann verbessert das die Verhandlungsbedingungen aller Arbeitenden maßgeblich. Seit den 1980er Jahren schlägt das Pendel aber leider in die andere Richtung: Eine staatliche Politik

der Prekarisierung hat es Unternehmen möglich gemacht, immer mehr befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Minijobs und Werkverträge zu nutzen. Durch die Hartz-Reformen wurde der Druck auf Arbeitslose immer größer, notfalls jeden Job anzunehmen, auch wenn er unter dem bisherigen Einkommens- oder Qualifikationsniveau liegt. Denn wer will schon von der Arbeitsagentur mit Sanktionen überzogen werden? Unter diesen Bedingungen nimmt die Konkurrenz um Arbeit zu, wie Pierre Bourdieu schreibt – und mit der Konkurrenz um Arbeitsplätze steigt auch die Konkurrenz in der Arbeit. Ja, es stimmt – trotz aller Prekarisierung gibt es ja noch diese stabilen Stammebelegschaften, etwa in der Industrie. Aber auch die können sich mit sehr viel weniger Nachdruck für gute Arbeitsbedingungen einsetzen, wenn direkt nebenan, teilweise in derselben Halle, Leiharbeiter und Werkvertragsnehmerinnen stehen, die deutlich mehr Leistung für deutlich weniger Geld bringen müssen. Und es wird sehr viel schwieriger, eine Belegschaft für ihre gemeinsamen Interessen zu mobilisieren, wenn zum Beispiel in einem Krankenhaus ein großer Teil derer, die dort jeden Tag zusammen arbeiten, gar nicht mehr zur Belegschaft gehört, weil die Reinigung, der Bettentransport, die Kantine oder die Wäscherei ausgelagert worden sind. Kurz: Durch Prekarisierung werden Belegschaften gespalten, werden Beschäftigte immer stärker zueinander in Konkurrenz gesetzt. Damit gibt es immer weniger Standards, die tatsächlich für alle gelten. Immer weniger Möglichkeit, sie gemeinsam zu verteidigen. Immer weniger Möglichkeit für Beschäftigte, nein zu sagen. Wenn Demokratie auf Gleichheit und universellen Rechten beruht, ist das keine gute Nachricht. Prekäre Arbeit fördern heißt: Demokratie zurückdrängen!

Fünfter Punkt: Die Demokratisierung der Arbeitswelt, für die Beschäftigte seit dem 19. Jahrhundert gekämpft haben, war eng verbunden mit dem Auf- und Ausbau von Sozialeigentum. Was ist das? Sozialeigentum ist ein kollektives Vermögen, das dadurch entsteht, dass die stetig wachsende Gruppe der abhängig Beschäftigten aus ihren Löhnen und Gehältern Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Es begegnet uns zum Beispiel in Form von sozialen Sicherungsmechanismen oder des öffentlichen Dienstes. Weil es das Sozialeigentum *der großen Zahl* ist, ist hier auch demokratische Kontrolle am stärksten ausgeprägt. Und auch hier gilt: Seit Jahrzehnten wird zum Sturm auf dieses Sozialeigentum geblasen: Öffentliche Dienste werden privatisiert. Selbst Einrichtungen, die öffentlich bleiben, werden

immer stärker künstlichem Marktdruck ausgesetzt – man denke etwa an die Fallpauschalenregelungen und Profitvorgaben im öffentlichen Gesundheitssystem. In der Corona-Pandemie kam diese Logik unter Druck: gerade dort, wo das Sozialeigentum von Beschäftigten besonders konsequent enteignet worden ist, wie in den USA, waren die Todeszahlen besonders hoch. Gesundheit ist keine Ware, hieß es zurecht. Arbeit muss aufgewertet werden – in der Pflege, in der Erziehung, im Einzelhandel – kurz: überall dort, wo es um die grundlegenden Strukturen von menschlichem Zusammenleben und menschlichem Überleben geht. Und wo stehen wir heute? Es geht nicht mehr um Aufwertung – es geht um Aufrüstung! Die Schuldenbremse bleibt – während die Infrastruktur weiter zerfällt. Die Schere zwischen Arm und Reich geht immer weiter auseinander, die Reichen beteiligen sich immer weniger an den öffentlichen Aufgaben (Stichwort: Erbschafts- und Vermögenssteuer) – aber fast alle Parteien schieben die Schuld an fast allen Problemen dieses Landes den Menschen zu, die vor Krieg und Armut zu uns fliehen. Es wird zur Hatz auf diejenigen geblasen, die Bürgergeld beziehen – als Skandal gilt, dass das Bürgergeld nicht deutlich geringer ist als die Einkommen im Niedriglohnsektor. Kollegen und Kolleginnen: Der eigentliche Skandal besteht darin, dass die Bundesregierungen, egal wer sie angeführt hat, seit Jahrzehnten den Niedriglohnsektor ausgebaut haben. Der Skandal ist, dass immer mehr Menschen von ihrer Arbeit nicht mehr leben können. Der Skandal besteht darin, dass das Sozialeigentum, das den Beschäftigten in diesem Land gehört, das uns gehört, immer konsequenter enteignet wird. Und auch damit wird die Konkurrenz zwischen Arbeitenden weiter verschärft. Wenn medizinische Versorgung oder Transportbedürfnisse privat bezahlt werden müssen, steigt der Druck, notfalls mit den Ellenbogen durchzusetzen, dass man mehr verdient. Wenn man nicht Arbeitslosigkeit, sondern die Arbeitslosen selbst zum Problem erklärt, ihre Leistungen kürzt, ihre Rücklagen einfordert, ihnen Vorgaben macht, wie sie zu wohnen haben, oder sie nun sogar zwingen will, unbezahlte Arbeit im Park oder auf dem Bahnhof zu leisten, dann tun Menschen natürlich alles, um nicht in diese Lage zu kommen. Wenn immer mehr Menschen arm sind, aber eine Regierung es nicht einmal schafft, eine Kindergrundsicherung auf den Weg zu bringen, dann nimmt man eben *noch* einen prekären Job an, um über die Runden zu kommen. Demokratische Teilhabe,

Entscheidungsgewalt über das eigene Leben geht anders, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Aber wie geht es anders?

Ich habe eingangs gesagt, dass wir es in der Arbeitswelt immer mit einem Spannungsverhältnis zwischen Demokratie und Kapitalismus zu tun haben. Die letzten Jahrzehnte waren leider vor allem durch den Abbau demokratischer Rechte, durch das Schüren von Ungleichheit geprägt. Doch es gab immer wieder auch Erfolge im Kampf um mehr Gleichheit, mehr Gleichberechtigung, mehr Demokratie in der Arbeitswelt. Dafür müssen wir streiten – heute und auch in Zukunft! Denken wir noch einmal an die Punkte, die ich genannt habe.

Betriebsräte und Gewerkschaften verlieren an Bedeutung. Was kann man dagegen tun? Die rechtliche Ahndung von Betriebsrat-Mobbing und Union Busting wäre ein erster Schritt. Wir müssen allerdings auch darüber reden, warum Tarifverträge nicht konsequenter für allgemeinverbindlich erklärt werden. Warum selbst bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen an private Unternehmen die Einhaltung von Tarifverträgen, die Existenz eines Betriebsrats nicht zur Voraussetzung erklärt und eingefordert wird. Oder warum nach der Rettung von Unternehmen durch öffentliche Gelder der Staat nicht mitentscheidet, ob Arbeitsplätze abgebaut und Gelder an Aktionäre ausgeschüttet werden. Wenn Unternehmen so scheue Rehe sind, die aus Unternehmerversband und Tarifvertrag fliehen – dann müssen wir Zäune ziehen!

Arbeitszeiten werden immer länger, Arbeit wird intensiver, und Arbeitszeitregelungen werden immer vielfältiger. Was kann man dagegen tun, dass das auf Kosten demokratischer Mitsprache geht? Drei Antworten fallen mir ein: Erstens brauchen wir endlich wieder eine wirkungsvolle gewerkschaftliche Leistungs politik. Früher hieß das, dass man in einem Tarifvertrag eine „Normalleistung“ definiert hat – eine Leistungsvorgabe also, die über ein ganzes Leben durchzuhalten war, ohne dass Beschäftigte krank werden. Wer redet heute noch über sowas? Niemand, denn heutzutage legen Unternehmen fest, wie viel Gewinn sie machen wollen, und

Beschäftigte müssen dann eben genug Leistung bringen, um diese Gewinnerwartungen zu erfüllen. Welchen Preis sie in Sachen Stress und Gesundheit dafür zahlen, spielt keine Rolle. In Krankenhäusern ist hier mit Hilfe von vielen Streiks ein Durchbruch gelungen: Klare tarifliche Vorschriften für Personalbemessung – das muss doch in anderen Branchen auch möglich sein. Zweitens müssen Arbeitszeiten stärker reguliert werden, durch Gesetz und Tarifvertrag. Ja, es stimmt, viele Beschäftigte finden es gut, dass Arbeitszeiten flexibler werden. Aber warum sollte man diese Flexibilität nicht kollektiv regulieren? Denken wir an die Tarifabschlüsse, die um 2018 erstritten worden sind: Bestimmte Beschäftigtengruppen haben seitdem die Wahl zwischen mehr freier Zeit und mehr Geld – individuelle Flexibilität also, aber auf Grundlage eines Tarifvertrags, der verhindert, dass Beschäftigte mit ihren direkten Vorgesetzten über Arbeitszeit verhandeln müssen und dabei regelmäßig den Kürzeren ziehen. Flexibilität, individuelle Wahl *und* kollektive Rechte – offensichtlich geht das doch zusammen! Und dann wäre da drittens das Projekt „kurze Vollzeit für alle“: Aktuell arbeiten die meisten Männer deutlich länger als sie wollen – sehr viele Frauen stecken in Teilzeit oder Minijob fest. Fragt man sie, was eine ideale Wochenarbeitszeit wäre, sagen beide Gruppen: ungefähr 25-30 Stunden pro Woche. Wie wäre es mit einem gewerkschaftsübergreifenden Kampf für so eine „kurze Vollzeit“? Für Vollzeitbeschäftigte hieße das: Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich – für Teilzeitbeschäftigte hieße es: Arbeitszeitverlängerung, damit ein existenzsicherndes Einkommen möglich wird und Altersarmut bekämpft wird.

Auch mit der Prekarisierung von Arbeit muss und darf es so nicht weitergehen. Wenn Lohnarbeit und soziale Sicherung endlich wieder stärker verknüpft werden sollen, dann brauchen wir eine Bürgerversicherung. Konkret hieße das: Abschaffung von Minijobs, Beamte und Beamtinnen, Alleinselbständige – alle hinein in die Sozialversicherung! Und diese Sozialversicherung müssen wir verteidigen. Ein aktuelles Beispiel: Weil so viele Beschäftigte sich krankmelden, brauchen wir einen Karenztag, heißt es: Der erste Tag der Krankmeldung soll nicht mehr bezahlt werden. Was soll das? Muss man uns durch Lohnentzug davon abhalten, allzu leichtfertig krank zu feiern? Sind also wir, die arbeitsscheuen „Kleinbetrüger“ das Problem hinter den hohen Krankenständen – oder Arbeitsbedingungen, die

Menschen zunehmend ihre Gesundheit kosten? Liebe Kolleginnen und Kollegen: Wir zahlen Beiträge zur Krankenversicherung, damit wir unterstützt werden, sobald wir krank werden – nicht irgendwann! Und mit diesen Beiträgen erwerben wir Rechtsansprüche auf Unterstützung – deshalb kann man Leistungen nicht einfach so streichen, kann nicht einfach immer neue Sanktionen verhängen. *Wir* haben diese Sicherungssysteme aufgebaut: wer sie angreift, greift uns alle an. Und noch etwas: Wir feiern in diesen Tagen „10 Jahre gesetzlicher Mindestlohn“ – ein großer Fortschritt, liebe Kolleginnen und Kollegen! Aber der deutsche Mindestlohn liegt weiterhin unter der Schwelle, die von der OECD als „existenzsicherndes Einkommen“ bezeichnet wird. Und immer noch arbeiten 15 Prozent aller Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Ändern wir das endlich – weil Armut trotz Arbeit in einem der reichsten Länder der Welt nicht hinnehmbar ist.

Letzter Punkt: Auch der Abbau von Sozialeigentum muss aufhören. Ein Rückbau des Staates, wie er seit der neoliberalen Wende quer über den Globus betrieben worden ist, heißt: ein Rückbau demokratischer Einflussnahme. Schuldenabbau höher zu gewichten als die Sicherung würdiger Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen, heißt: der Ungleichheit, die unter kapitalistischen Bedingungen das herrschende Prinzip ist, immer weniger entgegensetzen. Die Konkurrenz unter Beschäftigten immer weiter anstacheln und ihnen die Hoffnung nehmen, dass eine andere Politik möglich wäre – in der Arbeitswelt und darüber hinaus. Und dafür zahlen wir einen hohen Preis. Aktuelle Umfragen zeigen: Wer den Eindruck hat, für die eigene Leistung nicht angemessen entlohnt zu werden, kaum Mitsprache bei strategischen Entscheidungen am Arbeitsplatz zu haben, und nicht mehr stolz sein kann auf die eigene Tätigkeit, macht mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit das Kreuz bei der AfD. Und damit schließt sich der Kreis:

NIE WIEDER FASCHISMUS – NIE WIEDER KRIEG!

Das heißt auch: Schluss mit der Entdemokratisierung von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft!

NEIN sagen!

NIE WIEDER IST JETZT