

dauern, bis er den gesamten Lohn erhält, der ihm zusteht. Aber ich freue mich wirklich, dass sie das geschafft haben. Sie sind so eine kleine Gruppe gewesen am Anfang und am Ende machen sie dieses Buch, an dem wirken 80 Leute mit. Was ich besonders toll finde, sind die ganzen Studenten, die unterstützt haben. Ich fand das so unglaublich, wie viele Leute sie angesprochen haben. Dass sie immer diese Kontakte geknüpft haben und auch mit dem Schülerstreik und mit den Lehrern und so. Wenn ihr uns unterstützt, dann unterstützen wir euch! Das ist besser als einfach nur dazustehen und zu sagen: Oh, uns geht's so schlecht, kämpft mit uns! Von daher finde ich das schon echt groß.

*Emily:* Wir waren ja auch bei dem einen Streik dabei, und ich kannte ja vorher schon Schüler- und Lehrerstreiks. Ich fand, dass die am Botanischen Garten alles ziemlich gut erklärt haben. Dass sie versucht haben zu zeigen, warum es ihnen schlecht geht und wie man das verbessern kann. Und dass sich die Leute echt reinhängt haben, das so gut rüber zu bekommen wie möglich.

Bei dem Lehrerstreik, das war nach den Sommerferien, da war ich an einer Grundschule bei uns in der Nähe. An unserer Schule haben nicht so viele Lehrer mitgemacht. Da habe ich kurz vorbeigekuckt, weil es mich auch interessiert hat. Durch meinen Vater war ich ein bisschen mehr reingekommen. Ich habe gesehen, die hatten zwar Schilder und auch Warnwesten an, aber die hatten nur so ganz kleine Zettelchen. Ich hatte das Gefühl, dass die nicht so gut informiert waren. Die waren nur so: Wir wollen mehr Geld! Da habe ich mich schon gefragt, wie kann man das verbessern? Dass man da ein bisschen mehr informiert wird.

*Gute Anregung für die Lehrerinnen und Lehrer, für ihren nächsten Streik. Danke für das Gespräch!*

## 5. Der Konflikt um die Fremdvergabe der Reinigung



*Beim Warnstreik am 11. März 2016: Die Reinigungskräfte Conny und Carolin informieren über die Situation der Reinigungskräfte.*

Carolin Zöllner

## **»Wut, Verzweiflung, Ignoranz und viele andere Gefühle haben mich in dieser Zeit begleitet«**

Ich war eine Reinigungskraft im Reinigungsservice der Betriebsgesellschaft für die Zentraleinrichtung Botanischer Garten – Botanisches Museum. Noch vor der Gründung der Betriebsgesellschaft wurde ich als damals erste und erst einmal einzige Reinigungskraft im Jahr 2006 bei der Firma ZKL (Zentrum der Kosten- und Leistungsoptimierung) eingestellt.

Bei der Gründung der Betriebsgesellschaft waren wir dann fünf Reinigungskräfte, aber keine Vollzeitkraft. Die zu reinigende Fläche von rund 36.000 m<sup>2</sup> pro Woche war mit so wenig Personal nicht zu schaffen. Nach rund einem Dreivierteljahr wurden zumindest die Stellen von zwei Kolleginnen auf Vollzeitstellen aufgestockt. Gleichzeitig erhöhte sich die zu reinigende Fläche auf rund 38.000 m<sup>2</sup> pro Woche. Trotz der Erhöhung der Arbeitszeit von zwei Reinigungskräften um zwei Stunden pro Tag war diese Aufgabe nicht zu schaffen.

Nach vier Jahren wurde eine weitere Reinigungskraft in Vollzeit eingestellt. Seit dieser Zeit waren wir sechs Arbeitskräfte. Drei in Vollzeit und drei in Teilzeit. Dafür wurde aber die zu reinigende Fläche noch einmal erhöht auf rund 40.000 m<sup>2</sup> pro Woche!

Auch das wurde oft nicht geschafft. Außer Acht gelassen wurde zu jeder Zeit, dass wir sechs Personen auch mal Urlaub hatten und krank wurden. Beides passierte auch gleichzeitig. Es gab Zeiten, da waren nur zwei und manchmal war sogar nur eine Kollegin da. Auch da hatte die Geschäftsleitung kein Einsehen.

Im Jahr 2011 wurde der Ampelplan entwickelt. Dieser sollte die Prioritäten unserer Arbeit festlegen.

Die Farbe Rot erhielten in diesem Ampelplan alle Sanitäreinrichtungen, die Umkleieräume, die Kantine und die Gästezimmer. Die rot markierten Bereiche mussten immer gereinigt werden. Sie

waren erste Priorität. Gelb wurden im Ampelplan alle Ausstellungsräume gelistet. Diese sollten wenn möglich gereinigt werden. Und grün markiert wurden die Büros, deren Reinigung nicht ganz so wichtig war.

Während Urlaubs- und Krankheitsausfällen sollte uns diese Liste eine Vereinfachung unserer Arbeit bieten. Selten genug kam es vor, dass alle sechs Kräfte gleichzeitig anwesend waren. Schon in vollbesetztem Zustand war das Arbeitspensum kaum zu schaffen. Hinzu kamen immer wieder Veranstaltungen, die uns erst kurz vor deren Beginn mitgeteilt wurden und die dann die allerhöchste Priorität besaßen.

Seit 2011 wurden wir dreimal mit Outsourcing bedroht. Die dritte Drohung wurde dann zum 31.3.2016 umgesetzt.

Im August 2014 kündigten der Betriebsleiter und die Geschäftsführerin vonseiten der FU ihr Erscheinen bei der wöchentlichen Betriebsratssitzung an. Grund für diesen Besuch waren die Outsourcing-Pläne der Reinigung. Die Begründung lautete: Der damalige Kanzler der FU, Herr Dr. Peter Lange, fordere Einsparungsmaßnahmen. Dies passierte wohl auch im Hinblick auf die kommenden Tarifverhandlungen und die damit verbundenen Mehrkosten für die Betriebsgesellschaft. Die Geschäftsführung und die Betriebsleitung sollten entscheiden, welches der Gewerke in der Betriebsgesellschaft als ineffizient und damit als entbehrlich angesehen werden könne. Die Entscheidung fiel auf die Reinigung, da wir seit Jahren quantitativ und qualitativ sehr schlecht dastünden. Wir wurden ja auch krankhaft klein gehalten! Die Geschäftsführung und die Betriebsleitung versicherten im gleichen Atemzug, dass es keine Kündigungspläne gäbe. Ganz im Gegenteil, man wolle uns auf andere geeignete Plätze versetzen. An einem Interessenausgleich und einem Sozialplan waren die Arbeitgeber von Anfang an nicht interessiert. Wir sollten uns selber Gedanken machen, was wir in Zukunft gerne arbeiten möchten. Es gebe ja viele Möglichkeiten.

Am Anfang haben wir die Drohung mit dem Outsourcing gar nicht so ernst genommen, auch weil dies, wie gesagt, nicht die erste war. Wir sechs Frauen dachten, dass – wenn die Betriebs-

und die Geschäftsführung ihre Drohungen wirklich wahr machen würden – zumindest ein Gespräch folgen würde, in dem wir explizit von den bevorstehenden Veränderungen informiert werden würden. Weit gefehlt. Die Zeit verging und nichts geschah. Also entwickelten wir die Hoffnung, dass dies auch mal wieder ein Strohfeder war. Diese Hoffnung wurde auch noch unterstützt, als wir Anfang November 2014 unsere Urlaubsplanung für das Jahr 2015 machen sollten. Rückblickend empfinde ich das als diskriminierend und perfide! Im Spätherbst 2014 bat der Betriebsrat um ein Gespräch mit dem Kanzler. Als Schwerbehinderten-Vertretung, Betriebsrätin und Reinigungskraft war ich auch dabei. Bis zu diesem Termin war mir nicht bewusst, wie grauenvoll und schlecht unsere Arbeit in all den Jahren angeblich gewesen war. Die Argumente des Betriebsrats, dass die Reinigung chronisch unterbesetzt war, keine Krankheits- und Urlaubsvertretungen organisiert wurden und kein Ausgleich für Betriebsrats- und Vertretungs-Tätigkeiten geleistet wurde, wurden vom Kanzler glatt vom Tisch gefegt. Durch den Betriebsleiter wurde dem Kanzler vermittelt, dass unsere Leistungen selbst bei Vollbesetzung grenzwertig seien und man deshalb den Entschluss gefasst habe, die Reinigung fremd zu vergeben. Eine Firma wäre billiger und effizienter. Herr Lange kündigte noch an, dass das Umsetzen der Frauen auf andere Tätigkeiten schnellstmöglich vonstatten gehen soll. Einmal sprach er mich direkt an und sagte: Immerhin werden wir ja nicht entlassen. Danke.

Nachdem wieder monatelang nichts geschah, niemand von der Geschäftsleitung offiziell mit uns redete und sich die Stimmung unter uns Kolleginnen wegen unserer unklaren Situation extrem verschlechterte, kam es im Sommer dann doch mal zu einem Gespräch zwischen der Betriebsleitung, der Geschäftsführung und dem Betriebsrat, in Anwesenheit unseres Anwalts Reinhold Niemerg. Auf einmal sollte es dann doch ganz schnell gehen. Bei dem Gespräch wurde ein »Interessenausgleich« eingereicht, der derart fehlerhaft war, dass sich der Verdacht aufdrängte, dass dieses Ding ein Scherz war. Zudem fehlte der Sozialplan. Auch dieses Gespräch endete daher ergebnislos.

In einem Gespräch mit dem Betriebsrat kurz danach erörterte uns Herr Niemerg sehr einfühlsam, was eventuell auf uns zukommen wird. Er gab uns auch Tipps, wie wir uns dem Arbeitgeber gegenüber verhalten sollten. Auch, dass wir uns jetzt wirklich so langsam Gedanken machen müssten, welche Tätigkeit wir uns in Zukunft vorstellen könnten. Wir mussten also neue Pläne schmieden, jede für sich. Dieses Gespräch brachte auch den letzten Kolleginnen die Gewissheit, dass die Reinigung nicht zu retten ist. Den zwischenmenschlichen Missständen, die in der Gruppe herrschten, hat es leider noch nicht geholfen. Je mehr sich der Druck auf uns erhöhte, desto mehr wuchsen auch die Schuldzuweisungen.

Im November 2015 bekam jede von uns sechs Frauen eine Einladung zu einem Personalgespräch. Ohne Angabe von Gründen. Diese Gespräche waren die einzigen, in denen der Betriebsleiter und die neue Geschäftsführerin mit uns direkt geredet haben. Das erste Mal, dass uns der Arbeitgeber persönlich in die Augen geschaut hat und uns mitteilte, dass am 31.3.2016 unser letzter Arbeitstag als Reinigungskräfte ist! Das erste Mal, dass uns der Arbeitgeber zwei Angebote auf den Tisch legte: entweder der Besucherservice oder als Gartenhelferin im Freiland. Von »viele Möglichkeiten« war keine Rede mehr. Diese Personalgespräche dauerten zwischen zwanzig Minuten und sechs Minuten. Und nicht zu vergessen: Unser Betriebsleiter hatte bei jedem Gespräch ein munteres Lächeln im Gesicht. Es war richtig nett.

Dezember 2015: eigentlich eine Zeit der Besinnlichkeit, leider nicht für die Beschäftigten der Betriebsgesellschaft. Im Zuge der sehr schleppenden Tarifverhandlungen wurden auf einmal der Besucher- und Technikerservice mit Ausgliederung und damit verbundenen Entlassungen bedroht. Frohe Weihnachten! Der Druck, der auf uns allen lastete, war unbeschreiblich.

Und trotzdem gingen wir unheimlich motiviert ins Jahr 2016. Mit einem hat der Arbeitgeber wahrscheinlich nicht gerechnet: Wir haben gekämpft! Hoch erhobenen Hauptes haben wir an jedem Tag unsere Arbeit erledigt. Vielleicht haben wir ein bisschen weniger gelacht, waren ein bisschen ernster, eventuell ein wenig

wiederborstig? Aber wir waren da. Wir hatten uns und wir hatten ein Ziel! Wir hatten unseren Kampf!

Auf einer Betriebsversammlung im Februar 2016 hatte die Betriebsleitung einige Worte an uns Reinigungskräfte gerichtet, die uns eigentlich nur zusätzlich kränkten. Es wurde fast nur über die Mängel unserer Arbeit gesprochen und davon, wie viel effizienter eine externe Firma sei. Das Problem der Unterbesetzung wurde auch hier überhaupt nicht anerkannt. Eine meiner Reinigungskolleginnen konnte dieses Gerede einfach nicht mehr aushalten. Zu allen Zeiten wurde immer nur über uns geredet, aber niemals mit uns! Das war der Moment, in dem meine Kollegin schwach wurde. Sie bekam einen Schwächeanfall. Die Nerven, die Enttäuschung, die Ohnmacht gegenüber der Leitung – in diesem Moment kam alles zusammen. All das, was sie nicht mehr zurückhalten konnte. Sie verließ den Raum unter Tränen.

Der März kam und inzwischen hatten wir unserem Anwalt, Herrn Niemerg, unsere Vorstellungen, wo wir in Zukunft arbeiten wollten, mitgeteilt. Eine meiner Kolleginnen konnte sich jedoch nicht mit dem Gedanken anfreunden, eine völlig neue Tätigkeit auszuüben. Mitte März verließ sie uns.

Von meiner Freistellung ab Anfang April erfuhr ich durch einen Zufall. Man hatte mir während meines Urlaubs in einer ziemlich unfreundlichen E-Mail mitgeteilt, dass ich ab dem 1.4.2016 bei vollen Bezügen freigestellt bin und bei der nächstbesten Gelegenheit meine Schlüssel und den Transponder abzugeben habe. In der ersten April-Woche ging dann alles ganz schnell. Ich erhielt einen Anruf von unserem Betriebsrats-Vorsitzenden Lukas Schmolzi. Stolz berichtete er mir, dass meiner Versetzung in den Sammlungsbereich 6 stattgegeben wurde. Wir haben es zu guter Letzt Lukas Schmolzi und Reinhold Niemerg zu verdanken, dass vier ehemalige Reinigungskräfte heute sehr gute neue Arbeitsplätze haben. Für unsere fünfte Kollegin haben die beiden auch eine sehr schöne Lösung gefunden: Da diese Kollegin im April 2016 65 Jahre jung wurde, sie aber noch bis zum September arbeiten musste, haben die beiden den Vorschlag entwickelt, dass sie von April bis September bei vollen Bezügen doch

bitte zu Hause bleiben sollte. Zum Glück ließ sich der Arbeitgeber darauf ein.

Wut, Verzweiflung, Ignoranz und noch viele, viele anderer Gefühle haben mich in dieser Zeit begleitet. Dazu kamen auch die Sorgen, die ich mir um alle Kolleginnen und Kollegen in der Betriebsgesellschaft gemacht habe. Auch heute habe ich noch immer Schwierigkeiten, Vertrauen in meine Arbeit zu entwickeln. Ich arbeite jetzt seit einem Jahr im Sammlungsbereich 6 mit Pflanzen aus dem Mittelmeer-Gebiet. Wir sind fünf Männer und eine Frau (ich). Die Arbeit bereitet mir große Freude und »meine« Männer fangen mich und mein angekratztes Selbstwertgefühl wundervoll auf. Trotzdem kämpfe ich mich mit meinen Zweifeln von Woche zu Woche durch die Zeit. Wird unser tagtäglicher Einsatz gewürdigt? Wird uns wieder irgendwann Faulheit vorgeworfen? So schnell wie man einen Menschen emotional beschädigen kann, kämpft sich dieser nicht zur Normalität zurück. Aber eins bleibt: Wir bleiben auf der Hut.

Reinhold Niemerg

## **Die Ausgliederung und Fremdvergabe der Reinigung im Botanischen Garten**

Die Gründung der Betriebsgesellschaft bewahrte den Botanischen Garten in der Folge nicht vor weiteren Fremdvergaben an Drittfirmen. Auch nach der Gründung der BG BGBM mbH wurden immer wieder Arbeiten und Aufträge an Drittfirmen im Botanischen Garten fremdvergeben. Das besondere Problem für die Beschäftigten der BG BGBM mbH bestand darin, dass sie nicht nur unter den prekären (Lohndumping-)Bedingungen einer bereits aus der Freien Universität Berlin »outgesourcten« privaten Tochtergesellschaft arbeiten mussten, sondern ihre Beschäftigung auch insofern immer prekär blieb, als nie sicher war, ob einzelne Teilbereiche der BG BGBM mbH oder sogar die BG BGBM

mbH als Ganze zugunsten der Fremdvergabe an Drittfirmen aufgelöst werden und damit ihr Arbeitsplatz wegfallen würde.

Ein Teilbereich, dessen komplette Fremdvergabe immer wieder zur Disposition stand, war die Reinigung.

Im August 2014 wurde aus diesen Überlegungen dann bitterer Ernst. Die Geschäftsführung der BG BGBM mbH teilte dem Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs mit, dass sie »im Einvernehmen mit der Gesellschafterin«<sup>32</sup> beschlossen hatte, den Teilbereich Reinigungsservice und den Duft- und Tastgarten zum 31.12.2014 aufzugeben und die entsprechenden Arbeiten in Zukunft an Drittfirmen fremd zu vergeben. Als Grund für die Aufgabe der Reinigungsservices wurden »aktuelle Entwicklungen, quantitative und qualitative erhebliche Mängel sowie eine deutliche Unzufriedenheit unseres Hauptauftraggebers«<sup>33</sup> genannt.

Die Absurdität dieser Behauptung – die den betroffenen Mitarbeiterinnen zu Recht böse aufstieß – wird ersichtlich, wenn man sich vor Augen führt, dass die Hauptauftraggeberin der BG BGBM mbH, die Freie Universität Berlin, zugleich auch deren Alleingesellschafterin ist. Die FU hat sich bei der Gründung der BG BGBM mbH ausdrücklich vorbehalten, alle wesentlichen Entscheidungen in der BG BGBM mbH selbst zu treffen und gleichzeitig die Geschäftsführung der Betriebsgesellschaft zu stellen, um die Durchsetzbarkeit ihrer Vorstellungen auch organisatorisch zu gewährleisten. Mit ihrer Nachricht vom 24.8.2014 bezichtigte sich die FU gewissermaßen selbst der Schlechtleistung.

Der 31.12.2014 verstrich allerdings, ohne dass der Servicebereich Reinigung ausgelagert wurde. Am 3.2.2015 fand ein erstes Sondierungstreffen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung statt, in dem sich beide Seiten darauf einigten, das nächste Treffen Ende März 2015 stattfinden zu lassen. Ohne dass dieses Treffen stattgefunden hatte, erhielt der Betriebsrat am 30.6.2015 Entwürfe für einen Interessenausgleich und einen Sozialplan, aus

<sup>32</sup> Nachricht der Geschäftsführung der Betriebsgesellschaft für die Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum (ZE BGBM) mbH vom 24.8.2014.

<sup>33</sup> Ebd.

denen hervorging, dass die BG BGBM mbH über den 30.9.2015 hinaus »keine Reinigungsleistungen mehr am Markt«<sup>34</sup> anbieten wolle.

Der – offensichtlich als Provokation gedachte – Interessenausgleichsentwurf war mit einer Namensliste nach § 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz versehen, in der die betroffenen Mitarbeiterinnen ungeachtet ihrer Sozialdaten einfach alphabetisch aufgelistet wurden. Ihnen sollte eine andere Tätigkeit angeboten werden. Wenn sie nicht bereit seien, diese anzunehmen, würden betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen.

Das nächste Gespräch zwischen der BG BGBM mbH und dem Betriebsrat am 27.10.2015 blieb ergebnislos.

Einen Monat später, im November 2015, kursierte plötzlich ein »Bericht des Präsidiums« der FU Berlin hinsichtlich der »Tarifentwicklung in der BG BGBM GmbH«, in dem ver.di vorgeworfen wurde, mit »seinen Tarifforderungen« den »bei Gründung der BG BGBM gefundenen Konsens« aufgekündigt zu haben. Es wurde auf die bereits beschlossene Fremdvergabe der Reinigung verwiesen und die Frage in den Raum gestellt, »ob die BG BGBM unter den geänderten finanziellen Rahmenbedingungen überhaupt noch aufrechterhalten werden sollte«.<sup>35</sup> Dabei ging es allerdings nicht darum, die Betriebsgesellschaft und deren Beschäftigte in die Freie Universität Berlin zu integrieren. Die Geschäftsleitung der BG BGBM mbH bekam vielmehr den Auftrag, »zeitnah die wirtschaftliche Perspektive der BG BGBM zu untersuchen und auch die Serviceleistungen in den Bereichen Besucherservice und Technikservice anderweitig zu organisieren«.<sup>36</sup> »Voraussetzung hierfür«, so das Papier, »wäre eine betriebsbedingte Kündigung der Beschäftigten in diesen Bereichen«.<sup>37</sup>

Gespräche zum Abschluss eines Interessenausgleichs zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung fanden in der Folge

<sup>34</sup> Interessenausgleichsentwurf der BGBM vom 30.6.2015.

<sup>35</sup> Bericht des Präsidiums; Unterlage zur Information des Kuratoriums. Bericht zur Tarifentwicklung in der BG BGBM GmbH, November 2015.

<sup>36</sup> Ebd.

<sup>37</sup> Ebd.

nicht mehr statt. Die Geschäftsleitung versuchte vielmehr, die Mitarbeiterinnen der Reinigung in Einzelgesprächen zu einer Vertragsänderung zu bewegen. Die Mitarbeiterinnen aber hielten – unterstützt und begleitet vom Betriebsrat – zusammen und ließen sich nicht auseinanderdividieren. Schließlich nahte so der 31.3.2016, der Tag, an dem der Teilbereich Reinigung in der BG BGBM mbH endgültig aufgelöst werden sollte, ohne dass es der Geschäftsleitung gelungen war, eine Lösung des Problems herbeizuführen. Am 17.3.2016 legte die Geschäftsleitung dem Betriebsrat dann die betriebsbedingten Änderungskündigungen für zwei von insgesamt sechs der in der Reinigung beschäftigten Mitarbeiterinnen zur Anhörung vor. Zudem wurden für die beiden Mitarbeiterinnen sowie für eine weitere Beschäftigte Versetzungsanträge für die Zeit vom 1.4. bis zum 30.9.2016 zur Zustimmung vorgelegt. Eine der insgesamt sechs Beschäftigten in der Reinigung schied kurzfristig aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung zum 31.3.2016 aus dem Unternehmen aus. Für zwei weitere Beschäftigte des Reinigungsservice, die gleichzeitig Mitglieder des Betriebsrats waren, wurde dem Betriebsrat weder ein Versetzungsantrag noch eine Anhörung zu einer etwaigen Änderungskündigung vorgelegt.

Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung sowohl zu den beabsichtigten Änderungskündigungen als auch zu den Versetzungen. Gleichzeitig lehnte er die Dienstpläne für die Zeit nach dem 1.4.2016 ab. Dies nahm die Geschäftsleitung der BG BGBM zum Anlass, den Beschäftigten des Besucher- und Technikservice mitzuteilen, dass kein genehmigter Dienstplan für den April 2016 vorliege, und daraus folge, dass sie ab dem 1. April 2016 bei Fortzahlung der Bezüge zu keiner Arbeit verpflichtet seien und sie auch nicht mehr beschäftigt werden dürften. Wie es sonst nur bei Kündigungen üblich ist, wurden sie zudem aufgefordert, ihre Schlüssel am 31.3. nach ihrem Dienst bzw. am letzten Tag ihres Dienstes im März 2016 an der Wirtschaftspforte abzugeben.

Vor dem Hintergrund der im November 2015 von der Freien Universität Berlin in die Diskussion eingebrachten Schließung der Bereiche Besucherservice und Technik und der in diesem Zusam-

menhang angedrohten betriebsbedingten Kündigungen der Beschäftigten war die Suspendierung ein ungeheurer Einschüchterungsversuch vonseiten der FU und der Geschäftsführung der BG BGBM mbH. Dieses Vorgehen zeigte, dass beide bereit waren, bis zum Äußersten zu gehen. Der Gipfel der Unverfrorenheit bestand aber darin, dass die »Freistellung« nur aus dem Grund angedroht werden konnte, weil die Geschäftsführung der BG BGBM mbH in Erwartung eines etwaigen Warnstreiks von ver.di schon die an der FU tätige Fremdfirma AWR (All Wacht Rennwanz GmbH) beauftragt hatte, Beschäftigte für den Botanischen Garten zur Verfügung zu stellen. Die angeforderten Streikbrecher sollten nun im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Auseinandersetzung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat eingesetzt werden. Denn nur vor diesem Hintergrund konnte die Geschäftsführung der BG BGBM mbH überhaupt daran denken, ihre eigenen Beschäftigten wegen einer betriebsverfassungsrechtlichen Auseinandersetzung um einen Dienstplan ab dem 1.4.2016 zu suspendieren, wofür das Betriebsverfassungsgesetz an sich die Einsetzung einer Einigungsstelle vorsieht.

Gerade der drohende Einsatz von Beschäftigten der bereits für die FU tätigen AWR wurde von den Beschäftigten im Besucherservice und der Technik als Versuch gesehen, ebenso wie in der Reinigung auch in diesen Bereichen dauerhaft Fremdfirmen einzusetzen. Er wurde vom Betriebsrat des Botanischen Gartens im Rahmen einer sofort einberufenen Betriebsversammlung am 1.4.2016 aufgefangen und die Suspendierung der Beschäftigten abgewendet. In der Folge wurden auch für die fünf verbliebenen Reinigungsmitarbeiterinnen akzeptable Lösungen gefunden, deren Arbeitsverträge nach deren Wünschen unter Beteiligung des Betriebsrats ausgearbeitet wurden. Die Reinigung aber wird seit dem 1.4.2016 von der Firma Gegenbauer durchgeführt, von Beschäftigten, die sich an genau dem Punkt befinden, wo sich auch Carolin Zöllner befand, als sie im Jahr 2006 im Botanischen Garten als Reinigungskraft ihre Arbeit aufnahm. So wie jetzt die Beschäftigten von Gegenbauer einen Arbeitsvertrag mit der Firma Gegenbauer haben, musste Caroline Zöllner ihren Arbeitsver-

trag mit der Firma ZKL abschließen, um im Botanischen Garten im Reinigungsservice arbeiten zu können. Entscheidend ist, dass die Löhne nach den allgemeinverbindlichen Tarifen für die Gebäudereinigung – Carolin Zöllner wurde nicht einmal danach bezahlt – viel geringer sind als die nach dem TV-L FU, auf den eine in der Reinigung Beschäftigte im öffentlichen Dienst Anspruch hat.

Die Frage bleibt: Wie können wir uns gegen Ausgliederung und Fremdvergabe wehren, und zwar nicht erst dann, wenn »das Kind in den Brunnen gefallen ist«? Wie können wir verhindern, dass durch Ausgliederung und Fremdvergabe erkämpfte Tarife für bisher intern ausgeübte Tätigkeiten ausgehebelt werden?

**Jana Seppelt/Benedikt Hopmann**

## **Ausblick**

Öffentliche Einrichtungen sind weitgehend politischen Entscheidungen unterworfen. Dem können sich auch die Universitäten nicht entziehen – trotz der von der Verfassung garantierten Freiheit der Wissenschaften. Wissenschaften müssen bezahlt werden und spätestens dann ist der maßgebende Einfluss der Politik nicht mehr zu leugnen.

Entscheidend ist dabei das ökonomische Fundament, auf dem sich diese Politik bewegt: Es wird weitgehend unter privatwirtschaftlichen Bedingungen gearbeitet, und auf dieser Grundlage hat sich eine hochkonzentrierte Wirtschaft herausgebildet mit privaten Konzernen, die nicht nur über große wirtschaftliche Macht, sondern auch über großen politischen Einfluss verfügen.

Auf dieser Basis wird dann auch entschieden, wer die Schulden abzutragen hat, die auf den Bundesländern lasten. Der politische Einfluss der großen Unternehmen und Arbeitgeberverbände ist in den vergangenen Jahrzehnten dermaßen gewachsen, dass kein Beschäftigter mehr den schlimmen Auswirkungen entkommen kann. Unternehmen und Vermögende wurden steuerlich entlastet, die öffentlichen Haushalte unter Sparzwang gesetzt

und die Privatisierung öffentlicher Einrichtungen und öffentlichen Eigentums vorangetrieben.

Symptomatisch für den Einfluss dieser Kapitalfraktionen ist die immer wiederkehrende Drohung, Arbeitsplätze zu verlagern oder abzubauen, wenn den Unternehmen belastende Maßnahmen drohen. In solchen Situationen hört Politik dort auf, wo sie beginnen müsste. Sie fragt in aller Regel nur, wie ernst diese Drohung zu nehmen ist, stellt aber niemals infrage, dass Unternehmen in dieser Weise der Politik drohen können. Eher wird das Streikrecht beschnitten als die Verfügungsmacht großer Unternehmen.

Wer die abhängig Beschäftigten, aber auch die öffentlichen Einrichtungen von diesem unerträglichen Druck befreien will, muss das Fundament ihrer Einflussnahme erschüttern. Will Politik nicht ewig williger Vollstrecker von Kapitalinteressen bleiben, muss sie sich von Grund auf ändern. Sie muss die Macht der privaten Großunternehmen über unsere Lebensverhältnisse brechen. Die Gewerkschaften müssen unserer Meinung nach die Kraft sein, die eine solche Politik fördert, trägt und verteidigt. Wer nicht um die ganze Bäckerei kämpft, bekommt nicht einmal ein Stück vom Kuchen. Das ist der Zusammenhang, in den wir den Aufstand der Töchter stellen möchten.

Der Aufstand der Töchter ist der Aufstand gegen eine neoliberale Politik, die in Berlin in einem Ausmaß verfolgt wurde wie in keinem anderen Bundesland. Kein Bereich blieb von der Privatisierung verschont. Das Beispiel Botanischer Garten, das wir in diesem Buch ausführlich beschrieben haben, zeigt, welche schlimmen Folgen schon eine formelle Privatisierung für die Beschäftigten hat. Dieses Beispiel zeigt aber auch: Erfolgreicher Widerstand ist möglich. Am Ende musste diese Privatisierung wieder zurückgenommen werden: Die Beschäftigten der BG BGBM bekommen einen Arbeitsvertrag mit der Freien Universität Berlin. Dann gilt in vollem Umfang der Anwendungstarifvertrag der FU auf den Tarifvertrag der Länder (TV-L FU), die Beschäftigten des Botanischen Gartens kehren zurück in den Flächentarifvertrag und können in Zukunft wieder gemeinsam mit den anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ihr Entgelt verteidigen.