

Initiative für Vernetzung der Gewerkschaftslinken

Heinz-Günter Lang
Postfach 1201
Tannenburgstr. 17
64660 Alsbach-Hähnlein
Telefon 06257/1468
e-mail: hagelang@gmx.de

Ewald Wehner
Paul-Gerhard-Ring 15
60528 Frankfurt am Main
Telefon 069/6661867
Fax: 069/66122799
e-mail: ewald.wehner@t-online.de

Februar 2003

Zwischenbericht der Arbeitsgruppe „Gewerkschaftliche Betriebsarbeit“

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Arbeitsgruppe „Gewerkschaftliche Betriebsarbeit“ hat im Jahr 2002 mehrmals getagt. Nach einer ersten Grundsatzdiskussion im Kreis der eingeladenen und anwesenden Mitglieder wurde die Fortsetzung der Arbeit auf eine kleine Gruppe übertragen, die nachfolgend zusammengefasst folgendes Zwischenergebnis zur weiteren Behandlung erarbeitet hat.

1. Einleitungsthesen für die Grundsatzdiskussion (Ewald Wehner)
2. Der Betrieb als Spannungsfeld (Edwin Schudlich)
3. Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen (Ulf Immelt)
4. Analyse zur betrieblichen Situation der Arbeitnehmer

1. Einleitungsthesen für die Grundsatzdiskussion

1. Der Betrieb und sein Umfeld als Einrichtung zur Produktion von Waren und Dienstleistungen

- Kapitalistischer Wertschöpfung
- Ausbeutung und Arbeitshetze
- Erwerbsarbeit zur Erhaltung sozialer Existenz
- Fremdbestimmter Lebenszeit
- Bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit

2. Der Betrieb als Feld

- der erlebten Widersprüche von Kapital und Arbeit
- des individuellen und kollektiven Widerstandes
- des mobilisierbaren gewerkschaftlichen Widerstandes
- der Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen

3. Die gewerkschaftlichen Funktionen des Betriebsrates

- Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht
- Wechselwirkung zwischen Tarifpolitik und gewerkschaftlicher Betriebsrätearbeit
- Gewerkschaftliche Betriebsrätearbeit zur Immunisierung gegen Integration in Unternehmenskonzepte

4. Wirtschaftliche Mitbestimmung contra Eigentumsrecht und Organisationsgewalt

- Schaffung, Vernichtung, Verlagerung von Arbeitsplätzen
- Privateigentum als Titel zur Verfügung über Menschen
- Die Rolle der Unternehmensmitbestimmung

5. Die Aufgabe gewerkschaftlicher Vertrauensleute

- Vermittlung und Durchsetzung betrieblicher Arbeitnehmerinteressen
- Ihr Beitrag zur innergewerkschaftlichen Demokratie
- Potenzielle Betriebsräte
- Ausschöpfung von Rechtsgrundlagen (z.B. BetrVG)

6. Betriebsnahe gewerkschaftliche Bildungsarbeit

- Rahmen für (betriebs-)politische Bildungsarbeit
- Forum zur Mobilisierung der Beschäftigten
- Verbreiterung der „Aktiven Minderheit“
- Politisierung bestehender Einrichtungen (z.B. Betriebsversammlungen)

2. Der Betrieb als Spannungsfeld (Edwin Schudlich)

Ergänzend zu den Punkten von Kollegen Ewald Wehner sollte die „subjektive“ Seite mehr berücksichtigt werden, die mit Begriffen wie Individualisierung, Vermarktlichung, Anerkennung u.a. verbunden wird und die – jenseits ideologischer Verbrämungen – auch betriebliche Realität, also objektive Bedingung für eine gewerkschaftliche Betriebspolitik ist. Hier wären insbesondere die z.T. massiven Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation und der Stellen der Arbeitskraft in diesem Gefüge in der Diskussion mit zu berücksichtigen.

Einige vorläufige Punkte der aus meiner Sicht wichtigen neuen Aspekte, die die überkommene betriebliche Gewerkschaftspolitik zum Teil ins Leere laufen lassen, wären

1. Erwerbsarbeit und Lebenszeit

- 1.1. Lohnarbeit im Betrieb als Existenzgrundlage
- 1.2. Bruch der Tradition lebenslanger Erwerbsarbeit
- 1.3. Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (u.a. Fixierung auf den männlichen Facharbeiter und Familienernährer, Ausfransen überkommener Standards, häufigerer Wechsel zwischen Erwerbs- und Nichterwerbszeiten)

2. *Fremdbestimmung und Selbstverwirklichung*

- 2.1 Betriebliche Mitbestimmungskonzepte, Delegation von Verantwortung und subjektive Bedürfnisse
- 2.2 Betriebliche Leistungs politik, Anreize und Vereinbarungen
- 2.3 Betriebliche Arbeitszeit politik und Erosion kollektiver Regelungen
- 2.4 Arbeitskraft als Kapital („Vermarktlichung“), individuelle Konkurrenz und Solidarität
- 2.5 Arbeitsmarktsegmentation, betriebliche Arbeitsmarktpolitik (Stammebeleg-schaften, prekäre Arbeitsverhältnisse etc.)

3. *Standortfrage und Betriebssyndikalismus (vor allem im Zeichen der Massenarbeitslosigkeit)*

- 3.1 Arbeitsplatzsicherung als Betriebsratspolitik und Konkurrenz der Betriebe
- 3.2 Betriebliche Interessenvertretung und Flächentarifpolitik
- 3.3 Arbeitsplatzsicherung und Nationalismus (Rassismus, Ausländerfeindlichkeit)
- 3.4 Betriebspolitik, nationale Gewerkschaftspolitik und Internationalismus

3. Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen (Ulf Immelt)

Im folgenden Text werden einige Thesen zu Durchsetzungsmöglichkeiten von gewerkschaftlichen Forderungen zur Diskussion gestellt:

Um gegen die Pläne der Kapitaleseite zur Beseitigung der Reste des Sozialstaates und demokratischer Rechte wirksam vorzugehen, sind zwei Dinge notwendig. Zum einen müssen möglichst viele Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben von der Notwendigkeit und Richtigkeit der gewerkschaftlichen Forderungen überzeugt werden, bzw. ermutigt werden, sich für diese Ziele einzusetzen. Zum anderen muss in der Öffentlichkeit offensiv für die gewerkschaftlichen Forderungen geworben werden.

Um die Kolleginnen und Kollegen bei Arbeitskämpfen zu mobilisieren, müssen Gewerkschaften glaubwürdig sein. Das setzt voraus, dass Gewerkschaften wirkliche Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind und Gegenmacht formulieren und versuchen sich durchzusetzen, statt Co-Management zu betreiben oder sich an Kamingsgesprächen mit dem Kanzler zu beteiligen. Auch Gewerkschaftsfunktionäre, die nach ihrer Gewerkschaftskarriere Managerposten übernehmen, machen Gewerkschaften nicht glaubwürdiger in ihrem Kampf für eine sozialere Welt. Des weiteren sind Gewerkschaften kein Transmissionsriemen von Parteien. Auch die Gefahr, dass ein Rechtspopulist wie Stoiber Kanzlerkandidat der CDU/CSU ist, kann nicht dazu führen, dass die Gewerkschaften ihre berechtigten Forderungen zurückstellen oder auf Arbeitskämpfe und Streiks verzichten. Wenn Schröder Kanzler bleiben will, muss er auf die Gewerkschaften zugehen und nicht umgekehrt.

Eine Grundvoraussetzung zur betriebsinternen Mobilisierung sind gut geschulte Betriebsräte, Vertrauensleute und JVAer. Hierzu ist eine verstärkte und verbesserte gewerkschaftliche Bildungsarbeit notwendig. Neben der Vermittlung von Rechten und

den Möglichkeiten ihrer Durchsetzbarkeit muss in einem stärkeren Umfang auch Gesellschaftsanalyse treten.

Gewerkschaften müssen präsent und jederzeit sowohl für Kolleginnen und Kollegen im Betrieb/Verwaltung als auch für Leute von außerhalb (SV, Asten, Erwerbslosen- und Bürgerinitiativen oder politische Jugendgruppen etc.) ansprechbar sein. Das setzt voraus, dass in möglichst vielen Betrieben (aktive) Betriebsräte, Vertrauensleute und JAVen vorhanden sind, aber auch Verwaltungsstellen als Anlaufstellen für Externe. Die Zusammenlegung oder Auflösung von Verwaltungsstellen und Bildungsstätten von DGB-Gewerkschaften und der Rückzug der Gewerkschaften aus der Fläche steht dem allerdings entgegen.

Der seit 1989/90 forcierte Demokratie- und Sozialabbau und Angriffe auf gewerkschaftliche Rechte sind zwei Seiten der selben Medaille, nämlich der neoliberalen Umgestaltung der bundesdeutschen Gesellschaft. Aus diesem Grund ist es notwendig, dass Gewerkschaften Bündnispartner in ihren Abwehrkämpfen suchen und finden. Grundvoraussetzung hierfür ist aber, dass Gewerkschaften sich verstärkt neben den „klassischen Gewerkschaftsthemen“ auch in anderen Politikbereichen einmischen. In den Bereichen Antifaschismus/Antirassismus geschieht dies bereits, wenn dies insbesondere im Bereich staatlicher Rassismus ausbaufähig ist.

Auch im Bereich „Globalisierung“ (Imperialismus ist eigentlich der angebrachtere Begriff) entsteht eine immer größere Protestbewegung, in die die Gewerkschaften zum Teil schon integriert sind. Eine wichtige Aufgabe, die Gewerkschafter in der globalisierungskritischen Bewegung übernehmen können, ist, darauf hinzuweisen, dass die Kritik an der Macht der Finanzmärkte zwar notwendig und richtig ist, aber eine ernsthafte Kapitalismuskritik weit darüber hinausgeht. Der Versuch des Frühsozialisten Pierre-Joseph Proudhon, den Kapitalismus abzuschaffen, in dem er den Zins bekämpfte, war zwar ehrenwert, aber die Arbeiten von Karl Marx haben gezeigt, dass die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen in der privaten Aneignung des gesellschaftlich geschaffenen Mehrwerts und dem Privatbesitz an Produktionsmitteln ihre Ursache hat.

Auch die Gesundheitspolitik und Bildungspolitik, in denen das kapitalistische Prinzip der Profitmaximierung bisher nur eingeschränkt galt, sind Bereiche, in die sich Gewerkschaften verstärkt einbringen müssen. Gerade Schülerinnen, Schüler und Studierende sind nicht nur potenzielle neue Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch wichtige Bündnispartner in den stattfindenden sozialen Auseinandersetzungen.

Die Tendenz zur Konzentrierung und Monopolisierung des Kapitals und die entstandenen Multinationalen Konzerne machen deutlich, dass die viel beschworene internationale Solidarität mehr sein muss als ritualisierte Bekundungen auf Maikundgebungen. Gewerkschaften müssen sich international vernetzen. Der Europäische Gewerkschaftsbund muss gestärkt werden, aber auch der Kontakt und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Befreiungsbewegungen in der sog. „Dritten Welt“ müssen verstärkt bzw. geschaffen werden. Auch muss sich der DGB und die Einzelgewerkschaften verstärkt an Europamärschen und Protestaktionen gegen den

real existierenden Kapitalismus beteiligen. Die Aussage aus dem Kommunistischen Manifest „der Proletarier hat kein Vaterland“ bleibt richtig, auch wenn das Vaterland heute manchmal Standort heißt.

In den Massenmedien werden Gewerkschaften von der Kapitalseite, denen die meisten Massenmedien gehören, und ihren bezahlten Lohnschreibern gerne als antiquierte Dinosaurier dargestellt, insbesondere dann, wenn Tarifverhandlungen, Streiks oder Arbeitskämpfe anstehen. Im aktuellen Streik der IGM wird z.B. so lang die Lüge verbreitet, dass die Lohnforderungen übertrieben sind und angeblich Arbeitsplätze vernichtet würden, bis es auch der Letzte glaubt. Die Durchsetzung von gewerkschaftlichen Forderungen ist aber schwer möglich, wenn die sog. Öffentlichkeit und selbst ein Teil der eigenen Kolleginnen und Kollegen diesen skeptisch gegenüber steht. Aus diesem Grund ist es notwendig, die neoliberale Hegemonie zu durchbrechen und eine Gegenöffentlichkeit zu schaffen. Dies kann geschehen durch:

- leicht verständliche und kurz geschriebene Argumenthefte oder Flugblätter, in denen die Positionen der Kapitalseite wie „Lohnverzicht schafft Arbeitsplätze“, „Wir sitzen alle im selben Boot“ und „Die Erde ist eine flache Scheibe“ widerlegt werden.
- Kontakt zu befreundeten Redakteuren in TV, Rundfunk, Zeitschriften
- Kontakt zu unabhängigen Regionalsendern
- Agitprop-Theater in Fußgängerzonen, Bahnhöfen etc.
- Transparentaktionen an zentralen Orten, Einfahrtstraßen und Fußballstadien
- Plakataktionen
- Infostände und ständige Präsenz
- Medienwirksame Aktionen, wie die „Panzerknackeraktionen“ der DGB-Jugend oder Aktionen der Gruppe „Kunst und Kampf“

4. Analyse zur betrieblichen Situation der Arbeitnehmer

Angst vor Personalabbau, Angst vor Betriebsschließungen, vor Umstrukturierungen, Verlagerungen und Ausgliederungen, Angst vor Lohneinbußen bei Privatisierungen. Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, den Qualifikationsanforderungen nicht mehr zu genügen oder einfach „zu alt“ zu sein. Angst – das Stichwort der Zeit? Die Folgen der Angst als Ausdruck tiefgreifender, extrem psycho-sozialer Belastungen zeigen sich in Körpersymptomen: Übelkeit, hoher Blutdruck, Kreislaufstörungen, Kopf- und Magenschmerzen, Schlafstörungen, Stechen in der Brust, Reizbarkeit, Ermüdung, Erschöpfung, jäher Hörsturz, Depressionen und „Burnout-Syndrom“. Aber auch durch die Extensivierung wie die Intensivierung der heutigen Arbeitsprozesse, durch die „neue Maßlosigkeit in der Arbeit“ (Horst Schmitthener, IG Metall), nehmen die Angstsymptome alarmierend zu. Selbst Herzinfarkte, Magen- und Darmdurchbrüche oder Schlaganfälle sind keine Seltenheit mehr. Angst, als „langer Arm der Arbeit“, hat über die individuell destruktiven Folgen hinaus zugleich sozial zerstörerische Wirkungen. Denn ähnlich wie der dramatisch zunehmende Erwartungsdruck einer fast uneingeschränkten Verfügbarkeit („Standby-Syndrom“) greift sie unmittelbar in das Privatleben, in die Familien und die Freundschaftsbeziehungen ein. Wird inzwischen also auch die Arbeitswelt von jener „Entwürdigung“ erfasst, wie sie Oskar Negt in den 80er Jahren für die Arbeitslosigkeit definierte? „Arbeitslosigkeit“, so schreibt er, „ist ein Gewaltakt, ein Anschlag auf die körperliche und seelisch-geistige Integrität, auf die Unversehrtheit der davon betroffenen Menschen.“ (Werner Wilkening)

Insgesamt ist eine „Verbetrieblichung“ der alltäglichen Lebensführung zu konstatieren. Damit verbunden ist eine Aufspaltung der Arbeits- und Lebenslage der Arbeitnehmer:

Auf der einen Seite jene hochqualifizierten Beschäftigten, die aufgrund ihrer vielfältigen und ausreichenden Ressourcen zu einer sehr selbstbestimmten Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Lage sind, auf der anderen Seite stehen Tagelöhnertätigkeiten frühkapitalistischen Zuschnitts mit äußerst restriktiven Arbeits- und Lebensbedingungen, etwa im Bereich der haushalts- und personenorientierten Dienste. Mit den neuen Rationalisierungsprinzipien und der erweiterten Ökonomisierung von Arbeit ergibt sich ein nachhaltiger Wandel des betrieblichen Herrschaftssystems; ein altes Thema, das nicht zufällig neuerdings wieder ins Blickfeld industriesoziologischer Analyse gerückt ist. Formeln wie „Herrschaft durch Autonomie“ oder „begrenzte Entgrenzung“ signalisieren die Ambivalenz der Veränderungen. Die Durchsetzung ökonomischer Ziele erfolgt immer seltener über die eingespielten Herrschaftsmechanismen im Rahmen zentralisierter Unternehmensstrukturen, vielmehr sind die Arbeitnehmer dem Markt in ihren jetzt oft autonomen Arbeitssituationen direkt unterworfen: Sie sind mit Kosten, Terminen und Preisen, ja ganz generell mit der inner- und überbetrieblichen Konkurrenz konfrontiert, deren Bewältigung zu ihrer eigenen Angelegenheit und vor allem auch ihrem Risiko wird. Jede Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen muss sich mit dieser Situation auseinandersetzen, muss sich entsprechender Vereinnahmungsversuche erwehren. Die gesellschaftliche Isolierung infolge permanenter Nachtschicht- oder Wechselschichtarbeit gehörte immer zu den Problemen, denen sich gewerkschaftliche Arbeitspolitik widmen musste; aber der imperiale Zugriff der heutigen, individualisierten und vermarktlichten Arbeit auf die gesamte Lebensweise der Betroffenen stellt Fragen der Balance zwischen Arbeit und Leben in neuer Intensität und Dringlichkeit. Wenn die Schnittstellen zwischen Arbeits- und Lebenswelt objektiv wie subjektiv an Bedeutung gewonnen haben, so gilt dies auch für Themen und Handlungsfelder, die in diesen Zonen angesiedelt sind. Da durch die betriebliche und tarifliche Regulierung der Arbeitszeit zunehmend der gesamte Lebensrhythmus geprägt wird, gewinnt die gewerkschaftliche Zeitpolitik einen außerordentlichen Stellenwert. Gleiches gilt für Fragen der außerbetrieblichen Sozialpolitik.

5.

Die Arbeit der Betriebsräte hat sich in den letzten Jahren geändert. Früher standen Fragen des Technikeinsatzes und der Arbeitsorganisation im Mittelpunkt. Seit über drei Jahren sind es wirtschaftliche Fragen wie Personalabbau, Umstrukturierung von Betrieben und Konzernen, Forderungen nach Verzicht auf Einkommen, Zuschläge, Arbeitszeitverlängerungen etc. die überwiegen.

Von den Arbeitgebern werden den Betriebsräten nur kurze Zeiträume eingeräumt um Stellung zu nehmen, eigene Vorschläge zu entwickeln usw. und sie werden ganz gezielt vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt.

Es ist auch festzustellen, dass die Aufgaben für die Betriebsräte viel komplexer geworden sind. Umstrukturierungen des Betriebes werden zum Dauerzustand. Rationalisierung wird ganzheitlich betrieben und verlangt von den Betriebsräten auch

ganzheitliche Gegenmaßnahmen. Die Arbeitsintensität nimmt dramatisch zu, so wie in vielen Branchen der Konkurrenzdruck. Sichere Zeiten gibt es nicht mehr und ständig

geht es um weiteren Personalabbau. Standorte werden vergleichbar gemacht, gegeneinander ausgespielt, Belegschaften und Betriebsräte werden erpresst.

Planungs- und Entscheidungsprozesse verlaufen heute ganz anders, als es das BetrVG und die Arbeitsrechtssprechung wahrhaben wollen. Der Unternehmer plant nicht langfristig, berät dann darüber mit dem BR, wägt Alternativen ab und kommt dann zur Umsetzung. Vielmehr werden Projektgruppen unter Beteiligung des BR gebildet, in denen geht die Planung und Umsetzung Hand in Hand. Dabei geht es meist nicht um ein einzelnes betriebliches Problem, sondern um mehrere nebeneinander.

Für die Betriebsräte bedeutet das, sich nicht nur eine fachliche Kompetenzen aneignen zu müssen, sondern dies auch oft im ‚mitbestimmungsfreien Raum‘ tun zu müssen. Und als wäre dies nicht genug, werden gleichzeitig bei schrumpfenden Belegschaften und zunehmender Zergliederung der Unternehmen die Arbeitsstrukturen der Betriebsräte in der Summe schwächer.

Bis heute gibt es keine (erkennbare) gewerkschaftliche Betriebspolitik. Die Gewerkschaften sind zwar im Betrieb aktiv, aber es geht dabei meistens um die Bildungsarbeit, das Verkünden der Beschlusslage und um die Vorbereitung und Durchführung der Tarifarbeit. Den Hauptamtlichen werden oft keine betriebspolitischen Kompetenzen eingeräumt. Viele Betriebsräte und Mitglieder sehen die Zuständigkeit der Gewerkschaften in der Tarifpolitik, der betrieblichen Verteilungspolitik (über Eingruppierungen, Prämienmodelle u.ä.) sowie dem Schutz der Kolleginnen und Kollegen vor unternehmerischer Willkür. Das ist auch nach wie vor unbestritten und notwendig. Aber jetzt lässt aus den verschiedensten Gründen die Bindungswirkung des 40 Jahre erfolgreichen Politikmodells nach.

6. Konzept für eine Aktivierung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit

1. Hypothese

Eine der wichtigsten Ursachen für die Stagnation bzw. den Rückgang des Anteils und der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder besteht in den fehlenden Erfahrungen erlebter, lebendiger Gewerkschaftsarbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Nahtstelle unterschiedlicher und gegensätzlicher Interessen und daraus entstehender Konflikte – im Betrieb. Die Notwendigkeit einer kollektiven und individuellen Interessenvertretung, verbunden mit der Einsicht oder zumindest der Hoffnung, vorhandene und immer wieder neu entstehende Probleme auch nur ansatzweise zu lösen, geht verloren. Gleichzeitig wird die Attraktivität der Gewerkschaften insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermindert und geht mit der Gefahr einher, dass innergewerkschaftliche Demokratie erstarrt und notwendige Diskussionsprozesse gelähmt werden.

Die Belebung einer aktiven betrieblichen Gewerkschaftsarbeit ist daher dringend geboten:

- im Betrieb wird der Zusammenstoß zwischen den Interessen der Beschäftigten und des Arbeitgebers ganz persönlich erlebt;
- hier verbringen die Beschäftigten einen großen Teil ihres bewussten Lebens;
- von den Ereignissen im Betrieb ist die Existenz der Arbeitnehmer betroffen und
- hier ist der Ansatzpunkt zur Gewinnung und Aktivierung der Mitglieder.

2. *Drei Faktoren für eine funktionierende betriebliche Gewerkschaftsarbeit*

2.1 Eine aktive an gewerkschaftlichen Grundsätzen orientierte Betriebsrätearbeit darf den Konflikt mit dem Arbeitgeber nicht scheuen. Betriebsräte müssen die gesetzlichen und tarifvertraglichen Rechte extensiv im Interesse der Beschäftigten nutzen. Neben der dynamischen Anwendung von Rechtsvorschriften ist eine breite Vertrauensbasis in der Belegschaft (Kampf um die Köpfe) von zentraler Bedeutung.

2.2 Gewerkschaftliche Vertrauensleute haben die Aufgabe, Wechselwirkung und Verbindung zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft unter Berücksichtigung gewerkschaftlicher Grundsätze und Ziele herzustellen. Vertrauensleute unterstützen den Betriebsrat bei seiner konfliktorientierten Arbeit und schützen ihn ggf. vor direkten und indirekten Angriffen des Arbeitgebers. Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind die „geborenen“ Mitglieder zukünftiger Betriebsräte. Wichtige Aufgabe ist es, mit dem Betriebsrat die Betriebsversammlungen vorzubereiten und sie inhaltlich zu gestalten.

2.3 Mit der betrieblichen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit können die Betriebsversammlungen inhaltlich und taktisch vorbereitet und durchgeführt werden. Betriebsnahe heißt nicht unpolitische, aber zunächst auf betriebliche Probleme zentrierte Arbeit, kann projektorientiert sich auf Themen beziehen, die möglichst von vielen Beschäftigten als Probleme empfunden werden. Die Betriebsversammlungen werden so Ort der argumentativen Auseinandersetzungen mit der Politik der Unternehmer, zum Forum der Darstellungen der Ergebnisse gewerkschaftlicher betrieblicher Arbeit. Die Betriebsversammlung stärkt damit dem Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber den Rücken und fördert seine Durchsetzungsfähigkeit. Gleichzeitig wird die Einsicht der Belegschaft gefördert, dass es sich lohnt, sich an einer aktiven Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen.

3. An dieser Konzeption könnten sich zukünftige Seminare zur Aktivierung der künftigen betrieblichen Gewerkschaftsarbeit orientieren. Entsprechende Bildungsmaterialien für Pilotlehrgänge könnten vorbereitet werden.

7. Die Anwendung des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

Die Änderungen der Novellierung des BetrVG, so weit sie die Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber betreffen, bestehen u.a. in einer Fülle von Aufgabenzuweisungen an die Adresse der Betriebsräte, ohne dass sie eine Entsprechung verbindlicher Verpflichtungen der Arbeitgeber beinhalten. Das BetrVG selbst sieht keine institutionellen Durchsetzungsmöglichkeiten z.B. für Forderungen des Betriebsrats zum Umweltschutz, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsförderung vor. Da die vom Gesetzgeber dem Betriebsrat aufgegebenen

Pflichten wahrzunehmen, also ernst zu nehmen sind, stellt sich die Frage nach ihrer Realisierung, d.h. ihrer Durchsetzung in der betrieblichen Praxis. Hier bietet sich schon die seither in der Betriebsrätearbeit und der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit empfohlene „Zebra-Taktik“ an: Betriebsräte verknüpfen ihre Zustimmung zu den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen des Arbeitgebers mit Bedingungen, die sich aus ihren gesetzlichen Aufgaben und der Wahrnehmung der Interessen ihrer Wählerinnen und Wähler ergeben. Hierdurch entstehen Verhandlungspakete, in denen auch solche Forderungen einbezogen werden, für die das BetrVG selbst keine Lösungsmöglichkeiten (Einigungsstelle) vorsieht (siehe Schaubild).

Zebra-Theorie

Die Berechtigung Mitbestimmung als stärkstes Instrument des Betriebsrates wird in Verbindung mit den unterstützenden Berechtigungen und den formalen Berechtigungen bei Betriebsvereinbarungen in Zusammenhang gebracht, damit die an sich „mitbestimmungsfreien“ Regelungsfelder trotzdem geregelt werden können.

Das LAG Nürnberg hat dazu erklärt, dass der Betriebsrat berechtigt ist, sein Mitbestimmungsrecht so zu nutzen, auch wenn er damit andere Ziele verfolgt.

Aus: Seminar-Konzept der DPG: Einführung in die Grundlagen des Betriebsfassungsgesetzes

8.

Die Arbeitsgruppe hat in ihren Sitzungen mit Betriebsräten, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Vertretern mit arbeitnehmerorientierten Beratungsstellen diskutiert. Für die Fortsetzung der Arbeit der Gruppe gibt es weiteren Diskussionsbedarf in folgenden Problemfeldern:

Schwerpunkt einer aktiven betrieblichen Gewerkschaftsarbeit ist die Politisierung bzw. Repolitisierung betrieblicher Konflikte. Grundlage hierfür ist, dass die Ursachen betrieblicher Auseinandersetzungen in erster Linie außerbetrieblicher Natur sind. Dies

bietet auch die Chance der Politisierung betrieblicher Konflikte, politisierende Impulse in die allgemeine Gewerkschaftsarbeit zu initiieren. Im Kapitalismus heutiger Ausprägung steht häufig das Interesse am schnellen Profit, an der kurzfristigen Rentabilität des eingesetzten Kapitals im Vordergrund. Berater von Betriebsräten und Betriebsräte selbst können über Erfolgserlebnisse berichten, wo es gelungen ist, zu punktuellen Übereinstimmungen mit dem betrieblichen Management zu kommen, um Arbeitsplatzabbau zu strecken oder gar zu verhindern. Solche Berichte erklären sich vor dem Hintergrund, dass auch das Management – im Unterschied zu den Eignern – ein vorrangiges Interesse an der Erhaltung des Betriebes und damit dem eigenen Job hat.

Am Interessensgegensatz zwischen Kapital und Arbeit ändert sich hierdurch grundsätzlich nichts, wenn auch zum Teil branchenverschieden die Erscheinungsformen sich wandeln können. Die dominierende Rolle des Privateigentums an den Produktionsmitteln und die daraus entstehenden Wirkungen am

individuellen und kollektiven Arbeitsrecht bleibt sichtbarer Ausdruck der kapitalistischen Klassengesellschaft. Dies an praktischen Beispielen zu problematisieren und den undemokratischen, weil autoritären Charakter nachzuweisen, bleibt Voraussetzung für die gewerkschaftlichen Forderungen nach Ausweitung von Mitbestimmungsrechten. Insofern hat betriebliche Gewerkschaftsarbeit mehrfache Ziele:

- Die soziale Existenzbedrohung der Arbeitnehmer nicht als schicksalhaft, sondern als Ergebnis kapitalistischen Wirkens zu erfahren,
- die Voraussetzungen für Lösungsansätze – und ihre betrieblichen Grenzen – kennen zu lernen und deshalb die Bedeutung aktiver politischer Gewerkschaftsarbeit zu vermitteln,
- innergewerkschaftliche Demokratie als notwendiges Element für durchsetzungsfähige Gewerkschaften zu erkennen.

Wichtigen Trägern betrieblicher Gewerkschaftsarbeit – den Betriebsräten – erwächst das Problem, einerseits mit arbeitnehmerorientierten Konzepten Erfolge nachzuweisen, andererseits solche (Teil-)Erfolge nur nachweisen zu können, wenn sie zumindest in gewissem Umfang auch den Kapitalinteressen nicht entgegen stehen (z.B. kurz-, mittel- und langfristige Rentabilität). Die gleiche Problemstellung entsteht beim Einsatz gewerkschaftlicher Einrichtungen (z.B. Technologieberatungsstellen).

Es bleibt gewerkschaftspolitische Aufgabe, auf diese Begrenztheit betrieblicher Erfolge mit dem Ziel hinzuweisen, betriebliche Aktivitäten auf überbetriebliche politische und damit gesellschaftliche Initiativen auszuweiten.