

Gewerkschaftliche Mitbestimmung im Interesse der Unternehmensleitung



Offiziell erklärte Absicht von Hartz IV war die schnellere und bessere Eingliederung der Erwerbslosen zur Senkung der Arbeitslosenzahlen. Das sollte unter anderem durch die Schaffung eines breiten Niedriglohnssektors geschehen, dem eigentlichen Ziel der Arbeitsmarktreflexionen. Entscheidende Wettbewerbsvorteile für das deutsche Kapital konnte der Niedriglohnsektor nur bieten, wenn er nicht auf den Dienstleistungsbereich beschränkt blieb, er musste auch auf den industriellen Bereich ausgedehnt werden.

Im Gegensatz z.B. zum Einzelhandel, wo Konzerne dies ohne bzw. gegen die Gewerkschaften und – falls überhaupt vorhanden – gegen die Betriebsräte durchsetzten, war in der Industrie die Einbindung der Gewerkschaften (insbesondere der IG Metall) und deren Mitbestimmungsträger sowie der Betriebsräte notwendig. Das Instrument blieb das gleiche – die Einführung und Ausweitung der Beschäftigung mit befristeten Verträgen, von Zeit- und Leiharbeitern. Die gesetzlichen Grundlagen dafür wurden ebenfalls von der rot-grünen Bundesregierung mit den Hartz-Bestimmungen zu den Personal-Service-Agenturen im Jahr 2003 gelegt.

Ein weiteres Hemmnis bildete vor allem in der Metallindustrie der Flächentarifvertrag. Eine Gesetzesinitiative der Union zielte deshalb darauf ab, es den Geschäftsleitungen und Betriebsräten zu erlauben in Betriebsvereinbarungen den Flächentarif zu unterschreiten. Als Bundeskanzler Schröder drohte, die Initiative zu übernehmen, schloss die IGM im Februar 2004 im Verlauf der Tarifrunde mit dem Bundesverband der Metallarbeitgeber das Pforzheimer Abkommen. Es ermöglicht die betriebliche Abweichung vom Tarif, wobei die zuständigen Instanzen der IG Metall zustimmen müssen. Mit dieser Vereinbarung ging die IGM dem politischen Konflikt mit der Bundesregierung und der Parlamentsmehrheit aus dem Wege und ordnete sich deren Absichten unter. Sie sicherte sich damit allerdings ein Mitentscheidungsrecht. Was seither an betrieblichen Unterschreitungen des Flächentarifes vereinbart wurde, fand also in enger Absprache zwischen Betriebsräten und den zuständigen Vorständen in der IG Metall statt.

Wer heute selbst als Facharbeiter aus der Erwerbslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz findet, muss sich in der Regel mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder der Anstellung in einer Leiharbeitsfirma begnügen. Sein Lohn liegt erheblich unter dem der durchlöchernten Flächentarife. So wurde nicht nur ein breiter Niedriglohnsektor geschaffen, sondern das Lohnniveau insgesamt abgesenkt. Durch die Leih- und Zeitarbeit wurde und wird der Druck auf die Löhne der alten Stammebelegschaften zunehmend verstärkt. Zugleich wurde die Spaltung innerhalb der Belegschaften vertieft, wobei die Beschäftigten mit befristeten Verträgen oder aus Leihfirmen der Erpressung von Unternehmensseite schutzlos ausgeliefert sind, weil auch der bestehende Kündigungsschutz über diese Arten der Beschäftigung praktisch ausgehebelt wurde.

Die Mitbestimmung in der Montanindustrie und andere Mitbestimmungsformen in der verarbeitenden Industrie haben die kapitalistische Entwicklung nicht bremsen können, im Zuge der »Globalisierung« schon gar nicht. Für die

IG Metall und deren Mitbestimmungsträger in den Unternehmen (Arbeitsdirektoren, Aufsichtsratsmitglieder und Betriebsräte) waren die Sicherung des Standortes im internationalen Wettbewerb das ausschlaggebende Motiv, um den erforderlichen Maßnahmen zuzustimmen oder sie gar selbst einzufordern und voranzutreiben.

Das Programm 5000x5000 bei VW: der Einstieg in den Ausstieg vom Haustarif

Der VW-Konzern mit dem Land Niedersachsen als Anteilseigner gilt als Vorzeige-Objekt der Mitbestimmung und für den Einfluss politischer und gewerkschaftlicher Vertreter auf die Unternehmensentscheidungen. Als Wohltat für die Erwerbslosen und Zukunftsmodell wurde im August 2001 das Modell 5000 x 5000 von den Beteiligten gelobt und gefeiert. Was in der Öffentlichkeit weitgehend verschwiegen oder nicht wahrgenommen wurde, das waren die gewerkschaftspolitischen Konsequenzen des vereinbarten Modells. Erstmals konnte der VW-Konzern für die Automobilproduktion Arbeitskräfte einsetzen, die unter dem geltenden Haustarifvertrag entlohnt wurden und in einer eigens für diesen Zweck gegründeten Firma Auto 5000 GmbH eingestellt wurden, ein Beispiel, das in den Folgejahren immer umfassender und brutaler angewandt werden sollte. Mittlerweile hat wohl fast jeder große Konzern Teile der Produktion in Tochterunternehmen ausgegliedert und verfügt über hauseigene Leiharbeitsfirmen als Billiglohnanbieter. Zwar wurden unterdessen die ArbeiterInnen der Auto 5000 GmbH in den VW- Haustarif II eingegliedert, aber dafür gibt es ja mittlerweile die Autovision als VW eigene Billigfirma und die Wolfsburg AG als Zeitarbeitsfirma.

Als Wohltäter für die nun bei VW in Lohn und Brot stehenden Erwerbslosen (mehr als 3500 wurden nie eingestellt) ließen sich damals feiern: »Autokanzler« Schröder, der von der IG Metall bestellte Arbeitsdirektor Peter Hartz, der Konzernbetriebsratsvorsitzende Klaus Volkert usw. Hartz und Volkert wurden wenige Jahre später zum Symbol der Korruption von gewerkschaftlichen Interessenvertretern bei VW. Die Enthüllungen über Lustreisen mit Prostituierten, Bestechung von Betriebsräten durch den Arbeitsdirektor Hartz etc. sind nur die Spitze des Eisbergs, darunter verbirgt sich ein enges Geflecht von Vorteilen, Beziehungen und Abhängigkeiten, wie sie sich in den Jahrzehnten bundesdeutscher Mitbestimmung herausgebildet und verfestigt hat.

Betriebsräte, Gewerkschaften und SPD

Die in den Korruptionsskandal verwickelten Vertreter, einschließlich des Arbeitsdirektors Hartz, waren nicht nur Mitglieder der IG Metall sondern auch der SPD. Die IG Metall und andere Gewerkschaften werden in ihrer Organisationsstruktur von der SPD beherrscht. Auch wenn sich dies auf unterer und mittlerer Funktionärssebene inzwischen gelockert hat, für gewerkschaftliche Leitungsfunktionen in den Vorständen ist das Parteibuch immer noch Eintrittskarte und Voraussetzung. So werden die Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaften (Ausnahme Frank Bsirske, Grüner)

regelmäßig zu Sitzungen des Gewerkschaftsrates der SPD bestellt.

Zur Erhaltung seines Einflusses akzeptiert der IG Metall Vorstand die korruptesten Betriebsratsleitungen und Arbeitsdirektoren, wie das Beispiel VW zeigt. Hat der IG-Metall-Vorsitzende als zweiter Vorsitzender des Aufsichtsrates nichts bemerkt? Haben die Mitbestimmungsträger auf der Arbeitnehmerseite nichts gehört und gesehen? Die Kehrseite der Mitbestimmung ist die Korruption. Sie beginnt bei kleinen Vorteilen für Betriebsräte (und sei es nur die Tagschichtarbeit) und endet im Vorstand bei den Arbeitsdirektoren mit exorbitanten Gehältern und Boni und bei den Tantiemen der Aufsichtsratsmitglieder. Ein beredtes Zeugnis dafür sind die Arbeitnehmervorbesprechungen zu den Aufsichtsratssitzungen, die oft in großer Gemeinsamkeit mit den Vertretern der Anteilseigner und mit den Vorstandsmitgliedern in geselliger Runde enden.

Es ist gängige Praxis, dass in vielen Großbetrieben nur noch die engste Betriebsratsspitze mit dem Vorstand verhandelt. Der übrige Teil des Betriebsrates wird hernach informiert und mit gewissen Vergünstigungen «ruhig» gestellt. Es gibt BR-Vorsitzende, die in ihrem vom Arbeitgeber eingerichteten Luxusbüro, ausgestattet mit Dienstwagen und Fahrer, sich wie Manager gebärden und sich gegenüber den BR-Kollegen nicht anders verhalten als gewisse Abteilungsleiter. Ergänzt wird dieses System durch stark differenzierte Entlohnung der Betriebsräte.

Die Unterordnung und Einbindung der Betriebsratstätigkeit in die Unternehmensziele und die Standortsicherung wird bei VW seit Beginn der 90er Jahre vorangetrieben. Peter Hartz würdigte dies zum 60. Geburtstag von Wolfgang Klever, dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden von VW Braunschweig:

»Von der Gegenmacht zum Mitmachen«

»Am Ende zählt: Erfolg durch Wiederwahl. Und stets besteht über das Informations- und Versammlungsrecht im Betrieb die Chance zum Meinungsmonopol ... Kommt noch das Aufsichtsrat-Mandat hinzu, ... entsteht möglicher Weise eine Aura eigener Unangreifbarkeit. ... So wächst dem Betriebsrat eine überragende Macht in der Willensbildung im Unternehmen zu. Weniger die harten Rechte des Betriebsverfassungsgesetzes sind es, ... sondern die Gefahr, dass Macht zu sorgloser Gegenmacht mutiert, die Unternehmer und Anleger schreckt, wenn es um die deutsche Mitbestimmung geht. ... Gerade deshalb ist es ein hohes Gut der Betriebsräte-Entwicklung in Deutschland, dass aus Gegenmacht ein Mitmachen wurde. Das Geheimnis der Mitbestimmung war, dass das dauerhafte Dabeisein organisiert wurde – ein Mitmach-Marathon von Sitzung zu Sitzung, Fachausschuss zu Fachausschuss und Zustimmung zu Zustimmung prägt das Amt über die Jahre. Und die Betriebsratsquellen reichen über Vertrauensleute und Mitstreiter bis in die letzte Verästelung eines Unternehmens. Betriebsratsprofis erleben – hinter der Bühne – keine Überraschungen mehr. Die Mitbestimmung wurde so allmählich durch ein Dauertraining der Mitberatung, Mitsprache und Mitverantwortung zur Unentrinnbarkeit für das Mitmachen in der Unternehmenspolitik.« (Peter Hartz in: Vom Klassenkampf zum Co-Management?, VSA-Verlag, 2000)

Der zitierte Artikel gibt nicht nur Auskunft darüber, wie es gelungen ist, die Betriebsratsspitzen internationaler Konzerne in deren Strategie einzubinden, er legt auch das Selbstverständnis dieser Mitbestimmungsträger offen. *»Das mehrjährige, manchmal bis zur Pensionierung andauernde Mandat wird zur schärfsten Waffe in der Interessenvertretung. Es trotzt dem Gegenüber eine Verhaltensweise ab, die schlicht lautet: an ihm ... komme ich nicht vorbei.«*

(Peter Hartz) Dieses Selbstverständnis, der Glaube an die eigene Unentbehrlichkeit bei der Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen, ist nicht allein gebunden an das SPD-Parteibuch. Wolfgang Klever, BR-Vorsitzender in Braunschweig von 1988 bis 2002, war ehemals Mitglied der DKP. Über seinen Parteiaustritt gab es zwei mögliche Spekulationen, entweder war es die allgemeine Austrittswelle Ende der 80'er Jahre, oder die Sozialdemokraten haben darauf bestanden, damit sie ihn mit zum Vorsitzenden wählen konnten. Sein Nachfolger, Uwe Fritsch, ist Mitglied im Parteivorstand der DKP. Er setzte die Betriebsratspolitik seiner Vorgänger fort. Bereits vor seiner Kür zum BR-Vorsitzenden schrieb er im September 1999 in »Z – Zeitschrift Marxistische Erneuerung«:

»Damit diese maßgeblich vom Betriebsrat vorangetriebenen Umstrukturierungen durchgesetzt werden konnten, wurde die Einbeziehung des Konzernvorstandes erforderlich. Auf durch Initiative des Betriebsrates zustande gekommenen, sogenannten Standortsymposien werden seit 1992 jährlich gemeinsam zwischen Vorstand, Werkmanagement und Betriebsrat die aktuelle Werksituation und notwendige Veränderungen beraten. ... Die Umsetzung dieser dort beratenen Maßnahmen erfolgt innerhalb des Werkes in enger Absprache zwischen Management und Betriebsrat. Es gibt praktisch keine Entscheidung von elementarer Bedeutung ohne Zustimmung des Betriebsrats.«

VW Braunschweig: Betriebsratspolitik im Dienste der Standortsicherung

»Die Frage stellt sich deshalb, ob unter diesen Bedingungen eine Politik der Zusammenarbeit im Interesse der Arbeitenden sinnvoll ist. Dies gilt insbesondere für die hier dargestellte Politik eines Betriebsrates, der sich, angesichts der ansonsten aussichtslosen Situation, bewusst auf die Diskussion und Regelung betrieblicher Probleme auch unter dem Blickwinkel betriebswirtschaftlicher Argumente einlässt. Die von uns gemachten Erfahrungen führen dazu, dass wir diese Frage bei aller angebrachten Skepsis bejahen. Ohne die in den letzten Jahren gemachte Arbeit, und dazu gehören auch die eingegangenen Kompromisse, würde dieses Werk, wenn überhaupt, nur noch als Rumpf mit entsprechend niedrigen Standards existieren. ... Eine auf Konsens und Kompromiss begründete Politik, die im übrigen das Grundmuster der Betriebsverfassung darstellt, kann nur solange wirksam sein, wie sich beide Seiten Vorteile erhoffen können: Arbeitsplätze zu annehmbaren Bedingungen auf der einen Seite, Profit sowie auch die Erwartung von strategischen Vorteilen durch eine konzerneigene Komponentenfertigung auf der anderen. Dazu kommen die vielfach beschriebenen Eigeninteressen des örtlichen Managements ... Insofern bestehen sehr wohl partielle Interessenidentitäten zwischen Management und Interessenvertretung, die aufgrund der Einbettung in andere Zusammenhänge nicht statisch sind und ständig neu geschaffen werden müssen.«

Die Betriebsratsarbeit unter dem Blickwinkel betriebswirtschaftlicher Argumente endet am eigenen Werkstor; sie versperrt den Blick auf gesellschaftliche Zusammenhänge und auch auf die gewerkschaftlichen und politischen Wirkungen des eigenen Handelns. Weder Betriebsräte noch Gewerkschaften können innerhalb der kapitalistischen Wirtschaftsordnung Arbeitsplätze auf Dauer sichern oder gar neue schaffen. Entscheidend ist und bleibt die Stellung des Unternehmens auf dem heftig umkämpften Weltmarkt, der in der Automobilsparte angesichts der Produktionskapazitäten längst gesättigt ist. Hier versuchen alle Konzerne sich Vorteile zu verschaffen: durch Erhöhung der Produktivität, durch Intensivierung der Arbeit, durch Ausweitung der Arbeitszeiten (z.B. die Einbeziehung des Samstags als

Regelarbeitstag), durch die verschiedensten Methoden zur Senkung der Lohnkosten und durch den Preisdruck auf die Zulieferer. Die müssen diesen Druck auf ihre Beschäftigten abwälzen. Der Vorteil bleibt ein vorübergehender, zwingt er doch die Konkurrenz bei Strafe des Untergangs nachzuziehen. Während auf der einen Seite der Reichtum – Produktivität und Kapital – beständig wächst, nimmt auf der anderen Seite Armut und Elend zwangsläufig zu, weil immer weniger Arbeitskräfte benötigt werden und bei den verbliebenen die Standards (Löhne und Arbeitsbedingungen) im Interesse der Standortsicherung immer weiter abgesenkt werden. Die Krise kann vorübergehend gelöst werden, indem überflüssiges Kapital vernichtet wird, während die Methoden der »Krisenlösung« bereits den Keim einer neuen, verschärften Krise in sich tragen.

Anpassung bis zur Selbstaufgabe?

Die Interessenvertretung im Rahmen der Standortsicherung hat verheerende gesellschaftliche und gewerkschaftliche Auswirkungen, auch wenn die überwiegende Mehrheit der Stammebelegschaften diesen Weg der Kooperation mit der Unternehmensführung noch mitgeht. Arbeitsplätze, die am eigenen Standort durch Verzicht »gesichert« werden können, gehen zwangsläufig an anderen Standorten oder bei der Konkurrenz verloren. Immer mehr Beschäftigtengruppen (Leih- und Zeitarbeiter) werden zur Manövriermasse des Unternehmens, die auch in der Interessenvertretung durch den Betriebsrat nach hinten geschoben oder ausgegrenzt werden. Alte gewerkschaftliche Losungen wie »Lohnverzicht sichert keine Arbeitsplätze« und »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« bleiben Parolen für die »Schönwetterzeiten« im Kapitalismus, denen in Krisenzeiten keine Bedeutung mehr zukommt.

In den Zeiten des »Rheinischen Kapitalismus«, in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs und vorhandener »Verteilungsspielräume« waren für die gewerkschaftlichen Interessenvertreter in den Betriebsräten noch die materiellen Interessen der Beschäftigten Ausgangspunkt ihrer Überlegungen. Diesen Interessen versuchten sie in »fairen« Kompromissen mit der Gegenseite Geltung zu verschaffen. Das Unternehmerlager honorierte dies durch Zugeständnisse an ihre Belegschaften und deren Vertreter. Die Wahrung des sozialen Friedens wurde zum Wettbewerbsvorteil auf dem Weg der deutschen Industrie zum Exportweltmeister und die Sozialpartnerschaft deklarierte man zum deutschen »Exportschlager«. Die Gewerkschaften und die Betriebsräte sahen sich als anerkannte Partner von Unternehmen und Regierung. Diese Anerkennung bildet die politische Grundlage ihres Wirkens, an der sie unter allen Umständen festhalten müssen.

Die Zeiten allerdings, in denen das Kapital trotz zahlreicher materieller Zugeständnisse an die Lohnabhängigen seine Stellung auf dem Weltmarkt ausbauen und behaupten konnte, sind lange vorüber, und damit auch die Zeiten, in denen sich die genannten gewerkschaftlichen Erkenntnisse und Parolen noch in Einklang mit der kapitalistischen Wirklichkeit bringen ließen. Was viele Aktive als Preisgabe oder Verrat der gewerkschaftlichen Grundsätze begreifen, ist in Wirklichkeit nur die konsequente Fortsetzung einer gewerkschaftlichen Interessenpolitik, die sich nicht von der Bejahung der Marktwirtschaft, sprich der kapitalistischen Ordnung, lösen kann und will. Der Markt fordert jetzt unerbittlich Zugeständnisse von den Lohnabhängigen, das bisherige Niveau der Lohn- und Arbeitsbedingungen muss im Interesse der Standortsicherung geschliffen werden. Die Arbeitslosigkeit und die Hartz-Gesetze sorgen für den erforderlichen Druck und viele gewerkschaftliche Betriebsräte verkaufen die Kompromisse zu Lasten der Beleg-

schaft ihren Wählern als notwendiges Opfer zur Erhaltung des Standortes und der Arbeitsplätze. »Sicherung der Arbeitsplätze durch Verzicht« wurde zur gewerkschaftlichen Leitlinie der Betriebsratsarbeit und mittlerweile auch der Tarifpolitik (»Arbeitsplatzsicherung vor Einkommenszuwachs«, siehe Kommentar zur Metall-Tarifrunde 2010). Damit verlieren Gewerkschaften die soziale Schutzfunktion für ihre Mitglieder. Denn für den »freiwilligen« Verzicht brauchen die abhängig Beschäftigten keine gewerkschaftliche Interessenvertretung. Sie wenden sich zunehmend von ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung ab, die Passivität wächst, ein Umstand, den auch Uwe Fritsch in der Rechtfertigung seiner Betriebsratsarbeit zugeben muss. *»Diese Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaft ist allerdings, je komplexer und damit immer schwerer nachvollziehbar die Politik des Betriebsrates wird, immer schwieriger herstellbar.«*

Die Gründe für die mangelhafte Mobilisierungsfähigkeit liegen allerdings nicht in der Komplexität der Betriebsratspolitik. Betriebsräte, die davon ausgehen, dass *»partielle Interessenidentitäten zwischen Management und Interessenvertretung ... ständig neu geschaffen werden müssen«* (Fritsch) können – selbst wenn sie es wollten – die Belegschaft nicht glaubhaft gegen das Management und die Betriebsleitung mobilisieren. Sie wollen es in der Regel auch gar nicht. Denn eine Mobilisierung der Belegschaft birgt die Gefahr, dass sich deren Aktivitäten nicht kontrollieren lassen und sich daraus Gegenmacht entwickelt. Das würde die Rolle des Betriebsrates, sein Mitmachen bei der Unternehmenspolitik, in Frage stellen. ■

Co-Management und Betriebsgemeinschaft

»Beteiligung und Eigenverantwortung finden freilich dort ihre Grenze, wo sie mit den Unternehmenszielen in Konflikt geraten. Deshalb funktionieren derartige prozessorientierte Arbeits- und Organisationskonzepte im Sinne unternehmerischer Zielsetzungen dann am besten, wenn es gelingt, diese Unternehmensziele zu Zielen der Beschäftigten selbst zu machen. ... Das Konzept des Co-Management ist – anfangs stark kritisiert – in den Gewerkschaften längst hoffähig geworden. Damit soll die gestaltende Rolle der Betriebsräte in Betrieben und Unternehmen gewürdigt werden. Co-Management steht für eine gewerkschaftliche Betriebspolitik, wonach nicht der Interessengegensatz von Kapital und Arbeit dominierend ist, sondern dieser zumindest zeitweise durch Mitwirkung und Mitbestimmung überwunden werden kann.« (Heinz Bierbaum, Mitherausgeber der Zeitschrift »Sozialismus«, in dem schon zitierten Buch »Vom Klassenkampf zum Co-Management?«)

Heinz Bierbaum kennzeichnet damit, worauf das Konzept des Co-Management letzten Endes hinausläuft – die Betriebsgemeinschaft, in der die Beschäftigten die Unternehmensziele zu ihren eigenen machen. Die Konzernleitungen haben die »Verdienste« der Betriebsräte dabei längst anerkannt und nutzen sie. Aber auch Christian Wulff, einst als Hardliner innerhalb der Union gegenüber den Gewerkschaften bekannt, wurde nach seiner Wahl zum Ministerpräsidenten zu einem eifrigen Befürworter der bundesdeutschen Mitbestimmung. Die Erfahrungen mit den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat bei VW haben ihn offensichtlich davon überzeugt, wie reibungslos gewerkschaftliche Mitbestimmungsträger und Geschäftsleitungen im Interesse des Unternehmens zusammenarbeiten.



Das offizielle Emblem des Braunschweiger Betriebsrates, das Sackgassenschild, in dem nach rechts abgelenkt wird, anstatt sich den Kopf einzurennen – ein Bild, das inhaltlich zutrifft.

Arbeitsbedingungen und Betriebsratspolitik bei VW in Braunschweig

Das Werk in Braunschweig wurde schon Anfang der 90er Jahre auf Betreiben des Betriebsrates in eine »unabhängige« Geschäftseinheit umgewandelt und muss sich seitdem bei allen Aufträgen mitbewerben. Hier werden Lenkungen, Achsen und andere Komponenten für fast alle Konzernmodelle gebaut. Dies hat dazu geführt, dass im Laufe der Jahre neben den allgemeinen Verschlechterungen bei VW, in Braunschweig noch einige »Extras« hinzukamen. Insbesondere ist hier die Pausen- und Erholzeitregelung ab 2002 zu nennen. Die erste Amtshandlung von Fritsch als Betriebsratsvorsitzender war die Unterzeichnung dieser Regelung. In allen anderen VW-Werken haben die ArbeiterInnen im Leistungslohn noch vier Pausen und Erholzeiten, von je rund 20 Minuten. In Braunschweig gibt es nur noch drei Pausen von insgesamt 64 Minuten Länge, wovon 20 Minuten unbezahlt sind. Dies wurde unterschrieben, damit die Hinterachsmontage in Braunschweig bleibt, wofür auch eine neue Halle (30) gebaut wurde. Hier gibt es zwei Montagelinien, die Achsen zusammenbauen. Die eine besteht aus VW-ArbeiterInnen, an der anderen arbeiten KollegInnen der VW-eigenen Billigfirma »Autovision« für ca. die Hälfte des Geldes. Dies führt dazu, dass gerade die Alleinverdiener mit Kindern von den Autovisionern noch Hartz IV beantragen müssen, um über die Runden zu kommen. Letztere haben diesen Zustand schon mehrfach sehr gut auf den Betriebsversammlungen kritisiert. Fritsch hat jeweils in seinen Schlussworten ihre Forderungen nach höheren Löhnen zurückgewiesen. Ohne die Mischkalkulation mit den niedrigen Löhnen der Autovisionern könnten sie die Montage nicht mehr in Braunschweig halten. Die KollegInnen müssten sich also entscheiden, ob sie ihren Arbeitsplatz langfristig behalten wollen, oder kurzzeitig mehr Lohn wollen.

Fritsch rühmt sich gerne damit, dass durch seine Politik in Braunschweig immer noch über 6000 Leute arbeiten. Allerdings ist seit zwölf Jahren in der Produktion außer Zeitarbeitern und den übernommenen Azubis niemand mehr eingestellt worden. Gleichzeitig hat sich durch die Rationalisierungsprogramme, welche mit Zustimmung oder sogar auf Betreiben des Betriebsrats zustande kamen, die Produktion seit 1992 verdoppelt. Angesichts des enormen Absatzanstieges des Konzerns in den letzten 20 Jahren ist die bloße Beibehaltung der Belegschaftsgröße ein Armutszeugnis.

In den Jahren bis 2008 und selbst im »Krisenjahr« 2009 haben gut zwei Drittel in der Produktion in Früh- und Nachtschicht, kontinuierlich sechs Tage in der Woche ge-

arbeitet. Für nicht wenige KollegInnen gelten diese Sonder-schichtmodelle seit 1996 fast durchgehend. Zwischendurch gibt es dann immer mal wieder eine Woche frei, um die Überstunden zu reduzieren und eine Reproduktion der Arbeitskraft dann doch noch zu ermöglichen. Nachdem 2008 viele Überstundenkonten die Obergrenze (+400 Stunden) erreicht hatten, wurde zur allgemeinen Motivation die monatliche Auszahlung der Stunden ermöglicht. Die damalige 28,8 Stundenwoche und auch die heutige 33 Stundenwoche (Haustarif I), hat kaum jemand in der Belegschaft kennengelernt. Dafür wurden in Braunschweig 2007 und 2008 neben den 400 AutovisionsmitarbeiterInnen, noch jeweils zwischen 500 und 750 ZeitarbeiterInnen beschäftigt, was ca. zwölf Prozent der Belegschaftsgröße entspricht.

Eine Beschwerde darüber, dass bei der Planung der Produktion jeweils zu wenig Maschinen und Personal berechnet werden, ist sinnlos. Braunschweig muss sich als »unabhängige Business Unit« für jedes zukünftig zu fertigende Produkt an der weltweiten Ausschreibung beteiligen. Über die Vergabe wird dann im konzernweiten Ausschuss (Make or buy committee) entschieden. Bei der Bewerbung für neue Fertigungsumfänge sitzt der Betriebsrat immer mit am Tisch und gibt quasi die Angebote gemeinsam mit dem Braunschweiger Management ab. Der Betriebsrat rechtfertigt dies dann immer damit, dass »wir(!)« die Berechnung so abgeben mussten, sonst hätten »wir« den Auftrag nicht bekommen und hunderte KollegInnen hätten keine Arbeit mehr. Und da über die Aufträge für 2014 jetzt entschieden wird, gibt es also immer Arbeitsplätze, die gefährdet sind und zu deren »Erhalt und Sicherung wir billiger und produktiver werden müssen«. So wird auch jede verpflichtende Überstunde genehmigt, denn »wir können ja kein autobauendes Werk (die Kunden) durch verspätete Lieferung abstellen, sonst bekommen »wir« ja nie wieder Aufträge.

Es ist, wie es Hartz beschrieben hat: Der Betriebsrat wird zum Mitmachen eingeladen, bis er nicht mehr Nein sagen kann und jede Konzernentscheidung mittragen und verteidigen muss. Die gesamte Betriebsratspolitik in Braunschweig, mit der sich ein Betriebsrat als »Gewinner« präsentieren will, ist aber gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch ein Desaster. Dass so jemand keine Kritik von Links gebrauchen kann, versteht sich eigentlich von selbst.

Stand 18. April 2010 ■