

# Geh ich in den Betriebsrat oder was mache ich sonst eigentlich auf Arbeit?

In der Frage, ob man sich zum Betriebsrat oder Personalrat aufstellen lässt oder ob man es besser sein lässt, gehen die Meinungen in der sich auf den Kommunismus beziehenden Szene total auseinander. Wir kennen die Haltung der Bürgerlichen, der Kapitalisten: nein, nen Betriebsrat brauchen wir nicht in unserem Laden, wir haben doch heute ganz andere Kommunikationsmethoden, so etwas wie ein Betriebsrat ist doch veraltet und heute nicht mehr nötig ..... Ich gehe hier in dem Text aber nur auf die Positionen ein, die unter Revolutionären, Kommunisten und sich auf den Kommunismus beziehenden Gruppen/Organisationen verbreitet sind, weil wir in dieser Frage weiter kommen wollen. Und weil ich zeigen möchte, warum eine in der Frage ablehnende Haltung bequem und falsch ist.

Es gibt im Grunde 3 Positionen, die einen sagen nie und nimmer, Betriebsräte sind alles Verräter und Wasserträger des Kapitals, die anderen sagen ja, auf jeden Fall geh ich immer in den Betriebsrat, wenn es einen gibt und die dritten eiern rum und sagen, man kann nicht ja oder nein sagen, das hat alles seine Vor- und Nachteile. Ich geh nur auf die ersten 2 Positionen ein, weil ich die dritte für total schwachsinnig halte. Opportunistische Gruppen nehmen so eine Position ein. Im Grunde ist das klassisch opportunistisch. Sich auf keine Linie festlegen wollen, um sich hintenrum irgendwie schlimmstenfalls davon zu machen. Das ist ungefähr so, als sage man, bei Atomkraft gebe es was Positives und was Negatives, aber Genaues weiß man nicht.

Die erste Position, also zu sagen, Betriebsräte sind so korrupte Institutionen, dass man zwangsläufig korrupt wird, wenn man sich aufstellen lässt, dass man zwangsläufig auf der anderen, der Kapitalseite eines Tages landen wird, ist die Position, die heute in der BRD unter den sich auf die Arbeiterklasse und den Sozialismus/Kommunismus berufenden Menschen, Organisationen und Gruppen am meisten verbreitet ist.

Natürlich ist es so, dass in den größeren Firmen die Betriebsräte und Personalräte in der Regel bestochen sind, ihre Vergünstigungen, Zusatzleistungen, Positionen von der Art und Weise abhängen, wie groß ihre Zusammenarbeit mit der Firmenleitung ist, davon abhängen wie stark sie auf der Seite der Kapitalisten sind und vor allem wie stark sie sich für die Interessen des Kapitals einsetzen. Im Anhang an diesen Text habe ich einen älteren Spiegel-Artikel über die Korruption bei VW, Siemens, der Post, der Bahn, über die Korruption von Betriebsräten angehängt. Dort kann man noch mal nachlesen wie dick und stark das Netz zwischen abhängigen Betriebsräten und Konzernleitungen geflochten wurde. ABER, nur weil es Korruption gibt, heißt das doch nicht, dass ich, dass wer anders auch automatisch korrupt wird. Oder anders gesagt, wir können dieses System gut finden und unterstützen, wir können uns aber auch dagegen stellen und es bekämpfen. Und genauso, wie wir antikapitalistisch sind und eine antikapitalistische Haltung einnehmen und eben nicht versuchen, in diesem System eine Nische zu finden, genauso ist doch auch meine Haltung und Stellung zur Korruption. Es ist natürlich unsäglich schwieriger in einem Unternehmen wie z.B. bei VW seine Position innerhalb eines korrupten Betriebsrat durchzusetzen, wahrscheinlich ist man dort immer Einer Gegen Alle, aber man ist immerhin einer, der sich für die Interessen der Arbeiter in dem Betrieb einsetzt. Und genau das ist auch meiner Meinung das Entscheidende bei der Frage Betriebsrat, ja oder nein: Wofür setze ich mich eigentlich ein auf der Arbeit? Oder anders gesagt, ich bin Kommunistin und kämpfe gegen die Ungerechtigkeit dieses System. Die Ungerechtigkeiten sind der Ausgangspunkt, um im Kampf dagegen die Kollegen zu mobilisieren. In meiner Haltung, in meinem tagtäglichen Leben versuche ich, mich dafür einzusetzen, dass diese Ungerechtigkeiten abgeschafft werden. Das mache ich da, wo ich lebe und arbeite. Und dass heißt für mich, wenn ich mich mit der Fahne des Kommunismus schmücke, natürlich auf der Arbeit mich einsetze, dass Ungerechtigkeiten beendet werden und die Interessen von mir, von den Arbeitern in meinem Betrieb durchgesetzt werden. Ein Bekannter meinte mal zu mir, ihr Kommunisten setzt euch überall

auf der Welt für irgendetwas ein, nur im Betrieb sieht man euch nicht. Ihr sagt jedem, was er zu tun und zu denken hat, aber im Betrieb haltet ihr das Maul. Dafür seid ihr euch wohl zu schade. Wo er Recht hat, hat er Recht. Ich denke dass dies bei vielen der Fall ist, sich eben nicht konkret da einzusetzen, wo es wirklich weh tut. Also seinen Job gegebenenfalls aufs Spiel zu setzen. Und sich mit irgendwelchen Gründen, Konspirativität, keine Zeit, man macht sonst so viel, rauszureden, warum man sich ausgerechnet nicht auf seiner eigenen Arbeit offensiv für die Gerechtigkeit einsetzt. Ich denke, auch bei vielen opportunistischen Gruppen ist dieses ein Hintergrund für die breite Nichtaktivität auf diesem Gebiet. Ich lehne das aber ab und denke vielmehr, jeder Revolutionär, jeder Kommunist muss sich, wenn er lohnarbeiten geht, konkret gegen das System der Lohnarbeit einsetzen und es bekämpfen. Das heißt, dass ich mich sowohl für eine Kandidatur zum Betriebsrat/Personalrat aufstellen lasse, bzw. wenn es kein solches Gremium gibt, dafür kämpfen muss, einen Betriebsrat/Personalrat zu bilden!!

Noch kurz dazu, was ich alles im Betriebsrat/Personalrat machen kann. Als kämpferischer Betriebsrat bin ich auf der Seite der Kollegen, vertrete ihre Positionen und Interessen und setze diese im Gremium durch. Mit oder gegen die Mehrheit im Betriebsratsgremium. Im letzten Fall bin ich in der Minderheit, dazu am Ende mehr. Laut Gesetz habe ich RECHTE, die ich verfolgen kann. So ist man als Betriebsrat bei Versetzung, Abmahnung, Kündigung usw. eingebunden und hat Mitbestimmungsrechte. Man bestimmt u. a. bei Ein- und Umgruppierungen, bei Lohn- und Gehalt, bei der Festlegung von Leistungslohn und -gehalt, bei der Zahlung von Zulagen und der Vergütung von Überstunden mit. Man überwacht, dass die Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Man kann als Betriebsrat eigeninitiativ Maßnahmen, die den Kollegen dienen, beim Arbeitgeber beantragen und durchsetzen. Ein Betriebsrat hat die Aufgabe, die Belange besonders schutzbedürftiger Personen (z.B. Schwerbehinderte, Jugendliche...) zu vertreten. Man kann bei der Regelung der Arbeitszeit mitreden. Oder bei der Urlaubsplanung mitbestimmen. Man kann mit der Firmenleitung Betriebsvereinbarungen abschließen, zum Beispiel zum Thema Mobbing. Also definieren was Mobbing ist und wie es bekämpft wird. Man hat als Betriebsrat die Aufgabe, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern. Als Betriebsrat bin ich z.B. bei Arbeitsplatzbegeungen, bei Vorstellungsgesprächen, bei Abmahnungsgesprächen dabei. Ich kann als Betriebsrat mit der Firmenleitung Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitsentgelt (Akkord, Prämie, Zeitlohn oder andere Arbeitsentgelte) abschließen, beschließen, wie z.B. die Vorgabezeiten und Akkord- oder Prämienausgangslöhne aussehen Ob es Zulagen zum Lohn oder Gehalt gibt und wie die Zahlungskriterien aussehen. Ich kann regeln, wie die berufliche Bildung betrieblich gestaltet wird, wie Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle verhindert werden können Ich kann regeln wie die Arbeitszeit im Betrieb geregelt wird, ob es Überstunden oder Kernarbeitszeiten gibt. Ich komme an ganz andere Informationen ran, als als „normaler“ Arbeiter und kann insofern die Belegschaft ganz anders über die Machenschaften im Betrieb informieren. Ich kann Skandale und Ungerechtigkeiten öffentlich machen ... und vieles mehr. Z.B. eine wochenlange 24-stündige Personalversammlung einberufen und damit den ganzen Betrieb lahm legen, wenn die Kollegen es so wollen!

Natürlich ist es ein Unterschied, ob ich in einem fortschrittlichen und kämpferischen Betriebsratsgremium bin, oder ob ich alleine gegen den Rest zu kämpfen habe. Natürlich ist es ein Unterschied, ob ich in einem Großbetrieb oder in einem Kleinbetrieb arbeite, ob die Kollegen aktiv oder passiv sind. Ob sie organisiert sind oder nicht, ob sie Arbeitskämpferfahrungen haben. Fakt ist, dass ich die Kollegen hinter mir haben muss, die Aktivität der Kollegen fördern muss, Betriebsgruppen aufbauen muss, um einen kämpferischen Kern zu bilden. Und mit diesem Kern zusammen kann ich ein mächtiges Bollwerk werden. Ich muss gegen die Passivität und Stellvertreterpolitik der Gewerkschaften ankämpfen. Und ein Gegenbeispiel für das System des Co-Managements sein. Ich muss all meine Positionen offen darlegen und den Unterschied zwischen mir und den bestochenen Betriebsratsfürsten klar machen. Der Belegschaft offen darlegen, was abgeht. Und das kann und darf ich, wenn auch mit einigen Tricks, bzw. gibt es perfide Gesetze, die ich einzuhalten habe, aber eben mit einem großen schöpferischen Spielraum. Und es ist natürlich so,

dass ich, wenn ich wie in dem „Horror“-Beispiel VW, allein im Betriebsrat auf weiter Flur gegen lauter korrupte und bestochene Co-Manager kämpfen muss, es natürlich viel schwerer habe und mit Sicherheit alle meine Forderungen und Positionen unter der Tisch gekehrt oder einfach weggestimmt werden. Schlimmer noch, ich kann eigentlich damit rechnen, dass ich bis aufs Messer bekämpft werde. Von oben, von der Leitung als auch im Betriebsrat, von meinen eigenen „Kollegen“. Dass ich, je mehr Kollegen hinter mir sind, desto mehr Druck kriegen werde. Dass versucht wird, mir mit kriminellen Methoden irgendwas anzuhängen, manche unbequemen Betriebsräte fanden schon was im Spind und sich danach vom Werkschutz vor die Tür gesetzt oder waren jahrelang beschäftigt, sich wieder in die Firma einzuklagen. In anderen Ländern wird man umgebracht. Aber was ist die Alternative?? Es sein zu lassen und darauf zu schimpfen, wie korrupt alle sind? Sich darauf zu beziehen, dass das Betriebsverfassungsgesetz reaktionär ist und nur dafür verankert wurde, um die Interessen des Kapitals gegen die der Arbeit durchzusetzen? Wo leben wir denn? Im Kapitalismus – und da gibt es keine Alternative, als zu kämpfen. Ist halt sehr unbequem.

Roberta, September 2010

R.Schaumfeld@web.de

+++++

Zum Thema Betriebsräte und Korruption, Auszüge aus einem älteren Artikel aus dem Spiegel, 14/2007:

### **Teure Umarmungen**

Von Hawranek, Dietmar; Balzli, Beat; Deckstein, Dinah; Dohmen, Frank; Schmitt, Jörg; Tietz, Janko

**Früher wurden Betriebsräte gegängelt - heute umgarnt. VW machte sich Belegschaftsvertreter mit Geld und Prostituierten gefügig, Siemens soll eine komplette Gegenorganisation zur IG Metall mitfinanziert haben. Eklatante Einzelfälle? Die Grauzone der Gefälligkeiten jedenfalls ist groß.**

Der eine sitzt in Untersuchungshaft. Der andere wartet auf seinen Prozess. Beide waren einmal mächtige Galionsfiguren des Konsensmodells deutscher Mitbestimmung. Beide sind nun unfreiwillig Kronzeugen geworden für offenkundige Webfehler im feinmaschigen Beziehungsnetz deutscher Arbeitgeber und -nehmer.

Vordergründig geht es um ein paar Millionen Euro. Um Untreue. Um Steuerhinterziehung. Tatsächlich aber steht nicht nur die Glaubwürdigkeit der beiden gestrauchelten Akteure auf dem Spiel, sondern die des Systems als solchem.

Der eine ist Wilhelm Schelsky, einst Betriebsrat bei Siemens und bis vor kurzem Bundesvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB). Er soll von dem Münchner Konzern zweistellige Millionenbeträge für angebliche Beraterverträge kassiert haben.

Eine angemessene Gegenleistung soll es nicht gegeben haben, zumindest nicht im Sinne der Aufträge. Die Staatsanwälte prüfen nun, ob Siemens Schelsky so viel Geld zugeschustert hat, damit dessen managementfreundliche Organisation sich bei Betriebsratswahlen durchsetzt - und der Konzernspitze den Rücken freihält.

Schelsky war über 20 Jahre lang Bundesvorsitzender der AUB, die nach eigenen Angaben über 30 000 Mitglieder hat und 19 000 Betriebsräte in der ganzen Republik stellt, unter anderem bei großen Unternehmen wie DaimlerChrysler, Aldi, Lufthansa, Zeiss und Ikea. Nun sitzt er erst mal ein.

Der andere hat zumindest die U-Haft hinter sich und wartet zurzeit auf seinen Prozess: Klaus Volkert, Ex-Betriebsratsboss bei VW, angeklagt der Anstiftung zur Untreue. Er hat

Sonderbonuszahlungen von 1,95 Millionen Euro erhalten. Seine brasilianische Geliebte wurde vom Konzern mit knapp 400 000 Euro gesponsert. Zudem ersetzte das Unternehmen ihm für Privatreisen und Prostituierte weitere 289 289,83 Euro.

Volkert galt mal als mächtigster Betriebsrat Deutschlands. Zudem war der Wolfsburger Arbeiterführer einer der einflussreichsten Unterstützer von IG-Metall-Chef Jürgen Peters.

Volkert und Schelsky. VW und Siemens. Zwei deutsche Weltkonzerne, ein Skandal, der sich nur in Nuancen zu unterscheiden scheint.

In Wolfsburg wurde ein Betriebsrat mit viel Geld umgarnt, und die Belegschaft war ahnungslos. In Erlangen wurde womöglich gleich darauf hingearbeitet, eine komplette Betriebsratsorganisation unter Regie der Konzernspitze aufzubauen, eine Art kontrollierte Kontrolle, ein Potemkinsches Dorf der Mitbestimmung?

Beide Fälle sorgen für Schlagzeilen und scharfe Debatten. Beide drehen sich um die mögliche Käuflichkeit von Arbeitnehmervertretern. Beide werfen die Frage auf: Wenn schon bei derart angesehenen Konzernen solche Durchstechereien möglich sind, wie sieht es dann in den Tiefen der hiesigen Firmenlandschaft aus?

An Korruption in den Vorstandsspitzen hat man sich fast schon gewöhnt. Aber korrupte Betriebsräte sind eine noch neue Erscheinung und sorgen schon deshalb für Erregung. Schließlich treten sie oft und gern mit dem Habitus des Gutmenschen auf, der selbstlos und aufopfernd für die Interessen der ansonsten schutzlosen Belegschaft kämpft. Viele tun das ja auch.

Aber seit VW und Siemens weiß man es besser, obwohl das wahre Ausmaß der Korruption in jener Grauzone des großen Geldes noch längst nicht ausgelotet ist.

Volkert und Schelsky sind Ausnahmen, sagt die Justiz. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Benachteiligung wie auch die Begünstigung von Betriebsräten verboten. Verfahren wegen Benachteiligung und Behinderung gab es viele. Einst mussten Betriebsräte eher Gängeleien fürchten. Der Fall VW ist überhaupt der erste, in dem demnächst eine verbotene Vorzugsbehandlung vor Gericht kommt.

Volkert und Schelsky können keine Einzelfälle sein. Das lehrt die Erfahrung anderer Affären. Denn der Nährboden für beide Fälle ist ein System, das den Betriebsräten in vielen deutschen Unternehmen eine ganz besondere Macht verleiht: die Mitbestimmung.

Seit 1976 dürfen Arbeitnehmer in Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten genauso viele Vertreter in den Aufsichtsrat entsenden wie die Kapitaleigentümer. Betriebsräte, die im Kontrollgremium sitzen, können über den Bau neuer und die Schließung alter Fabriken, über Berufung und Abberufung von Vorständen, Wohl und Wehe des Konzerns mitentscheiden.

Der Aufsichtsratsvorsitzende, den die Kapitaleseite stellt, hat zwar ein Doppelstimmrecht. Aber im Alltag deutscher Konzerne wird dieser Joker fast nie gezogen. Manager arbeiten darauf hin, die Arbeitnehmervertreter schon vorher zu überzeugen.

Dass Unternehmen dies mitunter auch mit illegalen Mitteln versuchen, ist für den Hamburger Wirtschaftsrechtler Michael Adams eine logische Folge: "Für mich ist das die Antwort auf die maßlose Macht, die der Betriebsrat in deutschen Unternehmen hat", sagte er vergangene Woche.

So fand der Betriebsratsvorsitzende einer norddeutschen Versicherung am Tag seines Geburtstags 20 000 Euro in seiner Schreibtischschublade. Immerhin: Er gab das Geld zurück. Andere verhalten sich weniger korrekt. Betriebsräte eines süddeutschen Stahlwerks ließen sich im Bordell verwöhnen und riefen spätabends den Personalchef an, damit der die Rechnung begleicht.

Der Skandal um den ehemaligen Siemens-Betriebsrat Schelsky birgt eine neue Dimension: Erstmals geht es um die Frage, ob ein Weltkonzern den Aufbau einer ihm genehmen Arbeitnehmerorganisation heimlich mit Millionenzahlungen unterstützte. Womöglich sogar von Anfang an....

Der neue Skandal um gekaufte Betriebsräte reicht weit in die siebziger Jahre zurück. In der

Konzernführung von Siemens herrschte damals offenbar Panikstimmung. Es war die Zeit, in der die damalige sozial-liberale Regierung das Mitbestimmungsgesetz vorbereitete. Die Forderung "Mehr Demokratie wagen" sollte auch in der Wirtschaft umgesetzt werden, die Arbeitnehmerseite gleichberechtigt in den Aufsichtsräten der Konzerne mitbestimmen.

Viele Unternehmensführer fürchteten damals ganz ernsthaft den Untergang der freien Marktwirtschaft. Der Vorstandssprecher der Dresdner Bank etwa sah schon einen "Etappensieg für Marx".

Im Erlangener Siemens-Werk sollen zu jener Zeit einige Manager versucht haben, dem Mitbestimmungsgesetz auf eine ganz spezielle Art und Weise seinen Schrecken zu nehmen, berichten ehemalige Siemens-Mitarbeiter. Personalmanager sollen damals beschlossen haben, eine dem Vorstand wohlgesinnte Arbeitnehmervereinigung zu unterstützen als Gegengewicht zur IG Metall. Die verständigen Betriebsräte dieser Organisation könnten dann ruhig in den Aufsichtsrat einziehen.

Für diese Zwecke bot sich eine Gruppe unzufriedener Angestellter an, die sich von der IG Metall nicht ausreichend vertreten fühlte. Sie kandidierte mit einer eigenen Liste zu den Betriebsratswahlen. Ihr Wahlerfolg war so groß, dass vom Unternehmen eigens ein Betreuer abgestellt wurde, um die aufstrebende Truppe zu unterstützen. 1984 dann wurde Wilhelm Schelsky, Sohn des berühmten Soziologen Helmut Schelsky, Betriebsratsboss in Erlangen. Wenig später stieg er auch zum Chef der AUB auf, die in den folgenden Jahren immer wieder Vertreter in wichtigen Gremien und im Aufsichtsrat von Siemens plazieren konnte.

1990 schied Schelsky bei Siemens aus und betätigte sich fortan als Unternehmensberater. Über ein Konglomerat mehrerer Firmen soll er fortan von Siemens satte Beraterhonorare kassiert haben. Die Zahlungen an ihn sollen zunächst über eine inzwischen aufgelöste Leasingfirma geflossen sein. In deren Beirat saß der frühere Siemens-Topmanager Karl-Hermann Baumann, gegen den nun ebenfalls im Zusammenhang mit der aktuellen AUB-Affäre ermittelt wird. Baumann bestreitet alle Vorwürfe.

Einige Konzernmanager beschlich angesichts der dubiosen Geldströme ein mulmiges Gefühl. Aber nach Informationen von Siemens-Managern soll vor allem der ehemalige Vorstand und spätere Aufsichtsratschef Hermann Franz jahrelang seine schützende Hand über die AUB und ihren Anführer Schelsky gehalten haben. Franz war für eine Stellungnahme nicht zu erreichen.

Im Jahr 2001 unterschrieb Feldmeyer einen weiteren Beratervertrag mit Schelsky. Das könnte dem Siemens-Vorstand Probleme bereiten. Denn im Gegensatz zu früheren Überweisungen an Schelsky sind diese Zahlungen noch nicht verjährt.

Die Staatsanwälte haben Hinweise darauf, dass Schelsky zwar offiziell 20 Mitarbeiter und Honorarkräfte in seinen Firmen beschäftigte, diese aber tatsächlich in den Geschäftsstellen der AUB arbeiteten. Er soll mit Verweis auf bevorstehende Betriebsratswahlen und den höheren Aufwand schon mal einen Nachschlag zum üblichen Honorar gefordert haben.

Juristisch geht es um Untreue, wenn es für die Siemens-Millionen keine vertragsgemäßen Gegenleistungen gab. Faktisch aber wäre das Geld auch in diesem Fall nicht nutzlos versickert. Die AUB dürfte die Konzernspitze kaum enttäuscht haben.

Bei der Ausgliederung der Netzsparte in ein Joint Venture mit Nokia im Juni vergangenen Jahres beispielsweise gab es im Aufsichtsrat von Siemens heftigen Widerstand der IG Metall. Doch die AUB-Abgesandte sorgte zusammen mit einer leitenden Angestellten für eine Mehrheit im Kontrollgremium: Sie stimmte wie die Kapitalvertreter für den Deal.

Eine seltsame Rolle spielt die AUB auch bei dem Windanlagenhersteller Nordex. Viele der dortigen 1000 Mitarbeiter erhalten Stundenlöhne von acht Euro, Wochenarbeitszeiten von 48 Stunden sind die Regel. Zu verdanken haben die Mitarbeiter im Rostocker Werk diese Bedingungen auch der AUB.

1998 fanden in dem Unternehmen erstmals Betriebsratswahlen statt. Vorsitzender wurde Bernard

Benzler von der IG Metall. Doch der ging der Unternehmensleitung zunehmend auf die Nerven, weil er sie drängte, den Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie anzuerkennen.

Später erhielt Benzler die Kündigung. Seine Betriebsratskollegen ließen die Geschäftsführung überraschenderweise gewähren. Zahlreiche Mitglieder waren in der Zwischenzeit von der IG Metall zur AUB konvertiert. Zwei Betriebsräte wurden in höhere Gehaltsgruppen eingestuft und durften "auch sonst mit diversen Sonderzahlungen rechnen", sagt Rüdiger Klein, der erste Bevollmächtigte des IG-Metall-Bezirks Rostock.

Das Unternehmen will keine Einzelheiten der Zahlungen an seine Betriebsräte nennen. IG-Metaller Klein aber regt sich mächtig über die Konkurrenz auf.

Doch wie sieht es bei seiner eigenen Gewerkschaft aus? Dass Siemens möglicherweise eine Alternativgewerkschaft förderte, weil die IG Metall ihr zur kritisch erschien, spricht zunächst für die Unbestechlichkeit der eigenen Betriebsräte. Wenn nur das VW-Desaster nicht wäre.

Klaus Volkert ist ein Einzelfall, sagt IG-Metall-Boss Peters. Aber das stimmt nicht. Es gab im VW-Konzern weitere IG-Metall-Betriebsräte, die sich nach Erkenntnissen der Staatsanwälte die Dienste von Prostituierten vom Konzern bezahlen ließen. Zwar kann niemand erwarten, dass Betriebsräte unfehlbar sind. Aber von der Gewerkschaft darf man wenigstens verlangen, dass sie hart durchgreift und zeigt: In solchen Fällen endet die Solidarität.

Die Reaktion der IG Metall auf den Skandal um Volkert & Co. aber wirkte wenig vertrauenserweckend. Allzu lange stellte sich Peters schützend vor Volkert. Und auch als der seine skrupellose Selbstbedienung nicht mehr leugnete - "Ich ging davon aus, dass die Damen auf VW-Kosten abgerechnet werden" - warf die IG-Metall ihn nicht raus. Sie überließ es ihm, seinen Austritt zu erklären. IG-Metall-Boss Peters ist deshalb unter Rechtfertigungsdruck. Unterstützung erhält er nun von einer Seite, von der er es wohl kaum erwartet: von den Arbeitgebern.

Langjährige Beobachter der Gewerkschaftsszene wie Horst-Udo Niedenhoff vom unternehmernahen Institut der deutschen Wirtschaft Köln halten die Skandale bei VW und Siemens für Sonderfälle. "Die korrekte Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat ist die Regel", sagt er. Doch wie definiert man korrekt? Zwischen totaler Unbestechlichkeit und strafbarer Untreue tut sich eine riesige Grauzone auf.

Betriebsräte sind von der Ausbildung her oft Facharbeiter. Die Wahl zum Arbeitnehmervertreter ist für sie ein sozialer Aufstieg. Sie werden meist nicht mal besonders hoch entlohnt.

Bei DaimlerChrysler beispielsweise reicht die offizielle Spanne von 3320 bis 8300 Euro im Monat. Aber Betriebsräte haben meist die Insignien der Macht, Vorzimmer und Dienstwagen inklusive. Sie werden von Assistenten, Sekretärinnen und Chauffeur betreut.

Einige von ihnen können zudem Fortbildungsseminare auf norwegischen Luxus Schiffen oder in mondänen Skiorten besuchen. Andere werden samt Gattin auch schon mal zum Formel-1-Rennen nach Monaco eingeladen oder zur Präsentation eines neuen Wagens nach Südafrika. Auf solchen Reisen kommen sich Betriebsrat und Vorstand mitunter auch menschlich näher. Und dann fällt es dem Arbeitnehmervertreter vielleicht doch schwerer, den Manager beim nächsten Konflikt heftig zu attackieren.

Die offenkundig neue Taktik in den rauen Zeiten der Globalisierung: Topmanager und Arbeitervertreter rücken enger zusammen - umarmen und sich umarmen lassen.

Bahnchef Hartmut Mehdorn ist ein Meister solcher Beziehungspflege. Vor allem zur Gewerkschaft Transnet und deren Vorsitzenden Norbert Hansen, zugleich Vizechef seines Aufsichtsrats, hält er engen Kontakt. In vielem sind Gewerkschafter und Boss ohnehin einer Meinung, etwa in der Forderung nach einem Börsengang der Bahn mitsamt dem Schienennetz.

So verwundert es auch kaum jemanden, dass der Konzern jährlich rund 130 000 Euro an eine auf Transnet-Initiative gegründete "Allianz pro Schiene" überweist. Chef der Lobby-Vereinigung, die sich die Förderung des "umweltfreundlichen und sicheren Schienenverkehrs" zur Aufgabe gemacht hat, ist - Hansen.

Und auch Postchef Klaus Zumwinkel ist ein gutes Beispiel für diese Umarmungstaktik. Als er 1990 seinen Job bei Europas größtem Postdienstleister antrat, musste Zumwinkel eine für ihn damals neue Erfahrung machen: In dem damaligen Staatsbetrieb konnte keine wesentliche Entscheidung ohne Zustimmung der Deutschen Postgewerkschaft getroffen werden, schon gar nicht der notwendige Abbau vieler Arbeitsplätze.

Zumwinkel kam der Gewerkschaft deshalb in vielen Bereichen entgegen. In Tarifverhandlungen quetschte er wohl nicht immer die letzte Stelle hinter dem Komma aus. Außerdem achtete er darauf, dass Gewerkschaftsmitglieder nicht zu sehr von Einschnitten betroffen wurden.

Nicht selten trafen Sparbeschlüsse Niedriglohngruppen. Dort ist der Organisationsgrad geringer.

Außerdem soll es, berichten Manager, bei der Post rund 700 freigestellte Betriebsräte geben. Das wären rund 400 mehr als eigentlich nötig.

Und wenn es um Feierlichkeiten oder Kongresse seiner Betriebsräte geht, ist Zumwinkel nicht kleinlich. Dann bucht die Post schon mal für mehrere Tage ein Nobelhotel in Berlin.

Anstoß erregte der enge Umgang des Vorstandsbosses mit den Gewerkschaftern bislang nur in einem Fall: In seiner Funktion als Telekom-Aufsichtsratschef stimmte Zumwinkel zu, dass Regine Büttner Personalchefin des Telefonriesen werden sollte. Sie ist die Ehefrau von Rolf Büttner, der damals als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Post AG Zumwinkel kontrollierte.

Das roch dann doch zu streng und wurde verhindert. Aber es war legal, wie auch alle anderen Aktionen Zumwinkels, die zum üblichen Repertoire deutscher Konzernchefs gehören, wenn es darum geht, die gewerkschaftliche Landschaft zu pflegen. Dem Vorstandsvorsitzenden der Post gelang so immerhin das Kunststück, 140 000 Arbeitsplätze abzubauen, ohne dass es Massenproteste gegeben hätte.

Ausländische Konzerne, bei denen es keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat gibt, werden in ähnlichen Situationen von streikenden Belegschaften oft wochenlang lahmgelegt. Deutsche Konzernchefs nutzen die Skandale um VW und Siemens deshalb auch nicht, um zum Generalangriff auf die Mitbestimmung zu blasen. Erst im vergangenen Jahr hatte eine Kommission unter Leitung von Kurt Biedenkopf das deutsche System analysiert und kam zum Ergebnis: Die Mitbestimmung hat sich, trotz einiger Mängel, bewährt.

Für die Unternehmen ist es zwar oft lästig, die Betriebsräte von Sparmaßnahmen zu überzeugen. Aber anschließend können die Manager ihren Sanierungsplan auch meist ohne Störungen durchziehen.

Man kann das Mauscheleien nennen, wenn man es kritisch sieht. Man kann aber auch sagen, das ist eben der deutsche Weg.