



Erfahrungen in der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit

Herausgeber Gruppe Arbeiterpolitik

die gewerkschaftliche Aufgabe

IG Metall

Erfahrungen in der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit

1973

Herausgeber Gruppe Arbeiterpolitik

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
I. Novelliertes Betriebsverfassungsgesetz - neue Betriebsräte?.....	8
Was führte zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes?.....	8
Betriebsratswahlen 1972.....	9
Ausgangssituation der Betriebsräte nach der Wahl.....	10
II. Das Arbeitsfeld der Betriebsräte.....	15
Tarifverträge: Schein und Sein.....	15
Die tariflich abgesicherte Leistungszulage oder die "leistungsgerechte" Entlohnung der Arbeiter.....	16
Lernst du was, dann kriegst du was! - oder der gewerkschaftliche Wink mit dem Zaunpfahl.....	18
Verschärfung der Arbeitshetze und ihre Folgen.....	20
Können die Betriebsräte die Arbeiter durch das Mitbestimmungsrecht schützen?.....	21
III. Gewerkschaftsbürokratie im Widerspruch zu den Arbeitern.....	24
Die "Schuld" der Betriebsräte - die weiße Weste der Gewerkschaften.....	24
Die "Hilfe" der Bürokraten bei der Problemlösung.....	24
Schulung der Betriebsräte und Vertrauensleute durch die Gewerkschaftsbürokratie.....	25
Tarifverhandlungen der Gewerkschaft.....	27
Gewerkschaften und betriebliche Kämpfe.....	29
Die Gewerkschaft im Bewußtsein der Arbeiter.....	33
Haben sich die Gewerkschaften verändert - kann die Sozialdemokratie verändert werden?.....	34
IV. Das Eigenleben der Bürokratie.....	36
Das Verhältnis der Gewerkschaftsbürokraten zu den Gewerkschaftsmitgliedern - die Rekrutierung des Bürokratenwachstums.....	36
Zielvorstellungen der Gewerkschaftsbürokratie.....	36
V. Perspektiven der Betriebsarbeit.....	38
Betriebsräte- oder Vertrauensleutearbeit?.....	38
Konsequenzen, die sich für die Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit ziehen lassen.....	40
Anmerkungen.....	42

Einleitung

Die Betriebsräte sind keine Erfindung der Gewerkschaften oder des bürgerlichen Staates. Schon in den großen Streiks während des ersten Weltkrieges 1917 und 1918 traten revolutionäre Obleute als Vertreter der streikenden Arbeiter auf, und in der Novemberrevolution schließlich bildeten die kämpfenden Arbeiter und die von der Front heimkehrenden Soldaten der geschlagenen deutschen Armee (letztere z.T. auch beeinflusst von den Vorgängen in Rußland) Arbeiter- und Soldatenräte. Die Räte waren keine Nachäfferei der in der russischen Revolution gebildeten Sowjets, sondern Ausdruck des Bedürfnisses der Arbeiterklasse, über den Rahmen des rein gewerkschaftlichen Lohnkampfes hinaus sich Organe für den politischen Kampf zu schaffen. Die Arbeiter konnten sich in ihren Kämpfen auf die bestehenden Parteien und Gewerkschaften nicht stützen, weil diese durch Einordnung und Unterordnung im 1. Weltkrieg unter die Kriegspolitik der herrschenden Klassen dazu unfähig und ungeeignet waren. Die Arbeiter- und Soldatenräte waren so die ersten Keime der Demokratie der arbeitenden Klassen, ihres Kampfes um die politische Macht und standen als solche im Gegensatz zur bürgerlichen parlamentarischen Demokratie.

Die Führung des ADGB unter Legien stand im scharfen Gegensatz zu der Rätebewegung und dem politischen Machtkampf der Arbeiterklasse. Jedoch strahlte die Rätebewegung eine so große Kraft aus, daß die Reichsregierung nach dem Zusammenbruch des Kaiserreichs sich gezwungen sah zur "Verankerung der Räte in der Verfassung" (Parole Hilferdings). Auf der anderen Seite ist die Verankerung in der Verfassung bereits der erste Schritt, die Rätebewegung durch gesetzliche und verfassungsrechtliche Schranken an die bürgerliche Ordnung zu ketten. Auch die ADGB-Führung sah ein, daß es besser ist, den offenen Kampf gegen die Rätebewegung aufzugeben, stattdessen die Bewegungsfreiheit der Räte einzuengen und sie schließlich den Gewerkschaften unterzuordnen. (Siehe dazu auch W. Bolze, Der Weg der Gewerkschaften, S. 32 ff., 65 ff.).

Der latente Widerspruch zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten entsteht in der Periode bis zum Ende des 1. Weltkrieges, in welcher der kämpferische Reformismus an die Grenzen seiner Möglichkeiten gelangt, die Methoden des rein gewerkschaftlichen Lohnkampfes stumpf werden als Folge davon, daß der Industriekapitalismus die Grenzen seiner Ausdehnung erreicht. In der Zeit des aufsteigenden Kapitalismus stand der Konkurrenz der Arbeiter untereinander die Konkurrenz der einzelnen Unternehmer gegenüber. Die Konkurrenz der Unternehmer untereinander konnten die Gewerkschaften ausnutzen, um durch Streiks, Boykott etc. den Wert der Ware Arbeitskraft in Lohnkämpfen zu realisieren. Mit Beginn des ersten Weltkrieges wird diese Waffe stumpf, da der wirtschaftliche Aufstieg sich verlangsamt.

Alle gewerkschaftlichen Erfolge im Lohnkampf sind seitdem nur noch kurzfristiger Art. Der Achtstundentag, die Sozialgesetzgebung u.a., die die Gewerkschaftsführer als Erfolge der Gewerkschaften darstellen, sind in Wirklichkeit Nebenprodukte der revolutionären Kämpfe der deutschen Arbeiterklasse, um die Arbeiter vom Kampf um die politische Macht abzubringen. Diese Periode endet 1933 mit der endgültigen Niederkämpfung der deutschen Arbeiterklasse und dem Sieg des Faschismus.

In der BRD sind nach 1945 der bezahlte Urlaub, die 40-Stunden-Woche u.a. nicht mehr Ergebnis eines kämpferischen Reformismus, sondern der Tatsache zu danken, daß die Arbeiterklasse nach der Niederlage des deutschen Imperialismus im 2. Weltkrieg vom revolutionären Kampf um die sozialistische Umgestaltung der Gesellschaft abgehalten werden mußte. Keine Kraft i n Deutschland selbst gab es, die die deutschen Arbeiter daran hindern konnte, Ordnung im eigenen Hause zu schaffen - nur von außen, die Besatzungsmächte und die von ihnen zugelassenen Parteien und Gewerkschaften. Um die BRD als Bollwerk gegen die soziale Revolution zu sichern, brachten die USA die Kapitalhilfe und um die Arbeiter der BRD vor kommunistischer Ansetzung zu bewahren, mußten ihnen in der Periode des Wirtschaftswunders, wo die Arbeitskraft Mangelware war, Konzessionen gemacht werden. Die paritätische Mitbestimmung in der Montanindustrie ebenso wie die von den Gewerkschaften propagierte Mitbestimmung dient dazu, die Betriebsräte von ihrer Basis zu entfremden, sie an die Kette der bürgerlichen Ordnung zu legen. Der Mitbestimmungskatalog des DGB fußt einerseits auf der unter den Arbeitern verbreiteten Erkenntnis, die Macht der Unternehmer zu ihren Gunsten einschränken zu müssen, andererseits auf dem Interesse der Gewerkschaftsführung und der Unternehmer, die Erkenntnis der Arbeiter wieder wie nach 1918 durch Gesetze und Tarifverträge rechtzeitig zu paralisieren. Die Erfahrungen mit der paritätischen Mitbestimmung, den "Arbeitnehmer"-Vertretern in den Aufsichtsräten, ja, sogar die Entwicklung vieler - vor allem freigestellter - Betriebsräte beweisen das.

Die Gewerkschaftsführung verhinderte nach 1945 - dem guten Beispiel der ADGB-Führung der Weimarer Republik folgend - die Zusammenarbeit der Betriebsräte über den betrieblichen Rahmen hinaus. Nicht einmal 1933, angesichts der faschistischen Gefahr, konnte sie sich rechtzeitig zu einer Aufgabe ihres feindlichen Standpunktes gegenüber den Betriebsräten entschließen; es folgte die Kapitulation vor den Nazis am 1. Mai 1933. Heute geht die Einengung der Tätigkeit der Betriebsräte als Vertreter der Arbeiter im Betrieb unter dem Ruf vor sich: "Gegen die Politisierung der Betriebsräte." So meldete dpa am 13.3.1972:

"Zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Christlich-Demokratischen Union (CDU) besteht Übereinstimmung darüber,

daß bei den bevorstehenden Betriebsratswahlen eine Politisierung vermieden und extremen Kräften möglichst kein Raum gegeben werden soll. Nach einem Besuch des CDU-Präsidiums beim geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand in Düsseldorf versicherten das der CDU-Vorsitzende Rainer Barzel und der DGB-Vorsitzende Heinz O. Vetter vor Journalisten.

Die demokratischen Kräfte in den Betrieben seien sich in der Frontstellung gegen die Extremisten einig, meinte Vetter. Die Frage sei, wie man die demokratischen Kräfte dazu bringe, vernünftige Betriebsräte zu wählen. Dabei räumte er ein, daß die Gefahr bestehe, daß politischer Mißbrauch mit den Betriebsratswahlen getrieben werde. 'Es wird an uns liegen, ob das aufkommt.' Barzel sagte, er glaube, 'daß man in diesem Hause' wisse, was eine solche Gewerkschaft bedeutet und welche Rücksicht auf Minderheiten sie erfordere

Verschiedene Auffassungen hatten Vetter und Barzel zu den extremen Gruppen. Während der DGB-Vorsitzende dazu erläuterte, er denke weniger an die DKP, legte Barzel Wert auf die Feststellung, daß nach seiner Auffassung die DKP verfassungsfeindliche Ziele verfolge."

Unternehmer wie Gewerkschaftsführung haben das gemeinsame Interesse, die Betriebsräte in die Sozialpartnerschaft ein- und unterzuordnen. Die Gewerkschaften des DGB feiern das neue Betriebsverfassungsgesetz als Errungenschaft. Es sind vor allem jene Paragraphen, die den Zugang der Gewerkschaftsvertreter zu den Betrieben und Betriebsversammlungen erweitern und die Bezahlung der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit durch die Betriebe vorsehen. So erklärte Georg Benz (Mitglied des IG Metall-Vorstands) in einer Rede am 5.2.1972:

"... Wir werden uns darauf einzurichten haben, daß wir künftig über 50.000 Betriebsratsmitglieder und 7.500 Jugendvertreter nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz zu schulen haben. Gerade in der Frage des Bildungsurlaubs für Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter ist das Gesetz ein entscheidender gesellschaftspolitischer Schritt nach vorn und ein Anfang für unsere gewerkschaftliche Forderung nach Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer ... Damit wurde eine wichtige Voraussetzung geschaffen, in noch intensiverer Bildungsarbeit sich Wissen und Kenntnisse anzueignen, die letztlich dazu beitragen, die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb im Sinne der Arbeitnehmer weiter zu verbessern ..."

Benz geht der Ruf voraus - noch aus der Notstandskampagne - ein "Linker" zu sein. Hinter seinen scheinradikalen Reden vom gesellschaftspolitischen Erfolg verbirgt sich das Ziel, einer kommenden Entwicklung rechtzeitig vorzubeugen. So muß es verstanden werden, wenn er sagt:

"Aus kritischer Distanz sind die Gewerkschaften trotz erneut fixiertem Zutrittsrecht der Organisation noch immer Außenstehende. Vor allem aber geht es um die Tendenz des Gesetzes. Sie ist so wie bisher geeignet, die Betriebsräte zu neutralisieren (d.h. doch mit anderen Worten: ..., sie von dem Einfluß der Arbeiter zu lösen! Die Red.), auch und gerade von ihren Gewerkschaften - das könnte auf lange Sicht gesehen ein Zukunftsproblem der deutschen Gewerkschaftsbewegung werden ... Dieses neue Gesetz ist auch Auftrag für uns als Gewerkschafter ... Solange wir in diesem Sinne gewerkschaftliche Kraft entfalten, liebe Kolleginnen und Kollegen, brauchen wir nicht zu befürchten, daß wir im Laufe der Zeit zu einer sogenannten 'Betriebsrätegewerkschaft' werden könnten. Wir dürfen jedoch nicht veräumen, möglichen Ansätzen und Entwicklungen in dieser Richtung rechtzeitig und entschlossen entgegenzutreten."

In zeitgemäßer Verkleidung haben wir hier wieder den alten Widerspruch zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten, den die Gewerkschaftsführung nur lösen kann durch die Entmannung der Betriebsräte. Diese mit Erfolg praktiziert, muß jedoch die Existenzbasis der Gewerkschaften auch den Unternehmern gegenüber schwächen. Die Unterordnung der Betriebsräte unter die friedliche-schiedliche Sozialpartnerschaft der Gewerkschaften mit den Unternehmern schlägt so gegen die Gewerkschaften selbst zurück. In dem Maße, in dem die Betriebsräte sich diesem Drängen der Gewerkschaftsführung gestützt auf die Arbeiter widersetzen können, vertreten sie die wirklichen gewerkschaftlichen Interessen vom Standpunkt der Arbeiter aus.

Aus diesem Verständnis ergibt sich als die wichtigste Aufgabe von Betriebsräten, die den Arbeitern helfen wollen, stündig mit ihren Arbeitern den Kontakt aufrechtzuerhalten, sie zu informieren über alle Fragen, die sie angehen, und so die Voraussetzung dafür zu schaffen, daß die Arbeiter selbst in die Auseinandersetzungen um ihre Interessen eingreifen können. Nicht der Betriebsrat hat dazu immer die besten Voraussetzungen, der freigestellt ist, sondern der, der an der Seite seiner Wähler mit ihnen zusammen im Produktionsprozeß tätig ist oder jederzeit zu ihm zurückkehren kann. Betriebsräte, die in der beginnenden Niedergangsperiode den Arbeitern helfen wollen, den Kampf zur Verteidigung ihrer Interessen wirksam zu führen, müssen die Formen der organisatorischen Zusammenarbeit der Betriebsräte schaffen, die den Aufgaben entsprechen. Mit Unterwerfung unter eine Gewerkschafts-Uhrung, die das Rad der Geschichte zurückdrehen möchte, Ausbeutung, Klassenkampf, und anderen unangenehmen Dingen ausweichen möchte, ist diese Aufgabe nicht zu erfüllen. Das heißt nicht Bruch mit den bestehenden Gewerkschaften, sondern deren Ausnützung - soweit sie möglich - für die Arbeiter im Betrieb.

Gruppe Arbeiterpolitik

I. Novelliertes Betriebsverfassungsgesetz — neue Betriebsräte ?

Was führte zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes?

Die Beendigung der stabilen Nachkriegsphase durch die erste größere Krise 1966/67 knackte die Illusion des immerwährenden wirtschaftlichen Aufstiegs und der Sozialpartnerschaft an. Die erste Reaktion der Herrschenden war die Durchführung der "Konzertierten Aktion" und die rasche Verabschiedung der Notstandsgesetze. Die Zurückhaltung der Gewerkschaften, die mit ihren Lohnabschlüssen zum Teil unter den Schillerschen Lohnleitlinien lagen, und die günstige Arbeitsmarktsituation leistete dem selbständigen Handeln der Arbeiter in den September-Streiks Vorschub. Gewerkschaften und Herrschende schreckten auf.

Die Forderung wurde laut, die Gewerkschaften mußten die Arbeiter wieder in den Griff kriegen. Dazu sollten die Betriebsräte herhalten, durch deren Einfluß auf die Belegschaften man sich erhoffte, die Arbeiter ruhig halten zu können. Die Betriebsräte hatten sich, begünstigt durch das alte Betriebsverfassungsgesetz, von den Gewerkschaften selbständig gemacht. 1952 bei der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes wollten die Herrschenden keine enge Bindung der Betriebsräte an die Gewerkschaften, jetzt war sie notwendig geworden. Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sollte das erreicht werden.

Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz räumt den Gewerkschaften Zutrittsrecht in die Betriebe ein, auch ohne Betriebsrat. Die Gewerkschaft hat das Recht, Betriebsratswahlen anzufechten, Antrag beim Arbeitsgericht auf Auflösung des Betriebsrates wegen Pflichtverletzung zu stellen, vom Betriebsrat die Durchführung von Betriebsversammlungen zu verlangen, wenn dieser in den letzten sechs Monaten keine durchgeführt hat. Der Betriebsrat muß die Gewerkschaft zu Betriebsversammlungen einladen. Die zweite wesentliche Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes ist die vielzitierte Ausweitung der Betriebsrats-Mitbestimmungsrechte. Zum einen bedeutet das eine Vergrößerung der Spielwiese für aktive Betriebsräte (z.B. kann der Betriebsrat sich wegen Mietverträgen und Wohnungsproblemen mit der Geschäftsleitung streiten, wenn er Wert darauf legt), zum anderen er-

hoffen sich die Reformen eine Wegbereitung für die Einführung der qualifizierten Mitbestimmung. Die Betriebsratsarbeit soll in geschäftigem Leerlauf versanden bzw. Reibung im Betrieb verringern, und die Betriebsräte in Konflikten als Vermittler eingesetzt werden.

Betriebsratswahlen 1972

Die Diskussion um die Betriebsratswahlen bzw. um die Kandidaten war heftiger und intensiver als in den Wahlen zuvor. Die amtierenden Betriebsräte wurden kritisch unter die Lupe genommen. Dort, wo sie in den Augen der Arbeiter nichts taugten, wurde ihre Ablösung verlangt. Das geschäftige Wühlen der Betriebsräte, die sich immer erst auf ihre Aufgabe "besinnen", wenn die Wahlen ins Haus stehen, verlor diesmal an Wirkung. Die Schwierigkeit für die Arbeiter bestand darin: Wen sollten sie statt der abgehalfterten Betriebsräte wählen? Die Zahl der Arbeiter, die sich außerhalb des Betriebsrats durch konsequentes Handeln das Vertrauen der Kollegen erworben hatten, war kleiner als die der Abzulösenden. (In den Betrieben, in denen die Arbeiter in Streiks gekämpft hatten, mag die Situation anders gewesen sein.)

Eine Reihe von "Neuen" drängte in die Betriebsräte. Sie hatten zum größten Teil den (subjektiven) Willen, es besser als die bisherigen Betriebsräte zu machen. Sie versprachen, frischen Wind in den verstaubten Betriebsratsbüros wehen zu lassen und denen da oben zu zeigen, was eine Harke ist. Worauf stützte sich ihre Hoffnung? Zum einen, die gestiegene Bereitschaft der Arbeiter, nicht mehr alles widerspruchslos hinzunehmen. Zum anderen, das neue Betriebsverfassungsgesetz, das mehr Rechte für die Betriebsräte zu enthalten schien, Rechte, die Entscheidungsbefugnisse der Kapitalisten einzuschränken, mehr für die Belegschaft herauszuholen zu können. Die Gewerkschaft bestärkte diese Haltung. Sie pries die Ausweitung der betriebsrätlichen Mitbestimmungsrechte als Wunderwaffe gegen den "Herr-im-Haus-Standpunkt" der Kapitalisten an. Der Widerstand der Arbeitgeberverbände und der CDU gegen die SFD-Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes verstärkte diesen Eindruck. Zur Wahl stellte sich für die Kollegen also die Alternative zwischen altgedienten Betriebsräten und "hoffnungsvollen Neuen". Die ersteren versuchten, ihre mageren "Erfolge", ihre Erfahrung und Sachkenntnis in die Waagschale zu werfen. Angesichts der stürmischen Neukandidaten rief der Betriebsratsvorsitzende auf einer Betriebsversammlung bei der Kandidatenvorstellung: "Ein paar alte Betriebsräte mit Erfahrung müssen auch noch in den Betriebsrat, ohne die geht es nicht." Die Neukandidaten hatten zwar nur größeren Elan und Versprechungen vorzuweisen, aber doch bessere Startbedingungen, denn schlimmer als die alten konnten es die neuen auch nicht treiben. (Neue Besen kehren

gut.) Letzen Endes war die Betriebsratswahl in den meisten Betrieben eine Wahl des kleineren Übels oder des geringeren Risikos. In der Wahl selbst fand das seinen Ausdruck im Sturz vieler alter Betriebsratsfürsten oder gar im Ausscheiden aus dem Betriebsrat, während Neulinge sich zum Teil an die Spitze setzten.

Ausgangssituation der Betriebsräte nach der Wahl

Sie traten in erster Linie das Erbe an, das ihnen die Vorgänger Überlassen hatten, d.h. sie mußten dort weiter machen, wo der alte Betriebsrat geendet hatte: Liegendebliebene Probleme, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen, Handlungsraum, den der alte Betriebsrat gegenüber der Betriebsleitung durchgesetzt hatte, Desinteresse und Mißtrauen der Arbeiter gegenüber den Betriebsräten (die Erfahrungen mit den alten Betriebsräten). Ein großer Teil der neuen Betriebsräte hatte den subjektiven Willen, die Betriebsratsarbeit effektiver als bisher zu gestalten. Die Vorstellungen darüber waren allerdings vage: Für die Belegschaft und mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz! Die Betriebsräte, die im vorigen Betriebsrat waren, stemmten sich gegen diese Entwicklung. Sie faßten die Versuche, Betriebsratsarbeit anders zu machen, als persönliche Kritik an ihrer bisherigen Arbeit auf. Sie spannten die neuen Betriebsräte in die Gebiete ein, in denen sie beschlagen waren und die große Sachkenntnis und Erfahrung erfordern, z.B. Lohn- und Akkordkommission. Die Routinearbeit im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Tarifverträge ließ die Aktivitäten der Neuen bald erlahmen. So lief die Arbeit in den Betriebsräten in den alten, gewohnten Bahnen weiter.

Die Arbeiter traten verstärkt mit Forderungen an die Betriebsräte heran und verfolgten deren Arbeit mit mehr Interesse. Die Betriebsräte sollten die Versprechen einlösen, die sie vor der Wahl gegeben hatten. Dabei zeigten die Arbeiter selbst wenig Bereitschaft, den Betriebsrat hierbei aktiv zu unterstützen. Wozu ist der Betriebsrat sonst da? (Gleich einem Automaten, in den man oben seinen Stimmzettel hineinwirft und unten die erfüllten Forderungen herauszieht.) So versuchten Betriebsräte, Aktivitäten zu entwickeln, um die Forderungen gegenüber der Betriebsleitung durchzusetzen und damit ihr gegebenes Versprechen einzulösen. Sie bemühten sich, Bereiche zu erfassen, die ihre Vorgänger vernachlässigt hatten, des weiteren unternahmen sie den Versuch, die neuen Mitbestimmungsrechte durchzusetzen. Dabei stießen sie nicht nur auf Widerstand innerhalb der Betriebsräte, sondern gerieten in die Schußlinie der Betriebsleitung. Die Betriebsleitung wollte testen, wie nachgiebig der neue Betriebsrat ist, mehr noch, ihm von vornherein den Schneid abkaufen. Verhandelt der Betriebsrat mit der Betriebsleitung z.B. über Einstufungen einzelner Arbeiter in höhere Lohngruppen, so stößt er auf taube Ohren.

Was dem Betriebsrat denn einfiel, ob er denn glaube, die Firma würde gegen den Tarifvertrag verstoßen. Der Betriebsrat solle mal nachweisen, wo eine Falscheinstufung vorliegen würde, er solle den betreffenden Arbeiter doch selbst mal beurteilen. Der Betriebsrat wird in den meisten Fällen so klug sein und sich nicht darauf einlassen. Die Bewertung des Arbeitsplatzes ist meist korrekt. Er kann höchstens darum bitten, daß dem betreffenden Arbeiter eine Kleinigkeit auf seinen Lohn draufgelegt wird. Entweder wird dem Betriebsrat mit einem klaren Nein geantwortet: "Man habe schon seit längerem Überlegt, sich von dem betreffenden Arbeiter wegen seiner schlechten Leistungen zu trennen", oder es wird ihm versprochen, daß man mit dem Meister reden würde. Man könnte vielleicht bei der nächsten Bewertung der Leistungszulage sehen, ob eine höhere Einstufung möglich sei. Der Betriebsrat kehrt mit leeren Händen und vagen Hoffnungen zu den Kollegen zurück. Doch von diesen Verhandlungsergebnissen können sich die Arbeiter nichts kaufen. Die Schuld daran bekommt weniger der Kapitalist als der Betriebsrat zugeschoben. Er hat sich eben nicht genügend für die Kollegen eingesetzt. Die Entschuldigungen des Betriebsrats, die Betriebsleitung sei zu stur, die Tarifverträge zu schlecht, werden nicht akzeptiert. "Denn die Auslegung der Tarifverträge ist doch Sache des Betriebsrats, außerdem habe man früher auch keinen Tarifvertrag gebraucht. Der alte Betriebsrat habe auch so etwas für die Kollegen herausgeholt."

In einzelnen Punkten zeigte sich die Betriebsleitung gegenüber Forderungen des Betriebsrats nachgiebig oder zumindest verhandlungsbereit. Die Widerstandsgrenze der Betriebsleitung gegenüber den Forderungen des Betriebsrats liegt in den einzelnen Betrieben verschieden. Was dem einen Betriebsrat verwehrt wurde, wurde dem anderen Betriebsrat nachgetragen; z.B. Meldung frei werdender Arbeitsplätze an den Betriebsrat, Bestimmung des Warenangebotes in der Kantine durch den Betriebsrat. Hier spielt die Betriebsstruktur eine gewisse Rolle. In manchen (vorwiegend Kleinbetrieben) heißt es grundsätzlich nein, wenn der Betriebsrat etwas Neues vorschlägt. "Das war bei uns schon immer so, und vom Betriebsrat lassen wir uns nicht reinreden." Einwände des Betriebsrats, das Gesetz würde das vorschreiben, stießen auf taube Ohren. Die Zugeständnisse, die Betriebsräten von Betriebsleitungen gemacht wurden, brachten aber keine Veränderung der Arbeitsbedingungen (Produktionsstruktur, Verwaltung oder Planung) zugunsten der Arbeiter mit sich. Nur dort, wo das Interesse der Kapitalisten gewahrt wurde, durfte der Betriebsrat mitreden. Das ging aber nicht so weit, daß die Betriebsleitung bereit war, sich von den Betriebsräten in die Karten sehen zu lassen. Auskünfte über Versetzungen, Produktionsänderungen, Auftragslage usw. wurden nicht oder nur verstümmelt gegeben. Die Betriebsräte konnten mit diesen Informationen nichts anfangen. Die Hoffnung der Betriebsräte, gleichberechtigt durch die Betriebsverfassungsgesetz-

Mitbestimmungsrechte in das Management aufgenommen zu werden oder gar ein Gegenmanagement bilden zu können (wie das SPD und Gewerkschaft versprochen hatten), zerschlug sich schnell am Widerstand der Betriebsleitungen.

Für die Betriebsräte zeigte sich ein Widerspruch. Einerseits hatten sie mehr Rechte durch das novellierte Betriebsverfassungsgesetz bekommen, andererseits nützten ihnen diese Rechte wenig. Die Manteltarifverträge sind die gleichen geblieben. Verändert haben sich in erster Linie: 1. Die rückläufige Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt. Wenn ein Arbeiter in Zeiten, in denen Mangel an Arbeitskräften herrschte, mit dem Lohn nicht mehr zurechtkam, brauchte er keinen Betriebsrat und keinen Tarifvertrag, um mehr Lohn zu bekommen. Er bemerkte nur dem Vorgesetzten gegenüber, daß die "Konkurrenz" Arbeiter sucht und ein Luftwechsel dem Geldbeutel guttun würde. War man auf ihn angewiesen, bekam er so nebenbei eine mehr oder weniger kräftige außertarifliche Lohnerhöhung, die ihn zufriedenstellte. Macht ein Arbeiter gegenwärtig auch nur eine leise Andeutung, daß ihm die und die Kleinigkeit nicht gefallen würde, entgegnet ihm der Vorgesetzte schroff: "Wenn es Ihnen nicht paßt, können Sie ja gehen."

2. In den Betrieben ist eine Verschärfung der Arbeitshetze täglich zu beobachten. Arbeitsbereiche werden zusammengelegt. Frei werdende Arbeitsplätze werden nicht mehr besetzt. Die Arbeit wird auf die "Zurückgebliebenen" verteilt. Die Arbeiter wenden sich an den Betriebsrat. Sie haben ihn gewählt, und jetzt soll er was dafür tun. Vor der Wahl hat er ja seine Klappe so aufgerissen. Der Betriebsrat soll also den Arbeitern zu ihrem Recht verhelfen - "mehr Arbeit, mehr Lohn".

Der Überwiegende Teil der Betriebsräte versteht sich als dritte Kraft im Betrieb: vermittelnd und ausgleichend zwischen Betriebsleitung und Belegschaft. Diese Haltung wird z.B. an einem Betriebsratsvorsitzenden klar, der in der betreffenden Werkszeitung über sein Selbstverständnis u.a. schrieb: "Der Betriebsrat sieht eine wesentliche Aufgabe darin, das Betriebsklima, d.h. die harmonische Zusammenarbeit in allen Teilen der Firma nach Kräften zu fördern. Bei der Verschiedenartigkeit der in einem Betrieb arbeitenden Menschen ist dies nicht immer leicht."... Zum geringen Organisationsgrad der Belegschaft hoffte er, "daß sich auch unter den Angestellten einmal die Einsicht durchsetzen wird, daß sie ihre Interessen gemeinsam besser wahren können als einzeln. Aus dieser Hoffnung darf nicht gefolgert werden, daß der Betriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung ständig eine starre und unversöhnliche Haltung einnehmen sollte. Ich sehe in unserem Arbeitgeber zunächst erst einmal einen Verhandlungspartner. Erst wenn die Partnerschaft zur Kraftprobe werden sollte, würde ich die Unterstüt-

zung unserer Arbeitnehmervertreter (sprich Gewerkschaft) suchen."

"Ein Betriebsrat wird immer gut beraten sein, wenn er sich bemüht, die Vorstellungen beider Partner, des Arbeitgebers und



Der Betriebsratsvorsitzende korikiert sich selbst treffend in der Betriebszeitung, aus der die Zitate stammen.

Mitarbeitern das Sprichwort ans Herz legen: 'Allen Menschen recht getan, ist eine Kunst, die keiner kann.' "

Die Betriebsräte wollen nicht nur vermitteln, sondern auch Erfolge für die Belegschaft herausholen. Dabei vertrauen sie nur auf ihre eigene Erfahrung, ihr eigenes Verhandlungsgeschick und ihr Ansehen bei der Betriebsleitung. Die Belegschaft ist von allem ausgeschlossen. Informiert wird sie nur, wenn der Betriebsrat Erfolge vorzuweisen hat. Diese Zugeständnisse der Betriebsleitung an den Betriebsrat resultieren letztlich aus dem Zwang, den Arbeitern Zugeständnisse machen zu müssen, da diese aufgrund ihrer günstigen Arbeitsmarktlage am Drücker sind. Der Betriebsrat kann sich dies allenfalls für seine Verhandlungen mit der Betriebsleitung zunutze machen. Aufgrund seiner eigenen "Kraft" wird er keinen Pfennig bekommen. Das Scheitern in Verhandlungen begreifen viele Betriebsräte als ihr eigenes Versagen. Deshalb ist ihnen der Weg zu den Kollegen verbaut. Notwendig ist die offene Information der Kollegen über alle Punkte der Betriebsratsarbeit, damit die Kollegen erkennen können, daß ein Betriebsrat allein auf sich gestellt nichts erreichen kann. Damit wird der Weg frei für das Handeln der Arbeiter, die vor der Alternative stehen, selbst etwas zu tun oder in die Röhre zu gucken.

Einige Betriebsräte suchen Zuflucht in Arbeitsgerichtsverfahren. Sie hoffen, über das Arbeitsgericht per Gesetzeskraft und gewerkschaftlichem Rechtsschutz strittige Punkte zu klären und letztlich

des Arbeitnehmers, so weit wie möglich zu koordinieren. Abschließend und noch einmal zurückblickend möchte ich sagen: Es läßt sich noch manches verbessern (zum Nutzen der Firma und aller ihrer Mitarbeiter), und viele Punkte stehen noch offen, die uns als Betriebsrat am Herzen liegen, aber auf der Basis der echten Partnerschaft sind wir bestrebt, diese Punkte gar nicht erst zu schmerzlichen Problemen werden zu lassen. Zum Schluß möchte ich allen

doch noch zu Erfolgen zu kommen. Unterstützt oder dazu animiert werden sie von der Gewerkschaft, die empfiehlt, bei jeder Meinungsverschiedenheit des Betriebsrats mit der Betriebsleitung vor die Einigungsstelle zu gehen. Damit könnte die Betriebsleitung zum Nachgeben gezwungen werden, da sie die Einigungsstelle bezahlen muß.

Die Betriebsräte waren in diesen Rechtsstreitigkeiten nicht immer der Angreifer. Die Gegenseite legte es auf Arbeitsgerichtsverfahren an. Provoziert werden sollten sie nicht nur durch die Ablehnung der neuen Mitbestimmungsrechte, auch alte Gewohnheitsrechte wurden streitig gemacht. In einem Metallbetrieb wurde dem Betriebsrat von der Betriebsleitung strikt untersagt, mit Vorgesetzten zu verhandeln; alles sollte über die Personalabteilung laufen, obwohl es dem vorherigen Betriebsrat erlaubt war, untergeordnete Probleme und Konflikte in direkten Verhandlungen mit den Vorgesetzten zu behandeln. Dem gleichen Betriebsrat wurden unzensurierte Aushänge am Schwarzen Brett verweigert; die Betriebsleitung gab dabei zu verstehen, daß es ihr bewußt sei, daß sie damit gegen das Betriebsverfassungsgesetz verstoße. Die Betriebsräte hatten nicht immer die Möglichkeit, sich Arbeitsgerichtsverfahren zu entziehen. Dem Betriebsratsvorsitzenden von HELIOS-Apparatebau wurde ein Teil der Lohnzahlung verweigert, da er nicht bereit war, seinen Zeitaufwand für die Betriebsratstätigkeit einzuschränken. Er mußte den Lohn beim Arbeitsgericht einklagen.

Die Betriebsräte, die freiwillig oder gezwungen oft zu Einigungsstelle oder Arbeitsgerichtsverfahren zur Konfliktbereinigung griffen, wurden zum "Seil" im Tauziehen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft um die Auslegung des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes. Je mehr sich die Aktivitäten des Betriebsrats auf diese Ebene verlagerten, desto mehr isolierte er sich von den Kollegen, die wenig Interesse an Rechtsstreitigkeiten hatten. Wie gefährlich das ist, zeigt sich in einem Metallbetrieb, in dem die Betriebsleitung eine Belegschaftsversammlung einberief und dem Betriebsrat vorwarf, er würde durch seine aufwendige Geschäftsführung den Bestand des Unternehmens gefährden. Der Betriebsrat hatte alle Hände voll zu tun, um vor allen Dingen die von der Betriebsleitung aufgehetzten Angestellten zu beruhigen. Das Dilemma vieler Betriebsräte besteht darin, daß sie sich Schritt für Schritt auf formale Amtsführung zurückdrängen lassen. Ihr ursprüngliches Ziel, die Interessen der Arbeiter zu vertreten, verlieren sie aus den Augen.

II.

Das Arbeitsfeld der Betriebsräte

Tarifverträge: Schein und Sein

Die Lohnfindungssysteme sind vielfältig, weisen aber die gleichen Merkmale auf: "neutrale" pseudowissenschaftliche Bewertungsmethoden z.B. bei der analytischen Arbeitsplatzbewertung (s. Anhang I); oder offene Willkür der Betriebsleitung z.B. bei der Festsetzung des Leistungsgrades beim Akkordlöhner (dieser wird geschätzt). Diese Systeme sind für die Arbeiter meist nicht zu durchschauen. Die Tarifverträge über die Lohn- und Gehaltsgruppenfindung orientieren sich in erster Linie an der am Arbeitsplatz benötigten Qualifikation der Arbeiter. Die Arbeitsmenge wird bei der analytischen Arbeitsplatzbewertung als ein Faktor, dessen Gewichtung die Betriebsleitung bestimmt, einbezogen.

Bei dem Gehaltstarifvertrag der IGM wird die Arbeitsmenge überhaupt nicht einbezogen.

Das führt bei der Einführung neuer Lohnfindungssysteme nicht sofort zu Nachteilen für die Arbeiter. Im Gegenteil, bei der Einstufung verfährt die Betriebsleitung zum Teil sehr großzügig. Bewertet wurde zum Teil nicht der Arbeitsplatz, sondern die Qualifikation des Arbeiters (Persönlichkeitsbewertung). Dadurch erreichten die Arbeiter eine Einstufung, die ihrem Marktwert entsprach. Die Löhne stiegen zum Teil beträchtlich. Bei der Einführung von sieben statt bisher vier Gehaltsgruppen erhielten junge Angestellte aufgrund des Wegfalls der Beschäftigungsjahre bis zu 250,-- DM mehr Tarifgehalt. Die Schwierigkeiten und Nachteile tauchen erst im Laufe der Zeit auf. Wenn der Arbeitsanfall größer wird, stagniert der Lohn trotzdem. Sinkt die geforderte Qualifikation für den Arbeitsplatz, hat das eine Neubewertung und ein Abrutschen in niedrigere Lohngruppen zur Folge.

Ursache ist die Rationalisierungswelle, ausgelöst durch die Krise 66/67 und die wachsenden Absatzschwierigkeiten, die Verschärfung des Konkurrenzkampfes der Kapitalisten untereinander um die Absatzmärkte. Die Betriebsräte protzten anfangs vor den Arbeitern, sie hätten bei der Einstufung in die analytische Arbeitsplatzbe-

* Anmerkung I Seite 42.

wertung für die Kollegen höhere Lohngruppen rausgeholt. Die Betriebsleitung hätte man am "Grünen Tisch" reingelegt. Sie wiesen Arbeiter schroff zurück, die Höhergruppierung verlangten, weil sie nicht mehr mit dem Lohn auskamen. "Die Arbeiter sollten keinen Einspruch gegen ihre Einstufung erheben, sonst könnte die Betriebsleitung darauf kommen, daß die jetzige Lohngruppe sowieso zu hoch wäre." (Hambrecht, Betriebsratsvorsitzender der Schnellpresse zu Redaktionsmitgliedern der Roten Kommentare 20.1.70). Daß die Betriebsräte die Betriebsleitung nicht übers Ohr gehauen hätten, sondern der Ärger auf die Betriebsräte zukommt, dämmert den Betriebsräten, die sich in Kommissionen mit der Betriebsleitung über Einstufungsfragen herumstritten. "Wenn ich wieder Einstufungen vornehmen würde, dann keine personenbezogenen, sondern auf den Arbeitsplatz." (Ein Betriebsratsvorsitzender im Dezember 1972).

Die tariflich abgesicherte Leistungszulage oder die "leistungsgerechte" Entlohnung der Arbeiter

Dem Übergewicht der Qualifikation in der Lohnfindung versuchen die Gewerkschaften durch die Einführung der Leistungszulagen entgegenzuwirken. Die Gewerkschaftsfunktionäre versprochen den Betriebsräten, sie hätten die Möglichkeit, nicht nur die übertariflichen Zulagen aufzufangen, sondern den Arbeitern zu einer leistungsgerechten Bezahlung zu verhelfen. Mehr noch, der Tarifvertrag besäße eine Automatik, die die Arbeitgeber zwingt, mehr als die tariflich abgesicherte Leistungszulage zu zahlen, wenn die Leistung der Arbeiter insgesamt gestiegen sei. Die Gesamtsumme der Leistungszulage, die der Betrieb auszahlen muß, ist tariflich abgesichert. Die Summe, die der einzelne Arbeiter erhält, richtet sich nach der Bewertung durch die Betriebsleitung. Die tariflichen Bewertungsmerkmale sind sehr vage. (Wie kann man überhaupt Leistung messen?) Zum Teil hat es die Gewerkschaft der Betriebsleitung völlig überlassen, nach welchem System die Leistungszulage unter die Arbeiter verteilt wird. Die Beurteilungssysteme zeichnen sich dadurch aus, daß die Betroffenen der Willkür der Vorgesetzten ausgeliefert sind. Die Folge ist, daß meist die Radfahrer und Kriecher den Löwenanteil der Leistungszulage kassieren (Nasen- oder Busenprämie). Bei der ersten Beurteilung ermittelt die Betriebsleitung die Gesamtzahl der in der Beurteilung vergebenen Punkte. Die Gesamtleistungszulagensumme des Betriebes wird durch die Gesamtpunktzahl geteilt, was den Durchschnittspunktwert ergibt. (Bei Einführung des Tarifvertrages forderte die Gewerkschaft die Betriebsräte auf, sie sollten von Arbeitgebern vor der Beurteilung der Arbeiter die Festsetzung des Punktwertes verlangen. Wenn die Arbeitgeber den Punktwert zu niedrig ansetzen würden, müßten sie ihn nach

der Beurteilung heraufsetzen, damit der Tarifvertrag erfüllt würde. Setzen sie ihn zu hoch an, könnten sie ihn nachträglich nicht mehr senken. Diese gewerkschaftliche Interpretation des Tarifvertrages, die sogenannte Bocksche* Automatik, stieß auf Unverständnis bei der Betriebsleitung.

Der Punktwert wird zusätzlich je nach Lohngruppe auf- oder abgewertet. Die Punktzahl, die der Arbeiter in der Beurteilung erhielt, wird mit dem Punktwert vervielfacht. Das ergibt die Leistungszulage des Einzelnen. So wird der Versuch der Gewerkschaft, das Übergewicht der Qualifikation bei der Lohnfestsetzung zu beseitigen, von den Kapitalisten unterlaufen, ohne daß die Gewerkschaft hier Widerspruch einlegte. Die zur Zeit jährliche Erhöhung der Leistungszulagengesamtsumme um 1% wird von der Betriebsleitung dadurch aufgefangen, daß die Arbeiter höher bewertet werden, die noch übertarifliche Bestandteile haben. Da die Gesamtpunktzahl gestiegen ist, braucht der Punktwert nicht erhöht zu werden. Der Reallohn der Arbeiter wird also nicht erhöht.

Wenn die Leistungszulage nicht mehr prozentual ansteigt, dann führt die Erhöhung der Gesamtpunktzahl zur Senkung des Punktwertes. Dies haben die Unternehmer jetzt schon angekündigt. Gewerkschaftssekretäre haben sich dieser Auslegung des Tarifvertrages bereits angeschlossen. Höhere Leistungszulagen für einen Arbeiter führen zur direkten oder indirekten Senkung der Leistungszulage der anderen. Die Arbeiter können sich also nur gegenseitig Punkte abjagen oder den Punktwert insgesamt senken.

Die Bocksche Automatik zur Hebung der Leistungszulage hilft dem Arbeiter so viel wie dem Pferd die Mohrrübe, die man ihm vor das Maul gebunden hat, um den Wagen schneller zu ziehen.

Den Schwierigkeiten, die sich aus den Lohnfindungssystemen ergeben, sucht die Gewerkschaft dadurch zu begegnen, indem sie neue Lohnfindungsmethoden einführt. Da sich aber nichts Grundlegendes ändert, tauchen die alten Schwierigkeiten wieder auf. Die Arbeiter kommen nicht mit dem Lohn zurecht. Nach dem bestehenden Lohnsystem können sie keine höheren Löhne bekommen, da sie nach dem System richtig eingestuft sind. Setzen die Arbeiter auf eigene Faust Lohnerrhöhung in einem Betriebsbereich durch, stimmt die Relation zu den Tariflöhnen der anderen Arbeiter nicht mehr. Das Lohnsystem ist gesprengt. (Siehe Kranführerstreik bei der Klöckner-Hütte Bremen, Arbeiterpolitik Nr. 5/1972).

Ähnlich verhält es sich mit "neuen" Tarifforderungen wie "Preisgleitklausel", die die Arbeiter angeblich vor Lohnraub und Arbeits-

* R. Bock, Erster Bevollmächtigter der IGM, Heidelberg

kämpfen bewahren soll, oder "lineare Lohnerhöhung", die nach Meinung linker Gruppen die Einheit der Arbeiterklasse schafft. Die "lineare Lohnerhöhung" entstand in den spontanen Kämpfen der Arbeiter. Mit der Aufstellung dieser Forderung können weder Kämpfe initiiert werden, noch eine Einheit der Arbeiterklasse geschaffen werden. Lohnsysteme und Lohnkämpfe sind defensiv, sie laufen der Entwicklung immer hinterher. Die Arbeiter können hier nur reagieren, nicht in die Offensive gehen.

Lernst du was, dann kriegst du was! - oder der gewerkschaftliche Wink mit dem Bildungszaunpfahl

Wenn die Arbeiter mit ihrem Lohn, ihren Arbeitsverhältnissen unzufrieden sind, dann wird ihnen a u c h von der Gewerkschaft gesagt, es liege letzten Endes an jedem selbst, welche gesellschaftliche Stellung er einnimmt. Die Arbeiter mußten sich durch Weiterbildung in Fernkursen und Abendschulen höher qualifizieren, dann könnten sie auch mehr verdienen und bessere Arbeitsplätze bekommen und mehr Ansehen erlangen. Aber auch in der Krise soll die bessere Ausbildung den Arbeiter vor Not schützen. Bezirksleiter der IGM Baden-Württemberg, Bleicher, 1970 vor Betriebsräten und Jugendvertretern in Mannheim: Nachdem er die Arbeiterbewegung und deren Solidarität heraufbeschworen hatte (wie Aladin den Lampengeist), endete er mit der Aufforderung an die jungen Kollegen, sie sollten aus der Erfahrung der Arbeiterbewegung Konsequenzen ziehen und sich gut ausbilden, damit sie in der Krise nicht rausgeworfen würden! (Ja ja - der linke Willi).

Die Gewerkschaften unterstützen die Arbeiter hierin. Sie führen selbst Abend- und Fernkurse durch. Nach Absolvierung dieser Kurse erhalten sie eine Urkunde, in der bestätigt wird, daß sie jetzt Meister, Techniker oder Datenverarbeiter seien. Dafür müssen die Arbeiter nicht nur viel "Freizeit" opfern, sondern kräftig bezahlen. Was die Arbeiter mit ihren Diplomen oder Meisterbriefen anfangen können, interessiert die Gewerkschaften nicht näher. Wenn er die Urkunde im Betrieb vorlegt und einen Arbeitsplatz verlangt, der seiner höheren Qualifikation entspricht, wird er nicht mit offenen Armen empfangen. Über die Eigeninitiative ist man erfreut, doch geeignete Arbeitsplätze sind meist Mangelware. Eine Reihe seiner Kollegen mit der gleichen Qualifikation wartet schon länger auf freiwerdende Stellen. Die Zahl der Meister und Techniker i.L.* in den Betrieben ist beträchtlich. Die Qualifikation des Arbeiters ist zwar gestiegen und wird von Betrieben genutzt, doch das bedeu-

* i.L. = in Lauerstellung

tet nicht, daß er dafür höher entlohnt wird. Manche Diplome kann der Arbeiter gleich als Klopapier verwenden, weil sie wertlos sind. Die beliebten und teuren Programmiererlehrgänge, die auch die Gewerkschaft durchführt, sind für den Überwiegenden Teil der Absolventen sinnlos, da es kaum noch freie Stellen gibt.

In der Krise selbst ist der Arbeiter durch bessere Ausbildung nicht gegen deren Folgeerscheinungen geschützt. In den Branchenkrisen der Luftfahrt- und Photoindustrie zeigt es sich, daß qualifizierte Facharbeiter, Techniker, Ingenieure und Akademiker in erster Linie von den Entlassungen betroffen sind, z.B. Entlassungen bei PHILIPS in Bremen (siehe Arbeiterpolitik Nr. 2/72), VOIGTLÄNDER (siehe Arbeiterpolitik Nr. 6/71 und 2/72), bei TELDIX und ELTRO in Heidelberg (Herbst 71). In den USA sind diese Konflikte schon weiter entwickelt. Bei Boeing in Seattle wurden 20.000 hochqualifizierte Arbeitskräfte entlassen. Sie finden keine anderen Arbeitsplätze, gleichwertige gibt es nicht, für einfachere Arbeiten werden sie nicht eingestellt. Ungelernte erhalten den Vorzug. Ein Diplomingenieur kann zwar berechnen, mit welchem Druck und welcher Geschwindigkeit ein Besen geführt werden muß, um ein effektives Kehrerergebnis zu erzielen, ob er aber damit zufriedenzustellen ist, wenn er selbst kshren soll, ist zweifelhaft. Er wird immer eine Quelle der Unzufriedenheit sein, verbittert über seinen sozialen Abstieg. Außerdem würden sich die Betriebe Ärger aufladen, da diese Arbeitslosen zum Teil beträchtlich verschuldet sind (Kredite und Hypotheken). Ein Arbeiter, der mit seinem Lohn nicht auskommt, wird versuchen mehr zu kriegen, wenn Einschränkungen für ihn nicht möglich sind.

Die Zahl der Arbeitsplätze, die höhere Qualifikation erfordern, steigt nicht im gleichen Maß wie die Zahl der Arbeiter, die sich höher qualifizieren. In bestimmten Bereichen stagniert sie oder ist rückläufig (fortschreitende Rationalisierung).

Das führt dazu, daß die "Qualifizierten" um die wenigen freien Arbeitsplätze kämpfen müssen. Die Arbeitsbedingungen diktiert der Kapitalist. Der Personalchef der Firma TELDIX in Heidelberg: "Eine Firma wie TELDIX erhält täglich genug Bewerbungen - sie kann sich aussuchen, wen sie als hochqualifizierten Mitarbeiter bei der Stange hält." (Heidelberger Tageblatt 7.10.71 - Interview zu Entlassungen von Angestellten bei der Firma TELDIX). Sind die Qualifizierten mit ihren Arbeitsbedingungen nicht zufrieden, ist der Wechsel zu einer anderen Firma sehr schwer oder unmöglich. Die notwendige starke Spezialisierung bringt es mit sich, daß nur wenige ähnliche Arbeitsplätze in der Umgebung zu finden sind. Zudem haben die Firmen Absprachen untereinander zur "Regulierung der Fluktuation". In Heidelberg treffen sich die Personalchefs der zwei Industriezentren in den "Arbeitskreisen Pfaffengrund - Wieblingen". Früher hatten die Arbeiter mit

Volksschulbildung gewisse Chancen, eine Techniker- und Ingenieurausbildung zu absolvieren - das ist vorbei. Meisterstellen, die früher von "verdienten Arbeitern" besetzt waren, nehmen jetzt Ingenieure mit Abitur ein. Wie sagt die Gewerkschaft dem Arbeiter mit Volksschulbildung? "Wer sich nicht weiterbildet, ist selbst schuld, wenn es ihn schlecht geht."

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die innerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen zu fördern und zu überwachen (§96 - 98 des Betriebsverfassungsgesetzes). Die Gewerkschaften kritisieren die Betriebsräte, sie hätten die Rechte aus dem alten Betriebsverfassungsgesetz schon nicht genutzt, es sei an der Zeit, die erweiterten Rechte für die Kollegen durchzusetzen. Wo dieses Recht endet, zeigt sich am Beispiel "Schnellpresse" in Heidelberg. Früher bildete die Firma 100 Lehrlinge pro Lehrjahr aus. Mittlerweile sind es noch etwa 30. Aufwüpfliche Lehrlinge und höhere gesetzliche Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb haben die Firma unter anderem veranlaßt, die Zahl der Ausbildungsplätze zu verringern. Dort, wo die Betriebe nicht ausbilden, hat der Betriebsrat nichts, wo er mitbestimmen kann.

Verschärfung der Arbeitshetze und ihre Folgen.

Dazu ein Auszug aus dem Artikel "Tod an der Schnellpresse" (Roter Kommentar" vom 21.1.70 / SDS Heidelberg).

"Sind Unfallverhütungsvorschriften dazu da, die Arbeiter vor Unfällen zu schützen?

Die Frage scheint auf den ersten Blick unsinnig. Wie sehen aber die Unfallverhütungsvorschriften aus? Bis ins kleinste Detail werden die Unfallgefahren eines jeden Arbeitsganges und deren Verhütung beschrieben. Aber im Betrieb wird meistens nicht darauf geachtet, weil das Arbeitstempo durch Akkord- und Fließbandarbeit, Prämien und Leistungslohn oder Antreibereien durch den Vorgesetzten hochgeschraubt wird. Die Vorgesetzten wissen sehr genau, daß die Unfallverhütungsvorschriften oft außer acht gelassen werden. Die Profitinteressen der Kapitalisten sind wichtiger als die Gesundheit oder das Leben des einzelnen Arbeiters. Sie erzwingen die systematische Mißachtung von Unfallverhütungsvorschriften. Kommt aber ein Arbeiter unter die Räder dieses Widerspruchs, dann passiert folgendes: Der Betrieb kann in den Überwiegenden Fällen seine "weiße Weste" vorzeigen. Unfallverhütungsvorschriften hängen am Arbeitsplatz, Unfallverhütungsmittel liegen aus. Es liegt also "nur" an den Arbeitern. Wird einmal eine Nachlässigkeit des Betriebes festgestellt, dann bekommt der Kapitalist kein Produktionsverbot, sondern eine Geldstrafe, die ihn nicht juckt.

Oft kommt es vor, daß Arbeiter, die neu im Betrieb sind, so schnell eingelernt werden, daß keine Zeit bleibt, sie auf die Gefahren des

Produktionsprozesses aufmerksam zu machen. Bei Harvester verließ kürzlich ein Arbeiter am ersten Arbeitstag nach zwei Stunden den Betrieb mit zwei Fingern weniger, die er in der Maschine gelassen hatte. Wehe, wenn ein "Selbstverschulden" des Arbeiters vorliegt! Nicht nur, daß der Arbeiter mit seiner Gesundheit bezahlt und um seinen Arbeitsplatz fürchten muß, er und seine Familie können sich nicht darauf verlassen, daß ihm im Krankheitsfall der Lohn weiter gezahlt wird. Wenn nämlich "Selbstverschulden" vorliegt, braucht der Kapitalist keinen Lohn weiterzuzahlen (die neueste soziale Errungenschaft, - das Lohnfortzahlungsgesetz - ein Geschenk der "Volkvertreter" im Bundestag). Es wird nicht gefragt, ob das Arbeitstempo zu schnell war oder Ermüdung durch die Arbeit zum Unfall führte. Entscheidend ist allein das Vorhandensein von Vorschriften.

Welche langen Gesichter würden die "Herren mit der weißen Weste" machen, wenn nach einem Arbeitsunfall oder der verweigerten Lohnfortzahlung an "Selbstverschuldner" eine Abteilung oder ein ganzer Betrieb unter genauer Einhaltung der Vorschriften arbeiten würde."

Können die Betriebsräte die Arbeiter durch das Mitbestimmungsrecht schützen?

Der Betriebsrat hat hier nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine wesentliche Überwachungsaufgabe zu erfüllen. Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, daß die für die Unfallverhütung geltenden Vorschriften und Gesetze eingehalten werden - § 80 (1). Noch mehr, wenn neue Produktionsstätten gebaut werden, hat der Betriebsrat gegen mögliche Unfallquellen und menschenunwürdige Arbeitsplätze Einspruch zu erheben. Er muß angemessene Maßnahmen beantragen, die zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung dienen. Dabei soll der Betriebsrat gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen (§90 - 91). Der Kompromiß zugunsten des Kapitalisten ist bereits geboren, die (kapitalistische) Wissenschaft gibt dem wachsamem Betriebsrat den Rest - "Laßt Experten sprechen." Der Betriebsrat muß durch Anregung, Beratung und Auskunft die zuständigen Behörden, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung u.ä. unterstützen.

Die Gewerbeaufsichtsämter, die behördlich zuständigen Stellen machen ihre Betriebsrundgänge meist ohne die Betriebsräte. Wenn der Betriebsrat bei Verstößen durch die Betriebsleitung das Gewerbeaufsichtsamt anruft, dauert es eine ganze Weile, bis dieses sich einschaltet, auch wenn die Arbeiter akut gefährdet sind (Sixt, Walldorf - zwei Arbeiter werden in der Lackiererei ohnmächtig, das Gewerbeaufsichtsamt ist nach zwei Monaten nach der Verständigung durch den Betriebsrat noch immer nicht erschienen). Die Auflagen, die das Amt der Betriebsleitung erteilt, wenn gegen Vorschriften verstoßen wird, brauchen nicht sofort

erfüllt zu werden. Sie bekommt einen "angemessenen" Zeitraum zugewiesen. Mit der Überprüfung der Erfüllung der Auflagen nimmt es das Gewerbeaufsichtsamt nicht so genau. Treten trotz Einhaltung der Vorschriften Gesundheitsschädigungen bei den Arbeitern auf, z.B. Kopfschmerzen, Übelkeit, Erbrechen durch Per-Dämpfe unter der gesetzlich erlaubten Grenze von 50 ppm, dann bleibt es so, wie es ist.

Die Berufsgenossenschaften sind der gesetzliche Träger der Unfallversicherung. Bezahlt und verwaltet werden sie durch die Arbeitgeberverbände. Sie schreiten nur dort ein, wo gegen das Gesamtinteresse der Kapitalisten verstoßen wird. Der Unfall- und Gesundheitsschutz ist ein kalkulierbarer Betrag in der Profitrechnung. Dort, wo der Bestand der Ware Arbeitskraft gefährdet ist, wird auch das Interesse der Kapitalisten an leistungsfähigen Arbeitern berührt. Einzelne schwere Unfälle werden in Kauf genommen. Die Invaliden kann man auf Kosten der Arbeiter umschulen (Berufsförderungswerk). Für die Minderleistung, die der Geschädigte später im Produktionsprozeß erbringt, erhält der Kapitalist noch eine Entschädigung. Auch das bezahlt der Arbeiter (Arbeitslosenversicherung). Die Arbeiter bezahlen nicht nur mit der Gesundheit, die Schuld wird auch noch auf sie abgewälzt (s. oben: Wem nützen die Unfallverhütungsvorschriften?). Die Benutzung von Unfallverhütungsmitteln wird den Arbeitern erschwert oder unmöglich gemacht. Sie sind zum Teil sehr unbequem und hindern bei der Arbeit: Gummihandschuhe, Gummistiefel (Ursache für Käsfüße und Fußpilz), schwere Sicherheitsschuhe, Lärmschutzhelme, Atemschutzmasken (Atemung wird erschwert, starke Schweißbildung), Sicherheitsbrillen (die viel zu schwer sind - Kopfweh verursachen, der Sichtwinkel wird stark eingeschränkt).

Die Meister nehmen bei ihrer Antreiberei wenig Rücksicht darauf, daß die Arbeiter, die Unfallverhütungsmittel verwenden, nicht so schnell arbeiten können. So haben diese Dinge meist nur Alibifunktion für den Kapitalisten. Die Arbeiter können bei schuldhaftem Verhalten bei Arbeitsunfällen mit Geldstrafen bis zu DM 10.000,-- bestraft werden. Die Kapitalisten werden gleichberechtigt "bestraft". Der Kläger in diesem Rechtsverfahren ist der Kapitalist bzw. dessen Beauftragter selbst - "Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter", oder "Eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus". - Alte Volksweisheit.

Eine neue Verschärfung für die Arbeiter ist dadurch eingetreten, daß bei unterbliebener Meldung der Arbeitsunfälle (auch Bagatellunfälle) die Berufsgenossenschaft nicht für die Folgeerscheinungen (Teil- und Vollinvalidität) eintritt. Die längerfristige Ausheilung (z.B. von steifen Gliedmaßen, verursacht durch eine kleine Schnittwunde durch nachfolgende Infektion) muß der Arbeiter selbst bezahlen. Die Krankenkasse tritt hier nicht für die Berufsgenossenschaft ein. Die Kapitalisten bringen die Kosten für die Berufsgenossenschaft auf. Verteilt werden sie auf die Einzelkapitalisten nach der Zahl der beschäftigten Arbeiter und nach der Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle. Die Einzel-

kapitalisten bekommen einen beträchtlichen Schadensfreiheitsrabatt bis zu 80% (ähnlich wie bei der KFZ-Haftpflichtversicherung). Deshalb versuchen die Betriebsleitungen die M e l d u n g e n von Arbeitsunfällen herabzusetzen. So wurde z.B. den Nachtschichtarbeitern einer kleinen Firma ein Telefonanschluß an das öffentliche Netz verweigert. Die Arbeiter wollten bei Arbeitsunfällen die Möglichkeit haben, einen Arzt oder das Rote Kreuz zu verständigen. Die Betriebsleitung lehnte diese Forderung mit der Begründung ab, mit dem Telefon würde nur Mißbrauch (Privatgespräche) getrieben werden. Wenn etwas passieren würde, sollten die Arbeiter den Chef anrufen, er wäre bei Abwesenheit von der Firma i m m e r zuhause. Er würde sogar persönlich die verletzten Arbeiter zum Arzt fahren. Die Arbeiter haben inzwischen das Telefon durchgesetzt.

Ärzte und Krankenhäuser spielen bei der Vertuschung von A r b e i t s - u n f ä l l e n z.T. mit.* Man stößt auf eine Mauer des Schweigens, die Ärzte, die dazu bereit sind, liefern sich nicht selbst ans Messer. Jeder Arbeiter kennt aber die Praxis des schnellen Gesundheitschreibens bei Arbeitsunfällen.

An den Unfallursachen kann der Betriebsrat wenig ändern, denn die U n f a l l u r s a c h e n, schlechte Maschinen, Arbeitshetze, liegen außerhalb seiner Mitbestimmungsrechte. Er ist nicht befugt, bei Unfallgefahr direkt einzuschreiten, z.B. eine gefährliche Maschine abzustellen oder die Bandgeschwindigkeit zu verlangsamen. §77 (1), letzter Satz: "Der Betriebsrat darf nicht durch einseitiges Handeln in die Leitung des Betriebes eingreifen." Der Betriebsrat kann in Widerspruch zu seinen Kollegen geraten, wenn er die Unfallursachen beseitigen will. Die Arbeiter bekommen mehr Lohn, wenn sie ein größeres Unfallrisiko dafür in Kauf nehmen (hohe Bandgeschwindigkeiten, Erhöhung von Ausstoßzahlen an Stanzen und Pressen durch Umgehung der Sicherheitsvorrichtungen). Ferner bekommen die Arbeiter dafür Zulagen, daß sie Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen, die längerfristig ihrer Gesundheit schaden (Lösungsmitteldämpfe, Säuredämpfe, Hitze, Feuchtigkeit, Lärm usw.) Setzt der Betriebsrat durch, daß Schutzvorrichtungen montiert werden, die nicht zu umgehen sind, oder daß Quellen der Gesundheitsschädigung beseitigt werden (z.B. durch bessere Abzüge), dann sinkt entweder die Stückzahl (weniger Akkordminuten), oder der Wegfall von Gefahren- und Schmutzzulage, Milchgeld etc. wird bewirkt. Der Betriebsrat handelt zwar längerfristig im Interesse der Kollegen (Erhaltung der Gesundheit), kann aber nicht die festen Lohnbestandteile absichern. In diesem Konflikt ist der Betriebsrat meist auf sich allein gestellt.

* siehe "Dokumente aus der Neurologischen Universitätsklinik Heidelberg, Direktor Prof. Dr. Heinz Günshirt" des Sozialistischen Heidelberger Studentenbundes

III.

Gewerkschaftsbürokratie im Widerspruch zu den Arbeitern

Die "Schuld" der Betriebsräte - die weiße Weste der Gewerkschaften

Die Gewerkschaftsfunktionäre kennen die Verhältnisse in den Betrieben genau. "Die Zahl der Arbeitsunfälle mit mehr als drei Tagen Krankmeldung stieg allein in der Metallindustrie von 750.000 (1969) auf 790.000 (1970) - (Behrend, IGM-ÖV Sekretär Heidelberg, November 1972). Die Betriebsräte hoben sich nach Meinung der Gewerkschaften zu wenig um die Unfallverhütung gekümmert. "Das ist eine Gemeinschaftsaufgabe von Arbeitgeber-Betriebsrat." "Wenn Kollegen Sicherheitsvorrichtungen umgehen, dann soll ihnen der Betriebsrat drohen ('Wenn das noch einmal passiert, dann fliegst du')". Zur Lohnfrage: "Bei 80% der Kollegen ist die Arbeit größer geworden." "Bei den Angestellten wurden vor allem in den unteren Gehaltsgruppen K2 + K3 Bereiche zusammengefaßt." (Fischer, IGM-ÖV Heidelberg). Die Empfehlung an die Betriebsräte: man solle die Kollegen auf die Tarifverträge aufmerksam machen. Die Betriebsräte müßten dafür sorgen, daß diese Kollegen ein bis zwei Lohn- oder Gehaltsgruppen höher kommen. Die Gewerkschaft hat die Tarifverträge ausgehandelt, Sache der Betriebsräte ist es, ihnen Geltung zu verschaffen. "Die besten Gesetze nützen nichts, wenn sie nicht angewandt werden" (Bock'scher Standardvorwurf an die Betriebsräte).

Die "Hilfe" der Bürokraten bei der Problemlösung.

Den Betriebsräten wird von der Gewerkschaft immer wieder empfohlen, massenhaft Anträge bei der Geschäftsleitung zu stellen. Da diese Anträge genauso massenhaft nicht erfüllt werden, weil keine Kraft, sondern nur radikale Phrasen dahinter stecken, führt das schnell zur Resignation und zum Nachlassen der Aktivität. Die Belegschaft greift nur selten diese Forderungen auf, da es nicht immer ihre unmittelbarsten und brennendsten Probleme sind. Ihre ökonomische Situation ist schließlich doch nicht so prekär, daß sie zum Handeln für jede ihrer Forderungen gezwungen wäre. Diese Forderungen beschränken sich zudem meist auf bestimmte Gruppen und Bereiche und sind nicht für die Gesamtbelegschaft von Interesse. Die Sozialdemokraten benutzen die Taktik Forderungen aufzustellen, die schnell an den Profitinteressen scheitern, wie auch

die Linken. Doch bei den Sozialdemokraten bleibt es beim "billigen Jakob" und bei der Enttäuschung: Die Belegschaft sei desinteressiert. Ihr Selbstlob drückt sich in den Sprüchen aus: "Ohne Belegschaft taugt der beste Betriebsrat, die beste Gewerkschaft nichts" oder "Der Betriebsrat, die Gewerkschaft ist so gut wie die Belegschaft, die Mitglieder". Das ist im Kern richtig, aber gerade diejenigen, die den Arbeitern Passivität vorwerfen, tun alles, um jede noch so kleine Initiative aus der Belegschaft abzuwürgen, indem sie sie auf das tote Gleis der Verhandlungen schieben. Die Bewegung im Betrieb ebbt dann ab, und schon bietet sich Gelegenheit, auf die Basis zu schimpfen, die so hinter ihnen herhinkt.

Es geschieht eben eines nicht: die Betriebsleitung in ihrer Rolle als Vertretung der Klasseninteressen zu entlarven und damit den Widerspruch zwischen den Interessen von Arbeit und Kapital sichtbar zu machen. Nützen die Betriebsräte und Vertrauensleute ihre Möglichkeiten aus und tragen sie dazu bei, daß das Scheitern der Interessenvertretung am Profitinteresse in den konkreten Fällen klar wird, dann schaffen sie die Voraussetzungen mit, daß die Belegschaft gezwungen ist, aus eigener Kraft zu handeln, weil sonst kein Weg mehr offen ist, sich durchzusetzen. Decken sie das Scheitern der Verhandlungen auf, kommt die Austragung der Konflikte weg vom toten Gleis der Verhandlungen hin zu den aktiven Kräften in der Belegschaft.

Bei den Initiativen der Belegschaft wird ferner einfach nicht begriffen, daß sich der Widerstand der Arbeiter im Lauf der Auseinandersetzungen entwickelt und verändert. Wird hier einmal der Anschluß der Funktionäre verpaßt oder die Initiative zu weit getrieben, so daß die Kollegen nicht mehr mitziehen, ist oftmals die typische Reaktion der Sozialdemokraten aus Unkenntnis über die Bedingungen des Handelns der Arbeiter die Folge: Das ist Utopie, das klappt doch nicht bei den Arbeitern. Nach Meinung der Gewerkschaft genügt es, wenn die Belegschaft den Betriebsrat wählt, das weitere ist Sache der Gewählten und der Gewerkschaft - das gleiche Prinzip wie in der bürgerlichen parlamentarischen Demokratie. Der Betriebsrat agiert kraft des Gesetzes und der Gewerkschaft, die ihn durch Spezialisierung den Managern ebenbürtig macht. Bei diesem Unsinn spielen die Arbeiter keine Rolle mehr. Je trickreicher der Betriebsrat, umso größer die Erfolge. Gute Sachkenntnisse und Anwendung der Methoden der Gegenseite sollen die Betriebsleitung in die Knie zwingen.

Schulung der Betriebsräte und Vertrauensleute durch die Gewerkschaftsbürokratie

Die Gewerkschaft schult die Betriebsräte und Vertrauensleute so, wie sie sie gern hätte. Nach Meinung der Gewerkschaft müssen sich die ein-

zernen Betriebsräte spezialisieren, damit sie den Spezialisten der Gegenseite gleichwertig gegenüber treten können. Jeder einzelne Betriebsrat muß die Entscheidung der anderen spezialisierten Betriebsräte respektieren, falls diese nicht in sein Spezialgebiet fällt, (der Betriebsrat sollte, falls sein Spezialwissen nicht ausreicht, z.B. bei der Bilanzanalyse, Gewerkschaftsspezialisten heranziehen). Wenn der Betriebsrat das notwendige Fachwissen hat, soll er seine gesetzlichen Rechte ausnützen und sich an der Planung (Investitionsplanung und Planung des Personalbedarfs) und Unternehmungsführung beteiligen. Dabei soll der Betriebsrat die Tricks der Manager lernen, um diese auf die gleiche Art hereinzulegen. Auch über die Tarifverträge werden die Betriebsräte von der Gewerkschaft geschult, beispielsweise über die richtige Einstufung in die Lohngruppen. Den Betriebsräten wird die Objektivität der Lohnfindungssysteme (z.B. analytische Arbeitsbewertung, Werkfaktor MTM) eingepaukt. Die nach "neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen" abgesicherten Richtlinien des Refa-Verbandes sind Grundlage dieser Schulungen. Die praktische Ausbildung erfolgt an Modellarbeitsplätzen, Stoppuhren und Phonometer. Dabei werden dem Betriebsrat alle Tricks und Schliche beigebracht, die die Vertreter der Betriebsleitung in den Kommissionen anwenden, um die Lohngruppen runterzudrücken. Diese Lehrgänge und die objektiven Lehrmethoden erfreuen sich allgemeiner Beliebtheit, auch bei der Betriebsleitung. Betriebsräte, die der Betriebsleitung Schwierigkeiten machen, werden von ihr mit Kußhand in das Management übernommen, wenn sie bereit sind sich kaufen zu lassen. Eine Umschulung durch den Arbeitgeber-Verband ist nicht notwendig. Auf der Gewerkschaftsschulung wurde ja bereits gelehrt, mit welchen Methoden man die Arbeiter reinlegen kann. (Früh schlängelt sich, wer eine Schlange werden will.)

Inzwischen sind die Gewerkschaften direkt dazu übergegangen, Managerausbildung durchzuführen. "Die Managerausbildung darf man nicht dem Unternehmer überlassen. Wir müssen die Manager in unsere Richtung drängen" (IGM-Sekretär Rudi Behrend, November 1972). Daß man die Manager nicht in die Richtung der Gewerkschaftsfunktionäre zu drängen braucht, zeigt sich daran, daß Absolventen der ADA (DGB-Gewerkschaftshochschulen) nicht nur in der Gewerkschaft Karriere machen, sondern auch von den Arbeitgeberverbänden übernommen werden. Die geschulten Betriebsräte, Vertrauensleute, Aufsichtsräte, Wirtschaftsausschußmitglieder kommen mit neuem Sprechschatz und Arbeitsprogrammen in die Betriebe zurück. Sie machen sich zum Gespött der Kollegen, wenn sie mit ihrem Wissen auftrumpfen. Man weiß aus Erfahrung, daß die ruhigen Anfangsbemühungen meist nach kurzer Zeit beendet sind. Auf den Höhenflug in Bildungsgefilden folgt oft eine unsanfte Landung auf dem harten Boden der Tatsachen. Das Mißtrauen der Arbeiter gegenüber Kollegen, die öfters auf Schulungen fahren, ist groß, denn oft folgt eine Karriere in der SPD, Gewerkschaft oder im Betrieb, was letzten Endes bedeutet, daß sie die Seiten gewechselt haben. (Anmerkung II Seite 46).

Tarifverhandlungen der Gewerkschaft

Die vorrangige Aufgabe der Gewerkschaft besteht darin, Tarifverhandlungen zu führen. Sie tritt dem Kapitalisten als Makler der Ware Arbeitskraft gegenüber. Das setzt voraus, daß die Mehrheit der Arbeiter sich von den Gewerkschaften vertreten läßt. Dazu ist es notwendig, die Konkurrenz der Arbeiter untereinander auszuschalten. Ein Schritt dazu war die Organisierung nach dem Industrieverbandsprinzip, das an die Stelle des Berufsverbandsprinzips trat. Das Konkurrieren der Berufsgruppen untereinander und das Aufsplittern der Löhne sollte verhindert werden. Daß das von der Gewerkschaft nicht genutzt wurde, zeigt sich in der Diskrepanz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen. Die Lohn- und Gehaltslisten der Betriebe weisen zudem starke Differenzierungen der Tariflöhne auf, es gibt kaum Arbeiter, die die gleiche Tariflohnhöhe haben. Verstärkt wurde dies durch die Einführung der tariflich abgesicherten Leistungszulagen. Die Lohnhöhe bestimmt sich nicht durch die von der Gewerkschaft ausgehandelten Tarifverträge, sondern durch den Marktwert der Ware Arbeitskraft. Lohnhöhe und Arbeitszeit richten sich nach der Arbeitsmarktlage. Übertarifliche Zulagen (weit über der Tarifvertragsnorm) und Überstunden in der Hochkonjunktur - Lohnkürzungen (die durch die Tarifverträge legalisiert sind) und Kurzarbeit in der Krise sind die Mittel, mit denen der Marktwert der Arbeitskraft hergestellt wird. Die "arbeitswissenschaftlich" orientierten Tarifvertragsnormen werden von den Arbeitern oder Kapitalisten jeweils nach oben oder nach unten durchbrochen. Der Bürokratenanspruch "Tarifvertragsnormen sind Mindestnormen" ist eine Phrase.

Die Gewerkschaft ist gegenwärtig die e i n z i g e Organisation, die Streiks organisieren kann. Doch sie bestimmt nicht als Kraft die Lohnhöhe. Sie versucht, Balance zu halten zwischen den Interessen der Arbeiter und der Unternehmer. Als Mittel dazu dienen die Tarifverhandlungen. Dabei gibt sie den Arbeitern soweit nach, wie deren Kraft reicht. Will sie vorhandene Kampfbereitschaft in den Betrieben auffangen, muß sie hart in die Tarifrunde gehen. Wie sie herauskommt, ist eine andere Frage. Die Sorge der Gewerkschaft ist nicht, wieviel Lohn sie aufgrund der Marktlage für die Arbeiter aushandeln kann - vielmehr, wieviel Lohnerhöhung ist notwendig, um die Arbeiter gerade noch ruhig zu halten. Wenn das der Gewerkschaft nicht gelingt und die Arbeiter selbst handeln wie im September 1969, dann haben die Gewerkschaften in dieser Situation eine andere Funktion. Die Kapitalisten müssen direkt mit den Arbeitern verhandeln. Die Gewerkschaft kann sich allentalls in den Tarifverhandlungen anhängen, falls dies die Laufzeit der Tarifverträge erlaubt. Deshalb sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt lange Laufzeiten, wie sie vor den Septemberstreiks üblich waren, im Weg. Die Überlegungen in Gewerkschaftskreisen gehen dahin: geringe Lohnerhöhungen mit kürzeren Laufzeiten. In

den Tarifverhandlungen muß die Gewerkschaft einerseits die Arbeiter bremsen, wenn diese radikal werden, andererseits versucht sie, das Vertrauen der Arbeiter zu erhalten. Deshalb unterläuft sie die Aktivitäten der Arbeiter und erstickt sie möglichst im Keim. Eine gewisse Unruhe unter den Arbeitern kommt ihr während der Tarifverhandlungen entgegen, doch darf sie nie aus der gewerkschaftlichen Kontrolle geraten. Denn in der offenen Klassenkonfrontation zeigt sich die Unfähigkeit der Gewerkschaft als konsequenter Interessenvertreter der Arbeiter und ihre bremsende Rolle als Schlichtungsorgan und Ordnungsfaktor.

Wenn es zum Streik kommt wie 1971 in Baden-Württemberg, dann resultiert das nicht aus der Kampfbereitschaft der Gewerkschaft. Bestimmend war das offensive Vorgehen der Metall-Industriellen, die stets den Arbeitskampf unter Kontrolle hatten. Die massive Aussperrung traf den größten Teil der Arbeiter unvorbereitet. Nur wenige Betriebe wurden von der IG Metall bestreikt. Während der Aussperrung, die von der IG Metall verbal in Streik umbenannt wurde, vermied sie es sorgfältig, irgendwelche Aktivitäten unter den Arbeitern aufkommen zu lassen. Schon zu Beginn der Verhandlung stellte sich die Gewerkschaft gegen Warnstreiks, die nicht von ihr angeordnet waren, z.B. bei der Firma Chrobok in Heidelberg. Zeitpunkt und Dauer dieser Warnstreiks werden vom Apparat durch dessen taktische Überlegungen bestimmt. Über den Beschluß der Bezirksleitung der IG Metall, nur Daimler und NSU zu bestreiken, herrschte Unmut in den Betrieben. Die IG Metall war gezwungen, mehr Betriebe als geplant zu bestreiken, da verschiedene Betriebe gedroht hatten, sie würden notfalls ohne die Gewerkschaft streiken.

Zur Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen wurden weder Streikversammlungen noch Demonstrationen durchgeführt. Auf den wenigen Versammlungen, die die Gewerkschaft einberufen hatte, beschränkte sich die Gewerkschaft auf Informationen über die augenblickliche Lage. Die Bierfahrt nach Stuttgart zu der Kundgebung der 45.000 ließ den letzten Dampf ab, als das Verhandlungsergebnis bereits inoffiziell feststand. Nach dem Abschluß des Tarifvertrages verlangte die IG Metall von ihren Mitgliedern einen Treuebeweis. Bis zur Beendigung der Urabstimmung, die auf zwei Tage verzögert wurde, sollte kein Arbeiter den Betrieb betreten. Begründet wurde dieses taktische Manöver mit dem demokratischen Prinzip der Gewerkschaften. Angeblich sollten die Mitglieder darüber entscheiden, ob der Streik beendet werden sollte. Das heißt aber nicht, daß die Gewerkschaft demokratischer als 1963 gehandelt hatte. In dem damaligen Metallarbeiterstreik - ebenfalls in Baden-Württemberg - jagte die IG Metall die Arbeiter nach einem Nacht- und Nebelabschluß ohne Urabstimmung in die Betriebe. Über Streik und dessen Dauer bestimmt ausschließlich der Hauptvorstand. Urabstimmungen sind nach der Satzung nicht bindend.

Normalablauf der Tarifrunden ist: Verhandlungsabbruch - Urabstimmung - schneller Abschluß vor Streikbeginn. Die IG Metall hat beispielsweise im Dezember 1972 in Nordrhein-Westfalen die Tarifverhandlungen beim Arbeitgeberangebot von 5,6% platzen lassen. Nach durchgeführter Urabstimmung beschloß der Hauptvorstand den Streik für Anfang Januar, obwohl zum Zeitpunkt des Verhandlungsabbruchs der IG Metall bei Klöckner in Bremen inoffiziell 8,5% geboten wurden. Zum Streik ist es nicht gekommen, die IG Metall hat in der Höhe des inoffiziellen Klöcknerangebots abgeschlossen. Der radikale Schein als Interessenvertretung muß gewahrt werden.

Das Vertrauen immer größere Teile der Arbeiter in die Gewerkschaft wird durch die sich wiederholenden Erfahrungen erschüttert. Die Arbeiter versuchen, eigene Kraft im Verteidigungskampf gegen die Offensive der Kapitalisten zu entwickeln. Dabei isoliert sich die Gewerkschaft, die wie jede legal orientierte Organisation an dem obersten Grundsatz festhält: "Legalität muß um jeden Preis gewahrt werden." Das schließt die Beteiligung an der Klassenkonfrontation an der Seite der Arbeiter aus.

Gewerkschaften und betriebliche Kämpfe

In der Praxis sieht das so aus: Im Dezember 1972 traten die Zuschneider einer Zweibrücker Schuhfabrik ohne gewerkschaftliche Unterstützung in den Streik. Die Akkordsätze waren von der Betriebsleitung beträchtlich gesenkt worden, was für die Arbeiter Lohnkürzungen bis zu 25% bedeutet hätte. 32 streikende Arbeiter wurden fristlos entlassen. Die gewerkschaftlichen Aktivitäten beschränkten sich auf Verknüpfungssappelle an die Kapitalisten.

Im Herbst 1972 versammelten sich die Verkaufsfahrer der Brotfabrik "Edi" in Edingen (bei Mannheim) spontan während der Arbeitszeit. Sie stellten egalitäre Forderungen auf, z.B. wesentliche Erhöhung des Grundlohnes, um vom Verkaufsergebnis nicht mehr so abhängig zu sein. Der Betriebsleitung gelang es, die Arbeiter wieder zur Aufnahme ihrer Arbeit zu überreden. Durch unterschiedliche Zugeständnisse ließen sich die Arbeiter isolieren. Ein Arbeiter wurde von der Betriebsleitung als Rädelsführer fristlos entlassen. Die Gewerkschaft beschränkte sich in diesem Konflikt darauf, dem Entlassenen die satzungsgemäße Rechtsunterstützung zu gewähren.*

* Die Arbeitsgerichtsverfahren sind durch die Klassenjustiz geprägt. Die Kompromißfreudigkeit der Gewerkschaftsvertreter trägt dem Rechnung. Nicht die Interessen der Arbeiter werden kompromißlos vertreten und damit die Klassenjustiz offen dargelegt. Das Arbeitsgericht wird als neutrale Instanz dargestellt, das die Arbeiter auf der Grund-

Die Gewerkschaft greift nötigenfalls direkt in Betriebskonflikte ein. Um Ruhe in die Betriebe zu bekommen, ist ihr jedes Mittel recht. Das Ziel der gewerkschaftlichen Aktivitäten richtet sich gegen den aktiven Kern der Belegschaft. Zunächst wird die Gewerkschaft versuchen, den Konflikt friedlich beizulegen, die Aktivitäten der Arbeiter versenden zu lassen. Wie in einem Metallbetrieb im Spätsommer 72 - die Betriebsleitung hatte versucht, den ihr unangenehmen Betriebsrat bei der Belegschaft madig zu machen. Auf einer von der Betriebsleitung einberufenen Versammlung wurde dem Betriebsrat eine zu aufwendige Geschäftsführung vorgeworfen, die den Bestand der Firma gefährde. Die Angestellten, die sich mit der Firma identifizierten, hatten für diese Vorwürfe ein offenes Ohr. Die Arbeiter wurden mit der Drohung, die Zahlung des Weihnachtsgeldes zu kürzen, eingeschüchtert. Der Betriebsrat ließ sich von der IG Metall-Ortsverwaltung von seinem ursprünglichen Plan, eine außerordentliche Betriebsversammlung durchzuführen, abbringen. Die Vorwände der IG Metall waren fadenscheinig, die Legalität einer außerordentlichen Betriebsversammlung wegen des Vorgehens der Betriebsleitung sei zweifelhaft. Ein von der Firmenleitung eventuell angestrebter Arbeitsgerichtsprozeß könnte für den Betriebsrat und die IG Metall verloren werden. Stattdessen sollte der Konflikt mit der Betriebsleitung auf schriftlicher Ebene weitergeführt werden. Die IG Metall versprach, die Presse zu informieren. Wenn sich der Konflikt verschärfe und Betriebsrat und Vertrauensleute nicht mehr alleine weiterkämen, dann würde die IG Metall andere Betriebe mobilisieren, die vor dem Betrieb demonstrieren würden. Die Betriebsleitung nutzte das Schweigen des Betriebsrates aus und hetzte durch Vorgesetzte und gesteuerte Gerüchte die Angestellten gegen den Betriebsrat auf. Auf dem Höhepunkt der Auseinandersetzung, die zum Rücktritt eines Betriebsrats führte, bat der Betriebsrat die IG Metall um die versprochene Unterstützung. Die Antwort des IGM-Funktionärs, der die Versprechung gegeben hatte, hieß: "Kuhig bleiben, Nerven behalten!"

In einem anderen Metallbetrieb traten im November 1972 einige IG Metall-Betriebsräte zurück, da die Betriebsratsmehrheit die Arbeit blockierte und sich gegen den IG Metall-Vertrauensleutkörper stellte. Durch Erzwingung von Neuwahlen wollten die zurückgetretenen Betriebsräte klare Mehrheitsverhältnisse durch die Belegschaft erreichen. Die IG Metall-Ortsverwaltung arbeitete mit dem Rest der Betriebsräte gegen die Zurückgetretenen. Durch "taktische" Vorschläge versuchte sie, ihr unliebsame Betriebsräte abzuzügel: IG Metall-

lage der Gesetze vor der Willkür der Unternehmer schützt. Ziel der Arbeitsgerichtsverfahren ist, die Konflikte möglichst schnell beizulegen; damit wird die Austragung der Konflikte von der Arbeiterschaft weggeschoben.

Betriebsräte und Vertrauensleutkörper sollten sich für getrennte Wahlen Arbeiter/Angestellte einsetzen. Die Stimmen der Angestellten (etwa 10% in der IG Metall organisiert) sollten durch mehrere IG Metall-Listen aufgesplittet werden! Nachdem sich die Ortsverwaltung nicht durchgesetzt hatte, bereitete sie mit dem restlichen Betriebsrat (zum Teil gewerkschaftsfeindliche, unorganisierte Betriebsräte) die anstehende Betriebsversammlung vor. Zudem waren die zurückgetretenen Betriebsräte unter sich zerstritten, deshalb gelang es der Gewerkschaft müheelos, eine gemeinsame Erklärung der zurückgetretenen Betriebsräte zu verhindern, in der die Belegschaft ausführlich über die Rücktrittsgründe informiert werden sollte. Der Appell der Ortsverwaltung an Betriebsräte und Vertrauensleute, die Polarisierung der Belegschaft nicht weiterzutreiben, denn sie würde gegen die Zurückgetretenen schlagen, führte dazu, daß sich ein Teil der zurückgetretenen Betriebsräte von der vorher akzeptierten Erklärung auf einer Vertrauensleutesitzung (vor der Betriebsversammlung) distanzierte. Um wenigstens den Schein der Einheit zu retten, einigte man sich auf eine kurze nichtssagende Stellungnahme. Auf der Betriebsversammlung selbst schüchterte die Betriebsleitung die Arbeiter damit ein, daß sie für das nächste Jahr Kurzarbeit androhte. Den Angestellten wurde Vollbeschäftigung zugesichert. Zur betrieblichen Situation meinte der Vertreter der Betriebsleitung, die betriebliche APO würde den Terror, der an der Universität herrschen würde, in die Betriebe tragen. Der Bestand der freiheitlichen Marktwirtschaft sei gefährdet. Er selbst habe noch früher einen totalitären Staat zu spüren bekommen. Die passive Mehrheit sollte durch ihr Handeln den Einfluß der Radikalen zurückdrängen. Es sollten so viele wie möglich zu den Betriebsratswahlen kandidieren. Die Belegschaft solle sich jeden Kandidaten genau anschauen. Entscheidend sei Sachverstand, Vernunft und Intelligenz. Durch die Kandidatur würden niemandem Nachteile entstehen. Berufliches Fortkommen und Karriere würden nicht negativ beeinflußt werden. Der IG Metall-Vertreter meinte zunächst, das mit der Kurzarbeit sei nicht so schlimm. Der Bericht der Betriebsleitung über die Auftragsplanung sei hoffnungsvoll. Die Belegschaft könne beruhigt Weihnachten feiern. Den Rücktritt der Betriebsräte bezeichnete er als unverständlich. Meinungsverschiedenheiten im Betriebsrat dürften nicht zum Bruch führen. Die Betriebsleitung hätte ja auch Differenzen untereinander und würde nicht bei jeder Meinungsverschiedenheit auseinanderbrechen. Der Rücktritt dürfe keine Schule machen. Es sei notwendig, die Meinungsverschiedenheiten beiseite zu lassen und gemeinsam die kommenden Aufgaben anzugehen. Der Restbetriebsrat nützte das Schweigen der Mehrheit der Zurückgetretenen und konnte sich der Belegschaft als ihr vernünftiger Repräsentant darstellen.

In den beiden geschilderten Fällen hatten die Betriebsräte wenig oder keinen Rückhalt in der Belegschaft. Streitigkeiten im Betriebs-

rat werden von ihr als Schwächung der eigenen Position betrachtet, die nur der Betriebsleitung zugutekommt. Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung um Verfahrensfragen oder Auslegung von Betriebsverfassungsgesetz-Paragrafen, die für die Belegschaft meist bedeutungslos sind, werden von ihr als Sache des Betriebsrats betrachtet. Deshalb hatten Gewerkschaft und Betriebsleitung leichtes Spiel gegenüber den Betriebsräten. Für den Betriebsrat muß es vorrangig sein, sich in der Belegschaft Rückhalt zu verschaffen. Das bedeutet, er muß sich ausschließlich an den Interessen der Belegschaft orientieren. Erst dann wird sie bereit sein, gemeinsam mit dem Betriebsrat zu handeln. Nur durch das Handeln der Belegschaft kann Einheit geschaffen werden und die Betriebsratsarbeit sich qualitativ ändern.

Dort, wo taktische Mätzchen und Diffamierung nicht ausreichen, weil die Betriebsratsarbeit von den Kollegen akzeptiert und unterstützt wird, muß die Gewerkschaft unter Umständen direkt mit der Betriebsleitung zusammenarbeiten, um ihr unliebsame Betriebsräte abzuzügel. Das findet seinen Ausdruck in dem Verhängen von Funktionsverboten und Gewerkschaftsausschlüssen wie zum Beispiel bei Klöckner Bremen und Daimler Benz Stuttgart. Damit werden zum Teil fristlose Entlassungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten entweder vorbereitet oder nachträglich von der Gewerkschaft gerechtfertigt. (Anmerkung III)* Als Vorwand für diese Art der Konfliktbereinigung muß die vielstrapazierte Gewerkschaftseinheit herhalten; in einer Gewerkschaft, in der a l l e politischen Richtungen vertreten und wirksam sind. Einheit im Sinne der Bürokraten bedeutet rücksichtslose Unterordnung der Mitglieder unter die sozialpartnerschaftliche Vorstandspolitik. Wer aufmuckt, zieht sich den Vorwurf der Gewerkschaftsfeindlichkeit zu, denn Kritik wird als Angriff auf die Gewerkschaftseinheit und somit als Bedrohung der Gewerkschaft selbst gewertet. So wurde zum Beispiel die Kritik eines Vertrauensmannes an den Tarifforderungen der Gewerkschaft und das Eintreten für lineare Lohnerhöhung auf einer Funktionärskonferenz der IG Metall (November 1972 in Heidelberg) vom Ersten Bevollmächtigten als Demagogie bezeichnet. Die Gewerkschaft ist durch Gesetz in ihrer Rolle als tarifvertragschließende Organisation an das kapitalistische System gekettet. So muß sie jede Selbsttätigkeit der Arbeiter fürchten, weil durch diese die Schwäche der Gewerkschaft als Interessenvertreter der Arbeiter und ihre eigentliche Funktion als Ordnungsfaktor offen wird. Damit schwindet ihre Vertrauensbasis in der Arbeiterschaft. Deshalb versucht sie auch, jede noch so kleine oppositionelle Regung in den Griff zu kriegen und zu unterdrücken. Dabei bedient sie sich hauptsächlich formaler Mittel, um aktive Arbeiter auszuschalten. Die Konflikte selbst versucht sie

* Anmerkung III Seite 47.

dadurch vom Tisch zu wischen, indem sie die Probleme "versachlicht". Es erscheint nicht als Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital, sondern als neutrales Sachproblem, das durch gegenseitiges Verständnis zu bereinigen ist. Die Problemlösung soll dem Einfluß der Arbeiter entzogen werden. Aktivitäten der Arbeiter werden als störend empfunden. Der Instanzenweg (Kommissionen, Ausschüsse, Schlichtungsstelle) verschiebt den Konflikt außerhalb des Betriebes. Das bedeutet, es wird auf die lange Bank geschoben. Die Arbeiter werden verströbet und hingehalten, was meist Resignation zur Folge hat.

Hier liegt genau die Stärke der aktiven Betriebsräte und Vertrauensleute: die Konflikte als Klassengegensätze zu erklären, die sich nur durch das Handeln der Arbeiter angehen lassen. Wenn die Belegschaft die Illusion verliert, a n d e r e (Gewerkschaft, Betriebsrat, Vertrauensleute, SPD) könnten für sie etwas erreichen, wird für sie die Notwendigkeit des eigenen Handelns klarer. Für die Betriebsräte bedeutet das, daß sie erzielte Erfolge nicht als die ihren verstehen, sondern als Ergebnis kollektiven Handelns gegenüber der herrschenden Klasse. Das ist Voraussetzung für Klassenbewußtsein in der Arbeiterschaft.

Die Gewerkschaft im Bewußtsein der Arbeiter

Trotz der Politik von SPD und Gewerkschaft, die immer offener den Interessen der Arbeiter zuwiderläuft, zum Beispiel Tarifpolitik und Konjunkturzuschlag, ist nicht festzustellen, daß sich die Arbeiter von der Sozialdemokratie wenden. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Der Rückgang der Mitgliedschaft in den Gewerkschaften ist gestoppt. Ebenso wie in der SPD ist ein Aufwärtstrend festzustellen. Oft wird das als Hinwendung der Arbeiter zur Sozialdemokratie interpretiert, belegt durch das direkte Eintreten der Arbeiter in den Warnstreiks gegen das Mißtrauensvotum der CDU und im darauffolgenden Wahlkampf. Dieses Argument bezieht sich nur auf die äußere Erscheinungsform einer Wandlung innerhalb der Arbeiterschaft. Die Verschlechterung der Situation für die Arbeiter, die bereits oben aufgezeigt wurde, trifft die Arbeiter individuell, sie sind nicht als Klasse organisiert. Der wirtschaftliche Aufschwung in der Nachkriegsphase war begleitet von dem Sinken des gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Die Arbeiter konnten keinen direkten materiellen Nutzen aus der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft ziehen. Kollektives Handeln war angesichts der großen Nachfrage nach Arbeitskräften nicht notwendig. Mit dem Auftreten der Absatzschwierigkeiten, die zu Produktionsrückgängen führten, hat das ein Ende. Der einzelne Arbeiter ist der Willkür der Kapitalistenklasse ausgesetzt. Das spontane kollektive Handeln der Arbeiter in Streiks ist ein Ausdruck für den Lernprozeß

der westdeutschen Arbeiter. Doch zeigte es sich schnell, daß es damit alleine nicht getan ist. Denn nach den Streiks zerrann das erkämpfte Ergebnis bald zwischen den Fingern. Die Belegschaften der einzelnen Betriebe sind weitgehend auf sich gestellt, doch läßt sich in Ansätzen erkennen, daß die Arbeiter diese Schranken zu überwinden versuchen, wenn es zur Durchsetzung ihrer unmittelbaren Interessen notwendig ist, zum Beispiel der Kampf der holländischen und deutschen Arbeiter des AKZO-Konzerns gegen Betriebsstillegungen, der gemeinsam geführt wurde.

Da die Arbeiter sich ihrer eigenen Kraft noch nicht voll bewußt sind und sich nur partiell entfalten, suchen sie Bündnispartner, die sie unterstützen, bzw. von denen sie erwarten, daß diese ihre Situation verändern. Es bieten sich viele Parteien und politische Gruppen an, doch hat bisher hauptsächlich die Sozialdemokratie von dieser Entwicklung profitieren können. Sie stellt für große Teile der Arbeiterschaft einen realen Machtfaktor dar. Von der Regierung erhoffen sie für sich Vorteile und die Lösung ihrer Probleme ohne eigenes Handeln. Das kann die Arbeiterschaft von keiner anderen Organisation erwarten. Die Sozialdemokraten suchen die Gunst der Stunde zu nutzen, um die Arbeiter stärker an sich zu binden. Ihre Trommler innerhalb und am Rande der SPD werben vor allem mit der angeblichen Veränderbarkeit der Sozialdemokratie. Insbesondere die Gewerkschaft muß dazu herhalten. Die reale Gewerkschaftspolitik wird mit der Parole "Die Gewerkschaft sind nicht nur die Funktionäre - die Gewerkschaft sind wir alle" überdeckt. Für diese und ähnliche Parolen lassen sich gleichartige zum kapitalistischen Staat finden: "Der Staat sind wir alle". Entscheidend ist, wessen Interessen sich in der Gewerkschaft durchsetzen. Die Unzufriedenheit der Arbeiter mit den Sozialdemokraten soll in "vernünftige" Bohnen gelenkt werden - sie ist zum direkten Werbeartikel für die SPD geworden.

Haben sich die Gewerkschaften verändert - kann die Sozialdemokratie verändert werden?

Vierorts häufen sich die Klagen, die Gewerkschaft würde nicht mehr die Interessen ihrer Mitglieder vertreten. Die aufkeimende innergewerkschaftliche Opposition würde mit undemokratischen Mitteln bekämpft und niedergehalten werden (Funktionsverbot und Organisationsausschlüsse). Es sei an der Zeit, sich für die innergewerkschaftliche Demokratie einzusetzen.

Die Gewerkschaften sind genauso demokratisch aufgebaut wie der Kapitalismus. Unter dem Deckmantel der indirekten Demokratie wird von den Bürokraten Politik von oben nach unten betrieben. Die Parole "Demokratisierung der Gewerkschaft" gleicht der SPD-Parole "Mehr Demokratie

wagen - Demokratie in die Betriebe tragen". Die Demokratisierung der Gewerkschaft soll durch den Druck von unten durchgesetzt werden. (Anmerkung IV)*. Es gibt kein Beispiel dafür, daß sich die westdeutschen Gewerkschaften nach 1945 durch Bewegung von unten im Sinne der Arbeiter geändert hätten. Sie haben mit taktischen Mätzchen und Scheinradikalität die Bewegung von unten aufgefangen. Als Beweis für die Veränderbarkeit der Gewerkschaft wird das Beispiel der italienischen und französischen Gewerkschaften angeführt. Durch mechanisches Übertragen der Bedingungen anderer kapitalistischer Länder auf die Bundesrepublik Deutschland läßt sich keine Theorie entwickeln. Entscheidend ist, wie die Gewerkschaft in Westdeutschland entstanden ist und welche Bedingungen dort immer noch herrschen.

Die westdeutschen Gewerkschaften haben sich nicht aus den Kämpfen der Arbeiter entwickelt, sie wurden von den kapitalistischen Alliierten auf Betreiben der englischen Gewerkschaften und nach dem Industrieverbandsprinzip eingesetzt. Es wurden vorwiegend Sozialdemokraten aus den Kriegsgefangenenlagern und der Emigration in den Gewerkschaftsapparat eingesetzt. Das hat die westdeutschen Gewerkschaften geprägt. Die bisherigen Erfolge haben sie aufgrund der Arbeitskräfteknappheit erzielt. Der Gewerkschaftsapparat selbst besitzt keine Macht, keine Eigendynamik. Das hat letztlich die Krise 1966/67 bewiesen, die wie eine Naturkatastrophe über die Gewerkschaften hereinbrach. Das bedeutet aber nicht, daß die Gewerkschaft am Ende ist. Der Widerspruch zwischen Gewerkschaftspolitik und Arbeiterinteresse ist u.a. in den letzten Tarifrunden sichtbar geworden. Doch die Überwiegende Mehrheit der Arbeiter hat immer noch Hoffnung, Gewerkschaften (und SPD) könnten für sie die anstehenden Probleme lösen. Die Sozialdemokratie steckt aber in einer Sackgasse. Sie kann sich nicht gegen das kapitalistische System wenden, mit dem sie auf Gedeih und Verderb verbunden ist. In den Klassenkämpfen werden die Sozialdemokratie und ihre Gewerkschaftsorganisationen nicht mit den Arbeitern revolutionär, sondern funktionslos, weil sie das Vertrauen der Arbeiter verlieren und zwischen beiden Klassenkräften zerrieben werden. Von daher wird die Gewerkschaft von Staat und Kapitalisten nur so lange akzeptiert, wie sie die Arbeiter niederhalten kann.

Wenn sich Sozialdemokratie und Gewerkschaft offen gegen die Arbeiter stellen und die Bewegung in der Arbeiterschaft bremsen, kann man nicht von Verrat reden, denn die Sozialdemokratie hat sich nicht geändert, sie ist sich treu geblieben.

Verändert haben sich die Klassenverhältnisse. Es geht deshalb nicht um die Eroberung von sozialpartnerschaftlichen Organisationen, sondern um die Überwindung des Reformismus in der deutschen Arbeiterschaft.

* Anmerkung IV Seite 48.

IV.

Das Eigenleben der Bürokratie

Das Verhältnis der Gewerkschaftsbürokraten zu den Gewerkschaftsmitgliedern - die Rekrutierung des Bürokratennachwuchses.

In der Einstellung vieler Gewerkschaftsfunktionäre den Mitgliedern gegenüber, von denen sie sich recht ansehnlich bezahlen lassen, steckt zum Teil eine gehörige Portion Arroganz. (Anmerkung V)*. Sie selbst haben einen sozialen Aufstieg hinter sich, weil sie, wie sie meinen, tüchtiger und intelligenter als die anderen sind. Wenn es jemand nicht geschafft hat, dann ist es seine eigene Unfähigkeit. Verbunden mit dem Aufstieg ist die Veränderung des Bewußtseins. Die Probleme, die ihn früher direkt betrafen, z.B. Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen sind für ihn nur noch ein Betätigungsfeld, sein Beruf. Sein Problem ist es, Balance zu halten, wenn die Interessengegensätze aufeinanderprallen. Die Aktivitäten der Unternehmer stören ihn nicht, sie sind für ihn selbstverständlich, begreiflich, während die Aktivitäten der Arbeiter, als deren Interessenvertreter er sich versteht, als Störung, ja als Mißtrauen ihm gegenüber aufgefaßt werden. Das Handeln der Arbeiter raubt ihm seine bürokratische Funktion. Bei diesem Eiertanz zwischen den Fronten wird der Funktionär zum Spielball der Unternehmer. Er buhlt um die Gunst der Kapitalisten, von deren gesellschaftserhaltender Kraft er zehrt. In den Verhandlungen mit der Gegenseite lernt er deren Argumentationen kennen, die auf den objektiven Notwendigkeiten des Systems beruhen. Im Laufe der Zeit unterwirft er sich diesen Zwängen immer mehr, denn er ist ja von ihnen nicht direkt betroffen. Störend wirkt sich nur aus, daß seine früheren Kollegen nicht mitziehen und wenig Verständnis für seine Probleme zeigen. Für ihn sind die Arbeiter ungebildet, emotional reagierend, nur auf ihren eigenen Vorteil bedacht, verschlossen gegenüber "objektiven" Problemlösungen.

Zielvorstellungen der Gewerkschaftsbürokratie

Durch ihre Politik versuchen die Bürokraten, den Kapitalismus zu stabilisieren und eine schrittweise Aussöhnung zwischen Lohnarbeit und Kapital herbeizuführen. Dabei müssen zwangsläufig die Arbeiterinteressen zugunsten des Kapitalinteresses zurückgestellt werden. Grundlage

* Anmerkung V Seite 48.

dieser Einschätzung ist die Annahme, die Macht im Kapitalismus wäre teilbar. Verbunden damit würden die Widersprüche zwischen Lohnarbeit und Kapital beseitigt werden, da es keine gegensätzlichen Interessen mehr geben würde. Dieses Ziel sollte durch die gesetzlich eingeführte Mitbestimmung erreicht werden.

Die Praxis der Montanmitbestimmung hat gezeigt, wieviel Macht die Kapitalisten bereit sind abzugeben. Die Gewerkschaft zieht allmählich ihre Konsequenzen. Referenten des DGB-Bundesvorstandes reisen umher und sprechen offen über das Scheitern der Montanmitbestimmung. Was wird dagegengesetzt? Dr. Detlef Hensche vom DGB-Bundesvorstand im November 72: "Angesichts der multinationalen Konzerne müßten sich die Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern enger zusammenschließen. Die Interessenvertreter der Arbeiter müßten an der Investplanung gleichmäßig beteiligt sein, um Fehlplanungen auszuschließen, z.B. in der Kunstfaser-Industrie Betriebsstillegung bei Phrix und Glanzstoff AG. Die Kontrolle dieser Gremien durch die Arbeiter soll durch die Öffentlichkeit von Aufsichtsratssitzungen gewährleistet werden. Der Traum von der "Wirtschaftsdemokratie" wird aus der Klamottenkiste geholt. Auf die Frage, wie die Investplanung durchgesetzt werden sollte, denn das Verfügen über Investitionen sei eine Machtfrage, konnte der Funktionär nur antworten: "Nehmen wir an, es wäre so." Er wurde weiter gefragt, wenn die Arbeiter in der Lage wären, die Machtfrage zu stellen, warum sie sich mit der Hälfte begnügen sollten, da sie doch alle Werte schaffen - wie der DGB ja auch zugibt. Das wären Illusionen war die aufschlußreiche Antwort. Die Gewerkschaft will ihr Ziel durch Anbiederung an die Kapitalisten erreichen. Während diese Produktivvermögen in die Ehe einbringen, bietet die Gewerkschaft die "ruhigen Arbeiter" als Mitgift an. Die Arbeiter werden nicht gefragt, ob sie wollen, sie sollen schön ruhig sein, um die Heiratspläne nicht zu gefährden.

V.

Perspektiven der Betriebsarbeit

Betriebsräte- oder Vertrauensleutearbeit?

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde in linken und Gewerkschaftskreisen heiß darüber gestritten, ob durch die Novellierung die Betriebsratsarbeit leichter oder schwerer geworden sei bzw. ob sie überhaupt einen Sinn habe. Dabei waren hauptsächlich zwei Positionen festzumachen.

a) Das neue Betriebsverfassungsgesetz mit der Erweiterung der Rechte für den Betriebsrat erweitere den Aktionsraum für den Betriebsrat. Es sei notwendig herauszufinden, welche Paragraphen eine effektivere Arbeit ermöglichen würden, zum Beispiel Freistellung der Betriebsräte, Bezahlung von Schulung durch den Kapitalisten.

b) Das neue Betriebsverfassungsgesetz wäre eine eindeutige Verschärfung des alten, das die Betriebsräte stärker als bisher knebelt. Als Beweis wird der oberste Grundsatz des Gesetzes angeführt: Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und deren Absicherung durch Friedens- und Geheimhaltungspflicht. In diesem Punkt hat sich mit der Novellierung nichts geändert. Die Verschärfung des Gesetzes läge besonders in der Veränderung des alten § 49 (2): "Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu gefährden." Neuer § 74 (2) 2. Satz: "Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden."

Welche Kraft doch in Gesetzesworten steckt - der Austausch des Wortes "gefährden" durch "beeinträchtigt" kann die Betriebsräte knebeln. Beide Positionen können nicht alternativ diskutiert werden. In der Betrachtungsweise gehen sie nicht von den Kräfteverhältnissen in der Klassenauseinandersetzung aus, sondern nur von der Existenz eines Gesetzes. Was sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz herausholen läßt, ist bereits oben aufgezeigt worden. Die zweite Position wirft die Frage auf, wann arbeitet ein Betriebsrat legal beziehungsweise kann er illegal arbeiten? Es wird behauptet, der Betriebsrat könne nichts machen, das im Interesse seiner Kollegen sei, da das Gesetz ihn knebelt. Wenn das Betriebsverfassungsgesetz die Betriebsräte aufgrund seiner Existenz in der Arbeit zur Wirkungslosigkeit zwingt, dann hätten die Arbeiter im September 1969 nicht ohne die Gewerk-

schaft während der Laufzeit des Tarifvertrages streiken können, denn es existiert ja ein Notstandsgesetz, das hätte angewandt werden können. Die Frage kann nicht allein lauten: Gibt es Gesetze, die gegen klassenbewußte Betriebsräte gerichtet sind? Entscheidend ist: Wann werden die Gesetze angewandt?

Gesetze an sich sind Papier! Sie sind A u s d r u c k der Kräfteverhältnisse im Klassenkampf. Gesetze werden von den Herrschenden gegen die Arbeiter erlassen, oder sie fixieren Zugeständnisse, die die Arbeiter den Kapitalisten abgerungen haben. Ob sie angewandt werden, ist nicht allein eine Frage, ob der Tatbestand einer Gesetzesübertretung erfüllt ist, sondern sehen die Herrschenden die Notwendigkeit der Anwendung. Gesetzesfragen sind Machtfragen, d.h. läßt die Kampfkraft der Arbeiter überhaupt zu, daß gegen sie Gesetze angewandt werden. Wenn sich die Frage der Legalität oder Illegalität für Betriebsräte oder Vertrauensleute in der Arbeit stellt, ist es die Frage: Reicht die Kraft der Belegschaft aus, ihre Interessen gegen die der Betriebsleitung durchzusetzen? Denn was legal oder illegal ist, bestimmt sich ausschließlich durch die Kapitalinteressen. Für die Herrschenden stellt sich die Frage der Legalität nicht. Denn sie verfügen über Gesetzgebung und -auslegung. Sie sind außerdem nicht zimperlich, wenn sich für sie die Notwendigkeit ergibt, gegen ihre eigenen Gesetze zu verstoßen. Wer sollte sie deshalb zur Rechenschaft ziehen?

Manche Betriebsräte verschanzen sich hinter der Legalität, wenn sie auf ihre Untätigkeit angesprochen werden. Politische Gruppen in und am Rande der SPD verwandeln diese Ausflüchte gar in eine Strategie. Sie behaupten, durch die gesetzlich erzwungene Untätigkeit der Betriebsräte müsse die Vertrauensleutearbeit vorangetrieben werden. "Denn die Vertrauensleute sind nicht an die Betriebsverfassungsgesetzes-Paragrafen gebunden".

Während also die Betriebsräte, die meist zur Sozialpartnerschaft neigen, geknebelt durch Korrumptierung, Betriebsverfassungsgesetz und sonstige Paragrafen im Betriebsratsbüro ihr kümmerliches Leben fristen, schreiten die Vertrauensleute - die rote Fahne in der Linken, die Kalschnikow (russisches Partisanengewehr) in der Rechten, bei Linkshändern natürlich umgekehrt, ein Kampflied auf den Lippen - von Halle zu Halle, die Massen agitierend und führen diese in den Kampf. Ohnmächtig muß die Betriebsleitung zusehen, denn die Vertrauensleute sind ja nicht an Betriebsverfassungsgesetzesparagrafen gebunden. Aufgrund dieses Tatbestandes ist es unverstündlich, geradezu unverantwortlich, daß das Gros der aktiven Vertrauensleute versucht, in die Betriebsräte zu kommen. Wollen sich diese Vertrauensleute freiwillig durch das Betriebsverfassungsgesetz kastrieren lassen?

Die Frage Vertrauensleute- oder Betriebsratsarbeit alternativ zu diskutieren oder daraus Strategien abzuleiten, ist falsch. Sie ist für die politische Arbeit im Betrieb eine rein taktische. Sie stellt sich aus den Möglichkeiten bezogen auf die Bedingungen am Ort. Die Betriebsräte haben meist mehr Möglichkeiten, im Betrieb heranzukommen und mit den Kollegen zu diskutieren, während aktive Vertrauensleute von den Vorgesetzten stärker kontrolliert und gegängelt werden. Sobald die Vertrauensleute aus betrieblich nicht notwendigen Gründen ihren Arbeitsplatz verlassen, können sie aus (für sie) betriebsfremden Abteilungen von Vorgesetzten verwiesen werden. Der Betriebsrat verfügt zumeist über mehr Information als der einzelne Vertrauensmann. Seine Legitimation bezieht der Betriebsrat aus der Wahl durch alle Arbeiter des Betriebes, während die Vertrauensleute, wenn sie überhaupt gewählt werden, nur von ihrer Arbeitsgruppe gewählt werden.

Konsequenzen, die sich für die Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit ziehen lassen

Konflikte sind nicht initiierbar, sie entstehen aus der Verschärfung der Arbeitsbedingungen für die arbeitende Klasse. Sie sind Ausdruck des Klassengegensatzes. Mit der Verschlechterung der Lebensbedingungen der Arbeiter ist nicht automatisch eine Radikalisierung oder gar Revolutionierung der Arbeiterklasse verbunden.

Die Aufgabe des aktiven Kerns der Belegschaft ist es nicht, für andere etwas herauszuholen, was ja sowieso mangels Kraft nicht möglich ist. Ziel muß es sein, die Kraft der Belegschaft zu entfalten, ohne die jede Aktivität längerfristig versandet. Voraussetzung der Arbeit ist, daß die entstehenden Konflikte der Belegschaft nicht als naturgegeben erscheinen, sondern als Ausdruck des Klassengegensatzes. Hier sind die Sozialdemokraten noch im Vorteil. Sie können die Belegschaft noch durch Versprechungen hinhalten. Diese können sie zwar nicht einlösen, doch für die Arbeiter ist es zunächst einfacher, sich Hoffnungen zu machen, auf andere zu vertrauen, anstatt selbst zu handeln. Der Spielraum der Sozialdemokraten wird allerdings immer geringer, da das Kapital nicht mehr in der Lage ist, größere freiwillige Zugeständnisse zu machen. Die Kraft der Belegschaft kann sich nur schrittweise entfalten. Täglich lehnen sich die Arbeiter, oft nur in unscheinbarer Form, gegen die Verhältnisse im Betrieb auf. Dabei machen sie immer wieder die Erfahrung, daß die Gegenseite (Meister, Betriebsleitung) am längeren Hebel sitzt. Hier kann der aktive Kern eingreifen, es gilt die Arbeiter hier zu unterstützen - die eigene Kraft erfahrbar zu machen. Das Ausbeutungssystem zeigt sich, wenn auch nur im kleinen Maßstab, angreifbar.

So sammelt die Arbeiterschaft ihre Erfahrungen mit den unversöhnlichen und unüberbrückbaren Klassengegensätzen. Das ist die notwendige

Vorstufe, bis sie sich als Arbeiterklasse begreift und somit zum eigenen politischen Handeln kommt. Wir befinden uns auf der ersten Stufe der Auseinandersetzungen mit dem kapitalistischen System.

Wie weit es uns gelingt, die Funktionen als gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsräte zur konsequenten Interessenvertretung der Arbeiter auszunützen und die Arbeiter aufgrund ihrer heutigen - noch ökonomischen Interessen - zum eigenen Handeln zu führen, kommen sie auf den Weg zum Sozialismus. Gelingt es uns, den Prozeß der Loslösung der Arbeiter von dieser Gesellschaft und ihrer Sozialdemokratie zu unterstützen, so ist damit der Schritt der deutschen Arbeiterbewegung zur Verbindung mit ihren europäischen Klassengenossen getan.

Anmerkungen

Anmerkung I (Auszug aus "Rote Kommentare" vom 12.9.69, SDS Heidelberg)

Was bringt die analytische Arbeitsbewertung?

Die analytische Arbeitsbewertung wurde in den letzten 20 Jahren von den Gewerkschaften und den Unternehmern in gemeinsamer Arbeit entwickelt. Diese Einigkeit, die allein schon Grund zum Mißtrauen bot, wurde noch stets betont durch die gemeinsam veröffentlichten Lobspprüche auf dieses angeblich so gerechte Mittel der Lohnbemessung.

Die schließlich erfolgte Einführung der analytischen Arbeitsbewertung in einer rasch zunehmenden Zahl von Betrieben bot die Möglichkeit, dieses "Wunderkind", das aus unheiliger Ehe von Gewerkschaften und Unternehmern hervorging, einer genauen Prüfung zu unterziehen. Dabei wurde schnell klar, daß das Mißtrauen gegen diese angeblich so gerechte Methode analytischer Arbeitsbewertung sehr berechtigt war. Was den Arbeitern als Fortschritt angedreht wurde, ist in Wahrheit ein gewaltiges Betrugsmanöver, hinter dem nur notdürftig versteckt einige grundlegende Widersprüche des Kapitalismus stecken.

Das blieb auch den Arbeitern all der Betriebe, in denen dieses Verfahren der Lohnbemessung und Arbeitsrationalisierung eingeführt wurde, nicht lange verborgen. Eine Anzahl von Streiks, die der Einführung der analytischen Arbeitsbewertung folgten, beweisen dies. In noch frischer Erinnerung sind uns die Streiks bei Bopp & Reuter in Mannheim, ein Metallbetrieb mit ca. 2.000 Beschäftigten, bei Kolbenschmidt in Rot bei Heidelberg und der jüngste Streik bei Daimler-Benz in Sindelfingen.

Es ist sinnvoll, vor der Darstellung aller in der analytischen Arbeitsbewertung enthaltenen Gefahren für die Masse der Arbeiter in der BRD dieses Verfahren selbst in seinen Grundlagen kurz zu erläutern:

Die Einführung des analytischen Systems der Arbeitsplatzbewertung sieht im einzelnen so aus: Eine paritätisch aus Vertretern des Betriebsrats und des Unternehmers zusammengesetzte Kommission von Fachleuten fertigt für jeden Arbeitsplatz eine sogenannte Arbeitsbeschreibung an, in der sie ausführt, was alles nötig ist, um eine bestimmte Arbeit auszuführen. Sie gibt darin eine Arbeitsbezeichnung (z.B. Betriebsschlosser) und beschreibt, wie der Arbeitsplatz des Betriebsschlossers aussieht, welche Arbeitsmittel benutzt werden (die Werkzeuge); schließlich sagt sie noch, an welchem Werkstück der Schlosser arbeitet und wie der Arbeitsvorgang und Arbeitsablauf aussehen. Wenn die Arbeitsbeschreibung angefertigt ist, wird sie vom Unternehmer bewertet.

Diese Bewertung geschieht nach insgesamt 20 Bewertungskriterien (Bewertungsmerkmale, die in 8 sogenannte "aktive" und in 12 "passive" Bewertungsmerkmale aufgeteilt sind). Die Kommission hat also zu bewerten, wieviel an Können (d.h. Arbeitskenntnissen und Erfahrung sowie an Geschicklichkeit) für eine bestimmte Arbeit nötig ist. Außerdem bewertet sie, wieviel an Verantwortung für Betriebsmittel und Produkt, für die Arbeit anderer und die Sicherheit anderer der einzelne Arbeiter an seinem Arbeitsplatz trägt. Des weiteren mißt sie die Belastung der Muskeln, der Sinne und Nerven und des Denkapparates des Arbeiters bei der Arbeit. Schließlich fallen noch die Umgebungseinflüsse, die sogenannten Bewer-

tungsmerkmale ins Gewicht, das sind: Temperatur, Nässe, Öl, Fett, Schmutz, Staub, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Blendung, Lichtmangel, Erkältungsgefahr, Unfallgefahr.

Alle diese Bewertungsmerkmale werden jetzt von der Kommission in eine bestimmte Rangstufenfolge eingetragen. Dazu dient eine Skala von 0 - 100 Punkten. Ausgehend von einem Normalmaß, das der Unternehmer willkürlich festsetzt, stellt er fest, mit wieviel Punkten welches Bewertungsmerkmal in die Rangskala eingetragen wird. Braucht der Arbeiter für seinen Arbeitsplatz z.B. sehr viele Arbeitskenntnisse und Erfahrungen, so bekommt er dafür nach Gutdünken des Unternehmers in der Rangskala 60 oder 85 oder 90 Punkte. Muß er dabei außerdem noch viel denken, so kann ihm der Unternehmer dafür 25 Punkte zugestehen. Findet sich wenig Staub an seiner Arbeitsstelle (oder besser: soviel Staub, daß der Unternehmer meint, es sei wenig,) so bekommt er dafür 5 oder 0 oder 10 Punkte in der Skala, und so geht es fort mit sämtlichen Bewertungsmerkmalen.

Damit ist die Bewertung der Arbeit aber noch nicht zu Ende. Für den Unternehmer bedeuten die Arbeitskenntnisse und die Erfahrung, die der Arbeiter bei der Ausführung seiner Arbeitsgänge beweisen muß, mehr als die gesundheitlichen Schäden, die der Arbeiter bei seiner Arbeit erleidet. Denn aus den Gesundheitsschäden macht der Unternehmer keinen Profit, wohl aber aus dem Können des Arbeiters. Also haben die einzelnen Bewertungsmerkmale ein unterschiedliches Gewicht. Das Können des Arbeiters hat für den Unternehmer mehr Gewicht als die Gesundheit. Also wertet er das Können höher, und zwar so: wenn alle 20 Bewertungsmerkmale in der Rangstufenskala mit verschiedenen Punktzahlen eingetragen sind, wird die gefundene Punktezahl mit einem sogenannten Wichteschlüssel multipliziert. Diesen Wichteschlüssel prüft bei Beschwerden die eingesetzte Kommission von Fachleuten. Es ist klar, daß die Fachleute der Kommission vor allem das sogenannte "Betriebsinteresse" im Auge haben und die Unternehmer ihnen vertrauen können.

Also: Für Arbeitskenntnis und Erfahrung, die ein Arbeitsplatz erfordert, hat der Arbeiter in der Rangstufenskala z.B. 70 Punkte erhalten. Da nun Arbeitskenntnisse und Erfahrung für die Profitinteressen des Unternehmers sehr wichtig sind, hat dieses Bewertungsmerkmal den Wichteschlüssel 1,0. Hat derselbe Arbeiter in der Rangstufenskala für Gase und Dämpfe, denen er ausgesetzt ist, ebenfalls 70 Punkte erhalten, so werden diese nur mit einem Wichteschlüssel von 0,2 berechnet. Da die Punktezahlen in der Rangstufenskala mit ihrem Wichteschlüssel multipliziert werden (bei Können hier also 70×1 , bei Gasen und Dämpfen $70 \times 0,2$) erhält der Arbeiter für das Bewertungsmerkmal Können die Zahl 70 als sogenannten Teilarbeitswert, für das Bewertungsmerkmal Gase und Dämpfe die Zahl 14 als Teilarbeitswert. Also gerade jene Arbeiten, die bisher wegen der enormen Belastung für den Arbeiter und der verheerenden Wirkung auf die Gesundheit höher bezahlt waren, (Lackierer, Galvaniseur, Gießearbeiter u.s.w.) werden nun durch die neue Regelung auch noch um die ohnehin beschlossene "Entschädigung" gebracht.

So wie mit den beiden genannten Bewertungsmerkmalen wird mit allen 20 verfahren: Die festgestellte Punktezahl in der Rangstufenskala wird mit dem dazugehörigen Wichteschlüssel multipliziert, bis man schließlich 20 verschiedene Teilarbeitswerte erhält. Diese 20 Teilarbeitswerte endlich werden zu einer Summe zusammengezogen und dann durch 10 geteilt. Was dabei herauskommt, ist an-

geblich der Arbeitswert, den die Arbeit an dem beschriebenen Arbeitsplatz hat. Der für den Arbeitsplatz ausgerechnete sogenannte Arbeitswert wird dann einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet. Ein Arbeitswert zwischen 0 und 3,5 gehört der Lohngruppe 1 zu, ein Arbeitswert zwischen 21,1 und 24,5 in die Gruppe VIII. Insgesamt gibt es 12 Gruppen. Ecklohngruppe ist die Gruppe VI (mit den Arbeitswerten 14,6 - 17,5) die mit 100 % des im Tarifvertrag festgelegten Grundlohnes bezahlt wird. Die anderen Lohngruppen werden in Prozent darauf bezogen. Gruppe II z.B. bekommt 80 % des Grundlohnes. Gruppe VIII bekommt 112 % usw. Die Verschiedenheit der Arbeitsanforderungen wurden zur Grundlage der Lohnbemessung, nachdem die Arbeit in den Betrieben durch Einsatz von immer mehr Maschinen und durch das Streben der Unternehmer, durch Rationalisierung der Arbeit die Gewinne immer höher zu häufen, in zahllose Arbeitsvorgänge zerlegt worden war, die je voneinander verschiedene Anforderungen an den Arbeiter stellen. Entscheidende Folge dieser Zerlegung in viele winzigste Arbeitsgänge bei der Herstellung eines einzigen Produkts war, daß der Zusammenhang zwischen dem Wert des Produkts und der Arbeit, die zu seiner Herstellung notwendig war, für den einzelnen Arbeiter nicht mehr durchschaut werden kann. Der Vergleich zwischen dem winzigen Anteil an den Werten, die er schafft, den ein Arbeiter als Lohn erhält und den gewaltigen Profiten, die die Unternehmer aus der Aneignung dieser Werte ziehen, machen jedem Arbeiter seine Lage als Ausgebeutetem klar. Der Lohn war immer nur eine kleine Entschädigung für die Werte, die die Arbeiter schufen, und die ihnen von den Unternehmern weggenommen wurden.

Diesen Zusammenhang versucht die analytische Arbeitsbewertung endgültig zu verstecken, bezahlt wird nicht mehr das Produkt, das der Arbeiter schafft, bezahlt wird nur noch die Folge der Bewegungen, die Belästigungen durch allerlei unangenehme, unvermeidliche Dinge wie Gerüche usw., bezahlt wird schließlich die Menge Gedanken, die der einzelne Arbeiter nach Meinung des Kapitalisten zur Bewältigung einer ganz bestimmten Tätigkeit vollziehen muß. Mit dem Produkt seiner Arbeit aber hat der Arbeiter nichts mehr zu schaffen, so als sei dies gewissermaßen ein zufälliges Ergebnis seiner Arbeit. Dies bedeutet u.a., daß die Arbeiter keine Lohnforderungen mehr erheben können, wenn die Profite des Unternehmers aus dem Verkauf der vom Arbeiter geschaffenen Produkte gestiegen sind, denn mit der analytischen Arbeitsbewertung nimmt man dem Arbeiter das Recht, seinen Lohn an Wert des von ihm Geschaffenen und damit an den astronomischen Profiten der Kapitalisten zu messen. Es folgt daraus, daß jede künftige Rationalisierung, die durch Produktionssteigerungen den Unternehmer noch reicher macht, für den Arbeiter Lohnminderungen bringen, da seine Tätigkeit "einfacher" und mithin geringer bewertet wird.

Die analytische Arbeitsbewertung, ein Mittel zur Beseitigung von Lohnkämpfen.

Die Gewerkschaften, die an der Schaffung der analytischen Arbeitsbewertung beteiligt waren und heute stolz darauf verweisen, daß in den Betrieben, die bereits mit diesem System arbeiten, die Durchschnittslöhne um 10 % stiegen, verschweigen, daß sich die analytische Arbeitsbewertung inzwischen als eine gigantische Falle entpuppte, mit der in absehbarer Zeit die Kämpfe der arbeitenden Massen um höhere Löhne durch das Kapital kassiert werden sollen. Bereits seit längerem beklagen sich die Unternehmer

darüber, daß ihre betriebsspezifischen Lohnabstufungen, die sie mit der Arbeitsbewertung festlegten, kaum daß sie eingeführt seien, durch Erhöhung der Tariflöhne oder sonstige Veränderungen im Tarifgefüge durcheinandergeworfen würden. Die Tarifabkommen der Gewerkschaften werden ja "kollektiv" jeweils für eine ganze Branche abgeschlossen. So müssen sie zwangsläufig mit den von Betrieb zu Betrieb verschiedenen Lohnrangstufen zusammenstoßen. Folgerichtig schreien die Unternehmer bereits heute nach dem für ganz Westdeutschland geltenden kollektiven Arbeitswert-Lohnsystem; dessen Einführung aber hieße unter anderem, daß nach den vorgelegten Plänen die "allgemeinen" Bestimmungen eines solchen kollektiven Arbeitswertsystems zwar weiterhin von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt würden, daß aber die Gewichtungsfaktoren, jene Bestimmungen also, die festlegen, wer wieviel verdient, einzelbetrieblich entschieden würden. Dies, so meint eine Studie zur Arbeitsbewertung, sei leider der notwendige Preis, der - von den Arbeitern natürlich - gezahlt werden müsse für ein auf jedem Gebiet "maßgeschneidertes" Lohnsystem. Übersetzt heißt das, daß den Unternehmern Gelegenheit gegeben wird, noch ungehinderter als bisher ihre Politik im Betrieb zu machen; denn welche Arbeit was wert ist, entscheiden sie und damit auch unabhängig von den Gewerkschaften, die wieder ein Stück Handlungsfreiheit an die Unternehmer abgeben haben.

Die analytische Arbeitsbewertung - ein Mittel zur Verschleierung der Widersprüche im Kapitalismus

Die Kämpfe der solidarischen Arbeiter gegen die Kapitalisten zur Durchsetzung höherer Löhne sollen ersetzt werden durch den Kampf der Arbeiter untereinander. Der um ein paar Pfennige besser bezahlte Arbeitsplatz des Nebenmannes als Belohnung für "Klapphalten" und "Arschkriechen" ist, was die Gewerkschaften und Unternehmer als Fortschritt servieren.

Die Entwicklung der Technik hat diese auf einen Stand gehoben, die es den Menschen erlauben würde, mit immer weniger Arbeit immer mehr zu produzieren. Die Entwicklung der Technik in der kapitalistischen Gesellschaft findet aber dort ihre Grenzen, oder die Grenze ihrer Anwendung, wo sie beginnt, einen wesentlichen Teil der Arbeit überflüssig zu machen. Dieser Tatsache steht eine andere gegenüber: Das Streben der Kapitalisten nach höheren Profitten erfordert, daß sie das für sie günstige Verhältnis zwischen den Herstellungskosten und dem Arbeitsergebnis erzielen. Sie müssen also einen Weg finden, die vorhandenen Produktionskräfte zu vermehren und die Produktionsmittel (Maschinen) so rationell als möglich einzusetzen, ohne die menschliche Arbeit und ein bestimmtes für ihre Profite notwendiges Mindestmaß sinken zu lassen. Ein Mittel dazu ist die analytische Arbeitsbewertung und die ihr vorausgehende Arbeitsplatzbewertung. Die Millimeter und Bruchteile von Sekunden erfassende Festlegung menschlicher Tätigkeit macht die Arbeiter selbst zu Teilen ihrer Maschinen und beseitigt "Zufälligkeiten, persönliche Eigenheiten oder charakterbedingte Abweichungen von vorgegebenen Normen", wie die schon zitierte Studie es ausdrückt. Der bis ins kleinste Detail (z.B. die Handbewegung, die notwendig ist, um einen Lichtschalter zu betätigen) festgelegte Arbeitsplan wird für den Arbeiter zur eisernen Kandare, in die er unbarbarisch eingeschlossen ist. Selbst geringe Abweichungen von dem ausgearbeiteten Arbeitsplan sind nicht mehr möglich, ohne den Gesamtablauf zu erschüttern, was dann Lohnneinbußen bedeutet. Was also den Arbeiter von der Maschine

unterscheidet, wird zur Zufälligkeit degradiert und gründlich beseitigt, um eine perfekte Ausbeutung zu ermöglichen. Das perfekte System ist zugleich aber auch das anfälligste und die Phantasie der Massen ist unerschöpflich im Kampf gegen die Ausbeutung.

Anmerkung II.

Das drückt sich in der Haltung vieler langgedienter Betriebsräte aus. In einem Gespräch mit Betriebsräten und Vertrauensleuten eines Montanmitbestimmungsbetriebes über die Septemberstreiks zeigte sich ihr Selbstverständnis und ihr Verhältnis zur Belegschaft. Auf die Frage, ob die Belegschaft vor dem Streik gewußt hätte, daß der Konzern in der Produktivität an 2. Stelle, in der Lohnhöhe jedoch an 8. Stelle in der stahlerzeugenden Industrie stehen würde, bejahten sie dies. Einschränkend wurde die Meinung vertreten, daß eine solche Skala äußerst problematisch sei, man müsse doch auch die Relation innerhalb einer solchen Skala berücksichtigen, die Abstände der Lohnhöhe. Die Belegschaft hätte diese Abstände nicht berücksichtigt. Sie hätte nur von der Platzierung an 8. Stelle gehört und ihre Schlüsse daraus gezogen. Die Betriebsräte bezweifelten die Objektivität dieser Statistiken und stellten einer sachlichen Analyse dieser Statistiken das davon losgelöste Empfinden der Belegschaft und deren Emotionen entgegen. Zu seinem Verhalten während des Streiks meinten Mitglieder des Betriebsrats, sie hätten einen klaren Kopf behalten und die Emotionen abgewehrt. Man wisse ja, wie das sei, wenn die Masse aufgebübelt wäre. Diese emotionale Stimmung hätte aber höchstens ein bis zwei Stunden gedauert, dann sei man wieder sachlich geworden.

Die Kritik der Belegschaft am passiven Verhalten der IGM-Ortsverwaltung wertete der Betriebsrat als Unkenntnis der Belegschaft über die Situation der Gewerkschaft. Man hätte von der Ortsverwaltung verlangt, sie solle den Streik unterstützen, obwohl man nicht über die Laufzeit des Tarifvertrages informiert gewesen sei. Aber die Leute wollten auch gar nicht informiert sein in dieser Phase der Emotionen. Sie hätten eben keine tarifvertraglichen Kenntnisse gehabt.

Zum Verhalten der Führungskräfte während des Streiks meinten die Betriebsräte, daß sich diese loyal verhalten hätten. Die Forderung der Belegschaft hätten sie als berechtigt erkannt. Die Betriebsleitung hätte keinen Druck ausgeübt.

Das Verhältnis des Betriebsrats zum Arbeitsdirektor definierte der Betriebsrat als ausgezeichnet. Der Arbeitsdirektor hätte aufgrund seiner Position eine schwierige Stellung, da er Arbeitgeberfunktionen ausüben würde. Trotzdem würde ein gutes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitsdirektor bestehen.

Die Tarifpolitik müßte sich nach Meinung der Betriebsfunktionäre im Rahmen des Möglichen bewegen. Das Motto unter Gewerkschaftlern und Betriebsräten hieße: "Man darf die Kuh nicht schlachten, sondern man

muß sie füttern, um sie zu melken." Man müsse gesamtwirtschaftlich denken. Die Stellung der Gewerkschaftler wäre immer die, daß sie sich ihrer Verantwortung für Staat und Gesellschaft bewußt seien. Solange die konzertierte Aktion Staat und Gesellschaft zuträglich sei, müsse man daran festhalten. Vor allem müsse die Gewerkschaftspolitik vernünftig sein, das bedeutet für eine demokratische Organisation ein Kompromißverhalten. Bei der Aufstellung einer Forderung müsse nach zwei Gesichtspunkten gehandelt werden, nach dem erarbeiteten Anteil am Produkt und an der Kaufkraft. Wenn der Tarifvertrag als Instrument der Autonomie, als Ordnungsinstrument anerkannt werden sollte, so müsse die Höhe der Forderungen immer als Kompromiß ausgehandelt werden. An der Tarifvertragstreue der Gewerkschaft würde auch künftig nicht zu zweifeln sein. Die Gewerkschaft könne nur volkswirtschaftlich vertretbare Forderungen stellen, es könne nicht ihre Politik sein, ultimative Forderungen zu stellen. Wenn das WWI der Gewerkschaften vorrechnen würde, um soundsoviel werden die Arbeiter betrogen, dann könne die Gewerkschaft das fordern. Man könne aber nicht streiken um des Streikes willen. Wer das fordere, nage an den Grundfesten der Demokratie. Die gewerkschaftliche Position könne nicht sein Kampf um jeden Preis. Die Gewerkschaft hätte die Verpflichtung innerhalb eines Staatsgefüges die politischen und sozialen Maßnahmen in Einklang zu bringen. England wisse zwar mit der Demokratie besser Bescheid als die Deutschen, aber von lohnpolitischen Forderungen hätten sie keine Ahnung!

Anmerkung III.

Der Ausschluß von rechten SPD-Betriebsräten wegen Kandidatur gegen die IGM-Liste zum Beispiel bei Merck, Darmstadt (Betriebsratsvorsitzender) und VW, Kassel (SPD-MdL und andere hohe SPD-Funktionäre) ist ein Ausdruck dafür, daß die IG Metall die Disziplin in ihren eigenen Reihen wahren will. Sie kann es nicht dulden, daß von der Vorstandslinie abgewichen wird. Um sich zu behaupten, muß sie sich stärker durchsetzen. Auch in den Reihen der Vorstandsgetreuen. Die kritischere Einstellung der Arbeiter gegenüber der Gewerkschaft führt dazu, daß der Vorstand auch gegen Machenschaften von SPD-Funktionären vorgehen muß, die früher stillschweigend toleriert wurden. Diese Ausschlüsse sind nicht ernst zu nehmen, da sie zum späteren Zeitpunkt zurückgenommen werden. Zum Ausschluß des Merck-Betriebsratsvorsitzenden aus der IG Chemie sagte deren Vorsitzender auf dem Gewerkschaftstag 1972, es seien die Falschen ausgeschlossen worden. Der Ausschluß ist inzwischen aufgehoben worden.

Den Profilierungsbestrebungen der Gewerkschaften fällt so manche traditionelle Kumpanei zum Opfer: Streitigkeiten zwischen der Betriebsratsspitze eines Metallbetriebes und der IGM-Ortsverwaltung um die Anteilhöhe an Gewerkschaftsbeiträgen für private Verwendung der Betriebsräte (z.B. Radiogeräte). Betriebsrat und Ortsverwaltung

verkehren nur noch schriftlich. Der Betriebsratsvorsitzende, Mitglied der Großen Tarifkommission, erscheint nicht zur Funktionärskonferenz, auf der über die Lohnforderungen beraten werden soll. Sein Stellvertreter, SPD-Stadtrat, kritisiert die offizielle Forderung der IGM. Sie würde die Angestellten benachteiligen, da die Anhebung der unteren Lohngruppen nur bei den Arbeitern linear erfolgen sollte.

Betriebsratsvorsitzender eines anderen Metallbetriebes und die IGM-Ortsverwaltung verkröchen sich, da der Betriebsratsvorsitzende eine hochbezahlte Stellung innerhalb des Konzerns annehmen will. Auf einem Funktionärstreffen, an dem dieser Betriebsratsvorsitzende teilnimmt, warnt ein Ortsverwaltungssekretär die Betriebsräte vor Korruption und Bestechung durch die Betriebsleitung.

Anmerkung IV.

Auf der gleichen Ebene bewegt sich die Illusionsstrategie von der Verwandlung des bürokratischen Gewerkschaftsapparates in Kampforganisationen der Arbeiterklasse, da die Gewerkschaft die einzige Massenorganisation des Proletariats ist. Von der Existenz der AOK, auch einer Massenorganisation der Arbeiter, haben diese Organisationen noch nichts bemerkt.

"Machen wir die AOK wieder zu einer Kampforganisation der Arbeiterklasse!"

Die Bemühungen der politischen Gruppen, die Probleme der Gewerkschaftsbürokratie zu Problemen der Arbeiter zu machen, z.B. wie soll sich die Gewerkschaftsbürokratie zu den Kämpfen der Arbeiter verhalten, drücken sich in Strategien wie der der "antikapitalistischen Gewerkschaftsstrategie" aus. Die Aktivitäten der Arbeiter sollen zurück in die Arme der Sozialdemokraten geführt werden. Die eifrigsten Verfechter dieser Strategien sind nicht gerade zufällig Jusos und ähnliche Gruppen. Grundlage der Fusion zwischen EXPRESS INTERNATIONAL (in der ein großer Teil des Juso-Bundesvorstandes, sozialdemokratischer Gewerkschaftssekretäre und Betriebsräte vertreten ist) und LINKS ist eine solche Strategie. Es ist ein Problem der Bürokraten, hinter den Aktivitäten der Arbeiter herzurennen und nicht umgekehrt.

Anmerkung V.

Innerhalb einer Verwaltungsstelle der IG Bau-Steine-Erden kursierte ein Brief eines Arbeiters, der die Gewerkschaft darum bat, sich um die katastrophalen Arbeitsbedingungen auf seiner Baustelle zu kümmern. Die Funktionäre ließen diesen Brief fotokopieren, um ihre Kollegen in den Genuß der Schreibfehler und des unbeholfenen Briefstils des Arbeiters zu bringen. Das ist alles, was sie in dieser Angelegenheit unternahmen.

DM 1,50

