



Arbeitsbedingungen – Kampfbedingungen

In Arbeitskämpfe intervenieren, aber wie? Ein Vorschlag von Wolfgang Schaumberg*

In: *express* 2-3/2019

Der folgende Beitrag ist entstanden vor dem Hintergrund eines auch unter jüngeren, linken AktivistInnen wieder stärker formulierten Interesses an den emanzipatorischen Dimensionen von Arbeitskämpfen – dabei sympathischer Weise gar nicht als äußerliche Intervention gedacht mit Programmatik und Parteibuch in der Hand, sondern ganz schlicht aus der als notwendig verstandenen Einsicht, die eigenen Lebensverhältnisse als Arbeitsverhältnisse, und das sind maßgeblich kapitalistische, zu begreifen. In vielen Veranstaltungen zu den Erfahrungen betrieblicher Oppositionsgruppen und zu aktuellen Arbeitskämpfen, zu internationaler Vernetzungsarbeit und grenzüberschreitendem Austausch mit KollegInnen wird dabei früher oder später immer wieder die Frage, wie in Kämpfe zu intervenieren sei, aufgeworfen. Dass die Kenntnis der jeweiligen Arbeitsbedingungen dafür eine wichtige Voraussetzung ist, vermittelt mittlerweile jedes Organizing-Handbuch. Mindestens genauso wichtig ist aber die Frage nach den Kampferfahrungen und Kampfbedingungen, also auch nach den Perspektiven und dem Wozu, so das folgende Plädoyer von Wolfgang Schaumberg an Aktive und solche, die es werden wollen. Der Beitrag bezieht sich damit auch auf Diskussionen, die im Rahmen des Austauschprojekts zwischen chinesischen und deutschen KollegInnen, durchgeführt vom »Forum Arbeitswelten«, geführt wurden. 1

Eine ausführliche Dokumentation von »Arbeitsbedingungen« kann für die Vernetzung von KollegInnen verschiedener Betriebe hilfreich sein, ebenso auch für diejenigen Linken, die – insbesondere streikende – Belegschaften unterstützen wollen.

Dazu haben Aktive aus China einen ausführlichen Betriebsfragebogen erstellt, veröffentlicht in der jüngst erschienenen Broschüre des Forum Arbeitswelten/Globalisation Monitor. 2 Von deutscher Seite wurde im Rahmen desselben Vernetzungsprojekts ebenso ein Fragebogen erarbeitet, »Vorschlag: Fragen von KollegInnen aus deutschen Betrieben«. 3

Die Löhne, Arbeits- und Pausenzeiten, Urlaubs- und Fehlzeitenregelungen, die alltäglichen Belastungen usw. im einzelnen Betrieb zu kennen, ist sicher hilfreich für Austausch und Solidarisierung. Aber: damit die KollegInnen nicht nur als Objekte von Ausbeutung, sondern gleichzeitig als Subjekte von Klassenkampf angesehen werden, ist die Frage und Diskussion notwendig, wie eventuelle Errungenschaften – oder im Vergleich zum anderen Betrieb möglicherweise bessere Bedingungen – denn erreicht wurden und wie die Kampfbedingungen der Belegschaft aktuell einzuschätzen sind.

Dabei wäre es falsch, sich hauptsächlich auf die Aussagen von Betriebsräten zu stützen. Sie sind per Betriebsverfassungsgesetz zur »Friedenspflicht«, »Schweigepflicht« und zur »ver-

trauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber« gezwungen. Diesen Zwang kritisierende kämpferische Betriebsratsmitglieder werden bekanntlich von Unternehmern unter Druck gesetzt und oft sogar mit Entlassung bedroht. Und das gilt ja besonders für engagierte KollegInnen in zahllosen kleineren Betrieben, die erstmals einen Betriebsrat gründen wollen. Das ist ja auch unbedingt zu unterstützen, aber ebenso unbedingt mit Diskussion und Aufklärung über illusionäre Hoffnungen in die Macht von Betriebsräten sowie über die Gefahr ihrer Integration in Managementstrategien zu verbinden. Dazu würde z.B. die Aufklärung über die Geschichte des Betriebsverfassungsgesetzes gehören oder die Frage, warum die Unternehmer nicht nur aus Kosten-gründen die gesetzliche Verlängerung der Wahlperioden für Betriebsräte von zwei auf drei Jahre ab 1969 und auf vier Jahre ab 1990 befürwortet haben...

Denn besonders in den größeren Betrieben ist es heute den Managern weitgehend gelungen, ihre Betriebsräte wie Co-Manager in die kostenorientierte Personalpolitik einzubeziehen. Durch unglaubliche persönliche Aufwertung, durch Sonderbezahlung, Freistellung von der Arbeit und vielerlei andere Privilegien werden Betriebsräte oft als Verhandlungspartner für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit »ihres Betriebs« eingespannt, entwickeln oft ein elitäres Expertenbewusstsein und vermitteln ihren KollegInnen das Gefühl, als ihre StellvertreterInnen durch geschickte Verhandlungen bestmögliche Ergebnisse »rausholen« zu können. Zumeist sind sie im Betrieb gleichzeitig RepräsentantInnen der Gewerkschaft und werden von deren Führungsorganen, deutlich im Falle der IG Metall, motiviert zum sogenannten »Mitgestalten« des Unternehmensprofits. Ein Beispiel von vielen:

»Betriebsräte stärken Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen wirtschaftlichen Erfolg ... Grund dafür ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit,« so der IGM-Vorstand in der Mitgliederzeitung *metall* (Auflage 2,2 Mio.) vom Februar 2018 in seinem Aufruf zur Betriebsratswahl (S. 4).

Insofern ist es nicht verwunderlich, dass gewerkschafts-offizielle Umfragen in Betrieben sich meistens an Betriebsratsmitglieder richten bzw. sich an deren Problemlagen orientieren. Diesen Fehler müssen Linke unbedingt vermeiden, bei Anerkennung der Tatsache, dass in der Regel auch die meisten KollegInnen ihre Lage und Zukunft von der Wettbewerbsfähigkeit »ihres« Betriebes und dem Verhandlungsgeschick ihres Betriebsrats abhängig sehen und nicht von der eigenen Fähigkeit, gemeinsam für ihre Interessen kämpfen zu können.

Insbesondere für Linke, die bei einer konkreten Unterstützung von Belegschaftskämpfen Anknüpfungspunkte für eine systemkritische Debatte erfassen und die Begrenztheit einzelbetrieblicher Kämpfe deutlich machen wollen, ist es aber nicht nur wichtig, die Arbeitsbedingungen zu erfassen, sondern ebenso die Probleme und Möglichkeiten, sich gegen Unternehmerangriffe zu wehren oder für konkrete Verbesserungen zu kämpfen.

Eine solche Untersuchung ist wohl am ehesten erfolgreich, wenn einzelne Beschäftigte angesprochen werden können, die sich als Linke verstehen und eventuell außerhalb des Betriebes durch politisches Engagement bekannt geworden sind – was derzeit wohl eher die Ausnahme ist...

Die folgenden Vorschläge sind sicher von meiner langen Erfahrung in einem Großbetrieb der Autoindustrie geprägt und daher für andere Belegschaften zu modifizieren. Jedoch sind für einen antikapitalistischen Kampf und für eine entsprechend langfristige Untersuchungs- und Vernetzungsarbeit besonders Belegschaften in den wirtschaftsmächtigen Industriebetrieben mit über 1.000 Beschäftigten wichtig. In Deutschland gibt es Ende 2017 zwar »nur« 638 solcher Betriebe, allerdings mit insgesamt 1.76 Mio. KollegInnen; das sind die meisten Beschäftigten in Industriebetrieben! 4

Einige Vorschläge zur Untersuchung von Kampfbedingungen einer Belegschaft

- Wie ist derzeit die Stimmung in der Belegschaft einzuschätzen? Relativ ruhig und zufrieden, oder eher besorgt wegen drohender Verschlechterungen, z.B. Personalabbau oder Verzichtserpressungen? Am meisten diskutierte Beschwerden oder Forderungen?
- Welche Spaltungslinien erschweren den Zusammenhalt? Gibt es Befristete, Leiharbei-

terInnen? Sind alle JungfacharbeiterInnen übernommen worden? Verhältnis Arbeiter – Angestellte? Frauen – Männer? Fachabteilung – Produktion (ggf. Fließband)? Verschiedene Schichten, getrennte Werksteile? Ausländische – deutsche KollegInnen? – Sind politisch Aktive im Betrieb bekannt, seien es parteiorientierte, rechte oder linke, die bei Konflikten mit dem Unternehmer oder bei Wahlen durch ihre Agitprop auffallen?

- Gibt es regelmäßig alle drei Monate eine Belegschaftsversammlung, im Betrieb, während der Arbeitszeit? Dauer der Versammlung, Ablauf, Beteiligung der KollegInnen durch eigene Diskussionsbeiträge, kritische Fragen an Geschäftsleitung und/oder Betriebsrat? Ist ein Saalmikrofon vorhanden?
- Wie hoch ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad? Wie wird die Gewerkschaft eingeschätzt? Gibt es Vertrauensleute? Eine aktive Vertrauenskörper-Leitung? Eher dominiert oder unabhängig von BR-Mitgliedern? Regelmäßige Vertrauensleute-Vollkonferenzen? Gibt es dabei auch Kritik an BR oder an der Gewerkschaft? Wie ist die Zusammenarbeit der Vertrauensleute mit den Betriebsräten organisiert? Sind besonders kritische Vertrauensleute aufgefallen? Gibt es einen betrieblichen Gewerkschaftssekretär? Wie bekannt ist er in der Belegschaft und wie ist er angesehen? Gibt es regelmäßig betriebliche Info-Blätter der Gewerkschaft? Was passiert im Betrieb bei Tariffrunden?
- Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat? Wie ist sein Ansehen in der Belegschaft? Gewählt per Listen- oder per Persönlichkeitswahl? Sind Fraktionen, unterschiedliche Positionen, innere Konflikte bekannt? Gibt es Kritik an Privilegien der BR-Mitglieder? Wie wird die alltägliche Arbeit der Betriebsräte vor Ort erlebt? Sind einzelne als kritische bekannt, offen für Belegschaftsbeteiligung und -mobilisierung? Gibt es regelmäßig Info-Blätter des BR über aktuelle Probleme und Forderungen, im Falle mehrerer Standorte Infos über Gesamtbetriebsrats- oder Euro-BR-Aktivitäten? Wird von Betriebsräten nur über die Chefs, die Manager geschimpft oder auch über deren kapitalistischen Konkurrenzzwänge aufgeklärt?
- Wie ist die Entscheidungskompetenz der Geschäftsleitung einzuschätzen, gibt es übergeordnete Gremien, einen Vorstand? Sind eventuell Entscheidungsunsicherheiten oder -ängste auszunutzen?

Gibt es außerbetriebliche politische Parteien oder Gruppen mit regelmäßiger Agitprop? Wie ist ihre Wirksamkeit in der Belegschaft? Hat die Belegschaft im Falle eines Streiks besondere materielle Macht, auch andere Standorte zu stoppen, Zulieferbetriebe? Ist mit lokaler oder noch breiterer Solidarität aus der Bevölkerung zu rechnen?

** Wolfgang Schaumberg war 30 Jahre Arbeiter bei GM/Opel in Bochum, ist immer noch aktiv in der Betriebsgruppe GoG (»Gruppe oppositioneller Gewerkschafter«, später »Gegenwehr ohne Grenzen«) und arbeitet in Vernetzungsprojekten mit AktivistInnen in China.*

Anmerkungen:

- 1 Der Projektbericht ist unter dem Titel »Untersuchung über die Arbeitssituation in Unternehmen mit Betrieben in Deutschland und China« in der Reihe Ränkeschmiede erschienen und kann über die Redaktion des express bezogen werden.
- 2 <https://www.forumarbeitswelten.de/projekte/projekt-deutsche-unternehmen-in-china/>, S. 68/69
- 3 Ebd., drittes Dokument auf der Seite.
- 4 Institut der Deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH (2018): »Deutschland in Zahlen«, S. 38.

express im Netz unter: www.express-afp.info