

Zur sozialen Situation in Deutschland

Reader

**Chinareise 23. Mai – 14. Juni 2013
Verein „Arbeitswelten China-
Deutschland“**

Der vorliegende Reader wurde in einer deutschen und einer chinesischen Fassung erstellt.

Bochum, den 14. Mai 2013

Zur sozialen Situation in Deutschland

Gliederung

	<i>Thema/Artikel - AutorInnen - Quellen</i>	<i>Seiten</i>
	Vorwort	5
1.	Allgemeines	
1.1	GegnerInnen oder PartnerInnen? Das Pendeln zwischen Trennung und Wiederversöhnung der „Sozialpartner“ (<i>Buch Kap. 2.3 S. 44-47</i>)	7
1.2	Das deutsche System der Sozialpartnerschaft und seine Erosion durch Globalisierung und Prekarisierung (<i>Bodo Zeuner 2013</i>)	11
1.3	Was wir über Deutschland nicht verstanden haben – Antworten auf Fragen von Sozialaktivisten aus China (<i>in Forum-Texte</i>)	17
2.	Europa in der Krise	
2.1	Vorspann	25
2.2	Zur gegenwärtigen Europakrise (<i>Bodo Zeuner 2013</i>)	26
2.3	Workers struggles and capitalist crisis management in Europa (<i>Thomas Sablowski</i>)	30
2.4	„Die Vereinigten Staaten von Europa - Ein notwendiges Projekt der Linken“ (<i>Anton Kobel express 8/9 2011</i>)	33
2.5	Weiter so – oder Krise als Chance? (<i>AK Weltwirtschaftskrise express 11/2008</i>)	38
3.	Gewerkschaften in Deutschland	
3.1	Zur Geschichte der deutschen Gewerkschaften (<i>Bodo Zeuner 2013</i>)	46
3.2	Perspektiven deutscher Gewerkschaften (<i>Buch Kap. 3.1 S.56-60</i>)	49
3.3	Der erste Tarifvertrag wurde schon vor 100 Jahren unterschrieben (<i>Buch Kap. 2.1 S.38-41</i>)	54
3.4	Metalltarifrunde 2008 (<i>Buch Kap. 4.1. S.73-78</i>)	59
3.5	Schlecker Kampagne (<i>Buch Kap.3.5. S.70-72 + 3.5 a von Anton Kobel 2013</i>)	65
3.6	Zu den Arbeitskämpfen bei Opel (<i>Buch Kap. 4.4 S. 85-88</i>)	71
3.7	Alstom Power Mannheim (<i>Anton Kobel, express 9/2005</i>)	76
3.8	Parteien und Gewerkschaften (<i>Bodo Zeune 2013</i>)	80
3.9	Regulierte Leidverteilung – Zum Internationalismus von IG Metall und DGB (<i>Wolfgang Schaumberg express 5/06</i>)	83
4.	Betriebsräte in Deutschland	
4.1	Betriebsräte und Gewerkschaften in Betrieben der deutschen Metallindustrie (<i>Bericht China-Besucher 2010, in Forum-Texte</i>)	88
4.2	Vor- und Nachteile eines dualen Systems. Kooperation und	101

	Konkurrenz von Gewerkschaft und Betriebsrat (<i>Buch Kap. 2.2 S. 42-44</i>)	
4.3	Krise und Betriebsratswahlen (<i>Helmut Weiss 2010</i>)	104
4.4	Was bringt die Mitbestimmung im Aufsichtsrat? (<i>Wolfgang Schaumberg – in Forum-Texte</i>)	116
5.	Gender	
5.1	Frauenarbeit in Deutschland (<i>Ingeborg Wick 2013</i>)	122
5.2	Zwei Beispiele: Minijob, KiK-Löhne (<i>Ingeborg Wick 2013</i>)	126
6.	ArbeitsmigrantInnen in Deutschland	
6.1	Die Situation von ArbeitsmigrantInnen in Deutschland (<i>Ingeborg Wick 2013</i>)	128
6.2	Türkische Arbeiter bei Ford (<i>Buch Kap. 5.4. S. 103-105</i>)	133
6.3	Ein Besuch bei DIDEF in Köln (<i>Besuchergruppe 2010</i>)	136
6.4	Kein Mensch ist illegal – Hanau (<i>Besuchergruppe 2010</i>)	139
7.	Bauindustrie in Deutschland	
7.1	Bauindustrie-Arbeitsbedingungen-Probleme-Gegenwehr (<i>Fritz Hofmann u. Hans Köbrich 2013</i>)	144
8.	Corporate Social Responsibility (CSR) und China	
8.1	Corporate Social Responsibility und China (<i>Ingeborg Wick 2013</i>)	148
8.2	Beispiel Aldi (<i>Ingeborg Wick 2013</i>)	151
9.	Deutsche Vereinigung	
9.1	Vorspann	153
9.2	Fragen zum Herbst 1989 – Zwei Interviews (<i>express 9/10 2011</i>)	154
9.3	Das unvermeidbare Thema der Wiedervereinigung (<i>Buch Kap. 7.1-7.2. S. 129-142</i>)	164
10.	Soziale Sicherheit	
10.1	Titbits of a biography of an ordinary German worker (<i>Helmut Weiss 2010</i>)	178

Seiten insgesamt

185

Vorwort China-Reader

Wird das deutsche Wirtschafts- und Gesellschaftssystem seinem weit verbreiteten Ruf gerecht, ökonomische Leistungsstärke mit sozialer Gerechtigkeit zu verbinden? Welche Rolle spielen heute Staat, Arbeitgeber, Gewerkschaften und andere gesellschaftliche Kräfte, wenn es um die Gestaltung von Wirtschaft, Arbeits- und Lebensverhältnissen in Deutschland geht? In welcher Weise ist Deutschland von der weltweiten Krise des neoliberalen Kapitalismus betroffen? Wie hat sich die deutsche Vereinigung von 1990 auf die jüngsten Entwicklungen ausgewirkt?

Fragen wie diese standen im Zentrum von Besuchen chinesischer SozialaktivistInnen in Deutschland, die das „Forum Arbeitswelten China-Deutschland“ im Rahmen seines bilateralen Austauschprogramms der letzten Jahre organisiert hat. Den Hintergrund dafür bilden sowohl Grundsatzfragen und Widersprüche, die der tiefgreifende ökonomische Wandel in China seit der Weltmarköffnung 1978 ausgelöst hat, als auch die Suche nach einer besseren Kenntnis des „Modells Deutschland“. Bei den vielfältigen Begegnungen mit deutschen SozialaktivistInnen aus Gewerkschaften, Betriebsräten, wissenschaftlichen Einrichtungen und Frauenorganisationen mussten naturgemäß viele Fragen offen bleiben.

Ein für Mai-Juni 2013 geplanter China-Besuch von sechs deutschen Mitgliedern des „Vereins Arbeitswelten China-Deutschland“ verfolgt nun das Ziel, die angestoßenen Debatten über Hintergründe und Entwicklungen der sozialen Situation in Deutschland mit chinesischen PartnerInnen zu vertiefen. Dabei soll auch auf beiden Seiten nach Konsequenzen für das eigene Handeln gesucht sowie über die Fortsetzung des Austauschs und der Kooperation gesprochen werden.

Der vorliegende Reader mit dem Titel „Zur sozialen Situation in Deutschland“ greift Themen aus zentralen Fragestellungen von chinesischen Deutschland-BesucherInnen der letzten Jahre auf und geht darüber hinaus auf zusätzliche Themen-Wünsche von GastgeberInnen während der geplanten China-Reise im Mai-Juni 2013 ein.

In diese Sammlung wurden Texte aufgenommen, die schon in chinesischer Sprache vorhanden waren. Viele stammen aus dem Bericht „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, in dem eine Gruppe von GewerkschafterInnen und gewerkschaftsnahen WissenschaftlerInnen aus Beijing und Guangzhou ihre Erkenntnisse aus einem Deutschland-Besuch im Jahre 2008 schildert. Dieser Bericht ist in China als Buch erschienen, herausgegeben vom ACFTU. Einige Beiträge stammen aus Dokumenten der Besuche anderer chinesischer Gruppen in Deutschland. Viele Texte sind bereits vom „Forum Arbeitswelten“ übersetzt und auf der website www.forumarbeitswelten.de veröffentlicht worden.¹ Einige Texte wurden von den Mitgliedern unserer Gruppe für den Besuch im Jahre 2013 neu geschrieben. Sie sind von Lydia Willnhammer übersetzt worden. Dieser Reader liegt in deutscher und in chinesischer Fassung vor. Die Redaktion lag bei Bian Shuwen, Ingeborg Wick und Bodo Zeuner.

¹ Dort finden sich auch weitere Texte über Deutschland und Europa, die aus Platzgründen nicht in diesen Reader aufgenommen wurden.

Das **erste** Kapitel des Readers gibt die Sichtweisen und Fragestellungen bisheriger chinesischer BesucherInnen wieder und liefert eine systematische, zusammenfassende Charakterisierung des deutschen Systems der Sozialpartnerschaft und seiner Erosion durch Globalisierung und Prekarisierung. Im **zweiten** Kapitel geht es um die Gründe für den Ausbruch und den Verlauf der Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa, deren Lasten auf die Bevölkerung und abhängig Beschäftigten abgewälzt werden. Im **dritten** und **vierten** Kapitel werden die zwei unterschiedlichen Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten in Deutschland, die Gewerkschaften und die Betriebsräte, mit ihren jeweiligen Entstehungsbedingungen, unterschiedlichen Funktionen und aktuellen Schwierigkeiten analysiert. Dabei werden die theoretischen Darlegungen durch Praxisbeispiele ergänzt. Das **fünfte** Kapitel behandelt die Frage der Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt, für die der wachsende Trend eines Aufstiegs einiger qualifizierter Frauen und der Marginalisierung prekär arbeitender Frauen einerseits und die ungerechte Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Hausarbeit andererseits charakteristisch ist. Das Thema des **sechsten** Kapitels ist die Arbeit von MigrantInnen in Deutschland, die großenteils im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, was in besonderer Weise auf die irregulär in Deutschland lebenden MigrantInnen zutrifft. Eine Industriebranche, für die ein hoher Anteil prekarierteter Arbeit und migrantischer Beschäftigung typisch ist, ist die Bauindustrie. Diesem Thema widmet sich das **siebte** Kapitel. Im **achten** Kapitel wird dargelegt, wie es multinationalen Unternehmen in den letzten Jahren gelang, mit ihrer Politik der „Corporate Social Responsibility“ (CSR) die neoliberal forcierte Privatisierung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen voran zu treiben. Im **neunten** Kapitel werden anhand eines Rückblicks zweier betroffener ostdeutscher Aktiver und der Beobachtungen der chinesischen Reisegruppe von 2008 die Fehlentwicklungen in der früheren Deutschen Demokratischen Republik und die widersprüchlichen Folgen der deutschen Vereinigung 1990 erläutert. Am Schicksal eines deutschen sozialversichert beschäftigten Arbeiters macht das **zehnte** abschließende Kapitel deutlich, wie sehr in den letzten Jahrzehnten das deutsche Sozialversicherungssystem ausgehöhlt worden ist.

Anhand des vorliegenden Readers erhofft sich die deutsche Reisegruppe im Mai-Juni 2013 einen fruchtbaren Austausch mit ihren chinesischen PartnerInnen. Ihre Mitglieder freuen sich auf neue Erkenntnisse und die Weiterentwicklung von gemeinsamen Fragestellungen als Grundlage für weitere Begegnungen.

Bian Shuwen
Ingeborg Wick
Bodo Zeuner

Bielefeld/Bonn/Berlin, den 11. Mai 2013

1.1 GegnerInnen oder PartnerInnen? Das Pendeln zwischen Trennung und Versöhnung der „Sozialpartner“

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 44-47)

Aus der Ferne hatten wir bislang den Eindruck, dass Deutschland unter den Industrieländern eine vergleichsweise hoch entwickelte Wirtschaft hat, gleichzeitig sehr gut darin ist, Probleme in den Arbeitsbeziehungen zu lösen, und somit zu den Ländern mit einem „guten kapitalistischen System“ gehört. Deutschlands Theorie und Praxis einer sozialen Marktwirtschaft sind weltweit bekannt, das Prinzip, Leistungsfähigkeit und soziale Gerechtigkeit gleichzeitig zu berücksichtigen unterscheidet sich deutlich von anderen Ländern, wie beispielsweise den USA und Japan.

Im Bereich der Arbeitsbeziehungen hört man sehr oft die These, dass die Stabilität der Arbeitsbeziehungen auf der Sozialpartnerschaft zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen beruht. Man kann sich leicht vorstellen, dass eine enge Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen quasi „natürlich“ zu Harmonie führt. Wir hatten schon lange darauf gewartet, die Struktur und konkrete Situation solch einer Form von Arbeitsbeziehungen bei einem Besuch vor Ort selbst beurteilen zu können. Ein wichtiger inhaltlicher Bestandteil dieser Reise ist daher, die Sozialpartnerschaft besser verstehen und nachvollziehen zu können. Die Dinge, die wir in diesem Kontext gehört und gesehen haben, geben uns nach wie vor Anlass zum Nachdenken. Wir waren sehr überrascht über das hohe Ausmaß an Kritik am Modell der Sozialpartnerschaft, die wir auf Diskussionsveranstaltungen zu hören bekamen. Sind die soziale Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft [Deutschlands] nicht beneidenswert, und sollten wir sie uns nicht zum Vorbild nehmen? Warum wird so viel Kritik an ihnen geäußert?

Während unserer Reise haben wir allmählich ein eingehenderes Verständnis der Situation gewonnen. Bis dahin hatten wir immer nur eine Seite der Medaille gesehen, nämlich dass im Nachkriegsdeutschland soziale, politische und wirtschaftliche Gegebenheiten dazu führten, dass die sozialen Bedürfnisse unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen in Deutschland in hohem Maße miteinander übereinstimmten. Nach Ende des Zweiten Weltkriegs, als sich die kapitalistischen Länder, darunter auch Deutschland, inmitten einer Kraftprobe mit dem sozialistischen Lager befanden, behob Deutschland zu einem relativ hohen Ausmaß die Missstände im eigenen Land.

Im (West-) Deutschland der 1950er, 1960er und beginnenden 1970er Jahre wurde die Theorie der sozialen Marktwirtschaft tatsächlich in die Praxis umgesetzt und die Methoden zur Förderung der Sozialpartnerschaft erwiesen sich als extrem erfolgreich. Ziel war es, in Deutschland den Wiederaufbau des Landes und die Wirtschaftsentwicklung vorantreiben. Das Leben der allgemeinen Bevölkerung war hart, doch es herrschte ein extremer Arbeitskräftemangel, daher waren die Betriebe auf die Kooperation mit den Gewerkschaften angewiesen, um den Produktionsbetrieb nach Kriegsende wieder in Gang zu bringen.

Vollzeitbeschäftigung, Gehaltserhöhungen und eine erweiterte Sozialversicherung waren für die Expansion des Marktes und die Entwicklung der Wirtschaft notwendig. Auf der Betriebsebene wurde das Verhandlungssystem zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen weiter entwickelt, Verhandlungen wurden über diverse Kanäle geführt, um Konflikte und deren Eskalation zu vermeiden. Diese Entwicklungen waren sowohl der Weiterentwicklung der Betriebe und als auch der Durchsetzung der Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen förderlich, hinsichtlich der realen Stärke beider Seiten wurde ein Gleichgewicht erreicht. Gerade aufgrund dieses Gleichgewichts konnte Deutschland sein schnelles Wirtschaftswachstum und die grundsätzliche gesellschaftliche Stabilität bewahren.

Seit der Mitte der 1970er und insbesondere in den 1980er Jahren begannen sich die gesellschaftlichen Gegebenheiten zu verändern, die Entwicklung des Kapitalismus trat in eine neue Phase ein. Wirtschaftskrisen brachen aus, die Arbeitslosenrate stieg kontinuierlich an, das Bemühen, die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen zu wahren führte zu Konflikten. Die ökonomische Globalisierung wurde rapide vorangetrieben, was die Konkurrenz weltweit noch verschärfte, und das Kapital begann Lohnabhängige und Gewerkschaften frontal anzugreifen. Das ursprüngliche Gleichgewicht zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite wurde zerstört, die politische Ausrichtung der Regierung veränderte sich. Der Neoliberalismus bekam Aufwind, die Konflikte in den Arbeitsbeziehungen verschärfen sich, was zunehmend zu Eskalationen führte – die Sozialpartnerschaft wurde zum Kampf herausgefordert. Entstehung und Wandel des sozialpartnerschaftlichen Modells in Deutschland spiegeln die Entwicklungen der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten wider. Heute ist es Normalität, dass die Gesellschaft sich in einem extremen Wandel befindet und die Sozialpartnerschaft permanent vor Herausforderungen steht. Die Überlegungen und Kritiken der deutschen KollegInnen zur Sozialpartnerschaft waren sehr aufschlussreich für uns.

GewerkschaftlerInnen und SpezialistInnen für Arbeitsbeziehungen sind der Ansicht, dass das Modell der Sozialpartnerschaft nach Kriegsende sehr erfolgreich war, beispielsweise hinsichtlich der Durchsetzung der Rechte und Interessen der Lohnabhängigen, der Förderung sozialer Gerechtigkeit usw. Betrachtet man die Sozialpartnerschaft jedoch von einem gegenwärtigen Standpunkt, hat die Regierungspartei (die SPD) sich zu sehr auf Macht und Führung gestürzt und haben die Gewerkschaften zu große Zugeständnisse gemacht. Infolgedessen fand ein Gesinnungswandel bei der Regierungspartei statt. Nach den Sozialreformen wurde die Beziehung zwischen der SPD und den Gewerkschaften zunehmend distanzierter und der gesellschaftliche Einfluss der Gewerkschaften schwächer. Daher sind sie der Ansicht, dass die Gewerkschaften sich nicht wieder vollständig an eine politische Partei binden, sondern eine eigenständige unabhängige Position einnehmen sollten. Gegenwärtig betrachten die ArbeitgeberInnen die Gewerkschaften nicht mehr als Partnerin, sondern als Gegnerin.

Das Beispiel des historischen Wandels der Sozialpartnerschaft ermöglichte uns, unser Wissen in Bezug auf Gesetzmäßigkeiten der Bewegungen und Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen zu vertiefen. Wenn man die Arbeitsbeziehungen von ihrem Wesen her von Anfang bis Ende diskutiert, sind diese Beziehungen gleichzeitig per se antagonistisch und doch beide Seiten vereint. In den frühen 1980er Jahren kam ein deutscher Kollege aus Gewerkschaftskreisen zu Besuch nach China, und nach der Sozialpartnerschaft

gefragt wurde, antwortete er: „Der Begriff Sozialpartnerschaft gehört zum Sprachgebrauch der Firmenbosse, Kapitalisten als Partner? Das sind doch keine Partner für uns, unsere Interessen sind vollkommen entgegengesetzte.“ Diese Worte haben bei den chinesischen KollegInnen nachhaltigen Eindruck hinterlassen.

Wir sind der Ansicht, dass Arbeitsbeziehungen in Form einer Sozialpartnerschaft bisher nur Wunschdenken sind, ein Ziel, für dessen Realisierung noch gekämpft werden muss. Allgemein gesprochen sind in den Arbeitsbeziehungen die Interessen beider Seiten vollkommen unterschiedlich, sie stehen im Gegensatz zueinander und Konflikte sind die Regel. Gleichzeitig gibt es einen Aspekt, der beide Seiten vereint, denn keine Seite kann ohne die andere existieren. Innerhalb dieser antagonistischen Verbindung lassen sich Eskalation vermeiden, wenn rechtzeitig eine effektive Weise gefunden wird, die Konflikte zu lösen. Beispielsweise kann auf der Grundlage von Verhandlungen, die für beide Seiten fair sind, eine gemeinsame Übereinkunft erreicht werden. Im Verhandlungsprozess sind beide Seiten sowohl Gegner als auch Partner, sie müssen also gleichzeitig für die Durchsetzung ihrer eigenen praktischen Interessen kämpfen und die der anderen Seite berücksichtigen, ansonsten kann keine gemeinsame Übereinkunft erreicht werden.

Diese Reise hat unser Wissen über Deutschland ergänzt, wir haben das heutige Deutschland gesehen und unser Wissen hinsichtlich seiner historischen Entwicklung vertiefen können. Wir haben gesehen, dass Deutschland gegenwärtig mit zahlreichen Problemen und Herausforderungen konfrontiert ist. Da wir alle im Zeitalter der Globalisierung leben, haben wir viele davon in ähnlicher Form auch in China. Die Globalisierung hat dem Kapital einen neuen weltweiten Aktionsraum eröffnet, seine Kraft ist gestärkt, die ArbeiterInnen aller Länder hingegen stehen unter Druck wie nie zuvor: Privatisierung und Abbau des Wohlfahrtsstaats, Informalisierung der Arbeitsbeziehungen, Schwächung der Gewerkschaften – all das ist Normalität geworden.

Auch wenn sie unterschiedlich bewertet wird, bergen die direkt nach Kriegsende entstandenen Rahmenbedingungen zur Regulierung der Sozialpartnerschaft dennoch viele Aspekte, die uns als Vorbild dienen können. Beispielsweise das relativ perfekte deutsche Gesetzessystem, das ausgereifte Tarifverhandlungssystem, das Betriebsratssystem, das System zur Schlichtung von Konflikten in den Arbeitsbeziehungen usw. Obwohl die Sozialpartnerschaft unter den neuen gesellschaftlichen Gegebenheiten der Anpassung und Perfektionierung bedarf, sind die genannten Aspekte bereits ein Grundpfeiler der Arbeitsbeziehungen in Deutschland geworden.

Angesichts der Stärkung des Kapitals und Schwächung der Arbeiterschaft haben die Gewerkschaften ihre Taktik verändert, sie greifen nicht mehr an, sondern haben aus der Defensive eine Reihe von Anpassungen mit dem Charakter eines Zugeständnisses vorgenommen, beispielsweise die Verringerung der Arbeitszeit zur Arbeitsplatzsicherung, die Ausarbeitung einer Gesetzgebung zur Festlegung eines Mindestlohns, der Versuch, die Wirksamkeit des Flächentarifvertrags für große Regionen vor einer Erosion zu bewahren

Diesen Regulierungen wurde teils aus Hilflosigkeit, teils aus der Notwendigkeit heraus zugestimmt. Möglicherweise ist die ArbeitnehmerInnenschaft während einer Wirtschaftsdepression gezwungen, ihre Interessen teilweise einzuschränken, dabei darf jedoch nicht das System ihrer Grundabsicherung zerstört werden. Wenn die

Gewerkschaftsbewegung sich erfolgreich den Herausforderungen stellt und rechtzeitig eigene Taktiken entwickelt, erstrahlt die Zukunft doch noch in hellem Licht.

Es ist nicht möglich, während eines kurzen Besuchs Lösungen für alle Probleme zu finden. Dennoch hat uns der Besuch hinlänglich Raum geboten, über Fragen der deutschen Arbeitsbeziehungen nachzudenken und war in vielerlei Hinsicht aufschlussreich. Wir haben unsere Überlegungen in Bezug auf viele Probleme vertiefen können. Vieles in Deutschland ist nicht zur Gänze auf China übertragbar, doch teilen beide Länder die Suche nach Ordnung und Stabilität, nach Gesetzesmäßigkeit. Diesbezüglich sollten wir die gemeinsame Forschung und Diskussion fortsetzen. China ist gegenwärtig dabei, mit aller Kraft eine harmonische Gesellschaft aufzubauen. In diesem Prozess ist es insbesondere wichtig, harmonische und stabile Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Als die deutschen GewerkschaftskollegInnen in China zu Besuch waren, fragten sie mit großem Unverständnis, inwiefern Arbeitsbeziehungen harmonisch sein könnten? Die Idee ist ganz einfach. Harmonische Arbeitsbeziehungen, das ist ein Zustand, den wir alle anstreben. Das heißt nicht, dass wir die Existenz von Konflikten in den Arbeitsbeziehungen negieren, aber wir wünschen uns, dass die Konflikte und Probleme effektiv kanalisiert werden können, so dass eine beiderseitige Übereinkunft erzielt werden kann. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass Konflikte eskalieren und sich negativ auf die Stabilität und Entwicklung der Gesellschaft auswirken. Harmonische Arbeitsbeziehungen müssen also als dynamischer Prozess verstanden werden und nicht als statischer Zustand. Wurden Probleme gelöst, können jederzeit neue Konflikte, neue Probleme entstehen. Doch nur wenn es eine uneingeschränkte Kommunikationsebene gibt, können die kontinuierlich neu entstehenden Probleme effektiv gelöst werden.

Es liegt auf der Hand, dass die Menschen, ganz gleich ob in Deutschland oder in China, nach effektiven Methoden suchen, Harmonie und Stabilität in den Arbeitsbeziehungen zu gewinnen. Wir sind der Ansicht, dass jedes Land entsprechend seiner Besonderheiten und aktuellen Lage, Wege finden kann, Arbeitsbeziehungen harmonisch zu regulieren. Dabei sollten wir voneinander lernen und von den Erfahrungen der jeweils anderen Länder profitieren.

1.2 Das deutsche System der Sozialpartnerschaft und seine Erosion durch Globalisierung und Prekarisierung (DS)

Bodo Zeuner

Die deutsche Sozialpartnerschaft wird in China oft als Modell angesehen. Es wird angenommen, dass die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Gewerkschaften bzw. Betriebsräten Arbeitskonflikte vermeidet, den Interessen beider Seiten zugute kommt und wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt begünstigt.

Das westdeutsche „Wirtschaftswunder“ der 50er und 60er Jahre, so wird angenommen, ist vor allem durch diese Sozialpartnerschaft ermöglicht worden.

Die deutsche Sozialpartnerschaft scheint dem chinesischen Ziel der „harmonischen Gesellschaft“ besonders gut zu entsprechen – mehr als die angelsächsischen Modelle der weitgehend unregulierten Kapitalmacht oder die südeuropäischen Modelle des permanenten Konflikts zwischen Lohnarbeit und Kapital.

Was sind die Elemente des deutschen Modells der Sozialpartnerschaft?

- Das duale System der Arbeitsteilung von Gewerkschaften und Betriebsräten:
 - Die Gewerkschaften beruhen auf individueller Mitgliedschaft. Die Mitglieder zahlen an ihre Organisation relativ hohe Mitgliedsbeiträge, meist 1 % des Bruttomonatseinkommens. Die Gewerkschaften schließen mit den Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden Kollektivverträge (Tarifverträge) ab, die meist überbetrieblich gelten, für ganze Branchen und Wirtschaftszweige, manchmal für ganz Deutschland, manchmal nur für bestimmte Regionen.
 - Beispielsweise gibt es Branchentarifverträge für die 3,6 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie oder für die 2,1 Millionen Menschen, die bei Bundesbehörden oder den Kommunalverwaltungen arbeiten. Insgesamt galten Ende 2012 in Deutschland rund 68 000 Tarifverträge, davon waren 30 000 Branchen- und 38 000 Firmentarifverträge. Über 5300 Tarifverträge war 2012 neu verhandelt worden.
 - Für Tarifverträge darf gestreikt werden, allerdings nur von Gewerkschaften und nur, wenn die Geltungsdauer von Tarifverträgen abgelaufen ist (*tarifliche Friedenspflicht*). Die Gewerkschaften zahlen bei Streiks ihren Mitgliedern eine Streikunterstützung, die mindestens 60 % des Verdienstaufschlags deckt.
 - Die Betriebsräte werden in den Betrieben von allen Beschäftigten gewählt, nicht nur von den Gewerkschaftsmitgliedern. 43 Prozent der deutschen Beschäftigten in der Privatwirtschaft werden von Betriebsräten vertreten, in Großbetrieben sind es 92 Prozent; im Staatsdienst haben fast alle Beschäftigten Personalräte mit ähnlichen Befugnissen wie Betriebsräte. Diese sollen die Interessen der Arbeitenden vertreten, aber zugleich mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll zum Wohl des Betriebes zusammenarbeiten. Sie haben Mitbestimmungsrechte, etwa bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Betrieb und bei Entlohnungsgrundsätzen, auch Überstunden kann der Arbeitgeber nur mit ihrer Zustimmung anordnen. Zu vielen anderen Fragen, auch vor Entlassungen, muss der Arbeitgeber die Betriebsräte informieren und konsultieren, bevor er seine Entscheidungen trifft. Der Betriebsrat soll auch darüber wachen, dass der Arbeitgeber die geltenden Tarifverträge einhält, und oft muss er auch

Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über die praktische Anwendung der Tarifverträge im Betrieb abschließen. Wenn die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu keinem Ergebnis führen, darf der Betriebsrat nicht zum Streik aufrufen (*betriebliche Friedenspflicht*).

- Rechtlich sind Betriebsräte und Gewerkschaften getrennte und voneinander unabhängige Organisationen. Die Gewerkschaften können den Betriebsräten keine Weisungen erteilen. Faktisch sind beide eng miteinander verbunden: Rund 70 % der Mitglieder von Betriebsräten sind auch Mitglieder von Gewerkschaften. Betriebsräte sind auf die Beratungsleistungen der Gewerkschaften angewiesen. Die Vorsitzenden der Betriebsräte von Großbetrieben (oft „Betriebsratsfürsten“ genannt) üben auch in der Gewerkschaft meist erhebliche Macht aus. In großen Betrieben wählen die Gewerkschaftsmitglieder oft ein eigenes Gremium, die Vertrauensleute. Das sind die Basisorganisationen der Gewerkschaften im Betrieb. Sie stellen zum Beispiel Forderungen für die Tarifverträge auf und nominieren die gewerkschaftlichen Kandidaten für die Betriebsratswahl.
- Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene: Neben den Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte gibt es in Großbetrieben (über 2000 Beschäftigte) auch eine Vertretung von Gewerkschaften und gewählten Arbeitnehmern in den Aufsichtsräten. Sie sitzen dort, als Minderheit, neben den Vertretern der Aktionäre bzw. Anteilseigner und entscheiden mit über die Besetzung des Vorstands/Management und über wichtige Pläne und Strategien des Unternehmens. Derzeit gibt es in Deutschland in rund 700 Großunternehmen Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. In einigen Großunternehmen gibt es auch „Arbeitsdirektoren“. Das sind Mitglieder des Vorstands/Managements, die für Personalwesen zuständig sind und von den Gewerkschaften vorgeschlagen wurden, meist kommen sie aus den Gewerkschaftsapparaten. Sie wechseln dann zwar die Seite, weil sie zum Teil des Managements werden, aber das gilt nicht als „Verrat“. Vielmehr wird von ihnen erwartet, dass sie, anders als die anderen Manager, besser einen Ausgleich zwischen den Interessen der *shareholder* und der Beschäftigten finden können.
- Bereitschaft der Gewerkschaften zur Kooperation mit den Arbeitgebern: Die Überzeugung, dass, wenn es dem Betrieb ökonomisch gut geht, auch die Arbeitnehmer etwas davon haben, dass der Gewinn erst gemacht werden muss, bevor er verteilt werden kann, dass es ein gemeinsames Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an Wachstum und Gewinn, an Wettbewerbsfähigkeit und Produktivitätssteigerung gibt, ist Grundlage des sozialpartnerschaftlichen Denkens der Gewerkschaften.
- Der Interessengegensatz Arbeitgeber/Arbeitnehmer wird nicht geleugnet, aber im konkreten Fall eines Gegensatzes wird immer zuerst verhandelt. Kampfmaßnahmen und Streiks gelten immer nur als letztes Mittel, wenn eine friedliche Einigung nicht gelingt.
- Tarifautonomie der Sozialpartner: Anders als in anderen westlichen Staaten hält sich der Staat aus Dingen, die durch Tarifverträge von Arbeitgebern und Gewerkschaften geregelt werden, weitgehend heraus. Das gilt z.B. für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die in Frankreich durch Gesetz, in Deutschland durch Tarifverträge eingeführt wurde. Auch gibt es, anders als in Deutschland vor 1933, keine staatliche Zwangsschlichtung bei Tarifkonflikten. Wenn, etwa nach langen Streiks, ein Schlichter angerufen wird, dann müssen sich beide Seiten auf die Person einigen, und sein Schlichtungsspruch ist

rechtlich nicht verbindlich, sondern muss von beiden Seiten angenommen werden. Die Gewerkschaften verteidigen diese Tarifautonomie, weil sie ihre Bedeutung stärkt. Lange Zeit sperrte sich z.B. die IG Metall gegen die Forderung nach staatlich festgesetzten Mindestlöhnen, weil sie darin eine Einschränkung der Tarifautonomie sah.

- Sozialstaat und staatliche Rahmensetzung: Dennoch gehört zur Sozialpartnerschaft auch in Deutschland ein regulierender Staat, der in Form von Gesetzen und Gerichtsurteilen Regeln setzt und verändert (z.B. zu Mitbestimmungsrechten und zu individuellen Rechten der Beschäftigten und zum Arbeitskampfrecht), und der gleichzeitig durch Sozialversicherung und materielle Fürsorge für sozial Schwache (Sozialstaat) dafür sorgt, dass abhängig Arbeitende einen Mindestschutz genießen, auch wenn sie nicht (mehr) zu Erwerbsarbeit in der Lage sind.

Was ist mit Sozialpartnerschaft nicht gemeint?

- Direkte Abhängigkeit der Gewerkschaften von den Arbeitgebern. Gewerkschaften sind Partner, nicht Gehilfen der Arbeitgeber. Direkt vom Arbeitgeber gesteuerte, sogenannte „gelbe“ Gewerkschaften wären in Deutschland auch rechtlich unzulässig. Sie dürften keine Tarifverträge abschließen, denn Voraussetzung der Tariffähigkeit ist „Gegnerfreiheit“. Wenn, wie oft in China, die betrieblichen Gewerkschaftsführer zugleich die Personalchefs wären, dann würden sie in Deutschland nicht als Gewerkschaften anerkannt.
- Gewerkschaften sind auch nicht Vermittler zwischen den Arbeitern und den Arbeitgebern. Anders als in China organisieren sie Streiks, ja sie haben rechtlich sogar das Streikmonopol: Nur sie, und nicht die Betriebsräte, dürfen zu Streiks aufrufen.
- Mit dem deutschen Modell der Sozialpartnerschaft ist auch nicht die Einrichtung ständiger korporativer („tripartiter“) Kommissionen aus Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gemeint. Solche Kommissionen zum Zweck der gesamtwirtschaftlichen Steuerung gab es unter konservativen und sozialdemokratischen Regierungen in den 60er und 90er Jahren. Das Ergebnis war regelmäßig, dass den Gewerkschaften zusätzliche Konzessionen zwecks Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft aufgenötigt wurden und dass ihre eigenen Mitglieder unzufrieden wurden. Prinzipiell sind die deutschen Gewerkschaften zur Mitarbeit in korporatistischen Bündnissen („Konzertierte Aktion“, „Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ bereit, nicht aber zur dauerhaften Institutionalisierung.) Allerdings: Korporativ verfasste wichtige Teilbereiche sind die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Berufsbildung.

Wie ist dieses Modell entstanden?

Sozialpartnerschaft ist ein Produkt von Kämpfen und Klassenkompromissen in der Nachkriegszeit in Westdeutschland:

- Noch vor 1949 boten die Arbeitgeber den Gewerkschaften Mitbestimmung an, um Enteignungen wegen ihrer Rolle im NS-Faschismus zu vermeiden.
- Auch die westlichen Besatzungsmächte unterstützten unter dem Druck der Systemkonkurrenz („Kalter Krieg“) den Aufbau einer sozialen Ordnung, die nicht als ungerecht und ausbeuterisch empfunden wurde.
- Die konservativ-liberalen Regierungen unter Adenauer und Erhard wollten in der Systemkonkurrenz mit dem Kommunismus in Ostdeutschland/Osteuropa nicht als unsozial dastehen und formulierten das Konzept der sozialen Marktwirtschaft.

- Wirtschaftswachstum und Exporterfolge in den 50er Jahren boten die ökonomische Voraussetzung für einen verteilbaren Zuwachs am Sozialprodukt.
- Die Idee des Sozialstaats, verstanden als staatliche Verantwortung für Benachteiligte, Sozialversicherungen und Arbeitsschutz, ist seit Bismarck (1880) in Deutschland auch von den Konservativen unterstützt worden.
- Gleichwohl gab es in den 50er Jahren heftige Kämpfe der Arbeiterbewegung und Streiks für mehr Mitbestimmung und soziale Sicherung (z.B. Mitbestimmung und Betriebsverfassungsgesetz 1951/1952; Lohnfortzahlung für kranke Arbeiter 1954). Viele der heutigen Errungenschaften mussten erkämpft werden; sie wurden nicht von der herrschenden Klasse oder von der Regierung gewährt.
- Weltweit war das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft Teil der fordistischen Epoche des Kapitalismus, die von 1945 bis Mitte der 70er Jahre dauerte. In dieser Phase verfolgten in fast allen entwickelten kapitalistischen Ländern die Regierungen eine Politik der staatlichen Konjunktursteuerung und des sozialen Ausgleichs auf der Basis hoher Wachstumsraten. Im Vergleich zu anderen fordistischen Modellen, etwa USA, United Kingdom, Frankreich, zeichnete sich das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft durch einen besonders hohen Grad der institutionellen Einbindung und der Mitbestimmungsbefugnisse der Vertretungen der Arbeitnehmer, also der Gewerkschaften und der Betriebsräte, aus.

Wie wirkt die Sozialpartnerschaft und welche Folgen hat sie?

Gegenseitige Anerkennung: Seit dem 19. Jahrhundert hatte die deutsche Arbeiterbewegung gegen eine noch halbfeudale herrschende Klasse um Gleichberechtigung und Anerkennung gekämpft. Das allgemeine Wahlrecht, auch für Frauen, war 1918 errungen worden, aber die Anerkennung als gleichberechtigte Wirtschaftsbürger stand noch aus. Die Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen wurde als Teil einer umfassenderen „Wirtschaftsdemokratie“ verstanden. Dazu hätte auch öffentliches Eigentum an Banken und Schlüsselindustrien und mehr Wirtschaftsplanung gehört, wie sie der Deutsche Gewerkschaftsbund in seinem Programm von 1949 forderte. Dies blieb aus, vielmehr setzte sich das Modell von kapitalistischem Eigentum und Marktwirtschaft durch. Aber durch die Mitbestimmung, vor allem in den industriellen Großbetrieben, erreichten auch mittlere Kader der Arbeiterbewegung ein in Deutschland bisher nicht bekanntes Ausmaß an Anerkennung und Macht. Das förderte ihre Bereitschaft, sich auf die Interessen der Gegenseite einzulassen.

Sozialer Frieden: Das Wort „Frieden“ (etwa: tarifliche Friedenspflicht, betriebliche Friedenspflicht) spielt in der Gesetzgebung und im Bewusstsein der Akteure bis heute eine zentrale Rolle. Die Deutschen entwickelten geradezu einen Stolz darauf, durch Sozialpartnerschaft und sozialen Frieden jede Art von Klassenkampf überwunden zu haben. Auf diese Weise hob man sich auch ab gegenüber anderen westlichen Ländern. Es galt die Parole: In Italien (oder auch: Frankreich, England) wird erst gestreikt und dann verhandelt, in Deutschland wird permanent verhandelt und nur ganz selten gestreikt. Deutschland liegt in der internationalen Streikstatistik seit den 50er Jahren bis heute auf den hintersten Plätzen.

Kalkulierbarkeit: Die Friedenspflichten, die oft mehrere Jahre geltenden Tarifverträge, der Verzicht auf Streik, auch die durch Anerkennung erhöhte Arbeitsmotivation der Beschäftigten, schufen für die Unternehmen Kalkulierbarkeit und Planungssicherheit. Das war durchaus ein internationaler Wettbewerbsvorteil. Auch die deutschen Gewerkschaften haben das in eigenen Studien und Schriften zur Verteidigung der Mitbestimmung gegen neoliberale Deregulierung häufig betont.

Was wird an der Sozialpartnerschaft grundsätzlich kritisiert?

- Der im Kapitalismus prinzipiell gegebene Interessengegensatz von Kapital und Lohnarbeit wird häufig übertüncht – das schwächt die Kampfkraft der Arbeitnehmer.
- Die Gewerkschaften schöpfen in den Tarifverhandlungen ihren Durchsetzungsspielraum nicht voll aus und nehmen Arbeitnehmerinteressen ungenügend wahr.
- Die Übernahme von Positionen im Mitbestimmungssystem fördert bei den höheren Kadern der Gewerkschaften die Entfremdung von der Basis bis hin zu Verrat und Korruption.
- Das System nützt vor allem den Stammbeschafteten, den fest angestellten, meist männlichen deutschen Facharbeitern und mittleren Angestellten; es vernachlässigt die Interessen der meisten Frauen, der Migrant/innen, der prekär Beschäftigten.
- Wie alle fordistischen Modelle ist auch die deutsche Sozialpartnerschaft von Männerdominanz geprägt, genauer: Sie beruht auf einem *gender regime*, bei dem der Mann der „Familienernährer“ und die Frau für die Familien- und Hausarbeit zuständig ist. Frauen wird kein gleichberechtigter Zugang zu Erwerbsarbeit und ökonomischer Unabhängigkeit ermöglicht.
- Das System funktioniert nicht mehr, wenn der Staat sich von seiner Rolle als Sozialstaat verabschiedet und neoliberale Wirtschafts- und Sozialpolitik macht.
- Das System fördert nationalen Wettbewerbskorporatismus auf Kosten der internationalen Solidarität.

Worin besteht die derzeitige Erosion der Sozialpartnerschaft?

- Es sind durch die politische Wende zum Neoliberalismus, durch Globalisierung, Privatisierung und Deregulierung wichtige Voraussetzungen der Sozialpartnerschaft weggefallen. Arbeitgeber finden es nützlicher, nach angelsächsischem Modell die Fesseln der Pflicht zur Kooperation mit Betriebsräten und Gewerkschaften abzustreifen.
- Insbesondere die höhere weltweite Mobilität des Kapitals im Vergleich zur Lohnarbeit hat den Arbeitgebern ein eindeutiges Übergewicht gegeben. Wo noch die Formen sozialpartnerschaftlicher Kooperation gewahrt werden, laufen die Ergebnisse immer mehr auf geordnetes *concession bargaining*, also auf Verzicht der Beschäftigten zugunsten des Kapitals hinaus.
- Konkret zeigen sich in Deutschland folgende Erscheinungen der Erosion des sozialpartnerschaftlichen Systems:
 - Die Tarifbindung nimmt ab: Nur noch 59 Prozent der Beschäftigten, in Ostdeutschland nur 34 Prozent, arbeiteten 2011 in Betrieben mit Tarifverträgen.
 - Die Gewerkschaften selber erlauben in ihren Tarifverträgen viele Unterschreitungen der Mindestnormen zugunsten der Arbeitgeber, die in den Betrieben mit den Betriebsräten ausgehandelt werden.
 - Prekäre Arbeit und Leiharbeit nehmen zu. Die Gewerkschaften schaffen es nur schwer, diesen Bereich zu regulieren und die Interessen der prekär Beschäftigten zu vertreten.
 - In den letzten 15 Jahren gab es gerade in Deutschland eine Stagnation, oft auch Senkungen der Reallöhne, auch im europäischen Vergleich. Es entstand ein sehr großer Niedriglohnsektor. Davon ging auch ein Druck auf Lohnsenkungen in anderen europäischen Ländern aus.

- Staatliche und gesetzliche Sozialleistungen wurden in großem Umfang abgebaut: Durch eine Reduzierung des Arbeitslosengeldes wurden alle abhängig Arbeitenden mit dem Absturz auf das Existenzminimum bedroht. Das minderte ihren Widerstand gegen Lohnkürzungen.
- Politischer Einflussverlust: Die SPD als traditionell mit den Gewerkschaften verbündete Partei hat sich neoliberalen Positionen zugewandt, und bei den anderen Parteien, mit Ausnahme der Linken, ist der gewerkschaftliche Einfluss noch geringer.
- Versagen in der Europapolitik: In der gegenwärtigen Europa-Krise sind die deutschen Gewerkschaften unfähig, ihre Anhängerschaft für Aktionen der internationalen Solidarität gegen die europaweite Politik von Austerität, Lohnsenkung, Abbau von Sozialleistungen und Gewerkschaftsrechten zu mobilisieren (s. Papier zur Europa-Krise).

1.3 Was wir über Deutschland nicht verstanden haben Antworten auf Fragen von Sozialaktivisten aus China

Redaktion: Peter Franke

Übersetzung: Li Li

Während der Rundreise² einer AktivistInnengruppe aus China fand im September 2009 in Hilchenbach mit 48 TeilnehmerInnen ein Wochenendseminar statt. In sechs Beiträgen stellten sie die Situation und ihre Arbeit in China vor und hatten Fragen zum Verständnis der Verhältnisse in Deutschland formuliert

Bei der Nachbereitung der ersten Rundreiseweche und Vorbereitung der zweiten Woche hatten die chinesischen TeilnehmerInnen einen Katalog von 12 Fragen zusammengestellt, die sie den deutschen TeilnehmerInnen vorlegten. Die Antworten sollten ihnen dabei helfen, die gesellschaftliche Wirklichkeit in der BRD zu verstehen. Wir geben hier die Fragen mit den Antworten wieder, wie sie von verschiedenen Teilnehmern aus Deutschland formuliert wurden. Sie wurden von jeweils nur einer Person mit wenig Zeit in den Pausen des Seminars vorbereitet und mündlich vorgetragen und waren selbstverständlich einseitig - wie sollte es auch anders sein. Wer sich in der Lage fühlte zu antworten, konnte dies tun. Mit der Beantwortung wurde deutlich, dass es zu den meisten Antworten auch andere Auffassungen gab. Leider hatten wir nur für Nachfragen von den chinesischen TeilnehmerInnen nicht aber zur Diskussion der Antworten genügend Zeit.

Die Frage 5 „Sollten Gewerkschaften Entlassungen zustimmen?“ wurde von allen deutschen Teilnehmern in Kurzform mit „Nein“ beantwortet.

Auf die Frage 8 „Wie sehen deutsche Arbeiter chinesische Arbeiter?“ hat sich kein deutscher Teilnehmer für eine Antwort finden lassen. Ob dies aus Gründen der Höflichkeiten oder des uneinheitlichen Meinungsbilds unter den deutschen TeilnehmerInnen so ist, sei dahin gestellt.

1. „Wie demokratisch sind deutsche Gewerkschaften und welche Möglichkeiten zur Einflussnahme haben die Mitglieder auf die Entscheidung der Organisation?“

**Antwort Hans Köbrich, Arbeitskreis K Internationalismus
Industriegewerkschaft Metall Berlin und ehm. Betriebsrat bei der Firma BMW**

1.1 Wie demokratisch sind deutsche Gewerkschaften?

Wir leben in einer Demokratie und von daher sind auch unsere Gewerkschaften demokratisch organisiert – zumindest was die Frage der Repräsentation betrifft. Es gibt formal-demokratische Wahlen und die Basis ist dazu in der Lage, ihre Delegierten zu wählen; die Delegierten der Gewerkschaften wählen die Führung und die Führung bestimmt die Politik. Das ist ein Charakteristikum der repräsentativen Demokratie und diese wird eben auch in der Gewerkschaftsorganisation nachvollzogen.

² Zur Dokumentation der gesamten zweiwöchigen Rundreise werden wir noch einiges Material veröffentlichen, auch über das Seminar selbst.

1.2 Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder an Entscheidungen der Gewerkschaften?

Was dies anbelangt sind deutsche Gewerkschaften hingegen recht wenig demokratisch. Die Mitgliederversammlung soll zwar die Delegierten wählen, aber diese Versammlungen finden so gut wie nicht statt. Aufgrund der seltenen Versammlungen finden daher auch nur vereinzelt kontroverse Diskussionen an der Basis statt. Allerdings gilt doch: Je mehr Diskussion es innerhalb der Gewerkschaft gibt, desto demokratischer ist sie. Zudem kommt der Umstand, dass auf den Versammlungen zunächst die Delegierten gewählt werden, ehe es zu einer Debatte in der Versammlung kommt. Von den Gewerkschaftsmitgliedern wird die Einflussnahme auf Entscheidungen der Gewerkschaften als wenig demokratisch empfunden.

Dazu möchte ich ein Beispiel anführen: Nachdem es in einem deutschen Betrieb zu einem Arbeitsstreik gekommen war, gab es zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung ein Verhandlungsergebnis, mit dem die streikenden Arbeitnehmer allerdings sehr unzufrieden waren - nur 30 Prozent haben das Verhandlungsergebnis akzeptiert. Das Verhandlungsergebnis wurde von der Gewerkschaft dennoch akzeptiert. Die Arbeiter waren an dieser Entscheidung der Gewerkschaft nicht beteiligt und konnten es deshalb auch nicht verstehen. Ein weiteres Beispiel aus dem metallverarbeitenden Gewerbe: Bei der Wahl des Betriebsrates werden oftmals nur die Kandidaten und Vorschläge geduldet, die den Vorstellungen der IG Metall entsprechen. Allzu kritische Vorschläge werden sanktioniert und können sogar zum Rauswurf aus der Gewerkschaft führen.

Nachfrage: Sind Sie aus der Gewerkschaften entlassen worden?

Ja, ich wurde 1979 ausgeschlossen und 1983 wieder aufgenommen.

2. Was sind die Gründe für die bürokratische Entwicklung deutscher Gewerkschaften?

Antwort von Joachim Kuhnke, ehem. Betriebsrat bei der Firma Daimler in Düsseldorf

Der Zustand der deutschen Gewerkschaften hängt eng zusammen mit der Zeit, in der es zu ersten Zusammenschlüssen gekommen ist: im politischen Autoritarismus des 19. Jahrhunderts. Gewerkschaften fanden in einer Zeit von starken Hierarchien und Obrigkeitseingehorsam ihren Anfang. Die bildhafte Sprache der Gewerkschaften wurde zu großen Teilen aus dem Militärtischen entlehnt: Sie verstand sich als „Avantgarde“; es wurden „Tarifstrategien“ und „Taktische Forderungen“ erstellt; man sprach von „Strikes“ (= Schläge) oder „Wir marschieren“ (im Sinne von „streiken“). In diesem Zusammenhang galt die vorherrschende Meinung, man müsse einheitlich und mit geeinter Stimme auftreten, um etwas zu erreichen. Viele humanistische Vorstellungen, wie zum Beispiel Meinungspluralismus, wurden in der Arbeiterbewegung weitestgehend unterdrückt und negativ betrachtet. Eine Vielfalt an Meinungen wurde nicht als Stärke, sondern als Schwäche angesehen. Die Gewerkschaften waren stark hierarchisch und wenig basisorientiert organisiert und das es ist auch bis heute noch so, dass die strategischen Entscheidungen der Gewerkschaften von oben nach unten getragen werden, die Ziele vorgegeben werden und sich die Basis dorthin zu bewegen hat statt umgekehrt. Kontrolle spielt bis heute eine ganz wichtige Rolle: Nicht die Entfaltung der Mitglieder und ihrer Interessen, sondern die Kontrolle des Apparates steht im Vordergrund, sodass jedes

gewerkschaftliche Flugblatt von der jeweils höheren Ebene der Genehmigung bedarf und zensiert werden kann.

Diese Vorstellungen sind bis heute weitestgehend erhalten geblieben. Besonders nach den gesellschaftlichen Veränderungen durch die 1960er Jahre ist es heute kaum vorstellbar, dass sich junge Arbeitnehmer in derart organisierten Gewerkschaften wohl fühlen und sich dort aktiv beteiligen mögen.

Zur Beantwortung dieser Fragen müsste eigentlich das Betriebsrätegesetz von 1920 und Betriebsverfassungsgesetz untersucht werden.

Die beschriebene deutsche Fehlentwicklung der Mitbestimmungsideologie muss kritisch untersucht werden – man würde zu dem Ergebnis kommen, dass es dem Gegenmodell der Selbstbestimmung entspricht.

Viele deutsche Arbeitsaktivisten stellen in den letzten Jahren fest, dass die Initiativen nicht von den verantwortlichen Behörden oder Gewerkschaften ausgeht, sondern dass es oftmals die individuelle gesellschaftliche Verantwortung von Bürgern ist, die Skandale im Arbeitsbereich öffentlich machen. Solches autonomes Verhalten, das doch recht stark verbreitet ist, erfüllt eine große Zahl von „linken“ Gewerkschaftsmitgliedern mit rosigen Zukunftshoffnungen.

Der Antwort wird von vielen deutschen TeilnehmerInnen zugestimmt und es wird applaudiert.

Nachfrage: Warum sind Sie noch Mitglied in einer deutschen Gewerkschaft, wenn sie sie doch so kritisch betrachten?

Das möchte ich mit einem Zitat eines US-amerikanischen Gewerkschafters beantworten: Die Gewerkschaften bilden den Raum für seine Mitglieder, die dort gesellschaftliche, politische, soziale, kulturelle, gesundheitliche Themen diskutieren und in Austausch treten können.

Ergänzung aus der deutschen Gruppe.

Es ist unzutreffend zu behaupten, die Bürokratisierung der Gewerkschaften sei ein deutsches Problem. Es ist ein internationales Phänomen, das in vielen Staaten der Welt auf verschiedenen Kontinenten auftritt.

Leider dominiert in der kommunistischen und sozialdemokratischen Vorstellung von „Organisation“ das Führungsprinzip das Selbstorganisationsprinzip. Es gibt nur wenig Erfahrung mit autonomen gewerkschaftlichen Aktionen. Von daher ist das beschriebene Problem ein Problem von vielen Arbeitnehmern und ein guter Ansatzpunkt für Austausch und Zusammenarbeit.

Nachfrage: Warum haben sich auch die Betriebsräte bürokratisch entwickelt?

Das grundsätzliche Prinzip eines Betriebsrates ist, aus der großen Menge an Arbeitnehmern eine Gruppe heraus zu brechen, die stellvertretend für alle Arbeitnehmer des Betriebs handeln.

3. Wenn sich die Gewerkschaften nicht aktiv im Sinne der Arbeitnehmer einsetzen - was können diese dann tun?

Antwort von Rolf Euler, ehM. Vertrauensmann der Industriegewerkschaft Bergbau einer Zeche in Recklinghausen

Ich schätze, dass 80 Prozent der deutschen Gewerkschaften eine adäquate Vertretung der Gesamtbelegschaft darstellen. Wenn sich die Gewerkschaft aber nicht im Sinne der Arbeitnehmer einsetzt, bleibt nur die individuelle Aktion. In solchen Fällen sind Verbindungen in den Betriebsrat, zur Gewerkschaft oder anderen

Vernetzungen (Internet) sehr hilfreich. Über diese Netzwerke können selbstständig Informationen verbreitet und auch Demonstrationen und Streiks organisiert werden. Solche sogenannten „Wilden Streiks“ sind in Deutschland aber sehr selten - der letzte „Wilde Streik“ fand vor 40 Jahren statt.

Im Ruhrgebiet gibt es einige Beispiele der oppositionellen Aufstellung von Betriebsrätelisten, die gegen die offizielle Liste aufgestellt worden sind.

Wenn man die Frage kurz beantworten möchte, ist auf den Zugarbeitergewerkschaft in Frankreich zu verweisen. Beispiele dieser Art gibt es in Deutschland nicht.

4. Haben die Gewerkschaften passende Strategien, neue, junge Gewerkschafter zu organisieren?

Antwort von Nonni Morisse, Auzbildender bei der Firma Mercedes in Bremen – Industriegewerkschaft Metall Jugend

Die Gewerkschaften haben in den letzten zehn bis 15 Jahren so viele Mitglieder verloren wie lange nicht mehr, da sich die Arbeitsverhältnisse verändert haben und sich die Anzahl der traditionellen Arbeitnehmerschaft verringert hat. Gerade deshalb ist es den Gewerkschaften sehr wichtig, an den jugendlichen Auszubildenden anzuknüpfen. Die Hauptstrategie der großen Gewerkschaften ist es, Auszubildende in den großen Betrieben mit langfristigen und unbefristeten Arbeitsverträgen auszustatten. Diese Strategie funktioniert in der letzten Zeit nicht mehr so gut, da diese Arbeit durch das Stellvertreter-Prinzip in den Unternehmen verwässert wird. Dazu gibt es gerade von der IG Metall die Kampagne „Operation Übernahme“, durch die junge Arbeitnehmer in Betrieben übernommen werden, damit sie nicht in andere Arbeitsverhältnisse abrutschen, auf die die Gewerkschaft keinen Einfluss hat. Auch bei Daimler in Bremen wurden ähnliche Aktionen dazu gemacht, da das Unternehmen 20% der Auszubildenden nicht übernehmen wollte. Durch gewerkschaftliche Aktionen wurde erreicht, dass diese 20% einen befristeten Arbeitsvertrag für ein Jahr erhalten haben.

Diese Kampagnen sind eine gute Möglichkeit, Selbstorganisation basisorientiert durchzuführen.

Der Grund für den großen Mitgliederverlust der Gewerkschaften ist, dass den jungen Arbeitern nicht klar ist, warum sie sich gewerkschaftlich organisieren sollen. Daher verfolgen sie andere Interessen.

6. Werden Gewerkschaften von Parteien manipuliert und missbraucht?

Antwort von Jochen Gester, Arbeitskreis Internationalismus Industriegewerkschaft Metall Berlin

Ich beziehe mich bei der Beantwortung dieser Frage auf die jüngste Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, die Zeit von 1945 bis 1990. Die Gewerkschaften wurden im Westen durch die Sozialdemokratie und im Osten durch die SED im Sinne der Staatsräson instrumentalisiert. Auf der Strecke blieben elementare Arbeiterrechte. Das betrifft insbesondere das Koalitions- und Streikrecht. Im Westen gibt und gab es kein Recht auf politischen Streik und ein Recht der Arbeitenden, selbständig in den Streik zu treten, existiert nicht. Noch einflussloser war die Gewerkschaft im Osten. Hier existierte ein freies Koalitions- und Streikrecht überhaupt nicht. Das möchte ich als Missbrauch einer Arbeiterinteressenvertretung bezeichnen.

Ergänzung von Dieter Wegner, Jour Fixe Hamburg

Zwischen 1866 bis 1914 bestand immer ein Spannungsverhältnis zwischen der SPD und den Gewerkschaften. Dies wurde zum Beispiel durch die „Massenstreikdebatte“ sehr deutlich, die durch Rosa Luxemburg in die Parteien getragen wurde. Sie wurde von Teilen der Arbeiterbewegung dafür gefeiert und unterstützt; von anderen Teilen wurde sie stark kritisiert und ausgeschlossen.

Das Grundproblem liegt darin, dass unterscheidet wird zwischen „politischen Parteien“ und „Gewerkschaften“. Dies stellt eine Spaltung der Arbeiterschaft und ihrer Bewegung dar. Gewerkschaften vertreten die ökonomischen Interessen der Arbeitnehmerschaft - die Parteien vertreten die politische Interessen. Dies ist eine sehr tiefgreifende Spaltung der Arbeiterbewegung in homo oeconomicus [wirtschaftlich handelnder Mensch] und homo politicus [politisch handelnder Mensch]. Wir müssen uns überlegen, wie wir diese Spaltung zusammen überwinden können.

Beifall für die Antwort.

7. Wie wird in der deutschen Öffentlichkeit über die Beseitigung von Arbeitslosigkeit gedacht und was halten Sie davon?

Antwort von Klaus Kerner, Betriebsrat bei der Firma Klingenberg in Ettlingen, Industriegewerkschaft Metall

Weite Teile der deutschen Medien gehen davon aus, dass die globale Finanz- und Wirtschaftskrise zu einem Nachfragerückgang und daher zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führt. Dieser Zusammenhang wird als ein Naturgesetz angesehen. Zur Zeit sind dutzende Millionen Menschen in den OECD Staaten arbeitslos – ein Teil davon ist in der Tat auf die globale Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen.

Wie hat sich die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren entwickelt?

Offiziell gelten 3,5 Millionen Menschen in Deutschland als arbeitslos. Dennoch wird viel zu wenig darüber diskutiert, wie diese Massenarbeitslosigkeit bekämpft werden kann.

Zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit müssen wir eine radikale Kürzung der Arbeitszeit in Deutschland, hin zu einer 30-Stunden Woche - durchsetzen. In einigen europäischen Staaten wird eine noch drastischere Kürzung der Wochenarbeitszeit diskutiert. In diesem Zusammenhang muss es auch darum gehen, ein Entgelt- und Personalausgleich zu realisieren. Von den Beschäftigten werden diese Maßnahmen bei der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit als zentral angesehen – auch vor dem Hintergrund, dass sie fürchten, nach einem 12-monatigen (respektive 24-monatigen) Bezug von Arbeitslosengeld mit Unterstützung durch Hartz IV sehr tief fallen würden.

Zusätzlich zur radikalen Arbeitszeitverkürzung ist es notwendig, dass eine Konversion in der Produktion vorzunehmen.

9. Was hat sich 20 Jahre nach der Vereinigung Deutschlands in ökonomischer und politischer Hinsicht verändert?

Antwort von Bodo Zeuner, emeritierter Prof. des Otto Suhr Institut, Freie Universität Berlin

9.1. Soziale Veränderungen

In den letzten 20 Jahren ist der deutsche Arbeitsmarkt gekennzeichnet von einer sogenannten „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, d.h. es gibt immer weniger Menschen, die in gesicherten, unbefristeten, tarifvertraglich geregelten Vollzeitverhältnissen arbeiten und davon genug zur Existenzsicherung verdienen. Dagegen gibt es nun mehr Menschen, die nur befristete Arbeit haben und nicht genug verdienen: Diese arbeiten in sogenannten „Prekären Arbeitsverhältnissen“.

Außerdem haben wir in sozialer Hinsicht eine stärkere Polarisierung zwischen „Armen“ und „Reichen“ in Deutschland, es wird in diesem Zusammenhang des Öfteren vom „Öffnen einer Schere“ gesprochen. Die deutsche Wirtschaft ist gekennzeichnet von einem Rückgang der Industrie, insbesondere in Ostdeutschland. Dort sind ganze Landstriche betroffen von Industrieabbau und Arbeitslosigkeit. Des Weiteren ist in Deutschland eine verfestigte, dauerhafte Einwanderung festzustellen. Diese Menschen haben zum Teil auch die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen und sind fester Bestandteil der deutschen Gesellschaft. Bei der nächsten Bundestagswahl im September 2009 sind über vier Millionen Menschen wahlberechtigt, die nicht deutsch-ethnischer Herkunft sind.

Im Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Deutschland ist zu bemerken, dass das traditionelle Bild des geldverdienenden Mannes und der Hausfrau nicht mehr der Norm entspricht – selbst bei den meisten Konservativen.

9.2. Ökonomische Veränderungen

Auf der ökonomischen Ebenen haben wir es aufgrund einer immer stärkeren globalen Verflechtung mit einer verstärkten Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland zu tun, obgleich im Endergebnis die deutsche Wirtschaft von der Globalisierung profitiert. Deutschland ist zwar sehr exportstark - wird allerdings, zur Unzufriedenheit vieler Deutscher, vom sehr viel größeren China in einem natürlichen Aufholprozess als „Export-Weltmeister“ abgelöst.

Durch die Globalisierung und den Zusammenbruch kommunistischer Staaten in Osteuropa vollzog sich in Deutschland eine Machtverschiebung zugunsten der Kapitaleseite. Die Gewerkschaften sind erheblich schwächer geworden in den letzten 20 Jahren. Sie haben kaum noch tarifpolitische Erfolge zu verzeichnen und verhindern nur hin und wieder Entlassungen – nicht selten unterstützen sie sogar Entscheidungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer. Sie stimmen Verschlechterungen zu und sagen ihren Mitgliedern, dass es ohne die Gewerkschaft noch schlimmer gekommen wäre. Diese Praxis macht sie unter ihren Mitgliedern nicht beliebt und daher ist der Mitgliederrückgang der Gewerkschaften auch nicht verwunderlich. Des Weiteren kam es in Deutschland in den letzten 20 Jahren zu einem verschärften Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben. In diesem Wettkampf- und Konkurrenzverhältnis wird die Solidarität der Arbeitnehmer untergraben.

9.3 Politische Veränderungen

Auf der politischen Ebene hat es zwar in den letzten zwei Jahrzehnten zwei Regierungswechsel gegeben (1998 und 2005); allerdings hat sich inhaltlich eine neoliberale Wirtschaftspolitik und eine marktradikale Ideologie weitestgehend durchgesetzt. Kurz gesagt bedeutet dies: Was der Staat macht, gilt von vornherein als falsch – was durch Privatwirtschaft reguliert wurde ist von grundauf gut. Bei der Privatisierung, Deregulierung und dem Abbau von Sozialleistungen hat sich (ausgerechnet) die Sozialdemokratie als besonders unternehmerfreundlich und marktgläubig herausgestellt.

10. Hat der Marxismus heute noch Einfluss auf die Arbeitnehmerbewegung?

Antwort von Winfried Fleischmann, Vertrauensmann (Vertrauenskörper -Leitung) der Industriegewerkschaft Metall bei der Firma Siemens Medical, Erlangen:

Vor einigen Jahren hat das Zweite Deutsche Fernsehen eine Umfrage gestartet, wer als die größten Deutschen angesehen werden. Zur Überraschung vieler landete dabei Karl Marx auf dem dritten Platz.

Natürlich hat die negative Entwicklung in der DDR bei vielen Menschen zu Vorbehalten gegenüber dem Sozialismus geführt, da sich die DDR als sozialistischer Staat bezeichnet hatte. Aber viele begreifen auch dass hier nicht der Sozialismus gescheitert ist sondern ein bürokratisches staatskapitalistisches System.

Der Einfluss des Marxismus in Deutschland drückt sich heute vor allem in einem Linkstrend aus. Dieser zeigt sich in zahlreichen gewerkschaftlichen und sozialen Bewegungen wie beispielsweise gegen Hartz IV, für einen Mindestlohn, gegen schlechte Studienbedingungen und im antifaschistischen Kampf. Auch die Stimmenergebnisse bei den Wahlen z.B. für die Linkspartei sind dafür ein Anzeichen. In Deutschland ist der Organisationsgrad der Arbeiter verglichen mit anderen europäischen Ländern relativ hoch und hier wurde auch zuerst die 35 Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich durchgesetzt. Verkürzung der täglichen Arbeitszeit gegen die steigende Ausbeutung und zunehmende Arbeitslosigkeit ist ein Grundsatz des Marxismus. Mit dem Ausbruch der Weltfinanz- und Wirtschaftskrise 2008 ist das Vertrauen in den Kapitalismus weiter erschüttert worden. Die Unzufriedenheit mit dem kapitalistischen Wirtschaftssystem ist sehr groß z.B. mit der ungleichen Verteilung des Reichtums.

Es gibt ein gesteigertes Interesse an den Werken von Karl Marx und Friedrich Engels. Wenn der Schauspieler Rolf Becker Lesungen mit dem 'Kommunistischen Manifest' veranstaltet kommen jedes Mal hunderte von Besuchern. Es gibt immer mehr Menschen in Deutschland, vor allem in den Gewerkschaften, die sich für die Verbreitung des Marxismus einsetzen.

11. Der Kapitalismus hat heute einen kritischen Punkt erreicht. Wie kann der Kapitalismus überwunden werden?

Antwort von Klaus Neuwirth, Publizist Bochum

Wenn man heute feststellt, dass sich der Kapitalismus in einer kritischen Situation befindet, dann gilt diese Aussage nur eingeschränkt. Der Kapitalismus steckt zwar in seiner schwersten ökonomischen Krise seit der Wirtschaftskrise von 1929; es sind allerdings weit und breit keine gesellschaftspolitischen Kräfte zu erkennen, die ernsthaft an der Überwindung des Kapitalismus interessiert wären. Schaut man also auf die subjektiven Voraussetzungen für eine Überwindung des Kapitalismus, dann ist das Gesellschaftssystem in keiner kritischen Situation.

In den hochentwickelten Staaten ist die Anzahl der Menschen, die den Kapitalismus beibehalten wollen gegenüber denen, die ihn überwinden wollen, deutlich in der Mehrzahl. Wenn dies nicht akzeptiert wird, dann macht man sich Illusionen über unser aktuellen Möglichkeiten.

Die Frage „Wie kann der Kapitalismus überwunden werden?“ provoziert eine weitere Frage, nämlich „Wodurch könnte der Kapitalismus ersetzt werden?“. Es ist hier festzuhalten, dass es keine mehrheitsfähige Antwort in der Arbeiterbewegung auf die zweite Frage gibt.

Ohne gemeinsame Vorstellungen über die Ziele sozialer Emanzipation kann es aber keine gemeinsame, verändernde Praxis geben. Diese Ziele können nur gefunden und formuliert werden, wenn auch der „real existierende Sozialismus“ vorbehaltlos kritisiert wird.

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Beantwortung der zweiten Frage ist die Auseinandersetzung der Arbeiterbewegungen im internationalen Maßstab. Eine soziale Bewegung, die den Kapitalismus überwindet, kann nur eine internationale sein.

12. Wie hat sich die Arbeiterkultur vererbt und mit solchen aus anderen Ländern vermischt? Wie hat sich die Arbeiterkulturbewegung verändert?

Antwort von Klaus Neuwirth, Publizist

Die Arbeiterkulturbewegung entstand im 19. Jahrhundert auf der Basis der Prinzipien „Solidarität“ und „Selbsthilfe“. Ausgangspunkt war eine soziale Situation, in der keine Interessenvertretung der Arbeiter durch Kapital und Staat anerkannt wurde:

Es gab keine Kranken- oder Arbeitslosenversicherung, keine Möglichkeit und Unterstützung zur Weiterbildung, etc..

Die Arbeiterkulturbewegung war ein Bestandteil der Sozialdemokratie und des Marxismus und fand ihren organisierten Ausdruck in verschiedenen Vereinen, wie z. Bsp. Arbeitersportvereinen, Selbsthilfeorganisationen, etc. Diese Kulturvereine dienten der Sozialdemokratie in der Zeit der staatlichen Verfolgung (Sozialistengesetze) als legaler Rahmen für ihre politische Arbeit.

Mit der Spaltung der Arbeiterbewegung vor dem Hintergrund des ersten imperialistischen Weltkrieges (Sozialdemokratie, Kommunistische Bewegung) spaltete sich auch die

Arbeiterkulturbewegung. Der Faschismus in Deutschland bedeutete schließlich eine verheerende Niederlage der Arbeiterbewegung von der selbstverständlich auch die Arbeiterkulturbewegung betroffen war.. Nach dem zweiten Weltkrieg gelang keine Wiederherstellung der Arbeiterkulturbewegung, wofür auch objektive Veränderungen in der Gesellschaft verantwortlich waren und sind. An die Stelle einer spezifischen Arbeiterkultur als Teil einer großen sozialen Bewegung trat die nahezu uneingeschränkte Dominanz der bürgerlichen Massenkultur.

2. Europa in der Krise

2.1 Vorspann

Die 2007 in den USA ausgebrochene kapitalistische Weltfinanzkrise setzt sich in Europa fort und nimmt hier besondere Formen an: Staatverschuldung, Krise der Gemeinschaftswährung EURO, verschärfte Spaltung in Arm und Reich, Bedrohung der Demokratie.

Auch unter Aktiven in Gewerkschaften und NGOs sowie unter kritischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gibt es unterschiedliche Einschätzungen und Vorschläge zu Strategien. Ein Ausschnitt aus dieser Vielfalt wird im folgenden dokumentiert. Zunächst versucht Bodo Zeuner einen aktuellen Überblick zu geben, dann erörtert Thomas Sablowski die Klassenverhältnisse im Europa der Krise. Anton Kobel plädiert für eine Stärkung Europas als demokratisches, linkes Projekt, in ähnlicher Weise sieht ein Arbeitskreis der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di schon 2008 die Krise als Chance, aber nur wenn die Gewerkschaften sich grundlegend umorientieren.

2.2 Zur gegenwärtigen Europakrise – Stichworte und Thesen

Bodo Zeuner

Vorbemerkung 1: Die gegenwärtige Krise in Europa wird hier „Europakrise“ genannt, denn sie ist keineswegs nur eine EURO-Krise, also eine Gefährdung der Gemeinschaftswährung EURO (€). Sie ist vielmehr eine seit mehreren Jahren anhaltende Wirtschaftskrise, die alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens beeinflusst, die den sozialen Zusammenhalt und die politischen Systeme in Europa insgesamt und in den einzelnen Staaten betrifft und bedroht.

Vorbemerkung 2: Die Krise ist sehr komplex. Deshalb können viele Probleme und Aspekte in diesem kurzen Text nur stichwortartig benannt werden.

1. Was sind die Ursachen der Europakrise?

- Nicht: Zu hohe Staatsverschuldung! Die aktuelle Krise brach zwar im Jahr 2010 dadurch aus, dass einzelne Staaten der EURO-Zone, anfangs Griechenland und Irland, danach Portugal, Spanien und Italien, zuletzt Cypern, Schwierigkeiten auf den Finanzmärkten bekamen. Sie konnten kaum noch neue Anleihen zu bezahlbaren Zinsen auflegen, daher drohte ihnen die Zahlungsunfähigkeit, der Staatsbankrott. Sie brauchten deshalb Kreditzusagen außerhalb des privaten Kapitalmarkts, und hier sprangen dann internationale Institutionen ein. Im wesentlichen waren dies die EZB (die Europäische Zentralbank, die Notenbank, die den EURO ausgibt), die EU-Kommission (das ist das Exekutivorgan der EU, zu der EURO-Länder und Nicht-EURO-Länder gehören) und der weltweit agierende IMF (International Monetary Fund). Diese Drei traten meist gemeinsam auf („die Troika“) und diktierten den Not leidenden Staaten Bedingungen für die Kreditgewährung – und diese Bedingungen hießen stets: Haushaltskonsolidierung durch Kürzung von Staatsausgaben (Austerity). Aber diese Bedingungen und Auflagen konnten nur ein Kurieren an Symptomen sein. Denn gefragt wurde nicht wirklich, was die Ursachen der hohen Staatsverschuldung und der plötzlich auftretenden Kreditklemme waren.
- Nicht: Zuviel Sozialstaat! Genauer gesagt: Es wurde eine Ursache für die Staatsverschuldung angenommen, die besonders gut in die herrschende neoliberale Ideologie passte, nämlich, dass der Sozialstaat, der angeblich ausufernde *welfare state*, schuld sei. Die Leute in Südeuropa und Irland (für die wurde extra der Begriff PIGS-Staaten erfunden – das ist einerseits eine Abkürzung für die Staatsnamen Portugal-Irland-Griechenland-Spanien; andererseits bedeutet das Wort „pigs“ im Englischen „Schweine“) hätten „über ihre Verhältnisse gelebt“, hätten sich teure Sozialleistungen gegönnt, ohne diese zu erwirtschaften, hätten also „auf Pump“ statt von den Früchten ihrer eigenen Arbeit gelebt. In Deutschland schrieben viele Zeitungen und sagten viele Politiker, dass z.B. die Griechen einfach zu faul zum Arbeiten seien und nun die Quittung dafür bekämen. Wenn sie jetzt mit dem Geld deutscher Steuerzahler gerettet werden wollten, dann müssten sie eben ihre Sozialleistungen einschränken. Ähnlich wurde auch im Fall von Portugal, Spanien und Italien argumentiert. – In Wirklichkeit ist diese Argumentation unhaltbar. Sozialtransfers und Leistungen der Sozialversicherungen waren und sind in Südeuropa eher geringer als in Nordeuropa. Der diesen Staaten derzeit von der „Troika“ aufgezwungene Abbau von Transfers und sozialen

Diensten führt direkt zur Massenverelendung. Er bedroht z.B. in Griechenland das Leben vieler Menschen, die nicht mehr medizinisch versorgt werden. Richtig ist dagegen die Kritik an der Ineffektivität des Staates in einigen Krisenländern. In Griechenland kaufte der Staat teure und überflüssige Militärsysteme, was vor allem der Rüstungsindustrie in Deutschland nützte. In Griechenland und Irland zahlen die Unternehmen keine oder sehr geringe Steuern auf ihre Profite. In Spanien, Griechenland und Italien war und ist Korruption von Politikern und Staatsbeamten ein besonders großes Problem. Aber die tiefer liegenden Ursachen der Staatsverschuldung liegen auch nicht in dem politischen Versagen sogenannter „Eliten“, ...

- ... sondern:
 - Das Ungleichgewicht zwischen den nationalen Volkswirtschaften, das schon bei Einführung des EURO im Jahr 2002 bestand und den Exportländern Vorteile bot, hat sich verstärkt; die Schere zwischen Export- und Import-Ländern in Europa hat sich seither vergrößert, auch weil den schwächeren Ländern keine Abwertungen ihrer nationalen Währungen zwecks Exportförderung mehr möglich waren.
 - Seit 2002 gibt es in – bis heute – 17 Ländern Europas eine gemeinsame Währung samt Zentralbank und Geldpolitik, aber es fehlt eine gemeinsame Fiskal-, Wirtschafts- und Sozialpolitik im EURO-Raum. Vielmehr vertraute man auf Angleichungsprozesse durch den Markt. Das entspricht der Geschichte der Europäischen Union: Sie war als Projekt eines „Gemeinsamen Marktes“, keinesfalls als Projekt eines gemeinsamen europäischen Staates entstanden.
 - Hinzu kamen die Liberalisierung der Finanzmärkte und ihre Öffnung für Risiko- und Derivatgeschäfte (Casino-Kapitalismus): Es gab leichtfertige Bankenkredite und Spekulationsblasen (z.B. für Immobilien und Bauten, in den USA ebenso wie in Spanien). Dies war schon die Ursache der Weltfinanzkrise, die 2007 mit der Pleite der Lehmann-Bank in den USA ausbrach. Diese Krise ist nicht bewältigt; vielmehr setzt sie sich in Europa als Druck auf die Staatsfinanzen fort.
 - In besonderer Weise sind die Banken Verursacher und Profiteure der Krise: Eigentlich müssten sie (und die Kapitalanleger) für ihre faulen Kredite haften, allerdings haben viele von ihnen eine solche Größe und Macht erlangt, dass sie fraglos als „systemrelevant“ bezeichnet werden. Die Argumentation von EU-Regierungen lautet: Wenn eine Bank zusammenbricht, droht das gesamte wirtschaftliche System, ja der gesamte Zahlungsverkehr, zusammenzubrechen. Deshalb werden derzeit die privaten Banken auf Kosten der Steuerzahler mit staatlichen Mitteln „gerettet“. Es findet also eine „Sozialisierung der Verluste“ statt, eine Umverteilung von öffentlichen Geldern zugunsten privater Vermögensbesitzer. Die privaten Machthaber in den Banken erpressen die demokratisch gewählten Machthaber in den einzelnen europäischen Staaten und in der EU.
 - Der Kapitalismus hat zu einer weltweiten Schere der Verteilung von Reichtum und Vermögen, zu einem immer größer werdenden Abstand zwischen Armen und Reichen geführt.
 - Daraus entstand ein riesiger Überfluss an Kapital, das mit allen Mitteln seine Verwertung sucht. Das ist, wie wir aus der Theorie von Karl Marx seit langem wissen könnten, ein Prozess, der regelmäßig Krisen

produziert. Diese Krisen werden umso größer, je mehr das Kapital unreguliert und spekulativ agieren kann.

- Nationalstaaten und nationale Volkswirtschaften in Europa wurden auch durch die Globalisierung zueinander in Konkurrenz gesetzt. In Deutschland wurde früher als in anderen Ländern eine Niedriglohnpolitik durchgesetzt - vor allem durch die Politik des sozialdemokratischen Bundeskanzlers Schröder und seine neoliberale „Agenda“ aus dem Jahr 2003, deren erklärtes Ziel es war, den Niedriglohnsektor auszuweiten. Das stärkte die Wettbewerbsposition der deutschen Wirtschaft gegenüber anderen europäischen Ländern. Lohnniveau und Binnenkonjunktur wurden durch einen Wettbewerb der „Kostensenkung“ in ganz Europa in eine soziale Abwärtsspirale („race to the bottom“) getrieben.

2. Wie reagiert die Europäische Politik auf die Europakrise?

- Rettung der Banken und des Vermögens der Kapitalanleger als oberste Priorität und Erpressung der Politik durch die Banken, die als „systemrelevant“ und deshalb als „unversenkbar“ gelten, daher:
- Sozialisierung der Bankenverluste durch die Staatshaushalte/Steuerzahler
- Erzwingung von arbeitsmarktpolitischen „Reformen“, das bedeutet z.B. Abbau von Gewerkschaftsrechten und von Kündigungsschutz für Arbeitende
- Austerity-Politik zwecks Haushaltsausgleich; Senkung der Staatsausgaben mit den Folgen:
 - Arbeitslosigkeit von Staatsbediensteten
 - Privatisierung öffentlicher Güter
 - Zusammenbruch öffentlicher Dienstleistungen
 - Massenarbeitslosigkeit (Jugendarbeitslosigkeit =Arbeitslosigkeit von Personen unter 25 Jahren, Februar 2013: Griechenland 58 %, Spanien 56 %, Portugal und Italien je 38 %, EU-Durchschnitt 24 %)
 - Massenverelendung
 - Schrumpfung der Wirtschaft (statt Wachstum)
 - Rückgang der Staatseinnahmen – also wird auch das Ziel des Haushaltsausgleichs verfehlt
- Dabei spielt Deutschland eine führende Rolle und baut diese aus. Deutschland profitiert dadurch, dass es für eigene Staatsanleihen derzeit Zinsen unter 1 Prozent zahlen muss, während die Zinsen für die südeuropäischen Staaten über 6 Prozent liegen.
- Deutschland setzt sein neoliberales Austerity-Modell als Vorbild für andere Länder und auch für den Haushalt der EU durch. (Obwohl dieses Vorbild gar nicht funktionieren kann: Wenn alle sparen, alle ihre Löhne und Sozialkosten senken, dann führt das nur zu noch höheren Gewinnen der Banken und Kapitalanleger und zu noch größerer Armut der Bevölkerung.)

3. Was sind die politischen Folgen für Europa ?

- Aushöhlung der Demokratie in den Nationalstaaten
- Schwächung der Gewerkschaftsrechte
- Rückbau der von den Gewerkschaften in den letzten 60 Jahren erkämpften Rechte und Errungenschaften
- Aushöhlung der Rechtssicherheit in den Nationalstaaten (Gesetze, die Kleinsparer schützen sollten, sollten in Zypern plötzlich nicht mehr gelten)

- Aushöhlung demokratischer und kooperativer Strukturelemente in der EU: Konferenzen der Regierungschefs ersetzen die EU-Organe
- Wachsende ökonomische Spaltung in arme und reiche Länder
- Wachsende Spaltung in Arme und Reiche in allen Ländern, auch in den bisherigen Gewinnerländern wie Deutschland
- Wachsender Nationalismus und Rechtsextremismus in allen Ländern

4. Was tun die Gewerkschaften in Europa?

- Viele ihrer Rechte (Tarifhoheit, Kündigungsschutz u.a.) werden abgebaut, ohne dass sie zu Widerstand in der Lage sind.
- In den Verliererländern bisher gibt es meist wirkungslose Abwehrstreiks.
- In Deutschland und im Norden Europas veranstalten die Gewerkschaften nur schwache und rhetorische Proteste; real folgen sie meist einem nationalem Wettbewerbskorporatismus.
- *Concession bargaining* und exklusive Solidarität für nationale Stammebelegschaften sind für die Alltagspolitik der Gewerkschaften in den Gewinnerländern dominant.

5. Welche Rolle spielt China?

- Einerseits zuweilen Hoffnungsträger als Investor und Kreditgeber
- Andererseits nützt China als Exportmarkt den Unternehmen in den Gewinnerstaaten wie Deutschland

6. Aussichten und Perspektiven:

- Offen, ob EURO als Gemeinschaftswährung Bestand hat
- So, wie es ist, kann es nicht bleiben
- Entweder Zerfall der EURO-Zone; EU wird zur Freihandelsunion
- Oder Europäisierung bisher nationalstaatlicher Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitiken – aber offen, ob in neoliberaler oder in eher sozialer und demokratischer Richtung
- Problem: Für eine soziale und demokratische Richtung müssten der Mut und die Ausdauer aufgebracht werden, sich auf einen Konflikt mit Kapitalinteressen, insbesondere den Banken und den Geldvermögensbesitzern, einzulassen. Im Moment ist keine politische Kraft in Sicht, die dazu in der Lage wäre.
 - Die Gewerkschaften sind zu schwach und zu wenig internationalistisch ausgerichtet und zu wenig international vernetzt.
 - Protestbewegungen und oppositionelle NGOs (etwa „Occupy“, Attac) haben bisher keinen kontinuierlichen Druck aufbauen können.
 - Die sozialdemokratischen Parteien sind in fast allen europäischen Ländern, besonders in Deutschland, fest eingebunden in eine gegenüber dem Kapital subalterne Regulierungspolitik des Staats; teilweise verfolgen sie offen neoliberale Ziele und propagieren entsprechende Ideologien.
 - Parteien links von der Sozialdemokratie, die als einzige für eine soziale und demokratische Politik eintreten könnten, sind in allen europäischen Ländern (noch?) schwach und werden ausgegrenzt.

2.3 Workers struggles and capitalist crisis management in Europe

Thomas Sablowski

Paper presented at the conference “Workers’ Struggles from East to West: New Perspectives on Labour Disputes in Globalised China” in Vienna on 24.9.2011 (see <http://labourchina.univie.ac.at/home/>)

Abstract

The present crisis of the European Union is the combined product of a global crisis of capital accumulation, uneven development and the internal contradictions of the Economic and Monetary Union and the Stability and Growth Pact of the EU. The debt crisis is now turning into a political crisis in several countries, leading to the emergence of democratic mass movements. However, the left and the trade unions are disoriented and divided with regard to an adequate strategy to deal with the crisis.

The aim of my contribution is to give an overview on workers struggles and capitalist crisis management in Europe. This is obviously a very broad topic and difficult to handle in a presentation of 15 minutes.

From a European perspective we live in the era of a great crisis. We are still struggling with the consequences of the global financial and economic crisis that originated in the ‘subprime’ mortgage market in the United States of America in 2007. In Europe like in the United States the recession from fall 2008 to spring 2009 was the deepest since the Great Depression of the 1930s. For the first time since World War II the *global* social product was shrinking. In Germany, due to its strong dependence on exports, GDP went down by more than 5%.

The world economy recovered from summer 2009 onwards, lead by strong demand in ‘emerging markets’ like China, Brazil and India. However, the recovery did not encompass all countries in the same way. In the USA, still the centre of the world economy, growth remained sluggish and we still have high unemployment. German industry appeared to be a winner of the crisis. Exports of luxury cars, machinery and equipment soared once again. But the downside of Germany’s export success is that most European countries are struggling with current account deficits. A number of countries did not exit from recession. Uneven development in Europe has lead to an ongoing crisis of European integration since 2010.

The current crisis of European integration reveals weaknesses in the construction of the European Economic and Monetary Union and the European Stability and Growth Pact. The countries of the Euro zone have a common currency but no common fiscal policy. There is no collective bargaining at European level. Wages are determined at the national level. This means that uneven development cannot be attenuated by currency devaluation in countries with current account deficits. In weaker countries, uneven development must lead *either* to a sustained loss of competitiveness and

increasing current account deficits *or* to increasing pressure on wages and working conditions in order to defend competitiveness.

But the problem is more fundamental. Capital accumulation is always leading to uneven development in time and space. Accumulation is not only characterized by booms and busts but also by spatial concentration in specific regions. With the formation of a single European market, the growing concentration and centralization of capital is going hand in hand with the tendency towards an increasing spatial concentration of industries. From a critical point of view it's no surprise that countries like Greece or Portugal have hardly any industry which is competitive at a European or global level. For instance, Germany and Greece are not competing in the car industry because there is simply no Greek car industry. This problem cannot be solved by a lowering of wages in Greece. Of course, there is some relocation of industries from countries with high unit wage costs to countries with low unit wage costs, but even this movement is limited. European and American multinationals took over Eastern European industry after the fall of the Berlin wall and to some extent they also invested into new sites of production. Like in China, they wanted to expand into Eastern European markets and they wanted to profit from low wages in Eastern Europe. However, only some of the poorer countries and within these countries only some regions had the ambivalent privilege to become relevant sites of capitalist production. At the national level, there are some mechanisms like industrial policy, social policy and regional redistribution which are to some extent compensating the effects of spatially and socially uneven capitalist development. But there are still few at the European level. It is one of the central current discussions within the European bourgeoisies to what extent transfers between rich and poor countries at the European level are necessary in order to maintain the structures of capitalist production.

The construction of the European Union simply ignored these problems. The neo-liberal European Stability and Growth Pact doesn't include provisions how to deal with uneven development and with growing imbalances of payments. It focussed only on public household deficits and state indebtedness. From the beginning, it was clear that the conditions for access to the Euro zone – a public deficit of no more than 3% and an overall state indebtedness of no more than 60% of GDP – were set arbitrarily and unrealistically. The structural problems of European integration were exacerbated by the recent global financial and economic crisis. Many governments tried to save banks and to limit the extent of the recession through some kind of Keynesian deficit spending. State indebtedness exploded. A number of states at the European periphery reached the limit of their borrowing capacity and lost their access to financial markets. Governments returned to austerity policy and tried to shift the burden of the crisis once more on workers.

The economic crisis is now turning into a political crisis at least in some countries. The links between power blocs and subaltern classes mediated by political parties are eroding. During this year we experienced the fall of dictators in North Africa, general strikes in various countries, riots in Great Britain, and the emergence of new social mass movements in Spain, Greece and Israel demanding "real" democracy and social justice. But the limits of these popular movements are also obvious. Traditional socialist forces and forms of organization like trade unions and political parties are widely discredited. Popular assemblies in public spaces rejected all kinds of political parties. Trade unions were often not able to organize an effective

resistance against austerity politics. One of the reasons is that they are often linked to government parties, so their opposition is half-hearted. The rejection of traditional forms of organization like parties and trade unions would not be a problem if new democratic forms of organization would develop within the mass movements.

However, the interest of the masses to organize remains limited even in a country like Greece where class struggles have reached their highest point. The demands of the masses are mainly economic-corporative and democratic in character. Socialist or communist forces are very weak. This is even truer for a country like Germany where the increase of unemployment and the decline of real wages remained relatively limited during the crisis. German trade unions seem to be integrated in a kind of crisis corporatism and not inclined to organize a mass movement against government. Protests against austerity politics remained very limited in Germany.

The European left seems to be disoriented in many regards. One part of the left is demanding a sustained Keynesian crisis management at the European level and a deepening and democratization of the European Union. A relevant part of the bourgeois forces is now also favouring a deepening of the European Union, but within a neo-liberal framework: An European economic government would mean that future national budgets would have to be approved by European bodies and that the pressure for austerity would be increased. This is obviously no solution for the problems of uneven development and growing imbalances of payments. That's why another part of the left is demanding the rejection of the European treaties and the exit from the Euro zone for countries like Greece. This part of the left finds itself in the bad company of another fraction of bourgeois, euro-sceptical, conservative and even neo-fascist forces. However, this part of the left has no answer what should happen with a country like Greece when international credits are blocked and the government as well as the Greek banks are bankrupt. The crisis would certainly aggravate and a country with Greece's position in the international division of labour could not follow an autarchy politics without further pauperizing. So, there isn't even a consensus within the European left regarding demands like debt cancellation. For the moment, the only consequence can be to deepen the discussion within the European left and the trade unions about these issues in order to become able to present an alternative agenda pointing towards the emancipation of workers and the unification of humanity.

2.4 Die Vereinigten Staaten von Europa - Ein notwendiges Projekt der Linken

Anton Kobel

*»Der Regen fällt nicht mehr zurück
nach oben. Schmerzt die Wunde nicht,
so kanns die Narbe sein.«
(frei nach Bertolt Brecht)*

Eurobonds und Transaktionssteuer, Rekordzinsen und Flucht ins Gold, die Teilhabe von Banken und Spekulanten an den Kosten der Finanz- und Schuldenkrisen, die Rolle und Zukunft der Europäischen Zentralbank und damit auch der Deutschen Bundesbank waren öffentliche und parteipolitische Diskussionspunkte in den letzten Wochen. Jetzt geht's um mehr, um Insolvenzen und Bankrotte von Staaten. Soll Griechenland raus aus dem Eurosystem oder gar aus der EU, eigenmächtig oder verstoßen? Gibt's noch Gelder aus den Rettungsschirmen, für wen und unter welchen Bedingungen? Wer stellt die Bedingungen, wer formuliert Strafen und Sanktionen bei Verstößen? Sollen die ›Schwächlinge‹ unter Europas Nationalstaaten ‚am deutschen Wesen genesen‘ – wie etwa Schuldenbremse, Produktivität, Konkurrenzfähigkeit? Soll Europa eine Fiskalunion werden? Bedarf es eines EU-Finanzministers, einer EU-Wirtschaftsregierung? Was wird aus dann aus den Nationalstaaten, deren Parlamenten und Regierungen? Soll die EU zu ‚Vereinigten Staaten von Europa‘ werden? Wäre nicht ein »Kern-Europa«, komponiert aus wirtschaftsmächtigen Nationalstaaten, ein Zukunftsmodell für den Konkurrenzkampf zwischen Staaten und Kontinenten? Soll all dies als außergewöhnliches, aber dazugehörendes Geschäft den sog. politischen, wirtschaftlichen und publizistischen Eliten überlassen bleiben? Oder sollen die Völker, die (Wahl-)BürgerInnen und Zivilgesellschaften, die alten und neuen sozialen Bewegungen Europas mit- oder gar selbst bestimmen?

Eine nationalpopulistische Debatte

Die derzeitigen Diskussionen sind oft unverständlich, politisch unangenehm - aber notwendig. Sie reizen zum Widerspruch, einige provozieren Ekelgefühle und mehr. Was wollen die Nationalpopulisten in FDP (*Freie Demokratische Partei; die Liberalen, Anm. d.Red.*), CSU (*Christlich-Soziale Union*) und CDU (*Christlich Demokratische Union; beide Parteien gehören zum konservativen Spektrum, Anm.d.Red.*)? Wer und was bewegt bzw. bestimmt das politische Spitzenpersonal in Deutschland und ihren parteiischen und publizistischen Anhang? Der Gedanke von einem weiteren Ausbau des geeinten Europa, selbst in den derzeit noch bescheidenen, aber gegenüber den 1980er-Jahren beträchtlich veränderten politischen, juristischen und menschlichen Bedingungen kann es nicht sein. Auch die Vermutung eines Verzweiflungskampfes der FDP um ihre fünf Prozent (*die Sperrklausel macht die Mandatsvergabe einer Partei davon abhängig, ob sie mindestens 5 Prozent der Stimmen erhält; Anm. d. Red.*) dürfte als Erklärung nicht reichen. Und wie FDP-Chef Philipp Rösler als Wirtschaftsminister in einem

Zeitungsbeitrag dazu beigetragen hat, Griechenland aus der EU bzw. dem Eurosystem zu mobben, kann nicht allein auf seinem Mist gewachsen sein. Nicht nur, weil er seinen Beitrag kaum selber geschrieben, sondern wohl nur unterschrieben haben dürfte. Wer also hat diese nationalpopulistische Feder geführt? Die FDP-Zentrale, das neoliberale Wirtschaftsministerium? In wessen ökonomischem und politischem Interesse?

Die durch die EU-Gründung für das deutsche Kapital deutlich erweiterten Verwertungs- und verbesserten Konkurrenzbedingungen würden durch die Realisierung solcher Positionen verschlechtert. Die aktuellen Träume, ein Zurück zur ›harten DM‹ sei die Lösung, kann man bei verunsicherten, sog. einfachen Menschen verstehen (s. Bert Brecht). Bei den o.g. Eliten ist das Gerede davon reaktionär wie ehemals. Auch die jüngsten Rücktritte deutscher Zentralbanker lassen sich so bewerten: Sie erlebten in der EZB, dass und wie die monetaristischen und neoliberalen Prinzipien der deutschen Bundesbank angesichts der ökonomischen und politischen Bedingungen in anderen EU-Ländern trotz der europäischen Verträge nicht durchzusetzen waren. Diese Be- bzw. Verhinderung potenzieller deutscher Euro-Imperialisten sollte als Ermunterung für die Auseinandersetzungen über die Gestaltung der EU gesehen werden.

Mit diesem Scheitern ist noch wenig passiert. Die »Wettbewerbsfähigkeit der Staaten« herzustellen ist noch immer ein bedeutsamer Impuls für jegliche Politik der EU und in den EU-Staaten. Angesichts der sog. Schuldenkrisen und der verordneten Arzneien sind die Bedeutung und die Folgen von »Wettbewerbsfähigkeiten« in der politischen Öffentlichkeit verstärkt zu diskutieren. Dies erfordert auch Diskussionen in den Gewerkschaften, vor allem den deutschen. »Wettbewerbsfähigkeit« und »Standortkonkurrenz« sind Zwillinge. Die in Deutschland erlebbaren »Wettbewerbsfähigkeiten« auf alle EU-Länder auszuweiten, bedeutet eine permanent funktionierende Spirale von »Vernichtungswettbewerben«. Konkurrenzen auszutragen kann Fortschritt bedeuten, aber auch Zerstörung und Vernichtung. Sichtbar wird dies angesichts der Schuldenkrise an der verordneten Arznei. Griechenland und Italien sollen u.a. den öffentlichen Dienst »verschlanken«, Renten und Pensionen, Löhne und Gehälter kürzen, das Renteneintrittsalter erhöhen, staatliches Eigentum privatisieren. Mal sehen, wann diesen »Schuldenstaaten« die deutschen Erfahrungen mit der Treuhandanstalt bei der Privatisierung des staatlichen DDR-Vermögens empfohlen werden. Vielleicht müssen in Griechenland die Kataloge mit den zur Privatisierung angebotenen, bislang im Staatsbesitz befindlichen Objekten wie Inseln, Häfen, Unternehmen, Akropolis etc. schon gedruckt werden. Das politische Handeln und die veröffentlichten Wortschöpfungen hierzulande sollen wohl die Zustimmungsbereitschaft in Deutschland auf chauvinistische Art fördern. Warum Portugal, Irland, Italien, Griechenland und Spanien als PIIGS-Staaten bezeichnen! Wer denkt da nicht an Pigs = Schweine? Und der Gedankensprung von »Schuldenstaaten« zu »Schurkenstaaten« ist auch nicht allzu weit.

Die verordneten Arzneien und ihre Wirkungen bedeuten weitere Siege des Neoliberalismus und seiner Profiteure. Die Staaten werden »verschlankt« durch die Privatisierungen. Diese sind nichts anderes als Enteignungen der Gesellschaften und Menschen sowie gigantische Umverteilungen der Vermögen und daraus zu erzielender Renditen. Die horrenden Kreditzinsen und Schulden bedeuten für diese Staaten, für ihre demokratisch gewählten Parlamente und Regierungen auf

Jahrzehnte eine Enteignung und Privatisierung der Steuereinnahmen zu Gunsten des kreditgebenden Finanzkapitals.

Die Verfasstheit der EU – eine überfällige Debatte!

Wer die neoliberalen Enteignungen der verschuldeten Staaten und ihrer Gesellschaften verhindern, mindestens jedoch behindern will, muss den europaweiten Widerstand gegen diese Formen des Neoliberalismus ermöglichen. Dazu gehört auch, sich massiv in die Diskussionen um die EU-Strukturen einzumischen und den Widerstand in die momentanen EU-Strukturen zu lenken. Es kann nicht genügen, die Streiks in Griechenland und Italien, die Proteste und Aktionen in Spanien gut zu finden und mangels anderer Gelegenheit nur verbal zu unterstützen. Es kann auch nicht genügen, die tagtäglich erlebbaren Demokratiedefizite zu kritisieren. Natürlich ist diese Kritik notwendig! Es kann für Demokraten nicht angehen, dass die Regierungschefs der EU-Länder bzw. deren Finanzminister unter Mitbestimmung der Europäischen Zentralbank die Entwicklung Europas fast allein bestimmen, wobei die nationalen Parlamente nur noch eine untergeordnete Rolle spielen können. Das diesbezügliche Urteil des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) bietet hier noch keine Perspektiven zur Weiterentwicklung, sondern versucht nur, das aktuelle Regierungshandeln nationalstaatlich wieder mit den Rechten des Parlaments in Verbindung zu bringen. Auch bei Beachtung der Vorgaben des BVerfG können Deutschlands Kanzlerin Angela Merkel und Frankreichs Staatspräsident Nicolas Sarkozy weiterhin gemeinsam Verabredungen treffen, wobei andere, die am Finanztropf hängen, wie bisher folgen müssen. Zudem werden die begrenzten und ungenügenden Rechte des EU-Parlamentes bei jeder neuen finanz- und wirtschaftspolitischen Maßnahme immer wieder offenkundig.

Es widerspricht der Demokratie, wenn die Politik auf allen Ebenen nur *reagiert*. Die Reaktion beschränkt sich auf notwendige Einzelmaßnahmen, für die es angeblich »keine Alternativen gibt«. Diese Reaktionen werden von der Ökonomie und ihren Märkten erzwungen, so die seit Jahren wiederholte und durchaus zutreffende Einsicht. Vom viel beschworenen Primat der Politik und daraus resultierenden strukturell wirkenden Konsequenzen ist dementsprechend nicht viel sichtbar. Die Regierungschefs funktionieren, viele Abgeordnete beklagen sich über ihre Bedeutungslosigkeit, die (Wahl-)BürgerInnen sitzen auf den Tribünen und schauen grummelnd zu. In Athen, Madrid und Rom streiken die Arbeitenden, die StudentInnen und RentnerInnen protestieren. Aber gegen wen? Gegen die Politik? Die Märkte? Die Spekulanten? Die Ratingagenturen? Gegen anonyme Mächte - und bei den kommenden Wahlen werden dann Konservative in die Regierungen gewählt, während gegen ihre WählerInnen regierende Sozialdemokraten in die Opposition gehen müssen. Sind dies die einzigen Alternativen? Sollen dies die Perspektiven für eine Demokratie im 21. Jahrhundert bleiben? Erfordert und gestaltet von irgendwelchen »anonymen«, aber durch Handeln vermenschlichten Märkten, die nun mal schnelles Handeln gebieten, während Demokratie ja ‚zu viel‘ Zeit erfordert. Wie wäre es denn, die Macht der Märkte und des Finanzkapitals zu beschneiden, die Entmachtung der fast allein herrschenden Regierungschefs und Finanzminister durch die Schaffung und Stärkung der Rechte der WählerInnen und Parlamente zu betreiben?

Die Rolle der Linken

Kritik alleine genügt nicht. Sie ist berechtigt und notwendig, aber noch keine Perspektive. Die augenblickliche Verfasstheit der EU ist hinlänglich von den Linken kritisiert. Angesichts der Krisen sind darüber hinaus Visionen und Ideen erforderlich. Dies bedingt Diskussionen und Debatten in allen Teilen der Linken. Die kapitalorientierten Konservativen und Rechten können mit dem aktuellen Europa trotz aller Differenzen in FDP, CSU und CDU gut weitermachen. Sie dürfen dabei nur den einheitlichen Wirtschaftsraum Europa nicht gefährden, mahnen ihre Altvorderen Helmut Kohl und Hans-Dietrich Genscher. Den sog. »Mosaik-Linken«³ aus SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands), Bündnis 90/Die Grünen, der Partei »Die Linke«, aber auch aus Gewerkschaften und sozialen Bewegungen kann ein weiteres kritisches Rumdoktern und Kritisieren der konservativen Regierungen nicht genügen. Es sollte um das Verständigen auf einen zunächst auf Europa bezogenen, zeitgemäßen Internationalismus gehen. Wie wenig politisch wirksam das verbale Versichern von Solidarität ist, ist bekannt. Vor allem, wenn es in den hergebrachten Strukturen erfolgt. Dazu gehören die heutigen Nationalstaaten und die nationalen Gewerkschaften. Die Konservativen und Rechten verteidigen die Nationalstaaten. Wohl nicht so sehr, weil diese allen BürgerInnen demokratische Rechte, relative soziale Sicherheiten und Schutz vor dem großen Unbekannten, vielleicht Bösen geben, sondern eher weil sie selbst in und durch diese Nationalstaaten gestärkt werden. Die EU als Bündel von Nationalstaaten mit geöffneten (Wirtschafts-)Grenzen erlaubt es, Geschäfte und Gewinne zu machen. In einer Notsituation – wie der, in der die FDP gerade steckt – kann da mit Nationalismen, Vorurteilen, Verlustängsten konservative Politik und Wählerfang betrieben werden. Ist es denn ein Zufall, dass gerade jetzt durchgesickert ist, dass die Bundesregierung ein Renteneintrittsalter von 69 Jahren prüfen lässt, mit der Begründung, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise die Risiken für die dauerhafte Solidität der deutschen Staatsfinanzen zuletzt spürbar erhöht habe? (Financial Times Deutschland, 12. September 2011) Wir sollen offenbar kapieren: Wir müssen für die Griechen usw. noch länger arbeiten – und was machen die!?

Eine Antwort der Mosaik-Linken sollte eine öffentlich kommunizierte Abkehr vom nationalstaatlichen Denken, die Benennung der – durchaus vorhandenen – Ansatzpunkte zur Überwindung des Nationalstaats und die Vorstellung eines gemeinsamen, neuen Staats Europa sein.

Dabei gilt es, Verlustängste bei den BürgerInnen ernst zu nehmen. Perspektive sollte nicht eine angesichts der globalen Ökonomien kaum noch nationalstaatlich zu realisierende soziale und gerechte Gesellschaft alten Stils sein. Es geht um soziale und demokratische „Vereinigte Staaten von Europa“! Mit klaren Rechten für die BürgerInnen – auch auf kulturelle Eigenheiten und sozialstaatliche Errungenschaften. Die dazu erforderlichen, jahrelangen Transformationsprozesse ermöglichen und erfordern die aktive Beteiligung der Demokraten mit ihren zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften, Parteien und sozialen Bewegungen. Unter den heutigen Bedingungen dagegen werden bloß die Krisenlasten in den Nationalstaaten verteilt. Die Widerstände finden dort isoliert statt. Dies stärkt die Konservativen und Kapitalbesitzer. In den Vereinigten Staaten von Europa könnte dabei vereint über die heutigen Grenzen hinweg auch über die (Um-)Verteilung des Reichtums und des Wohlstandes, der Einkommen und Vermögen in ganz Europa gestritten werden.

³ Siehe Hans-Jürgen Urban: »Die Mosaik-Linke«, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 5/2009, S. 71-78

»Vertiefung« – durch wen und wie?

Die Mosaik-Linke muss offensiv vertreten, dass über die Finanzkrisen und den Umgang damit ohnehin bereits ein neues, staatsähnliches Gebilde in Europa entsteht, das in vielen Bereichen zunehmend den Nationalstaat verändert bzw. aushöhlt. Ohne unser aktives und gefragtes Mittun! Dieses Staatsgebilde voller Demokratiedefizite wird von der kapitalistischen Ökonomie erzwungen. Uns bleibt sinnvollerweise wohl nur übrig, den europäischen Stier und seine Ökonomie bei den Hörnern zu packen und ihn zu reiten! Im 19. Jahrhundert haben dies unsere Uromas und Uropas getan, als sie versucht haben, die Kleinstaaterei zu überwinden. 1871 haben die damals Herrschenden dagegen dann ihre Vorstellung von Deutschland realisiert. Das von den Demokraten und Linken gewollte, demokratische Deutschland konnte erst 1918/19 durch die Novemberrevolution für eine kurze Zeit durchgesetzt werden. Die Demokratisierungsprozesse nach dem Faschismus und Naziterror dauern gerade mal ca. 60 Jahre. Mit dem erfolgreichen Kampf für die Vereinigten Staaten von Europa sollten wir uns nicht soviel Zeit lassen.

Zu diesem Kampf gehört auch das Entrümpeln und Überprüfen der Parteiprogramme und -entwürfe. Die von SPD und der Partei „Die Linke“ basieren auf rein nationalstaatlichen Überlegungen. So sehr, dass die darin enthaltenen Forderungen und Aussagen für ein demokratisches, friedvolles und soziales Europa angesichts der Entwicklungen in Europa vor allem anachronistisch wirken. Kein Gedanke darüber, dass die kapitalistische Ökonomie auch einen neuen linken Internationalismus erfordert. Wer Europa den reaktionären Populisten überlassen oder sich gar auf deren Melodie einlassen will, der kann sich auf Kritik beschränken und braucht dann auch keine Idee bzw. Utopie, denn er hat ja sowieso Recht. Doch die gesellschaftliche Linke muss mehr sein als eine gut gemeinte Antwort auf und gegen die Rechts- und Nationalpopulisten. Vielleicht tritt die Propagierung von Vereinigten Staaten von Europa durch den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), Michael Sommer, die überfälligen Diskussionen dazu in den Gewerkschaften los. Mal sehen, was Kollege Sommer dazu auf dem gerade stattfindenden Bundeskongress von ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) in Leipzig sagt. Auch für die Gewerkschaften gilt »Die Hoffnung stirbt zuletzt«.

erschieden im express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 8-9/11

express im Netz unter: www.express-afp.info, www.labournet.de/express

2.5 Weiter so – oder Krise als Chance?

AK Weltwirtschaftskrise* von ver.di Baden-Württemberg

Übersetzung: Li Li

Der folgende Beitrag wurde als Reaktion auf die »weitgehend defensiven« Reaktionen der Gewerkschaften und das von den Autoren konstatierte Ungenügen einer »nationalkeynesianistischen« Wirtschaftspolitik verfasst. Eine erste Fassung wurde u.a. bereits im Labournet Germany veröffentlicht, während die hier vorliegende für den express leicht überarbeitet wurde. Die Antwort von Ralf Krämer aus der ver.di-Abteilung Wirtschaftspolitik ebenso wie eine Replik der Mitglieder des AK Weltwirtschaft werden wir in der nächsten Ausgabe des express veröffentlichen.

Hilflos, kopflos, wehrlos – so der prägende Eindruck des bisherigen Agierens der Gewerkschaften angesichts der Krise. Wirtschaftsinteressen diktieren unangefochten die Agenda des globalen Krisenmanagements, in dem jetzt die Weichen neu gestellt werden. Gewerkschaften spielen auf dieser Bühne keine Rolle. Im Folgenden sollen die absehbaren Folgen für die Lohnabhängigen, die bisherigen Reaktionsmuster der Gewerkschaften sowie mögliche strategische Auswege beschrieben werden.

Folgen der Krise für die Lohnabhängigen

Im stichwortartigen Überblick ergeben sich für ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften folgende Risiken, die sich längst zu einer Weltwirtschaftskrise ausgewachsen haben. Inwieweit das internationale Krisenmanagement Folgen dämpft oder ihr Eintreten verzögert, kann derzeit niemand ernsthaft abschätzen. In welchen Dimensionen auch immer, zu erwarten sind:

- Rationalisierungen, Restrukturierungen und Firmenzusammenbrüche im Finanzdienstleistungssektor als unmittelbare, früher oder später einsetzende Krisenfolge.
- Arbeitsplatzabbau, Lohndruck und Rationalisierung im Öffentlichen Dienst, weil die öffentlichen Haushalte gleich von mehreren Seiten unter starken Druck geraten werden: Auf der Ausgabenseite werden immense Krisenstabilisierungskosten, Zuschussbedarfe aufgrund windiger Geschäftsmodelle à la cross-border-leasing, Spekulationsverluste der Landesbanken und hohe Zinsbelastungen aus langfristigen Verschuldungen zu Buche schlagen. Auf der Einnahmeseite wird es zu rezessionsbedingten Ausfällen bei fast allen Steuerarten kommen.
- Folgen für die sozialen Sicherungssysteme, wo die Einnahmeseite entsprechend abrutschen wird, wo teilweise auch spekuliert wurde; Sparmaßnahmen in der Daseinsvorsorge möglicherweise mit punktuellen Ausnahmen wie Bildungsbereich.
- Kurzarbeit, Personalabbau, Rationalisierungen und Restrukturierungen, mittelfristig sicher auch Firmenzusammenbrüche in den exportabhängigen Wirtschaftsbereichen wegen Kreditklemme und globalem Nachfragerückgang.
- Öffentliche Investitionen werden in der Breite zurückgefahren, in Teilbereichen wie energetischem Sanierungsbedarf, erneuerbaren Energien jedoch ausgeweitet. Unter dem Strich Arbeitsplatzverluste.

- Die private Binnennachfrage wird wegen Rezession und Krisenangst weiter zurückgehen, um so mehr, wenn in der Tarifpolitik nicht wenigstens Reallohnsicherungen durchgesetzt werden können. Zu befürchten sind auch größere »Marktbereinigungen« (Firmenzusammenbrüche) in Branchen, die stark vom privaten Konsum abhängen, wie der Einzelhandel.
- In vielen sozialen und kulturellen Bereichen, in (Sport-)vereinen, Stiftungen und Projekten, die sich zunehmend von Sponsoren abhängig gemacht haben oder gemacht worden sind, wird es zu Kürzungen kommen mit Folgen für die jeweiligen Ziele und die Beschäftigten.
- Es ist ein erheblicher Anstieg der Erwerbslosigkeit zu erwarten, der noch eskaliert wird, wenn weitere Arbeitszeitverlängerungen durchgesetzt werden sollten.
- Schon jetzt sind befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen die ersten Opfer der Krise. Man würde ja »nur« Zeitverträge auslaufen lassen und keine Neueinstellungen vornehmen, ggf. ausgelagerte Aufträge wieder zurückholen. In der Leiharbeitsbranche zeichnet sich eine Krise ab. Das Muster des Sozialabbaus und der Prekarisierung, wie es schon den Aufschwung kennzeichnete, droht sich um so stärker im Strudel nach unten zu wiederholen.

Auf diese Weise werden quer durch alle ökonomischen Sektoren Firmen abstürzen, während andere sich durchsetzen, indem sie Produktivitätssprünge machen und so den Boden für den nächsten Konjunkturzyklus bereiten. Diese Marktbereinigungsprozesse werden über kapitalistische Konkurrenz auf allen Ebenen ausgetragen, zu einem wesentlichen Teil wieder über die oft globale Konkurrenz um den Preis der Arbeitskraft. Mit dem Argument des ökonomischen Überlebens, d.h. der Androhung des Verlusts der Arbeitsplätze, werden Lohnabhängige in allen Branchen und weltweit in eine neue Runde der Konkurrenzkämpfe getrieben.

Die Gewerkschaften: wie 1929?

Die Gewerkschaften stehen dem Geschehen weitgehend paralysiert gegenüber. Ist es schon in Aufschwungzeiten nicht gelungen, den neuen kapitalistischen Rahmenbedingungen durch neue Kampfformen und neue gewerkschaftliche Aufstellungen entsprechend den neu sortierten kapitalistischen Strukturen zu begegnen, kann dieser Mangel in der nun aufziehenden Krise zur Beschleunigung der Krise der Gewerkschaften werden. Viele Vergleiche mit 1929 sind fragwürdig, nur die Parallele hinsichtlich des Reaktionsmusters der Gewerkschaften ist leider höchst plausibel.

Folgende Themen beherrschen die Gewerkschaftspolitik im Herbst 2008 (unvollständige Impressionen):

- Es dominiert die Binnenbeschäftigung. Wie gehabt Riesendebatten bei kleinsten Eingriffen in die innergewerkschaftliche Macht- und Ressourcenverteilung (bei ver.di das Thema Matrix) – ein déjà-vu, für jeden, der einmal Protokolle von Gewerkschaftssitzungen oder Gewerkschaftszeitungen von 1929 und 1930 gelesen hat.
- Suche nach Auswegen aus der Gewerkschaftskrise durch Rückgriff auf betriebswirtschaftliche Managementmethoden, erklärtermaßen ohne Bezug auf die äußere Wirklichkeit und die Besonderheit einer Gewerkschaft⁴, Programmdebatte in ver.di de facto eingestellt.

⁴ »...eine Diskussion der politisch-inhaltlichen Ziele ... kann und soll an dieser Stelle nicht geleistet werden« aus: Chance 2011 – Zur Weiterentwicklung von ver.di in den nächsten Jahren, ver.di Bundesvorstand 2008, S. 1 –

- In den ersten Wochen nach dem Crash keine politische Reaktion der Organisation als Ganzes, stattdessen wenige Verlautbarungen aus dem Finanzdienstleistungsbereich von ver.di, in denen eine stärkere Kontrolle der Finanzmärkte gefordert wird – Ansätze, die inzwischen von vielen Regierungen und dem IWF längst getoppt werden.
- Wirtschaftspolitische Positionierungen mit der Aussage: mit unserem 40 Mrd.-Programm wäre das nicht passiert. Handlungsschwerpunkt und zentrale Forderung ist: Konjunkturprogramm für Deutschland jetzt! (s.u.)
- Rückzug aus den gewerkschaftlichen Ansätzen in der Weltsozialforumsbewegung (fast keine Unterstützung für das ESF in Malmö trotz ver.di-Gewerkschaftsrats-Beschluss), starke Kürzungen der entsprechenden Programme bei der IG Metall, Streichung von Globalisierungsseminaren auf Bundesebene bei ver.di.
- Auf einem Treffen der wenigen verbliebenen Gewerkschaftshistoriker Ende Oktober 2008, also mitten in der Krise, wird über Jubilarehrungen geredet. Die Politik der Gewerkschaften in der Weltwirtschaftskrise 1929ff., die sie letztlich die Existenz gekostet hat, ist kein Thema.
- Von dezentralen Initiativen abgesehen, keine Ansätze für Mobilisierungsstrategien oder offensive Interventionen für unmittelbare Lohnabhängigeninteressen in der aktuellen Debatte – unwidersprochen sind die Börsenkurse öffentlicher Indikator für die Angst in der Bevölkerung. Als schützenswerte Opfer finden sich »die Wirtschaft«, Handwerksbetriebe, Mittelstand und vor allem die Sparer auf der Bühne – ArbeitnehmerInnen erst mal nicht.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik droht vollends in die Defensive zu geraten. Die ersten Kollateralschäden der Krise haben wir bei der IGM vor dem Auftakt zur Tarifrunde erlebt, wo aus der Befürchtung von Mobilisierungs- und Streikschwierigkeiten heraus angeboten wurde, **die 8-Prozent-Forderung auf 20 statt auf 12 Monate zu beziehen** oder im Bankenbereich, wo ver.di aus ähnlichen Motiven eine Art Moratorium für die Gehaltstarifrunde angeboten hat. **Zu befürchten ist, dass wieder betriebliche Standortbündnisse zu Lasten Dritter (Lohnabhängige in anderen Betrieben/Ländern der Branche, befristet Beschäftigte, Prekäre) die Antwort sein werden.**

Gewerkschaften, denen man zwar abnimmt, das Richtige zu wollen (Zustimmung in Meinungsumfragen), die aber keine andere Antwort (und keine Vision) haben, als den Rückzug mit korporatistischen Bündnissen abzusichern, werden Mitglieder verlieren. Die Apparate werden so in eine verschärfte Krise geraten – auch das eine Parallele zu 1929ff., wo der ADGB von 1929 auf 1930 ein Drittel seiner Mitglieder verlor, Abbau und Gehaltskürzungen (– 20 Prozent) beim Personal vornehmen musste und die Ausgaben für Arbeitskämpfe drastisch reduzierte. Die Zahl der Streikaktionen sank von 1929 bis 1931 um ein Drittel, die Zahl der Streikbeteiligten um 75 Prozent⁵ – dies natürlich vor dem Hintergrund einer durch die verheerende Brüningische Wirtschaftspolitik eskalierten Wirtschaftskrise.

Die Interventionen heute sind immerhin kompetenter. Die bisherige Rolle der Gewerkschaften in der Krise ist beängstigend ähnlich.

keine Frage: die Apparatestrukturen zu effektivieren, ist eine unverzichtbare Daueraufgabe, die sich jedoch als »organisationspolitische Sekundärtugend« an inhaltlichen Analysen und Strategien ausrichten sollte.

⁵ U. Borsdorf: »Geschichte der deutschen Gewerkschaften«, 1987, S. 394ff., Peter Jahn: »Die Gewerkschaften in der Endphase der Republik 1930–1933«, Bund-Verlag, S. 17ff.

Auch was die derzeit auf allen öffentlichen Kanälen geführte gesellschaftliche Debatte über die Krise betrifft, gelingt es den Gewerkschaften nicht, die affirmativen ideologischen Kriseninterpretationen zu kontern, die dem Muster »ein paar charakterlose Gesellen im Finanzbereich...« oder »nur eine Vertrauenskrise auf den Märkten« folgen.

Die große Frage, wer in den nächsten Jahren die Folgen dieser Krise zu tragen haben wird, wird jetzt entschieden. Wird solchen affirmativen Erklärungen das Feld überlassen, präjudiziert dies die Abwälzung der Krisenlasten auf ArbeitnehmerInnen und sozial Schwache und die Einleitung eines neuen kapitalistischen Zyklus bei gleichen Machtverhältnissen. Nach vergleichbaren Krisen sind immerhin Bismarcksche Sozialgesetze, ein New Deal oder ein Rheinischer Kapitalismus rausgesprungen. So wie die Gewerkschaften bisher agieren und so wie die Kräfteverhältnisse heute aussehen, wird dergleichen diesmal nicht gelingen.

Sackgasse Nationalkeynesianismus

Die fast einzige gewerkschaftliche Argumentations- und Handlungsebene ist die Intervention auf der Ebene des Mitdiskutierens in der Wirtschaftspolitik. Grund der Krise ist in der vorherrschenden Lesart das Versäumnis einer nachfragestärkenden nationalen Wirtschaftspolitik. Der gigantische Börsencrash mit seinen absehbaren Auswirkungen auf die Realökonomie sei nicht der eigentliche Krisengrund, sondern nur noch hinzu gekommen und diene der Politik jetzt als Ausrede für ihr eigentliches Verschulden, im Aufschwung keine nachfrageorientierte Politik betrieben zu haben. Der Vorwurf richtet sich an Arbeitgeber (Dumping in der Tarifpolitik) und Staat. Beleg ist die viel zitierte Grafik, in der die Kurve des privaten Konsums notorisch unterhalb der BIP-Kurve verläuft.

Natürlich ist es Ziel von Gewerkschaften, die Beschäftigten-Einkommen über Politik und Tarifpolitik zu verbessern. Dieses Ziel verfolgen Gewerkschaften nicht um einer volkswirtschaftlichen Lehre willen, sondern als Ausdruck der Lebensinteressen der Lohnabhängigen. Wenn sich plausibilisieren lässt, dass dies auch in einem fiktiven gesamtgesellschaftlichen Interesse liegt, dann mag das als Hilfsargument nützlich sein. Gewerkschaften dürfen sich aber nicht davon abhängig machen, ob Arbeitgeber oder Regierungen sich dieser Auffassung anschließen und eine Politik der Nachfragesteigerung als im gesamtgesellschaftlichen, also auch in ihrem Interesse liegend akzeptieren⁶ – und wenn sie das nicht tun, nur anzuklagen, statt Gegenmacht zu organisieren.

Wie viel Nachfragestärkung bzw. Verbesserung bei Löhnen und Arbeitszeit möglich ist, hängt zuletzt immer von der gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit in der Tarifpolitik mit der ultima ratio des Streiks ab. Auch die Durchsetzung politischer Forderungen wie Mindestlohn oder Konjunkturprogramme hängt zwar mittelbar, aber letztlich unausweichlich von dieser Handlungsfähigkeit ab. Die genannte Graphik ist daher nicht nur als zutreffende Kritik der Politik zu lesen, sondern als Lernfrage an die eigene Adresse: Warum haben wir es selbst im Aufschwung nicht geschafft, eine Reallohnsicherung durchzusetzen, warum wurde die Arbeitszeit verlängert, statt sie zu verkürzen, warum konnten wir die Agenda-Politik von Rot-Grün nicht verhindern?

⁶ »Wenn wir angesichts wachsender wirtschaftlicher Unsicherheit eine deutliche Verbesserung unserer Einkommen fordern, dann handeln wir nicht aus egoistischen Gründen, sondern stellen uns der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung«, in: ver.di-Info 2/08 zur Tarifrunde ÖD 08/09, Nov. 2008, S. 2

Die Nicht-Beantwortung dieser Fragen ist eine schwere Hypothek für das, was jetzt kommt.

Von unterschiedlichen Einschätzungen zu der bei den Gewerkschaften vorherrschenden nationalkeynesianischen Argumentation bräuchte kein Aufhebungs gemacht zu werden, wenn sie nur ein, wenn schon nicht überzeugendes, so doch nützliches Hilfsargument in der Auseinandersetzung wäre. Indem sie aber das Problem der Gewerkschaften vor allem auf der Ebene ihrer wirtschaftspolitischen Überzeugungsfähigkeit festmacht, behindert sie die Auseinandersetzung mit den eigentlichen Gründen der gewerkschaftlichen Schwäche. Der Lösungshorizont des Nationalkeynesianismus ist im Grunde: Die Beschäftigteninteressen bleiben auf der Strecke, weil die Gegenseite sich weigert, den volkswirtschaftlichen und damit letztlich auch ihren eigenen Nutzen in einer nachfrageorientierten Wirtschaftspolitik zu sehen.

Zu befürchten ist allerdings, dass die Gegenseite aus ihrer Interessenlage gute Gründe hatte, das nicht einzusehen. Denn Tarifdumping und Agenda-Politik haben zum einen die Wettbewerbsbedingungen des von Deutschland aus operierenden Kapitals enorm verbessert (und auch die Chance verbessert, als Gewinner zulasten anderer Wettbewerbsräume aus dieser Krise hervorzugehen) und zum anderen eine Umverteilungssorgie von unten nach oben möglich gemacht.

Das alles hätte die Gegenseite nicht gehabt, wenn sie sich von den Gewerkschaften eine nachfrageorientierte Politik hätte aufdrängen lassen. **Denn Nachfragepolitik wäre nicht etwas Zusätzliches zu einem von selbst stattfindenden Aufschwung gewesen⁷, sondern sie ist das Gegenmodell zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik.** Keine Agenda, kein Sozialabbau, kein Tarifdumping hätte auch bedeutet: keine Aufholjagd in der globalen Konkurrenz, keine Durchsetzung auf den verschiedenen Märkten und keine Umverteilung von unten nach oben. Ein schlechtes Geschäft für die Gegenseite!

Unter den Bedingungen einer Ökonomie im Sturzflug, bei der es auf der Kapitalseite oft ums Eingemachte geht, kann deren Interessenabwägung zu einem anderen Ergebnis kommen. Wo die wegbrechende Nachfrage ernsthaft die Verwertungsbedingungen besonders der bisher florierenden exportorientierten Branchen gefährdet, werden nachfrageorientierte Programme auch für die Gegenseite interessant, ja sie können geradezu zu einem Standortvorteil in der Krise werden. Da ist das Kapital ganz pragmatisch und auf einmal gar nicht mehr ideologisch. Die vielen wendehälsigen Erklärungen ihrer Protagonisten belegen das eindrucksvoll.

Es wird jetzt mitten in der Krise also weniger um das Ob als um das Wie von Konjunkturprogrammen gehen, d.h. um die Frage: Wer zahlt und wer profitiert? Das Kapital macht sich nicht die gewerkschaftlichen Nachfrageforderungen zu eigen, es setzt gerade in der Krise auf angebotsorientierte Strategien, greift nur partiell, befristet und möglichst zu seinen Konditionen auf nachfrageorientierte Staatsinterventionen zurück.

So wie im Aufschwung das Ob von Nachfrageprogrammen weniger eine Frage guter Argumente als eine Frage gewerkschaftlicher Mobilisierungs- und

⁷ »Der Ende 2004 einsetzende Aufschwung war keineswegs eine Folge der Anfang 2003 vom damaligen Kanzler Schröder verkündeten »Agenda 2010«, es handelte sich vielmehr um einen normalen (!) Konjunkturaufschwung. Ausgelöst wurde er von einem Anstieg der Ausrüstungsinvestitionen, vor allem um verschlissene Maschinen und Geräte zu erneuern. Hinzu kam (!?) ein noch einmal deutlich gestiegener Exportüberschuss.«

Durchsetzungsfähigkeit war, so gilt dies auch für das Wie der jetzt anstehenden Konjunkturprogramme. Wem sie wie nutzen und wer sie kurz- und langfristig bezahlt, ist eine Verteilungsfrage, die auch jetzt von der gewerkschaftlicher Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit abhängt.

Wenn nun in der Krise ein keynesianischer Ansatz eine bessere Chance und einen Sinn hat, dann als allge-meiner Ansatz, der nicht in einem Wirtschaftsraum praktiziert wird und in einem anderen nicht. Abgesehen von der Frage, wem letztlich die Kosten eines nur nationalen Konjunkturprogramms aufgebürdet würden, hätte nicht nur das hiesige Kapital den Nutzen in Form stärkeren Konsums, sondern auch seine in Deutschland verkaufenden Konkurrenten – und natürlich vice versa. Mindestens müssten die Forderung nach Konjunkturprogrammen zum Bestandteil des europäischen und globalen Krisenmanagements gemacht werden.

Der nationalkeynesianische Ansatz ist der Versuch, eine linke Wirtschaftspolitik aus den Zeiten des rheinischen Kapitalismus unter radikal geänderten Bedingungen fortzuschreiben. Er ignoriert die Realitäten und Erpressungspotentiale des neuen globalisierten Kapitalismus.⁸ Er ignoriert, dass sich inzwischen supranationale Strukturen und Regulationen entwickelt haben, die neue Machtzentren bilden. Das aktuellste atemberaubende Beispiel ist, wie sich binnen Wochen globale Handlungsstrukturen der Regierungen und Finanzzentren entwickeln, wo es um die Domestizierung der Selbstdestruktionskräfte des Kapitalismus geht. Es kristallisiert sich, von der EU-Präsidentschaft angetrieben, eine institutionalisierte, europäische Wirtschafts- und Industriepolitik heraus, der IWF soll weiterentwickelt werden im Sinne eines Weltfinanzministeriums, es wird über globale Steuern und Steuerregeln nachgedacht und gut möglich, dass Keynes' alte Idee einer Weltzentralbank, die er 1944 in Bretton Woods nicht durchsetzen konnte, jetzt Realität wird – solche Reaktionszeiten auf geänderte Rahmenbedingungen würde man sich auch von den Gewerkschaften wünschen!

Es entstehen neue Machtkonstellationen, die – ohne Gegendruck – dazu führen werden, dass die Folgen dieser Krise bei den Lohnabhängigen im weitesten Sinne abgeladen werden. Eine Restrukturierung der Ge-werkschaften, die dieser Dominanz wieder etwas entgegensetzen kann, wird sich in ihrem Selbstverständnis und ihren Politikmustern, z.B. der nationalkeynesianischen Wirtschaftspolitik, aus ihrem Retro-Bezug zum Rheinischen Kapitalismus ablösen müssen, um den Weg frei zu machen für eine Analyse der Gewerkschaftskrise und eine Neuaufstellung der Gewerkschaften in der neuen kapitalistischen Formation.

Strategische Schlussfolgerungen

1. Um den bevorstehenden Herausforderungen gerecht zu werden, reicht es nicht, mizudiskutieren in den öffentlichen Debatten um Finanz- und Wirtschaftspolitik- und auf Gehör zu hoffen. Wie stark die Krise die Lohnabhängigen und die Gewerkschaften selbst treffen wird, ist eine Frage von Macht und Gegenwehr. Erforderlich sind breite gewerkschaftliche Diskussionen, deren Ziel mobilisierungs- und

⁸ Dass unter der Bedingung offener Märkte eine innenpolitisch angelegte nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik nicht funktioniert, hat schon Keynes selbst so gesehen: Es gebe hier nur geringe Handlungsspielräume »unless they are applied internationally« (nach Thorsten Schulten: »Solidarische Lohnpolitik in Europa«, Hamburg 2004)

durchsetzungsfähige Forderungen und Handlungsansätze sein müssen.⁹ Gewerkschaftliche Anliegen müssen mit Druck auf die öffentliche Tagesordnung gesetzt werden.

2. Die Folgen der Krise werden uns via Politik, via Tarifpolitik in Firmenkrisen und -zusammenbrüchen erreichen und sie werden viele andere wie RentnerInnen, Kranke, Arme, Mittelstand genauso treffen. In der Defensive werden wir alle sein, und überall werden wir versuchen müssen gegenzuhalten. Das bedeutet einerseits Bündnisse gegen die Abwälzung der Krisenlasten zusammenzubringen und andererseits die sukzessive Zurückeroberung des politischen Streikrechts.

3. Für politische, überbetriebliche Ziele zu streiken, dürfte unter den kommenden Bedingungen leichter sein (geringere Entsolidarisierungsmechanismen), als für tarifpolitische Ziele zu streiken. Denn hier ist, unter den Bedingungen des wirtschaftlichen Sturzflugs, die entsolidarisierende Gefahr des Arbeitsplatzverlusts besonders hoch, weil sie sich einzelnen Beschäftigten, Beschäftigtengruppen und Belegschaften sehr konkret und existentiell stellt. Die sträflich versäumte Entwicklung branchenorientierter Tarifstrukturen (im Sinne von Flächentarifverträgen) wird kurzfristig nicht nachzuholen sein. Die einzige Chance, sich aus Passivität und Defensive herauszuwinden, besteht in der Politisierung der Tarifauseinandersetzungen, in der Einbeziehung anderer Gewerkschaften und gesellschaftlicher Gruppen, in der Herstellung einer Verbindung zur Dramatik der Wirtschaftskrise, in der Darstellung der volkswirtschaftlichen Absurdität von Lohnzugeständnissen angesichts des ohnehin gefährlichen Rückgangs der privaten Konsums, Motto: kein Brüning in der Tarifpolitik! Kleinreden der Krisenrealität und Vorab-Konzessionen dagegen sind geradezu Einladungen, die Krisenfolgen auf dem Rücken Beschäftigten abzuladen.

4. Der Neoliberalismus ist die Ideologie des finanzmarktgetriebenen globalen Kapitalismus. Die Auseinandersetzung wird bei weitem (noch) nicht um die Frage Sozialismus oder Kapitalismus gehen, sondern darum, ob der jetzt in der Krise steckende neoliberale Kapitalismus mit ein paar Korrekturen gegen seine selbstzerstörerischen Mechanismen fortgesetzt wird, oder ob ihm wirksame soziale und auch ökologische Fesseln angelegt werden können.

4.1. Diese Auseinandersetzung wird materiell um die Frage gehen, wie die jetzt nötigen neuen Regulationen aussehen sollen, und zwar nicht nur die der Finanzmärkte (wo die Gewerkschaften mit vielen anderen das Nötige gefordert haben¹⁰), sondern auch bei Sozialstaatsforderungen wie Mindestlöhnen, Höchstarbeitszeiten, sozialer Sicherung, Arbeits- und Tarifrecht, Wirtschaftsdemokratie, umverteilender Steuerpolitik.

4.2. Und damit zusammenhängend muss der ideologische Streit ausgetragen werden. Derzeit sind rhetorische Distanzierungen vom Neoliberalismus und seinen »Auswüchsen« mainstream – eine geschmeidige Anpassungsreaktion an die Wut des Publikums! Die Frage, ob der Neoliberalismus wirklich fällt, oder nur ein bisschen abfedert, wird sich symbolisch an der Frage entscheiden, ob seine entscheidenden Protagonisten in Amt und Würden bleiben oder nicht. Ähnlich wie die Eliten des

⁹ Erste Ansätze dazu gibt es u.a. im ver.di LBZ Baden-Württemberg, z.B. in Form eines Mitgliederrundbriefs der Landesleiterin, mit Diskussionsveranstaltungen in allen Bezirken, Plakatserien, Demo des Bezirks Stuttgart vor Banken, s. www.bawue.verdi.de, Strategieantrag baden-württembergischer Delegierter im Gewerkschaftsrat.

¹⁰ »Absturz der Finanzmärkte, Sofortprogramm von ver.di«, Abt. WiPo, Oktober 2008, S. 9f., Finanzmarktkrise: Erste Hilfe und langfristige Prävention, IMK Policy Brief, 22. Oktober 2008

Realsozialismus, müssen die Verantwortlichen für dieses Desaster zur Rechenschaft gezogen werden. Die Hauptprotagonisten der Agenda-Politik zum neuen Führungsduo der SPD zu machen, ist kein Zeichen von Umkehr oder Einsicht. Ein Skandal ist, dass die Wirtschaftsforschungsinstitute, die großen Lehrstühle an den Unis personell und inhaltlich neoliberal ausgerichtet bleiben, dass Bahn-Privatisierer Mehdorn einfach weiter machen kann, dass die Kommentatoren, die uns jahrelang mit neoliberalem Trommelfeuer belegt haben, weiter die Zeitungsseiten und Bildschirme bevölkern. Dies ist keine Frage der Abrechnung, sondern symbolischer Ausdruck dafür, ob der Neoliberalismus überwunden wird oder nicht.

5. Diese Krise ist die erneute und späte Chance der Gewerkschaften, sich mit der Gründen ihrer Schwäche auseinander zu setzen, indem sie ihre im Rheinischen Kapitalismus wurzelnden Strukturen und Politikansätze überwinden und sich den geänderten, immer globaler funktionierenden Marktstrukturen und –prozessen entsprechend neu sortieren und organisieren. Der Widerstand gegen die Folgen dieser Weltwirtschaftskrise kann nur grenzüberschreitend organisiert werden. Die Forderungen, die es durchzusetzen gilt, müssen von vornherein gemeinsam entwickelt werden. Weil gemeinsame Betroffenheit gemeinsame Lernprozesse ermöglicht, muss in der Krise eine gewerkschaftliche Globalisierung von unten stattfinden – zu unterstützen von allen bisher nur ansatzweise bestehenden Strukturen wie Dachverbänden, Euro-/Weltbetriebsräten, Ko-ordinationsstrukturen, gewerkschaftlichen Netzwerken in der Sozialforumsbewegung etc. Gemeinsame Forderungen, gemeinsame, zumindest gleichzeitige Demos und politische Streiks, europaweit und – zumindest symbolisch – weltweit!¹¹

In der Krise steht auch die Demokratie auf dem Spiel. Es ist in Analogie zu 1929 mit einer gesellschaftlichen Radikalisierung zu rechnen. Ob es in dieser Radikalisierung einen emanzipatorischen Ausweg (wie nach 1929 in den USA) oder einen nationalistischen, xenophoben Weg in die Sackgasse (Deutschland) gibt, hängt sehr von den Gewerkschaften ab und davon, ob sie einen Weg raus aus Standortkonkurrenz und nationaler Befangenheit hin zu breiter und globaler Solidarität finden.

* Der AK Weltwirtschaftskrise: Thomas Böhm (Personalratsvorsitzender des Klinikums Stuttgart und Vorsitzender des ver.di-Bezirks Stuttgart – Böblingen), Günter Busch (Landesfachbereichsleiter Gesundheit, soziale Dienste, Kirchen von ver.di Baden-Württemberg), Siegfried Heim (BR-Vorsitzender der Südwestpresse Ulm und Vorsitzender des ver.di-Bezirks Ostwürttemberg – Ulm), Bernd Riexinger (Geschäftsführer des ver.di-Bezirks Stuttgart) und Werner Sauerborn (Gewerkschaftssekretär beim ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg)

erschieden im express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 11/08

¹¹ Im labour and globalization network der Weltsozialforumsbewegung wird derzeit eine Initiative »Globalize now« diskutiert – ein Appell von GewerkschafterInnen, sich stärker grenzüberschreitend aufzustellen.

3.1 Zur Geschichte der deutschen Gewerkschaften

Bodo Zeuner

In der internationalen Arbeiterbewegung und auch heute unter chinesischen labour activists galten und gelten die deutschen Gewerkschaften oft als Vorbilder und Modelle – vielleicht weil die Sozialdemokratische Partei Deutschlands, gegründet 1863/1875, und die ihr nahe stehenden Gewerkschaften (als Dachverband gegründet 1890) schon früher als in anderen Ländern große Massen von Lohnabhängigen organisierten, vielleicht auch, weil Marx und Engels Deutsche waren.

In den internationalen Organisationen der Arbeiterbewegung spielten Deutsche stets eine hervorgehobene Rolle, und auch heute stehen Vertreter der deutschen Gewerkschaften an der Spitze internationaler Gewerkschaftsorganisationen, etwa DGB-Chef Michael Sommer als Präsident des ITUC, und IG-Metall-Chef Berthold Huber als Präsident des IMF. Es scheint auch, als hätten die deutschen Gewerkschaften die Europakrise besonders gut überstanden.

In Wirklichkeit ist die Geschichte der Deutschen Gewerkschaften neben Erfolgen auch durch Brüche, Niederlagen und Versagen, etwa 1933, gekennzeichnet. Im folgenden werden einige Stationen in der wechselvollen Geschichte der deutschen Gewerkschaften kurz beschrieben.

Vor 1878: Mit der Industrialisierung und der Proletarisierung breiter Schichten entstehen auch in Deutschland, oft nach englischem Vorbild, Arbeiterorganisationen und Berufsgewerkschaften, als erste die der Drucker und der Zigarrenarbeiter. Sie sind eng mit den aufkommenden Parteien verbunden: Es gibt christliche Gewerkschaften, liberale Gewerkschaften und, als stärkste und wichtigste, die mit der Sozialdemokratie verbundenen Gewerkschaften.

1878-1890: Mit dem „Sozialistengesetz“ Bismarcks werden die Sozialdemokratische Partei und ihre Gewerkschaften verboten und von dem Repressionsapparat des Kaiserreichs verfolgt. Trotzdem wächst die Arbeiterbewegung weiter. 1890 muss das Verbot zurückgenommen werden.

1890: Der erste Dachverband der sozialistischen Gewerkschaften wird gegründet. Es entwickelt sich eine Arbeitsteilung: Die Partei ist für die politische Linie zuständig; die Gewerkschaften für Organisation nach ökonomischen Interessen und für Kämpfe in den Betrieben. Die Gewerkschaften wachsen weiter: Von 200000 Mitgliedern im Jahr 1890 auf eine Million im Jahr 1904.

1905/1906: In der „Massenstreikdebatte“ kommt es zum Streit zwischen Gewerkschaften und SPD. Es geht um die Frage, ob die gewerkschaftliche Kampfkraft auch für politische Ziele, etwa ein demokratisches Wahlrecht und die parlamentarische Kontrolle der Regierung, eingesetzt werden soll, wie die Partei es wünscht. Die Gewerkschaften haben inzwischen erfolgreiche Streiks geführt und effektive Organisationen aufgebaut, die sie nicht durch eine Konfrontation mit dem Staatsapparat gefährden möchten. Am Ende einigen sich Partei und Gewerkschaft,

dass die Gewerkschaften autonom entscheiden, wie und wann sie die Waffe des Streiks einsetzen.

1914: Bei Ausbruch des Ersten Weltkriegs stellen die deutschen Gewerkschaften sich ebenso wie die Mehrheit der SPD hinter die Kriegspolitik des deutschen Kaisers und verleugnen damit die zuvor auf internationalen Kongressen gegebenen Bekenntnisse zu internationaler Solidarität gegen den Krieg der Kapitalisten und Feudalherren. Dasselbe tun allerdings auch die Arbeiterorganisationen in den anderen kriegführenden Industriestaaten Frankreich, England und Österreich – nur in Russland nicht.

1918/1919: Nach der Niederlage Deutschlands und dem Erfolg der Revolution von 1918 schließen die Gewerkschaften ein zentrales Abkommen mit Vertretern des Kapitals. Darin wird eine Sozialisierung nach dem Vorbild der russischen Revolution verhindert, zugleich aber werden die Rechte von Arbeitern und Gewerkschaften ausgeweitet: Der 8-Stunden-Tag wird eingeführt, Tarifverträge und gewählte Arbeitervertretungen in den Betrieben (Betriebsräte) werden gesetzlich eingerichtet. Die Gewerkschaften verstehen sich als ordnender Faktor in der neuen parlamentarischen Demokratie. Die Rätebewegung der Arbeiter, die die Revolution von 1918 mit getragen hatte, wird nicht unterstützt, sondern durch die Einführung von Betriebsräten zu kanalisieren versucht.

1920: Als beim Kapp-Putsch reaktionäre Kräfte, Militärs und Paramilitärs, die gewählte Regierung absetzen und die demokratische Verfassung abschaffen wollen, retten die Gewerkschaften durch einen Generalstreik die Weimarer Republik. Sie schaffen es aber nicht, die dabei gewonnene Macht zu nutzen, um den Einfluss der reaktionären, monarchistischen und nationalistischen Kräfte in Staat, Justiz und Militär zurückzudrängen.

1933: Den Gewerkschaften gelingt es nicht, in der Weltwirtschaftskrise ab 1929 (mit einer Massenarbeitslosigkeit von weit über 20 Prozent) ein überzeugendes Konzept zur Überwindung der Krise zu entwickeln und die Betroffenen dafür zu mobilisieren. Als den Hitlerfaschisten 1933 die Staatmacht übertragen wird, bieten die Führer der Gewerkschaften sogar ihre Mitwirkung im NS-Staat an, aber das hilft ihnen nichts: Die Gewerkschaften werden am 2. Mai 1933 von der Hitler-Regierung verboten, ihr Vermögen beschlagnahmt, viele ihrer Funktionäre verhaftet und verfolgt. Viele in den Gewerkschaften aktive Frauen und Männer leisten Widerstand gegen das NS-Regime.

Nach dem Kriegsende 1945:

In den Westzonen, ab 1949 Bundesrepublik Deutschland, entsteht zum ersten Mal eine politische Einheitsgewerkschaft, die nicht an bestimmte Parteien gebunden ist, vereint im Dachverband Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). Nach Kriegsende ist das DGB-Programm auf eine Neuordnung der Wirtschaft jenseits des Kapitalismus gerichtet – aber das scheitert an bürgerlichen politischen Kräften, an der Kapitalmacht und an den Besatzungsmächten. Übrig bleibt aber das deutsche System der Sozialpartnerschaft (s. Papier dazu) mit im internationalen Vergleich außergewöhnlichen Mitbestimmungsrechten.

In der sowjetischen Besatzungszone, ab 1949 Deutsche Demokratische Republik, entsteht mit dem FDGB eine zentralistische Einheitsgewerkschaft, die nach Lenins Theorie als Massenorganisation und Transmissionsriemen der Partei fungiert. Als

Interessenvertretung der Arbeitenden wirkt diese Organisation nur selten, am ehesten noch auf der Ebene der Betriebe, wo sie aber auch keine Eigenständigkeit gegenüber der Partei besitzt. Ein Streikrecht gibt es in der DDR nicht. Als die DDR 1989 zusammenbricht, haben die Werktätigen kein Vertrauen mehr zum FDGB und wenden sich den DGB-Gewerkschaften aus dem Westen zu.

Zur weiteren Entwicklung der deutschen Gewerkschaften bis heute s. das Papier zum deutschen System der Sozialpartnerschaft.

3.2 Perspektiven deutscher Gewerkschaften

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 56-60).

Das Erstarken der Gewerkschaft – nicht einen Tag haben sie sich ausgeruht! Der Entwicklungsprozess der deutschen Gewerkschaften

Frühe Phase: Wendungen, Höhen und Tiefen

Im Zuge der industriellen Revolution entstanden ab den 1840er Jahren die ersten Gewerkschaften. Einen großen Rückschlag erlitt die frühe Arbeiterbewegung in Zusammenhang mit der Niederlage der 1848er Revolution, in den 1860er Jahren lebte die Arbeiterbewegung jedoch wieder auf und erlebte einen Aufschwung in Form von Gewerkschaftsgründungen. Verschiedene Arten von Gewerkschaften schossen wie Pilze nach einem Frühlingsregen aus dem Boden und der Streik gewann als Instrument im Arbeitskampf zunehmend an Einfluss. Zu jener Zeit setzten die Arbeitgeber oftmals in großem Ausmaß Entlassungen als Mittel gegen Streikende ein. Um die Gewerkschaften anzugreifen, den Einfluss der Gewerkschaften und die Widerstandskraft der Arbeiterschaft zu schwächen riefen sie sogar staatliche Sicherheitskräfte zur Hilfe.

Während des Ersten Weltkriegs, unterstützten die Gewerkschaften den „Burgfrieden“ und wurden zur legitimen Vertreterin der Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber Staat und Arbeitgebern — die Gewerkschaften wurden als gleichberechtigte Partnerinnen anerkannt. Die Gewerkschaftsbewegung nahm neue Entwicklungen. In Bezug auf die gesetzlichen Regelungen der unmenschlichen Arbeitsbedingungen, machten die Kapitalisten angesichts des Schreckgespenstes einer sozialen Revolution den Gewerkschaften gegenüber sehr große Zugeständnisse. Am 15. November 1918 wurde das „Stinnes-Legien-Abkommen“ unterzeichnet. Es enthielt unter anderem Klauseln, wie die Koalitionsfreiheit der ArbeiterInnen, die Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Vertreterinnen der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen und als Tarifpartner sowie die Einrichtung einer Schlichtungskommission, die sich gleichberechtigt aus VertreterInnen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite zusammensetzt und im Falle von Arbeitsstreitigkeiten angerufen wird. Hinsichtlich der Partizipation an der Arbeitsvermittlung und Verwaltung, waren die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in ihren Rechten gleichberechtigt. Für Betriebe mit mindestens fünfzig Angestellten wurde die Gründung von Betriebsräten vorgeschrieben. Ferner wurde in dem Abkommen der Achtstundentag festgelegt und die paritätisch besetzte Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (ZAG) gegründet, die sich gleichberechtigt aus VertreterInnen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zusammensetzte.

In der Weimarer Verfassung von 1919 wurde die Versammlungsfreiheit zum ersten Mal als unverletzbares Grundrecht gesetzlich gewährleistet. Die Verfassung sicherte somit die Existenz der Organisationen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

sowie die rechtliche Anerkennung ihrer Schlichtungsverfahren. Diese verfassungsrechtliche Absicherung ermöglichte es der Gewerkschaftsbewegung, sich weiter zu entwickeln.

In den 1920er Jahren kam eine neue rechtliche Regelung hinzu, die besagte, dass wenn innerhalb der Tarifverhandlungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen kein Übereinkommen erreicht werden konnte, der Staat das Recht hat, einzugreifen und eine obligatorische Schlichtung durchzuführen. Die Schlichtung durch den Staat führte zu dessen zunehmender Einmischung in die Machtkämpfe zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Nachdem Hitler 1933 an die Macht gekommen war, verbot er alle Gewerkschaftsorganisationen. Infolgedessen begann der Staat ab dem Beginn des Nazi-Regimes den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen vollständig zu kontrollieren. Die Gewerkschaften wurden gänzlich zerstört und das Tarifverhandlungssystem annulliert.

Nachkriegszeit: Wiederbelebung und Entwicklung

Nach Ende des Zweiten Weltkrieges lässt sich die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsbewegung, in Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung und den Veränderungen der Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite, grob in folgende Zeitphasen aufteilen.

(1) Wiederaufbau nach dem Krieg

fleißig daran, die vom Faschismus zerstörte Gewerkschaftsbewegung wieder aufzubauen. 1949 wurde der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als ein Dachverband der Gewerkschaftsorganisationen aus dem gesamten Gebiet der Bundesrepublik gegründet. Nach der Gründung stellte der DGB sogleich vier Hauptforderungen auf: die Aufstellung eines zentralen Plans für die Nationalökonomie, die Schaffung ausreichender Arbeitsplätze, der effiziente Einsatz der Produktionskräfte, um die Bedürfnisse der deutschen Wirtschaft ausreichend befriedigen zu können, das Mitbestimmungsrecht, um über die Betriebsräte auf Fragen der Verwaltung, Personalpolitik, Sozialversicherung Einfluss nehmen zu können, die Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien und der Aufbau eines Sozialversicherungssystem.

In den 1950er Jahren organisierte der DGB eine große Anzahl von Aktivitäten zur Durchsetzung oben genannter Forderungen und erzielte beachtliche Erfolge, insbesondere beim Kampf um das Mitbestimmungsrecht. Der DGB betrachtet das Mitbestimmungsrecht als zentralen Hebel, um wirtschaftliche und soziale Entscheidungen beeinflussen zu können und ist der Ansicht, mit der Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts den Weg der deutschen Gesellschaft verändert zu haben. Daher wurde der Kampf zur Durchsetzung der Mitbestimmung kontinuierlich mit großem Einsatz weitergeführt.

Nach Kriegsende, nachdem die Nazi-Geschäftsleitung einiger großer Montanbetriebe ins Ausland geflohen war, übernahmen die ArbeiterInnen selbst die Verwaltung in diesen Betrieben, sodass die Idee der Vergesellschaftung von Betrieben in der ArbeiterInnenschaft immer populärer wurde. 1947 wurde infolge des Drucks der Arbeiterschaft das paritätische Mitbestimmungsrecht in einigen Betrieben eingeführt. Die konsequenten Forderungen und der große Druck des DGB führten im April 1951 mit dem „Montan-Mitbestimmungsgesetz“ zur rechtlich Verankerung des Mitbestimmungsrechts in den Betrieben der Montanindustrie. In dessen Folge

entstanden auch in anderen Branchen Bewegungen zur Demokratisierung der Betriebe.

(2) Zeiten raschen Wirtschaftswachstums

Die 50er und 60er Jahre des 20. Jahrhunderts waren eine Phase der schnellen Entwicklung, in der in der Bundesrepublik Deutschland das sogenannte „Wirtschaftswunder“ erfolgte. Der Lebensstandard der ArbeiterInnen erhöhte sich beachtlich und die Arbeitsbeziehungen waren insgesamt sehr friedlich. In dieser Phase wurden die Löhne erhöht und die Sozialleistungen verbessert, überwiegend wurde das durch Tarifverhandlungen erreicht, manchmal jedoch auch durch Arbeitskampf und Streik. In Einklang mit dem gewaltigen Wandel der gesellschaftlichen Bedingungen hat der DGB seine eigene Ausrichtung immer wieder angepasst und zunehmend mehr gesellschaftliche, gesetzliche und politische Forderungen aufgestellt, um die Entwicklung der Politik und Gesetzgebung der deutschen Regierung zu beeinflussen, mit dem Ziel, die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen durchzusetzen und zu schützen.

Im Jahr 1963 verabschiedete der DGB ein neues Grundsatzprogramm, das eine politische Richtungsänderung mit sich brachte, das „Düsseldorfer Grundsatzprogramm“. Die wichtigste Änderung bestand in der Abwendung von dem Ziel, Widerstand gegen den Kapitalismus zu leisten und der Hinwendung zu einem reformistischen Politikansatz, der sich allmählich auf den Weg ausrichtete, den die Gewerkschaften heute noch beschreiten. Im Anschluss veränderte und ergänzte der DGB mehrmals das Grundsatzprogramm. Die grundsätzliche Ausrichtung hat sich seit 1963 jedoch nicht mehr verändert. Der DGB hatte also durch die wiederholte Veränderung und Verabschiedung neuer Grundsatz- und Aktionsprogramme dafür gesorgt, dass die Gewerkschaftsbewegung sich hinsichtlich ihrer politischen Ausrichtung dem Wandel der allgemeinen historischen und gesellschaftlichen Bedingungen angepasste.

Zwischen den 1950er und den 1980er Jahren konnte die Gewerkschaftsbewegung enorme Erfolge erzielen. Infolge der schnellen ökonomischen Entwicklung sowie der aktiven Kämpfe der ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften hat sich der Lebensstandard der meisten ArbeitnehmerInnen beachtlich verbesserte. Zwischen 1950 und 1963 erhöhte sich ein durchschnittliches Monatsgehalt von 234 DM auf 653 DM. Die Lohnerhöhung war demnach nicht nur nominell, sondern auch bezogen auf die Kaufkraft. Gleichzeitig wurden die reguläre Arbeitszeit verkürzt, die Urlaubszeit verlängert und die Arbeitsbedingungen verbessert. Die Mittelschicht nahm in dieser Zeit rapide zu.

(3) Konjunkturflaute

Von den 1970er bis Beginn der 1980er Jahre verlangsamte sich das wirtschaftliche Wachstum der BRD. In den 1970er Jahren wurde die bundesdeutsche Wirtschaft sowohl von der innerdeutschen wie auch der internationalen Konjunktur und Marktlage beeinflusst. Zusätzliche Fehler in der Finanzpolitik führten zu großen ökonomischen Schwierigkeiten, in deren Folge das wirtschaftliche Wachstum sich verlangsamte und fast zum vollständigen Stillstand kam.

Zu Beginn der 1980er Jahre erlebte die Wirtschaft in einigen Bereichen einen leichten Aufschwung, bevor sie wieder fast zum Stillstand kam. In Folge der anhaltend langsameren Wachstum der Volkswirtschaft wandelte sich die Bundesrepublik von einer großen Wirtschaftsnation mit ausreichender Beschäftigung zu einem Land mit hoher Arbeitslosigkeit. Von 1960 bis 1973 lag die Arbeitslosenquote in der Bundesrepublik unter 2%, 1981 stieg sie auf 5.5% an und zwischen 1983 und 1985 schwankte sie hin und her, wobei der Höchstwert bei 9% lag.

Seit den 1980er Jahren stellen der Erhalt von Arbeitsplätzen und Widerstand gegen die Kürzung von Sozialleistungen die zwei wichtigsten Inhalte der deutschen Gewerkschaftsbewegung dar. Der DGB betrachtete die Arbeitszeitverkürzung als wichtigen Schritt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Deshalb brachte er die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche auf die Tagesordnung. Nach einem historisch bemerkenswerten und bitteren Kampf, setzten die ArbeiterInnen der IG Metall im April 1985 erstmalig die 38,5-Stunden-Woche durch, ab Oktober 1995 wurde dann die 35- Stunden-Woche umgesetzt.

(4) Nach der Wiedervereinigung

Im Jahr 1990 wurden die beiden Teile Deutschlands wiedervereinigt. Die wirtschaftliche Anpassung des Ostteils führte zur Destabilisierung der Wirtschaft und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote war so hoch wie noch nie seit Kriegsende und brachte schwere gesellschaftliche Probleme mit sich. Bei geschwächter Position der Gewerkschaften, wälzten die InvestorInnen wirtschaftliche Risiken auf die Gesellschaft ab, sodass es zu Verringerungen der Sozialleistungen kam und gleichzeitig die Kämpfe der Gewerkschaften und der ArbeiterInnenklasse abnahmen.

Der DGB verabschiedete ein neues, den damaligen gesellschaftlichen Bedingungen angepasstes Grundsatz- und Aktionsprogramm. Die neuen Ziele in Arbeitskämpfen waren: Arbeitsplätze müssen hinreichend geschützt und bereits erlangte Lohntarife, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze verteidigt werden. Verkürzung der Arbeitszeit, Widerstand gegen die Kürzung der Sozialleistungen und die Forderung nach einer Ausweitung des Mitbestimmungssystems waren die zentralen Forderungen von Gewerkschaftsführung und AktivistInnen aus dem Gewerkschaftsumfeld. Die Forderungen wurden von Streiks und diversen anderen Formen des Arbeitskampfes begleitet. Zeitgleich führten auch die Gewerkschaften Anpassungsmaßnahmen durch und machten einige Zugeständnisse an die Arbeitgeberseite, um nach besten Kräften Arbeitsplätze vor dem Abbau zu schützen.

Heute: Sich den Herausforderungen der Globalisierung stellen

Nach Beginn des neuen Millenniums führten die rapiden Entwicklungen der ökonomischen Globalisierung und wissenschaftlich-technischen Revolution zur Veränderung der Wirtschaftsinstitutionen und Einsparung von Arbeitsplätzen. Die Gewerkschaften standen vor großen Schwierigkeiten und mussten sich mit vielen neuen Fragen auseinandersetzen: Wie können angesichts sinkender Mitgliedszahlen neue Mitglieder gewonnen und die Organisation ausgeweitet werden? Wie können die Rechte und Interessen der Gewerkschaftsmitglieder im Kontext der schnellen wissenschaftlich-technischen Entwicklungen und kontinuierlich fortschreitenden

Modernisierung geschützt bzw. durchgesetzt werden? Wie für die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen kämpfen angesichts der ökonomischen Globalisierung usw.? Diese Fragen stellen zweifelsohne eine sehr große Herausforderung für die deutschen Gewerkschaften dar, mit der sie sich gegenwärtig aktiv auseinandersetzen. Sie richten ihre politische Stoßrichtung neu aus, verändern ihre Kampfstrategien und rufen dazu auf, sich innerhalb Deutschlands und international mehr zu vernetzen und zu kooperieren.

Während unserer Reise konnten wir konkret miterleben, wie die deutschen Gewerkschaften mit den Folgen der Globalisierung umgehen. Wir haben unsere Erfahrungen in der Gewerkschaftsarbeit ausgetauscht und die Erfolge der Gewerkschaftsbewegung analysiert.

3.3 Der erste Tarifvertrag wurde schon vor 100 Jahren unterschrieben - Vergangenheit und Gegenwart einer komplizierten Angelegenheit mit außergewöhnlichen Wendungen

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 38-41)

Der Prozentsatz der Haushalte mit niedrigem Einkommen ist in Deutschland in den letzten Jahren rasch angestiegen. Inzwischen hat Deutschland sogar die USA überholt und befindet sich an der Spitze der EU-Länder. Die Deutschen sind von dieser Situation überrascht, denn bis in die 1980er Jahre galt Deutschland als ein Land mit hohem Einkommen. Ihren Ursprung hatten die hohen Einkommen in der nach dem Zweiten Weltkrieg etablierten SozialpartnerInnenschaft.

ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite erzielten eine Übereinkunft, in der sich Verdienst und Gewinn, Gehaltserhöhung, Produktionsrate und Anstieg der Warenpreise grundsätzlich die Waage hielten. Nur wenn eine gleichmäßige Verteilung der Lasten gewährleistet werden konnte, gab es in dem einen oder anderen Bereich eine Erhöhung. Die IG Metall ging als Pionierin voran, die Gewerkschaften der anderen Branchen folgten bald darauf. Seit den 1980er Jahren und dem Beginn der Globalisierung wurde dieses Modell jedoch zunehmend zersetzt.

Im Zuge der Verschlechterung der gesamten Wirtschaftslage fand eine Aufteilung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in zwei gesellschaftliche Klassen statt, innerhalb der ArbeiterInnenschaft begann eine Aufteilung nach technischem Know-how und das Arbeitslosengeld wurde gekürzt. Auf dieser Reise durch Deutschland erfuhren wir eine sehr wichtige Tatsache: Das Gehalt der deutschen ArbeiterInnen ist relativ niedrig, zumindest im Vergleich zu den Vorstellungen, die wir davon hatten.

Bei einer Begegnung mit Mitarbeiterinnen des Bundesvorstandes von ver.di fragte Prof. Bodo Zeuner von der Freien Universität Berlin, welche Erklärung die Gewerkschaften für den im internationalen Vergleich niedrigen Lohn der ArbeiterInnenschaft in Deutschland haben. Wir hatten uns bereits die gleiche Frage gestellt. Aus gegenwärtiger Perspektive sehen wir durchaus einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Lohnentwicklungen und den schwierigen Herausforderungen, vor denen der traditionelle Tarifvertrag insgesamt steht.

Tarifverhandlungen haben im Westen bereits eine über hundertjährige Geschichte. Nach Ende des Zweiten Weltkrieges war das Tarifverhandlungssystem in allen wichtigen Industrieländern zu finden. Es stellte die grundlegende Methode zur Festlegung und Koordinierung der Arbeitsbedingungen zwischen ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite dar. Eine Besonderheit Deutschlands ist jedoch, dass die Industriegewerkschaften und die ArbeitgeberInnenverbände in den entsprechenden Industrien durch Tarifverhandlungen zu einem Tarifvertrag kommen. In vielen Ländern ist jedoch die Tarifbindung (also die Quote derjenigen Beschäftigungsverhältnisse, die von einem Tarifvertrag erfasst werden) höher als der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Man könnte also sagen, dass auch ein großer Teil derjenigen, die nicht Mitglied in der Gewerkschaft sind, von den

Tarifverhandlungen profitieren. In Branchen bzw. Tarifgebieten mit einer extrem niedrigen Tarifbindung und/oder niedrigen Organisationsgraden besteht gesetzlich die Möglichkeit, Tarifverträge allgemeinverbindlich erklären zu lassen: Der Gesetzgeber kann - auf gemeinsamen Antrag der Tarifparteien hin - die Geltung eines Tarifabschlusses auf alle Beschäftigten und alle ArbeitgeberInnen dieser Branche bzw. dieses Tarifgebietes ausdehnen, um Dumpingkonkurrenz durch nicht tarifgebundene Unternehmen zu verhindern. Gleichzeitig können die Rechte von Beschäftigten geschützt werden, die in kleinen Betrieben arbeiten, in denen es schwierig ist, einen Betriebsrat aufzubauen. Von einem erweiterten Tarifvertrag können noch mehr Lohnabhängige profitieren. Daher setzen sich die Gewerkschaften allgemein aktiv und konsequent für eine Erweiterung ein. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen auf Industriebene sind durch die Erweiterung dann für alle ArbeitnehmerInnen in den Betrieben einer Industrie gültig; wurde für eine Industrie ein Tarifvertrag unterzeichnet, kann er durch Erweiterung auf andere Industriebereiche ausgedehnt werden.

Die Tarifverträge sind ununterbrochen einer Zersetzung ausgesetzt

Es ist gar nicht lange her, da lag die Tarifbindung noch bei 90%; gegenwärtig befinden sich die Tarifverhandlungen und Tarifverträge jedoch in einem stetigen Zersetzungsprozess und die Tarifbindung wird zunehmend niedriger. Die KollegInnen von den deutschen Gewerkschaften haben uns erzählt, dass gegenwärtig die Tarifbindung im Gebiet des ehemaligen Westdeutschlands nur noch bei circa 65%, im ehemaligen Ostdeutschland sogar nur bei 54% liegt.

Immer mehr Unternehmen treten aus den Arbeitgeberverbänden aus, infolge dessen sind immer mehr Betriebe nicht mehr durch die Tarifverträge abgedeckt. Aufgrund der Schwächung der Gewerkschaften sind die Tariflöhne in sehr vielen Bereichen gesunken. Außerdem nehmen die Ausnahmeklauseln in den Tarifverträgen immer weiter zu. Im Hinblick auf die Unternehmensstrukturen beispielsweise lässt sich feststellen, dass nur noch die Kernabteilungen im Unternehmen beibehalten werden. Die Arbeit der abgestoßenen Abteilungen wird extern an andere Unternehmen abgegeben, so dass die Bestimmungen des Tarifvertrags nur noch für die Beschäftigten in den Kernabteilungen gültig sind – wobei der Tarifvertrag per se bereits ziemlich schlecht ist. Im öffentlichen Sektor sinken die Gehälter in vielen Bereichen aufgrund der Privatisierung. In Heidelberg sagte ein Professor, der seit zwanzig Jahren den Wandel im Einzelhandel erforscht zu uns, dass „die Veränderungen im Management eine Herausforderung für die Betriebsräte darstellen.“ Seine Aussagen illustrierten sehr anschaulich die Informationen, die wir vorher über die Hintergründe des Sinkens der Tarifbindung bekommen hatten.

Noch in den 1960er Jahren waren die Leute der Ansicht, dass man z.B. in einem Haushaltswarengeschäft ausschließlich Haushaltswaren kaufen will. Dann kamen die Kaufhäuser. Dort gab es alles Mögliche zu kaufen. Die meisten Beschäftigten arbeiteten auf Vollzeit-Stellen. Ende der 1960er Jahre begann sich diese Situation aufgrund neuer Konkurrenz und neuer Managementmodelle zu verändern. Ab Beginn der 1970er Jahre entstanden im Einzelhandel große Supermärkte mit Selbstbedienung, in Folge wurde sehr viel Personal abgebaut und der Prozentsatz des Marktanteils der Kaufhäuser schlitterte nach unten. In den 1960er Jahren hatte der Anteil noch 30% betragen, gegenwärtig sind es nur noch 4%. Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken, wurde Ende der 1970er Jahre ein neues

Management-Konzept entwickelt, das auch Untervermietung einschloss: Eine bestimmte Anzahl von Quadratmetern Verkaufsfläche sollte einen bestimmten Umsatz einbringen. Ab den 1980er Jahren wurden die Erd- oder Untergeschosse der Kaufhäuser von Lebensmittelsupermärkten genutzt. Der Fokus des Managements lag nicht mehr auf einer bestimmten Umsatzhöhe, sondern allgemein auf Profit. Natürlich hatten KonkurrentInnen inzwischen parallel diverse Marketingstrategien entwickelt.

Beispielsweise das Kaufhaus „Kaufhof Heidelberg“ nutzt bei einer Gesamtfläche von 12.300m² nur 9.800m² für den Eigenbetrieb, die andere Fläche wird extern vermietet. Unter anderem haben sich folgende Geschäfte in dem Gebäude eingemietet: (1) ein Restaurant (es gehört zur Metro-Gruppe, nicht zu Kaufhof), (2) ein Friseur, (3) zwei Kleidungsgeschäfte, (4) ein Schuhladen, (5) ein Fotostudio, (6) ein Lebensmittelsupermarkt, (7) ein Bäcker und noch zehn weitere Geschäfte. „Kaufhof Heidelberg“ ist ein Geschäftsbetrieb unter dessen Dach sich eine Vielzahl von Geschäften mit jeweils eigenem Betriebsmanagement befindet.

Nach dem traditionellen Organisationsprinzip wird in einem Betrieb jeweils ein Betriebsrat gegründet und die Gewerkschaft handelt einen Tarifvertrag aus. Im „Kaufhaus Heidelberg“ gibt es jedoch (juristisch gesehen) zwanzig Betriebe, die alle ein eigenes Betriebsmanagement haben. Im gesamten Kaufhaus existieren nur zwei Betriebsräte (die 30 Angestellten des Metro-Restaurants haben einen Betriebsrat, für sie gilt ein Tarifvertrag der Lebensmittelbranche und die Firma Kaufhaus selbst hat einen Betriebsrat). Die anderen kleinen Läden sind keinem Tarifvertrag verpflichtet, sie gehören auch nicht zur Firma Kaufhof, deshalb sind die Arbeitsbedingungen dort ziemlich schlecht. Für einige dieser kleinen Läden ist entweder gar kein Tarifvertrag, oder nur ein relativ mangelhafter gültig.

In Heidelberg ist der baden-württembergische Tarifvertrag für Einzelhandel (Ort und Branche sind entscheidend) gültig, für die kleine Bäckerei ist der baden-württembergische Tarifvertrag für die Backwarenbranche gültig. Es könnte jedoch sein, dass nur Läden von Kettenbäckereien dem Tarifvertrag beitreten, kleine Läden können außen vor bleiben. Solche kleinen Läden unterliegen in der Regel keinem Tarifvertrag, da die BesitzerInnen nicht zugestimmt haben. Parfümerien beispielsweise könnten zum Tarifvertrag der Chemieindustrie gehören, Angestellte von Sicherheitsdiensten unterliegen keinem Tarifvertrag. In einem großen Geschäftsgebäude ist demnach eine Vielzahl unterschiedlicher Tarifverträge gültig, es gibt jedoch nur zwei Betriebsräte, die eine Einhaltung der Tarifverträge überwachen können. Die Löhne der Leute, die nicht bei Kaufhof direkt angestellt sind, sind niedriger und wenn sie ein Problem haben, gibt es keinen Betriebsrat, der sie vertreten kann.

Vor dreißig Jahren gehörte eine Gruppe von Angestellten zu genau einem Betrieb, einem Betriebsrat und einem Tarifvertrag. Jetzt gehört eine Gruppe zu zwanzig verschiedenen Betrieben, zwei Betriebsräten und sie beziehen sich auf fünf Gewerkschaften unter anderem für Chemie, Lebensmittel usw. Kaufhof hat seine eigene Belegschaft von 1.000 Angestellten auf 200 reduziert, die kleinen Läden haben ungefähr 100 Angestellte.

Diese Entwicklung wirkt sich stark auf die Situation der Gewerkschaft aus. Wenn man von einer Mitgliederquote von 80% ausgeht, haben zuvor 800 Personen Mitgliedsbeiträge eingezahlt, gegenwärtig sind es nur noch 160. Wenn zuvor ein

Streik ausgerufen wurde, gab es dafür die Unterstützung von 800 Personen, gegenwärtig nur noch von 160 Personen. Die Mehrheit der in den kleinen Läden Beschäftigten könnte den Streik nicht unterstützen, da für sie nicht der gleiche Tarifvertrag gültig ist.

Das Personal der kleinen Läden wechselt oft und auch bei Kaufhof ist die Fluktuation sehr hoch. Das Management von Kaufhof ist in zweierlei Hinsicht sehr instabil. Heute verwalten sie etwas noch selbst und der Profit geht an Kaufhof, morgen haben sie es schon an eine externe Firma abgegeben – es gibt einen ständigen Wechsel. Diese Instabilität wirkt sich deutlich auf die Gewerkschaften und Betriebsräte aus. Auch das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung verändert sich kontinuierlich. Gegenwärtig sind von den 200 Angestellten bei Kaufhof etwa die Hälfte vollzeitbeschäftigt (zuvor war die Mehrheit vollzeitbeschäftigt); zu den 100 anderen Teilzeitbeschäftigten gehören eine große Anzahl von MinijobberInnen (Studierende, GelegenheitsjobberInnen, ZweitjobberInnen, RentnerInnen usw.), die fünfzehn Stunden arbeiten und damit 400 Euro verdienen. Für diese Teilzeitbeschäftigten gilt auch der Tarifvertrag, daher können die direkt bei Kaufhof angestellten MinijobberInnen 12, 52 Euro pro Stunde verdienen, während bei den kleinen Läden ohne Tarifbindung nur 6 bis 7 Euro Stundenlohn gezahlt werden.

Aktive Gegenmaßnahmen der Gewerkschaften

Eine Tendenz in Richtung Informalisierung der Arbeitsverhältnisse ist deutlich erkennbar und sie wird sich fortsetzen. Was tun die deutschen Gewerkschaften dagegen? Das ist eine Frage, die uns sehr am Herzen liegt. Laut Professor Zeuner haben die Gewerkschaften versucht, einen Tarifvertrag auf alle sich in dem Geschäftsgebäude befindenden Läden auszuweiten, jedoch ohne Erfolg. Ein anderer Versuch die Angestellten aller Läden zusammen zu bringen und einen gemeinsamen Tarifvertrag zu unterschreiben scheiterte daran, dass der Staat bereits diverse Strategien zum Abbau von Gesetzen und Regelungen etabliert hat. Ein weiterer Grund für das Scheitern eines übergreifenden Tarifvertrags waren interne Meinungsverschiedenheiten unter den Gewerkschaften.

Zweifelsohne könnte eine Verhandlung der Verträge von der Basis aus die Position der Basis stärken, doch könnte es sein, dass gewisse Gruppen, bei denen sich die Macht konzentriert, nicht willens sind, Machtbefugnisse an untere Stellen zu delegieren. Das Bundesarbeitsgericht erkannte 2006 Sympathiestreiks als legitim an und als die Gewerkschaft einen Streik bei Kaufhof vorbereitete, riefen sie die Angestellten der anderen kleinen Betriebe zur Teilnahme auf. Bei extrem bössartigen Geschäftsleuten können zusätzlich die KundInnen zu einem Boykott aufgerufen werden.

Im Kontext der offensichtlich zunehmenden Informalisierung von Arbeitsverhältnissen wird der Bereich, der durch Tarifverträge abgedeckt ist, kontinuierlich kleiner. Daher haben die Gewerkschaften eine Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde ins Leben gerufen, die den Schutz der Basisrechte der NiedrigverdienerInnen gewährleisten soll, die nicht durch Tarifverträge abgedeckt sind. Zunächst richtete sich die Forderung nach einem Mindestlohn an die Gastronomiebranche, inzwischen soll die Forderung ausgeweitet und an alle Dienstleistungsbranchen gerichtet werden. Die Kampagne läuft inzwischen bereits seit zwei Jahren und hat die Unterstützung von den Medien und 80% der Bevölkerung bekommen. Das kann als Erfolg verbucht werden. Auch wenn das Ziel

noch nicht vollständig erreicht werden konnte, besteht doch Hoffnung seitens der Gewerkschaft, da die Kampagne erfolgreich angelaufen ist.

3.4 Mühevollere Verhandlungen mit einem erfolgreichem Ergebnis — Die Ergebnisse der Metalltarifrunde 2008

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 73-78)

Nach unserer Ankunft in Stuttgart haben wir bei der ersten Gelegenheit zum Austausch den Betriebsrat von IG Metall auf Bezirksebene besucht. An allen Orten, die wir auf unserer Reise durch Deutschland besucht haben, wurde nach einer herzlichen Begrüßung ausnahmslos direkt und ohne Umschweife ein inhaltliches Thema besprochen. Dieses Mal sollten der Verlauf und die Ergebnisse der Tarifverhandlungen der Stuttgarter IG Metall im Zentrum unseres Besuchs stehen. Die Tarifverhandlungen machen 85% der Arbeit der IG Metall im Bezirk Stuttgart aus. Herr Frank Iwer von der IG Metall stellte uns den vollständigen Verlauf der Tarifverhandlungen von 2008 vor, die wichtigsten Faktoren, die man bei den Verhandlungen bedenken muss, die Tricks und Kniffe, die man beherrschen sollte und die Ergebnisse. Bei diesem Besuch konnten wir – konkret und sehr plastisch dargestellt - den vollständigen Verlauf einer Tarifverhandlung nachvollziehen .

Die Tarifverhandlungen sind in drei Phasen eingeteilt:

1. Die Vorbereitungsphase, in der die Forderungen an die ArbeitgeberInnen festgelegt werden

In dieser Phase durchläuft die IG Metall alle Kommunikationskanäle „von oben nach unten“ (auf Bundesebene werden Vorschläge gemacht und in den Betrieben diskutiert) und von „unten nach oben“ (in den Betrieben werden Vorschläge gemacht und dann an die Bezirke, in diesem Fall Baden-Württemberg, zur Diskussion weitergeleitet), um die Ansichten und Forderungen aller 2,3 Millionen Mitglieder der IG Metall zu sammeln.

Im Bezirk Baden-Württemberg der IG Metall liegt der Gültigkeitszeitraum eines Tarifvertrags im Allgemeinen bei 1 – 1,5 Jahren. Der alte Tarifvertrag lief am 31. Oktober 2008 aus und ab dem 01. November galt der neue Tarifvertrag. Auf Bundes- und auf Bezirksebene wurde bereits sechs Monate vor diesem Termin mit der Vorbereitung des neuen Tarifvertrags begonnen. Es wurde diskutiert, wie viel Prozent Lohnerhöhung gefordert werden sollen und welche Prozentzahl von der ArbeitgeberInnenseite in den Tarifverhandlungen akzeptiert werden könnte etc. Dabei müssen drei Faktoren bedacht werden: die Änderung der Produktionsrate, die Inflation und der damit einhergehende Preisanstieg und drittens der Profit, den eine Firma im vorherigen Jahr gemacht hatte und der Anteil den die abhängig Beschäftigten (proportional) am nationalen Gesamteinkommen ausmachen. Die zwei zuerst genannten Faktoren lassen sich statistisch errechnen. , Daraus ergibt sich eine mögliche Gehaltserhöhung von 4% Sollte beim dritten Faktor die Firma ein relativ gutes Jahr gehabt haben, besteht ein Verhandlungsspielraum für eine Gehaltserhöhung von insgesamt bis zu 8%.

Und wie lässt sich die Profitrate einer Firma berechnen? Herr Frank Iwer erklärte uns, dass mit dem durchschnittlichen Profit einer Industriebranche gerechnet wird, nicht mit der Profitrate einer einzelnen Firma. Die deutsche Bundesbank gibt

Statistiken heraus und die IG Metall hat eigene Statistiken erhoben. Beispielsweise machten die Industrien, die durch die IG Metall abgedeckt werden im Jahr 2007 50 Milliarden Euro Profit. Natürlich kann es auch vorkommen, dass Firmen Insolvenz anmelden, das hat jedoch nichts mit einem Anstieg der Personalkosten zu tun, sondern mit Problemen, die mit der Globalisierung der Wirtschaft zusammenhängen. Sobald ein Tarifabkommen abgeschlossen wurde, wissen die ArbeitgeberInnen, in welcher Höhe Lohnerhöhungen in den darauf folgenden 1,5 Jahren auf sie zukommen und sie können die entstehenden Personalkosten einkalkulieren.

Wie werden proportionale Steigerungsraten für die Löhne bestimmt? Wie kann eine Übereinkunft zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern erreicht werden? Das ist keine leichte Angelegenheit. Deshalb legt die IG Metall auf Bundesebene einen Strategieplan vor, führt Diskussionen in den Betrieben und im Anschluss Diskussionen auf Bezirksebene (Baden-Württemberg). Die IG Metall hat in der gesamten Bundesrepublik sieben Tarifkommissionen, eine davon in Baden-Württemberg. Die VertreterInnen von 250 Betrieben in Baden-Württemberg haben nach internen Diskussionen eine Lohnerhöhung von 5% - 12% vorgeschlagen. Nach Erhalt der Vorschläge aus den Betrieben diskutierte die Tarifkommission von Baden-Württemberg und kam zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung von 8% angemessen sei.

Ende September waren die internen Diskussionsprozesse der Gewerkschaft abgeschlossen. Der Vorschlag wurde sodann den ArbeitgeberInnen vorgelegt, damit diese den Entwurf der Gewerkschaft überdenken können. Die Tarifverhandlungen werden auf regionaler Ebene geführt, da die Implementierung des Tarifabkommens in den Betrieben umgesetzt werden muss. Deshalb wurde für die Verhandlungen ein Bezirk ausgewählt, in dem eine große Anzahl von Firmen konzentriert sind. Nach Ablauf des alten Tarifvertrag, wurden Verhandlungen in allen sieben Bezirken durchgeführt.

Nach 2 – 3 Verhandlungsrunden wusste die Gewerkschaft sehr genau, in welchen Bezirken die besten Ergebnisse erzielt wurden. Ende Oktober war sie dann zu dem Ergebnis gekommen, dass die besten Ergebnisse in Baden-Württemberg erzielt wurden. Wenn man den Ursachen dafür nachgeht, kommt man zu folgender Schlussfolgerung: Erstens war die Produktivität der Unternehmen in Baden-Württemberg sehr hoch und die Verhandlungsergebnisse waren sehr gut. Zweitens muss berücksichtigt werden, wie groß der Einfluss der Gewerkschaft in den Betrieben ist, wie viele Mitglieder sie in den Betrieben hat, wie hoch der Grad der Organisation ist und wie viele Menschen mobilisiert werden konnten. Hinzu kommt, dass in Baden-Württemberg der Einfluss der Gewerkschaft sehr stark ist.

2. Die Verhandlungsphase: Nach bundesweiten Warnstreiks der Beschäftigten in den zur IG Metall gehörenden Betriebe wurde eine Lohnerhöhung von 4,2% im Tarifabkommen erreicht

Wie wurde während der Verhandlungen Druck auf die ArbeitgeberInnen ausgeübt? Anfang November führten die Angestellten aller Betriebe, die zur IG Metall gehören, einen 1 – 3 Stunden andauernden Warnstreik durch, um Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben und anzudeuten, dass – sollten die Verhandlungen platzen – ein längerer Streik bevorsteht. Am Warnstreik nahmen 620.000 Menschen teil, darunter 172.000 Menschen in Baden-Württemberg, ein Viertel aller

TeilnehmerInnen kam also aus diesem Bezirk, wobei die Anzahl der IG Metall-Mitglieder nicht mehr als 25% beträgt. Die hohe Anzahl der TeilnehmerInnen aus Baden-Württemberg lässt also darauf schließen, dass die Mobilisierungskraft der Gewerkschaft in diesem Bezirk sehr gut ist.

Gibt es auch Firmen, die nicht an dem Warnstreik teilnehmen wollten? Frank Iwer erläuterte uns, dass es natürlich auch solche Firmen gibt. In 3.000 Firmen gäbe es Mitglieder der IG Metall und etwa 2.700 Betriebe hätten sich an dem Warnstreik beteiligt. In einigen kleinen Firmen gäbe es überhaupt keine Gewerkschaftsmitglieder, daher würden sie sich auch nicht am Streik beteiligen. Im Jahr 2008 habe die Situation recht gut ausgesehen, die Motivation der ArbeiterInnen an den Aktionen teilzunehmen sei hoch gewesen. Da in den letzten vier Jahren das Wirtschaftswachstum relativ hoch gewesen sei, wären die ArbeiterInnen der Ansicht, dass sie ihre Rechte und Interessen wahrnehmen sollten. Gegenwärtig sei der Aufwärtstrend der Wirtschaft zwar bereits zum Stillstand gekommen, aber es dauere immer etwas, bis das im Bewusstsein der Menschen angekommen sei.

Die Gewerkschaft hatte dem Arbeitgeberverband ein Ultimatum gesetzt: wenn es bis zum 7. November kein Verhandlungsergebnis auf dem Tisch liegt, würde es einen längeren Streik geben. Am 11. November wurde daraufhin nach einem mühsamen 30-stündigen Verhandlungsmarathon folgende Übereinkunft erzielt: im November, Dezember und Januar werden zusätzlich 510 Euro ausgezahlt, ab Februar 2009 wird eine Lohnerhöhung von 4,2% wirksam. Die Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband unterzeichneten das Abkommen. Das Tarifabkommen für Baden-Württemberg wurde jedoch nicht automatisch in den anderen Tarifbezirken umgesetzt. Der DGB berichtete, dass in den anderen 6 Bezirken letzten Endes das gleiche Tarifabkommen erreicht wurde. Das in Baden-Württemberg erreichte Abkommen galt als unglaublich gut. Die anderen Bezirke berichteten, für sie sei es in der Regel bereits sehr schwierig auch nur 2% - 3% zu erreichen.

Während der Verhandlungsphase gibt es natürlich noch eine ganze Reihe anderer Probleme. Wir interessierten uns sehr für die Details und stellten Herrn Iwer unzählige Fragen. Frage: Welche Schwierigkeiten können während der Verhandlungen auftreten? Antwort: Wenn die Gewerkschaft zu Beginn 8% Lohnerhöhung eingefordert und am Ende 5% erreicht hätte, wäre dies bereits ein sehr gutes Ergebnis gewesen. Hätte man sechs Monate verhandelt, wären eventuell 5,2 % erreicht worden. Die Arbeitgeberseite müsse erst die reale Stärke der Gewerkschaft zu sehen bekommen und könne selbst aber mit der Schließung der Fabriken auf die Aktionen der Gewerkschaft reagieren. In den Tarifverhandlungen im Oktober seien zwei Faktoren entscheidend gewesen: erstens die Haltung der Firmen, zweitens die Zeit. Je länger die Verhandlungen anhielten, desto niedriger wurde das Verhandlungsergebnis. Mit einem Ergebnis von 4,2% waren natürlich nicht alle ArbeitnehmerInnen zufrieden, da 8% angestrebt wurden. Ursache für das schlechtere Ergebnis waren die Zukunftsprognosen nach Beginn der Wirtschaftskrise. Daimler beispielsweise hatte bereits einen Teil seiner Bestellungen für Mitte November zurückgezogen und einige Fabriken hatten gar nicht erst mit der Produktion begonnen. Diese Ausgangsbedingungen schwächen auch die Gewerkschaft und machen es schwierig, Druck auf das Kapital auszuüben. Gegenwärtig haben die ArbeiterInnen begonnen zu realisieren, dass es zu Zeiten der Wirtschaftskrise bereits gut ist, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben und dass sie sich ernsthaft darum bemühen müssen, diesen auch behalten zu können.

Frage: Setzen die Fabriken, ihre die Produktion vorübergehend einstellen trotzdem das Tarifabkommen um? Antwort: Es werde in gleicher Weise umgesetzt, so Frank Iwer. Obwohl einige Fabriken zeitweilig die Produktion eingestellt hätten, werde weiterhin Umsatz gemacht, und auch wenn der Umsatz Ende 2008 sinke, könne bereits im Januar 2009 die ausgefallene Produktion wieder aufgeholt werden. Daimler habe im Jahr 2008 sechs Millionen Umsatz gemacht, wenn der Umsatz im Jahr 2009 etwas sinke, führe das noch zu keinen Schwierigkeiten für den Konzern.

Frage: Gibt die IG Metall Anweisung, gemeinsam und gleichzeitig zu streiken?
Antwort: Es wird eine Übereinkunft gefunden. Der Bundesvorstand der IG Metall kommuniziert mit den Tarifkommissionen der sieben Bezirke, die wiederum kommunizieren mit den örtlichen Verwaltungsstellen (es werden darüber circa 800 Firmen abgedeckt) und die befragen die Gewerkschaftsmitglieder in den Firmen. Zunächst wurde vereinbart, vom 3. bis 7. November einen Warnstreik durchzuführen und im Anschluss daran noch einmal mit den örtlichen Verwaltungsstellen zu beraten.

Frage: Beteiligen sich eigentlich nur Gewerkschaftsmitglieder an den Streiks?
Antwort: An dem Warnstreik beteiligten sich auch sehr viele Menschen, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, da eine Lohnerhöhung auch sie betreffen würde. Bei einem längerfristigen Streik ist das nicht gegeben, von den 800 Firmen nahmen nur 200 an dem längerfristigen Streik teil, ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden sind Gewerkschaftsmitglieder. Ein längerfristiger Streik ist eine mühsame Angelegenheit. Zwei Monate zuvor fand ein Streik in einer Gusseisenfabrik statt, an dem sich 60% der Belegschaft beteiligten. Folglich war es nicht möglich die Fabrikttore zu blockieren und den verbliebenen 40% den Einlass zu verwehren. Die Gewerkschaft wünscht sich jedoch nicht grundsätzlich ein Streik-Szenario, das sei nur die letzte Option für den Notfall.

Erst wenn alle Optionen von Warnstreiks aufgebraucht worden sind, würde eine solche Maßnahme ergriffen. Wenn in einer Branche, im gleichen Bezirk ein Streik durchgeführt wird, zahlt die Gewerkschaft den Streikenden ein Streikgeld. Um die streikenden ArbeiterInnen zu schützen, müsse darüber hinaus in dem Tarifabkommen eine Vereinbarung getroffen werden, dass die an Streiks beteiligten ArbeiterInnen nicht entlassen werden dürfen. Im Jahr 2003 wurde ein Streik im Osten Deutschlands verloren, weil zuvor keine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen wurde und eine große Anzahl der Belegschaft, die sich an dem Streik beteiligten einfach von der Unternehmensleitung entlassen werden konnte: 25% der Entlassenen waren Gewerkschaftsmitglieder. Bei der Entlassung von StreikführerInnen wird jedoch oft auch nach anderen Begründungen gesucht. In Deutschland besteht gesetzlich nur das Recht zu streiken. Der Schutz der Streikenden vor Entlassung muss zusätzlich in einer Klausel des Tarifvertrags geregelt werden. Auch wenn es im Tarifvertrag eine Regelung zum Schutz vor Entlassung im Falle des Engagements für ArbeiterInnenrechte gibt, besteht dadurch nicht unbedingt ein flächendeckend wirksamer Schutz. In bestimmten Fällen werden einfach andere Gründe von der ArbeitgeberInnenseite angeführt, die eine Entlassung einer Person dann angeblich rechtfertigen. Die Gewerkschaften setzen sich in jeder Tarifverhandlung für eine solche Klausel ein, um einen Mindestschutz zu haben, auch wenn er nicht immer 100% greift.

Frage: Mit welcher Begründung können die ArbeitgeberInnen eine Lohnerhöhung ablehnen? Welche Einstellung haben die ArbeitgeberInnen allgemein dazu? Antwort: Die ArbeitgeberInnen möchten nicht verhandeln und diskutieren, sie sind primär daran interessiert, die reguläre Produktion kontinuierlich aufrecht zu erhalten, Streiks zu vermeiden und die Zustimmung ihrer Beschäftigten zu bekommen. Wenn die Beschäftigten nicht mit dem Ergebnis einverstanden sind, kann es deren Aktivität und somit die Produktion beeinflussen. Wenn nach Abschluss der Verhandlungen der Tarifvertrag unmittelbar gültig ist, gibt es keinen Streik und die Produktion kann regulär fortgesetzt werden. Die Firmen beklagen sich oft, dass sie eigentlich noch mehr Kapital in die Weiterentwicklung der Firma investieren müssten, wenn es keine gute Entwicklung, keinen guten Umsatz gibt.

Frage: Kommt es vor, dass einzelne Firmen aus den Tarifverhandlungen austreten? Antwort: Die Firmen sind nicht dazu verpflichtet, dem Arbeitgeberverband beizutreten. Sie treten ihm aus folgenden Gründen bei: kleine Firmen wollen nicht eigenständig Verhandlungen führen, große Firmen (beispielsweise Daimler) wissen, dass die Standards höher werden, wenn sie nicht beitreten. Einige Firmen überlegen auszutreten- Der Arbeitgeberverband möchte dies aber nicht, da ansonsten die Verhandlungskraft der Arbeitgeberseite geschwächt wird. Wenn Daimler beispielsweise die Firma, die Bauteile für sie produziert, nicht beitreten lässt, dann wäre das nicht von Nutzen. Die Situation ist jedoch in jeder Branche anders. In der Autobranche sind Zulieferbetriebe und Produktion eng miteinander verbunden. In der Branche für Elektronikgeräte sieht es anders aus, da treten die Firmen schon aus dem Arbeitgeberverband aus, bevor ein Tarifvertrag überhaupt unterschrieben wurde.

Frage: Welche Leute können nicht in die Gewerkschaft eintreten? Antwort: Beschäftigte, die in die Leitungsebene eines Unternehmens aufgestiegen sind, treten meistens selbst aus der Gewerkschaft aus, da sie keine Gewerkschaftsarbeit mehr machen wollen. Für einfache Beschäftigte ist der berufliche Aufstieg in die Leitungsebene sehr schwierig, aber die Personalverwaltung ist ein Sonderbereich. Frage: Haben die VertreterInnen der Belegschaft in den Firmen Entscheidungsmacht während der Tarifverhandlungen? Antwort: Die Tarifkommission in Baden-Württemberg besteht aus 250 VertreterInnen aus den Betrieben. Die Tarifkommission ist das Gremium, in dem die 250 VertreterInnen über die Verhandlungsergebnisse abstimmen, und nur wenn 50% zustimmen, wird es angenommen. Dieses Gremium teilt dann dem Bundesvorstand von IG Metall sein Ergebnis mit.

Frage: Sinkt die Tarifbindung? Antwort: Die Situation ist an jedem Ort unterschiedlich, in Baden-Württemberg werden 50% der Firmen und 75% der Beschäftigten abgedeckt, in Sachsen sind es nur 20% der Firmen und 40% der Beschäftigten.

3. Die Implementierungsphase: Sobald ein Tarifvertrag abgeschlossen und unterschrieben ist, sind beide Seiten dazu verpflichtet, die Ergebnisse umzusetzen, der jeweilig Betriebsrat hat die Aufsichtspflicht über die Umsetzung.

Bei der Implementierung stellt sich die Frage, ob die Arbeitsstandards, die von den Industriegewerkschaften in den Verhandlungen durchgesetzt wurden, tatsächlich auch vor Ort in jedem der Betriebe umgesetzt werden. Im Tarifvertrag wurden die

Unterschiede der einzelnen Firmen berücksichtigt, beispielsweise die oben erwähnte Gehaltserhöhung von 4,2% ab Februar 2009, die in zwei Schritte eingeteilt wurde. Es ist vorgesehen, dass im Februar in einem ersten Schritt eine Erhöhung von 2,1% vorgenommen wird und fünf Monate später in einem zweiten Schritt die Erhöhung auf 4,2%. Sollten die wirtschaftlichen Bedingungen in einer Firma ungünstig sein, kann die Gehaltserhöhung auch noch bis zum 1. Dezember hinausgezögert werden, wichtig ist, dass die Gehaltserhöhung bis zum 1. Dezember vorgenommen wurde. Der Tarifvertrag setzt einen zeitlichen Rahmen für die Gehaltserhöhung fest, und Betriebsrat und Firmenleitung finden dann eine auf die Situation der jeweiligen Firma angepasste Lösung innerhalb des von vorgegebenen Rahmens.

In China werden gegenwärtig bereits Impulse für gleichberechtigte Verhandlungen und das Unterschreiben kollektiver Verträge gegeben. Die chinesischen Firmen, Industrien und Arbeitsbereiche sind noch viel komplizierter als die deutschen, es lohnt sich für China, die Methoden der Tarifverhandlungen in Deutschland zu betrachten und davon zu lernen.

3.5 Die Arbeit einer ver.di-Gewerkschaftsfunktionärin **— Die Schwierigkeiten, die sich hinter dem mutigen Engagement verbergen**

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 70-72)

Während unseres Besuchs bei ver.di Stuttgart trafen wir eine Mitarbeiterin der Gewerkschaft, Christina Frank. Als wir sie das erste Mal sahen, mit ihren blonden kurzen Haaren, ihrem hübschen Gesicht und eleganten Mantel, wirkte sie auf uns wie jemand, der den aktuellen Zeitgeist erfasst hat. Im Gespräch mit ihr bemerkten wir sehr schnell, dass die Gewerkschaftsarbeit in Deutschland sehr anstrengend ist, man gehörigen Mut, Verstand und Fachwissen benötigt und großes Engagement zeigen muss. Während des Gesprächs wuchs unsere Bewunderung für sie zunehmend, und wir kamen letztendlich zu dem Schluss, dass sie eine „Heldin“ ist.

Christina Frank ist keine Anwältin, sondern hat Erziehungspsychologie studiert. Als professionelle Mitarbeiterin der Gewerkschaft nimmt sie regelmäßig an Betriebsratssitzungen teil und diskutiert über diverse Probleme der Beschäftigten, beispielsweise, wenn es um Lohnstandards geht. Gegenwärtig sind beispielsweise bei Schlecker Stuttgart 90% der Angestellten ver.di-Mitglieder. ver.di hat jeder einzelnen Filiale der Drogeriekette sehr viel Aufmerksamkeit gewidmet und in langwieriger und geduldiger Arbeit die Beschäftigten, vor allem Frauen, dazu motiviert, sich mutiger und aktiver für ihre Rechte und Interessen einzusetzen.

Der Bereich der Branchen, der durch ver.di abgedeckt wird, ist sehr breit: angefangen bei Banken und Einzelhandel bis hin zu Sicherheitsdiensten. Unabhängig davon, ob die Branchen zum öffentlichen oder privaten Sektor gehören, findet eine Verschärfung der Arbeitskämpfe statt, in vielen Betrieben ist die Situation angespannt. Die Anzahl der informellen Arbeitsverhältnisse steigt permanent an. Beispielsweise nehmen Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Kurzzeitverträge zu. Insbesondere alleinerziehende Mütter, die Kleinkinder beaufsichtigen müssen, können keine ganze Stelle annehmen. In Stuttgart ist die Anzahl der informellen Arbeitsverhältnisse inzwischen auf 30% angestiegen und zum Großteil sind diese in den Branchen, die von ver.di abgedeckt werden. Die Gewerkschaft setzt sich für die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen in informellen Arbeitsverhältnissen ein, versucht ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und ihnen bei ihren Arbeitskämpfen zur Seite stehen.

Die Ziele der Gewerkschaftsarbeit sind erstens die Einführung eines Mindestlohns (in Deutschland gibt es gegenwärtig noch keinen Mindestlohn, die Gewerkschaften haben daher eine Kampagne für einen Mindeststundenlohn von 7,50 Euro initiiert). Zweitens die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und drittens die Schaffung besserer Arbeitsplätze. Im Einzelhandel, in dem mehrheitlich Frauen tätig sind, gab es bei den Tarifverhandlungen 2008 heftige Auseinandersetzungen. Die ArbeitgeberInnenseite wollte die Lohnzuschläge für Überstunden und Spätarbeit kürzen und die Gewerkschaften stellten sich entschieden dagegen.

Das Einkommen der Angestellten im Einzelhandel ist bereits sehr niedrig. Frauen verdienen nur 70% - 80% dessen, was Männer verdienen und in der Regel handelt es sich um Teilzeitarbeit. Die Gewerkschaft organisierte einen zwanzig Wochen

anhaltenden Streik. Viele junge Leute halfen, die Streikinhalte auf der Straße der Bevölkerung zu vermitteln und somit öffentlichen Druck aufzubauen, sodass schließlich ein Tarifabkommen für die gesamte Branche unterzeichnet wurde. Christina Frank erklärte uns, dass Stuttgart die Stadt mit der größten Anzahl von Streiks in Deutschland sei, was auf die große Stärke der lokalen Gewerkschaften verweise. Da die Beschäftigten in dieser Branche sehr verstreut sind und sehr unterschiedliche Arbeitszeiten haben, sei es natürlich keine leichte Aufgabe, die sie zusammenzubringen und zu organisieren. Daher habe die Gewerkschaft neue Organisationsformen ausprobiert: beispielsweise gehen MitarbeiterInnen der Gewerkschaft direkt in die Läden und nehmen vor Ort Kontakt mit den Einzelhandelsbeschäftigten an deren Arbeitsplatz auf und fragen, ob sie in die Gewerkschaft eintreten wollen. An den Orten, an denen es nicht möglich ist, einen Streik durchzuführen, werden andere Formen des Widerstands organisiert, Missstände an die Öffentlichkeit gebracht, wird zum Kundenboykott aufgerufen etc. In den Branchen des öffentlichen Sektors ist es am Einfachsten, die Beschäftigten zu mobilisieren, beispielsweise in den Betrieben des öffentlichen Verkehrs, in den Krankenhäusern und in der Verwaltung.

Gegenwärtig sind die Steuereinnahmen der Kommunen stark gesunken, was zu Spannungen in der Finanzpolitik auf Kommunalebene und dem Verkauf öffentlicher Einrichtungen an Privatfirmen geführt hat. ver.di hat immer wieder Gewerkschaftsmitglieder und Angestellte zum Widerstand gegen Privatisierungen mobilisiert. Das Prinzip ist sehr einfach, nach einer Privatisierung sinken die Löhne und die Arbeitsbedingungen werden allgemein sehr viel schlechter. Die Gewerkschaft ist der Ansicht, dass die Branchen des öffentlichen Sektors der Bevölkerung dienen und nicht profitorientiert geführt werden sollten.

Christina Frank berichtete uns, dass in Deutschland ein Betriebsrat zwar gesetzlich vorgesehen sei, es in kleinen und mittelgroßen Betrieben jedoch keine Betriebsräte gäbe. Daher sei es für die ArbeitgeberInnenseite in der Realität leider möglich, zu walten und zu schalten wie es ihr in den Sinn kommt. In Bezug auf die Arbeitszeiten beispielsweise sind Betriebszeiten zwischen 8:00 Uhr morgens und 20:00 abends vorgesehen. Wenn es einen Betriebsrat gibt, kann die Arbeit in zwei Schichten aufgeteilt werden, gibt es jedoch keinen Betriebsrat, sieht die Situation anders aus. Während Konjunkturlauten würden Angestellten eher davon absehen, Widerstand zu leisten. Betrachtet man die Funktion des Betriebsrats in diesem Kontext, übernimmt er in den Arbeitsbeziehungen die gegenseitige Kontrolle von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und verleiht den Angestellten eine Stimme. Obwohl es in Deutschland eine große Fülle an gesetzlichen Regelungen gibt, halten sich viele Personen wiederholt nicht daran. Daher ist es dringend notwendig, eine Institution für Überwachung und Kontrolle zu haben. Insbesondere im Einzelhandel sind Verstöße gegen die gesetzlichen Regelungen die Regel. Daher ist es wichtig, sich in diesen Betrieben für den Aufbau eines Betriebsrats einzusetzen und die ArbeitgeberInnenseite im Blick zu behalten.

Die Drogeriekette Schlecker hat 11.000 Filialen und 40.000 Angestellte. Laut Gesetz sollte es insgesamt 360 Betriebsräte geben, in der Realität sind es jedoch nur 116. Ursprünglich sollte in jeder Filiale ein Betriebsrat gegründet werden, die Firma hat dann jedoch an dem betreffenden Tag 10% der Belegschaft entlassen, um sie einzuschüchtern. Mit dem Engagement der Belegschaft und der Gewerkschaft wurden dennoch Wahlen durchgeführt und einige Betriebsräte gegründet. Die

Firmenleitung hat daraufhin bei Gericht eine Klage eingereicht und behauptet, es hätte Probleme bei den Wahlen gegeben, obwohl es keine gegeben hatte, und ließ den Betriebsrat grundlos den langwierigen Prozess von zwei Gerichtsinstanzen durchleben.

Gegenwärtig sieht es so aus, dass die Firmenleitung bei jeder neuen Betriebsratsgründung eine Klage bei Gericht einreicht, manchmal sogar mit Erfolg. Und die Firmenleitung versucht diejenigen Angestellten, die gewerkschaftliche Arbeit unterstützen zu entlassen. Aufgrund der Vielzahl von Gerichtsfällen in die Schlecker bereits involviert war, ist der Konzern bei RichterInnen bereits berühmt berüchtigt. Die Gewerkschaft versucht die Klagen der Angestellten, die sich gegen Entlassungen wehren, zu unterstützen. In Deutschland werden die Gesetze nicht immer respektiert und es gibt AnwältInnen, die der Firmenleitung bei der Zerstörung der Betriebsräte Hilfestellung leisten, beispielsweise in vielen Supermärkten. Gerade weil die Firmenleitung Unterstützung (von AnwältInnen) bekommt, können sie Entlassungen einfach vornehmen, obwohl es eigentlich einen Rechtsschutz dagegen gibt! Christina Franks Telefonnummer wurde eines Tages im Internet veröffentlicht, sodass sie an einem Abend zwanzig Anrufe erhalten hat. Ein Anwalt untersagte ihr vehement, an einem Programm der öffentlichen Medien teilzunehmen. Sie hat in dieser schwierigen Zeit die volle Unterstützung des regionalen Gewerkschaftssekretärs bekommen und letztendlich den Gerichtsprozess gewonnen.

Aus Christina Franks Perspektive besteht die einzig sinnvolle Methode zur Lösung der Probleme darin, dass die Gewerkschaften den Betriebsräten konsequent Rückendeckung geben. Ohne diese Rückendeckung könnten die Betriebsräte nur schwer überleben. Diesbezüglich ist die Situation in Stuttgart relativ gut, die Aktionen der Gewerkschaften haben dazu geführt, dass wenn die entsprechenden ArbeitgeberInnen auf die Straße nicht mehr begrüßt werden, ihr soziales Ansehen stark gesunken ist. Natürlich spielt der von außen durch die Medien erzeugte Druck dabei auch eine wichtige Rolle. Darüber hinaus müssen die Gewerkschaften auf staatlicher Ebene und in der Industrie weiterhin hartnäckig Impulse zur Festlegung von Mindeststandards setzen.

3.5 a Die Schlecker-Kampagne der Gewerkschaft HBV 1994/95 – Gewerkschaft als soziale Bewegung

Anton Kobel

1994 war die Drogeriekette Schlecker mit einem Jahresumsatz von allein in Deutschland ca. 5,5 Milliarden DM (=ca. 2,75 Mrd. Euro) der größte Drogeriediscounter in Europa. Der Umsatz wurde damals von ca. 25.000 Beschäftigten in ca. 4.500 Filialen erarbeitet. Das Unternehmen bestach durch seine permanente Expansion auch in kleinere Orte. Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) hatte Mitte 1994 deutschlandweit bei Schlecker ca. 230 Mitglieder, davon 30 in Mannheim/Heidelberg. Sie war machtpolitisch kein ernst zu nehmender Faktor. Die gewerkschaftliche Arbeit umfasste vor allem Rechtsberatung der einzelnen Mitglieder, vor allem bei falscher Bezahlung sowie ungerechtfertigten Abmahnungen, Kündigungen und Maßregelungen.

Das Unternehmen war sehr einfach strukturiert. In den einzelnen Filialen arbeiteten meist fünf Frauen, zwei in Vollzeit und drei in Teilzeit. Die Ausstattung war auf das mindeste beschränkt: einfache Regale in einfachen, kleinen Räumen ohne jegliche Annehmlichkeiten für Kunden und Beschäftigte. Zentral war der Umsatz, sonst nichts. So gab es weder Telefon noch Alarmknopf noch Tresor für die Tageseinnahmen. Bei Bedarf musste von einer nahe gelegenen Gaststätte telefoniert werden, die Tageseinnahmen mussten nach Filialschluss in einer Plastiktüte zu einem Banktresor gebracht werden. Diese dürftige Ausstattung und angeordnete Verfahrensweise lud Kriminelle geradezu zu Überfällen ein, was auch häufig passierte. Am 4. August 1994 wurde in einer Kölner Filiale die allein anwesende Verkäuferin beim Überfall niedergestochen. Wegen des fehlenden Telefons kam die herbeigerufene ärztliche Hilfe zu spät. Dieser Fall wird bundesweit bekannt und alarmiert die Öffentlichkeit.

In Mannheim/Heidelberg war die Gewerkschaft HBV seit dem Frühjahr 1994 mit Schlecker-Beschäftigten wegen falscher Bezahlung in ständigem Kontakt. Dabei wurde die Angst der „Schlecker-Frauen“ wegen der fehlenden Alarmanlagen zum Thema bei allen Treffen. Die HBV-Sekretäre diskutierten mit den Beschäftigten auch die sonstigen Arbeitsbedingungen. Dabei wurde die permanente Überwachung durch Vorgesetzte und Detektive bekannt. So war es üblich, dass in den Filialen auf einer Seite eine zweite Wand mit Hohlraum eingezogen war. In diesem Hohlraum kontrollierten Detektive und Vorgesetzte während des Arbeitstages die Beschäftigten und Kunden durch Gucklöcher. Kontrolliert wurden ferner: erkrankte Frauen, Bewerberinnen auf ihren finanziellen Status, Kassiererinnen durch als Kunden sich ausgebende Detektive. Für all diese Kontrollen gab es Handbücher und schriftliche Anweisungen. HBV kam nach und nach in den Besitz dieser Unterlagen.

Kurzum: Diese Zustände konnte HBV ab November 1994 in einer öffentlichen Kampagne als „System Schlecker“ zur Ausbeutung der „Schlecker-Frauen“ bekannt machen. Die Fülle der vorgelegten Schleckerinternen Unterlagen hatte eine auch die Presse und Öffentlichkeit elektrisierende Wirkung.

Die gegenüber Schlecker und der Öffentlichkeit erhobenen Forderungen waren:

- Zulassung freier Betriebsratswahlen ohne jegliche Behinderung
- Einführung von Sicherheitsmaßnahmen für Beschäftigte und Kunden
- Achtung der Menschenwürde der Beschäftigten
- Einhaltung der zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge und Gesetze
- Achtung der demokratischen Rechte auch bei Schlecker
- Verbesserung des Firmenimages bei Beschäftigten und der Öffentlichkeit
- Runder Tisch mit Vertretern von Schlecker, den Beschäftigten und der Gewerkschaft HBV zur Klärung aller offenen Fragen im Beisein von Vertretern der katholischen und evangelischen Kirche

Die Gewerkschaft HBV hatte sich bewusst für eine **öffentliche Kampagne** als Kampfmittel entschieden. Die Gründe dafür waren:

- Die gewerkschaftliche Kraft war auf Grund der geringen, wenn auch ständig steigenden Mitgliederzahl für einen Streik bzw. für rein innerbetriebliche Auseinandersetzungen zu schwach.
- Da in den einzelnen Filialen, die zudem noch kilometerweit auseinanderlagen, nur ca fünf Frauen arbeiteten, war es fast unmöglich, eine kollektiv sich darstellende Kraft zu

bilden. Es gab zu diesem Zeitpunkt bei den Beschäftigten nicht das Gefühl, Teil einer Belegschaft, sondern eher einer sich persönlich kaum kennenden, verstreuten Schicksalsgemeinschaft zu sein. Schlecker hatte mit all seinen „Führungsmethoden“ auf Individualisierung gesetzt. So gab es auch keine Betriebsfeiern oder ähnliches. Das „Gemeinsamste“ war eine Monatszeitschrift der Unternehmensleitung, in der nur sie das Sagen und Schreiben hatte.

- Infolge der Struktur des Unternehmens – viele Kleinfilialen- gab es keine rechtliche Möglichkeit, einen effektiv arbeitsfähigen Betriebsrat zu bilden. HBV hatte in Düsseldorf diesbezügliche Prozesse vor den Arbeitsgerichten verloren.
- Da die Ziele der Kampagne gesellschaftlich anerkannte Standards waren, sollte gesellschaftlichen Kräften die Möglichkeit gegeben werden, in die Auseinandersetzung mit dem Unternehmen Schlecker einzugreifen und die bedrohten Gewerkschaftsmitglieder zu schützen.
- Ausdrücklich rief HBV den Staat über Abgeordnete, die in dann in den Landtagen von Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz parlamentarische Debatten durchsetzten, und mit Anzeigen bei der Staatsanwaltschaft auf, für die Einhaltung gesellschaftlicher Standards zu sorgen.
- HBV setzte auf vielfältigen, differenzierten und schlecht kalkulierbaren Druck unterschiedlicher Akteure.

In die ab November 1994 stattfindenden harten Auseinandersetzungen griffen zahlreiche „große und kleine“ Menschen, politische und gesellschaftliche Gruppen wie Parteien, Frauen- und Kirchengruppen, Aktive aus Gewerkschaften und sozialen Bewegungen ein. Die Härte der Auseinandersetzungen zeigte sich u.a. darin, dass Schlecker alle gewerkschaftlich aktiven Frauen sofort mit der Kündigung bedrohte. Für diese Fälle hatten sich die beiden evangelischen und katholischen „Industrie“-Pfarrer von Mannheim zu Paten der bedrohten Frauen erklärt und mit öffentlichen Aktionen gedroht.

Einige der UnterstützerInnen erklärten öffentlich, dass sie Schlecker boykottieren, solange er die Forderungen von HBV nicht erfüllt. Eine ähnliche Funktion hatte auch eine „Boykott-Postkarte“, die zu zigtausenden in der Schlecker-Zentrale ein gingen. Erst als HBV ankündigte, den nächsten internationalen Frauentag am 8. März 1995 in ganz Deutschland zum „Tag der Schlecker-Frauen“ zu machen, gab Schlecker auf. Er bot Verhandlungen an, die dann zu einem ersten Tarifvertrag mit Schlecker führten, in dem die gestellten Forderungen weitgehend erfüllt waren.

Ab April 1995 ging es darum, die per Tarifvertrag garantierten Wahlen der Betriebsräte zu organisieren. Auch diese mussten oft im Konflikt mit Schlecker-Vorgesetzten durchgesetzt werden. Diese Konflikte zogen sich in den einzelnen Regionen bis 2011 hin. Die Gewerkschaft HBV konnte dabei bis 2011 ca. 12.000 Mitglieder von ca. 30.000 Beschäftigten organisieren.

Die Schlecker-Kampagne von 1994/95 hatte faktisch mehrere Fortsetzungen. Ein Höhepunkt waren 1998 bundesweite Streiktage bei Schlecker, deren Ergebnis ein Tarifvertrag über Löhne und Gehälter sowie ein Manteltarifvertrag war.

Einprägsam für viele war auch, dass 1998 die Unternehmer Anton und Christa Schlecker sowie fünf Führungskräfte hohe Geld- und Freiheitsstrafen auf Bewährung wegen Lohnbetrug erhielten. Schlecker hatte vielen Beschäftigten vor gegaukelt, Tarifgehalt zu bezahlen. Tatsächlich lagen die gezahlten Gehälter im Durchschnitt 15% unter dem Tarif für den Einzelhandel.

Zusammenfassend lässt sich sagen:

1. Die Gewerkschaft konnte Schlecker „resozialisieren“, d.h. Schlecker musste sich an die von der großen Mehrheit der Gesellschaft akzeptierten und gewollten Sozial- und Rechtstandards halten. Die Achtung der Würde der arbeitenden Menschen sowie ihre gewerkschaftlichen Rechte sind ein wesentlicher Bestandteil.
2. Die von HBV gewählten neuen Arbeitskampfformen wie öffentliche Kampagne, Ächtung eines Unternehmens und seiner Eigentümer und Führungskräfte, Mobilisierung von Teilen der Gesellschaft zur Verteidigung „ihrer“ Wertvorstellungen konnten einen der übelsten Kapitalisten bändigen. Dadurch gewann die Gewerkschaft neben Ansehen auch neue Mittel für weitere Arbeitskämpfe.
3. Die gewerkschaftlichen Aktivitäten bei Schlecker brachten zahlreiche Erfahrungen und Erkenntnisse beim gewerkschaftlichen Aufbau in den neuen Unternehmensstrukturen wie dezentrale Kleinfilialen.
4. Gewerkschaft als soziale Bewegung, auch als Bürgerrechtsbewegung, deren Teil und ggf. Kern eine Gewerkschaft sein kann und sollte, ist machbar und erfolgreich lebbar.

3.6 Zu den Arbeitskämpfen bei Opel (General Motors)

— Offensive und Defensive als Normalzustand innerhalb der Operationalisierung der Arbeitsbeziehungen

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 85-88)

„Der dritte Kampf der ArbeiterInnen bei Opel“ war das Thema des Vortrags, den der Gewerkschaftsaktivist Wolfgang Schaumberg bei unserem Besuch einer Diskussionsveranstaltung in Berlin hielt. Wie groß ist Opel bzw. General Motors eigentlich weltweit? Wie viele Menschen arbeiten insgesamt dort?

Diese Fragen konnten wir zunächst nicht beantworten. Nach Wolfgang Schaumbergs Vortrag verfügten wir jedoch über sehr konkretes und eingehendes Wissen. Von Mitte der 1980er Jahre bis zur Gegenwart, in mehr als zwanzig Jahren Arbeitskampf, konnte die ArbeitgeberInnenseite zunehmend von der Defensive in die Offensive übergehen, während die Gewerkschaften sich kontinuierlich weiter zurückzogen. Ende der 1970er / Anfang der 1980er Jahre war diese Entwicklung der Machtverhältnisse innerhalb der Arbeitsbeziehungen weltweit zu beobachten.

1984 – Der Kampf für die 35-Stunden-Woche

Bis Mitte der 1980er Jahre war in Deutschland die 40-Stunden-Woche die Regel. Der Kampf für eine 35-Stunden-Woche entwickelte sich aus der Frage, ob ArbeiterInnen GewinnerInnen oder VerliererInnen des technischen Fortschritts sind? Damals arbeiteten im Opelwerk in Bochum 20.000 ArbeiterInnen. Die Arbeitsbedingungen beim manuellen Schweißen am Fließband waren ursprünglich sehr hart, 1984 wurden neue effektivere Schweißgeräte eingeführt und infolgedessen 300 Arbeitsplätze abgebaut. Die Einführung neuer Technologien ist positiv, wenn dadurch die Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen verbessert werden. Wird dabei jedoch nicht die Arbeitszeit aller ArbeiterInnen gekürzt, verliert ein Teil der ArbeiterInnen ihre Anstellung. In diesem Kontext begann die IG Metall die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich einzufordern und infolge der Arbeitskämpfe konnten alle vier Millionen Beschäftigten der Branche ihre Arbeitsplätze behalten.

Es war der größte Arbeitskampf in Westdeutschland nach Ende des Zweiten Weltkriegs. Nach einer Vorbereitungszeit von acht Monaten beteiligten sich mehr als 58.000 ArbeiterInnen an dem Streik, der sieben Wochen lang durchgehalten wurde. Die Betriebe begegneten den Gewerkschaften mit Aussperrungen und verhinderten somit den Arbeitsantritt von 500.000 ArbeiterInnen, denn es war unmöglich, die Einzelbauteile zur Fabrik zu transportieren und die Produktion fortzusetzen. Wolfgang arbeitete damals in dem Opelwerk in Bochum. Er gehörte zwar nicht zum Bereich, in dem gestreikt wurde (es streikte nur der südliche Bereich), musste jedoch trotzdem eine Arbeitspause von fünf Wochen einlegen. Er erhielt damals Arbeitslosenhilfe, die 63% des Lohns entsprach.

In der Endphase des Streiks schalte sich ein Vertreter des deutschen Arbeitsministeriums zur Beilegung ein und ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite erreichten folgende Übereinkunft: ab April 1985 wurde die 38,5-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt; der Lohn wurde einmalig

um 2% erhöht, der Betriebsrat koordinierte die konkrete Implementierung dieser Punkte auf Betriebsebene (der Spielraum lag zwischen 37 und 40 Stunden). Die ArbeitgeberInnenseite erreichte für sich einige zusätzliche Kontrollrechte, konnte 18% der ArbeiterInnen für Überstunden einsetzen und mit der Besetzung von drei direkt aufeinander folgenden Schichten sicher stellen, dass die Arbeit am Fließband nicht unterbrochen werden musste.

Tatsächlich hat Opel jedoch erst 1995 dieses Arbeitsmodell umgesetzt. Die ArbeiterInnen werten diesen Kampf als gewaltigen Erfolg. Die Deutschen sind der Ansicht, dass nicht nur die Arbeitszeit verkürzt wurde, sondern dass sich die Verkürzung auch auf den Beruf, die Festlegung des Gehalts, die freie Einteilung von Zeit etc. bezieht. Die ArbeitgeberInnenseite profitierte im Anschluss an diesen Streik vom Beschäftigungsförderungsgesetz. Ursprünglich konnten ArbeitnehmerInnen vom deutschen Staat Arbeitslosenhilfe als Entschädigung für die Zeit des Streiks erhalten, die ArbeitgeberInnenseite war jedoch der Ansicht, der Staat würde somit seine Neutralität verlieren. Infolgedessen wurde eine neue gesetzliche Regelung geschaffen, die besagt, dass den ArbeitnehmerInnen nur noch in Sonderfällen, wenn durch einen Streik ihr Arbeitsantritt verhindert wird, eine finanzielle Entschädigung zusteht. Daher konnte in einer solchen Situation nur noch eine sehr geringe Anzahl ArbeitnehmerInnen eine Entschädigung bekommen. Mit dem Kampf des Jahres 1984 hat die Gewerkschaft jedoch insgesamt ziemlich gute Ergebnisse erzielt.

1993 – der vereinte Angriff der Betriebsräte

Mit Beginn der 1990er Jahre begann die ArbeitgeberInnenseite aufgrund des Wandels der ökonomischen Zusammenhänge und der Verschärfung der globalen Konkurrenz zunehmend die Rechte der ArbeiterInnen anzugreifen. So übte sie beispielsweise Druck auf die Gewerkschaften aus, Zugeständnisse bei den tariflichen Löhnen zu machen, indem sie drohten, große Teile der Belegschaft zu entlassen. Angesichts dieser Drohung begannen die Betriebsräte einen Gegenangriff vorzubereiten.

Im Jahr 1992 forderten im Ruhrgebiet die Betriebsräte vieler großer Unternehmen den Zusammenschluss der Gewerkschaften, um gemeinsam einen Streik zu organisieren. Damals riefen unter anderem folgende Betriebsräte mit ihrer Unterschrift unter einem öffentlichen Aufruf zu Aktionen auf: Opel, Siemens, Nokia und der Personalrat der Stadtverwaltung Bochum. Die Titel des Aufrufs lauteten in etwa: Die Zeit ist reif, die Ausbeutung der ArbeiterInnen und schwachen gesellschaftlichen Gruppen hat ein schlimmes Stadium erreicht, wir wollen hiermit darauf reagieren! Am 21. September fand eine Großversammlung der Beschäftigten im Bochumer Opelwerk statt und der Betriebsratsvorsitzende berichtete vor versammelter Belegschaft, dass die Firmenleitung gedroht hätte, 8.000 Beschäftigte zu entlassen, wenn bei den tariflichen Löhnen keine Zugeständnisse gemacht würden. Der Betriebsratsvorsitzende erinnerte die Versammelten an die Studierendenbewegung 1968, die durch massiven Druck politische Reformen erreicht hatte, und meinte, dass ArbeiterInnen das auch organisieren könnten, worauf die ArbeiterInnen mit donnerndem Applaus reagierten. Im Anschluss organisierte der Betriebsrat weitere Aktivitäten, einschließlich des erwähnten gemeinsamen öffentlichen Aufrufs.

Am 04. November 1993 waren in den wichtigsten deutschen Medien ungefähr folgende Schlagzeilen zu lesen: Betriebsrat fordert gemeinsamen Angriff, der Betriebsratsvorsitzende fordert den DGB auf, mit einer Stimme zu sprechen und bundesweit Aktionen durchzuführen, um Widerstand gegen die Beschneidung der Rechte und Interessen der ArbeiterInnen zu leisten. Der DGB lehnte die Aufforderung der Betriebsräte mit der Begründung ab, er befände sich gerade in Verhandlungen mit der Regierung. Er strebte damals an, mit der Regierung und der ArbeitgeberInnenseite auf gutem Fuße zu stehen, um die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Firmen zu wahren – die Verhandlungen scheiterten jedoch. In jenem Kampf führten die Betriebsräte die ArbeiterInnenschaft an, da in den Überlegungen des DGBs die Forderungen der ArbeiterInnen und der Betriebsräte nicht mehr im Vordergrund standen. Der DGB versuchte mit der Regierung und der ArbeitgeberInnenseite zu einer Übereinkunft zu kommen, scheiterte jedoch dabei.

2004 – die von den Beschäftigten ArbeiterInnenschaft selbst organisierten „Wilden“- Streiks

Im Oktober 2004 ereignete sich im Opelwerk Bochum ein elf Schichten andauernder dreitägiger „wilder“-Streik. Warum ereignete sich ein Streik in dieser Form?

Anlass war die Ankündigung der Konzernleitung, von den 43.000 Beschäftigten in Europa 12.000 zu entlassen, davon 10.000 in Deutschland. Mit den Entlassungen sollten 500 Millionen Euro eingespart werden. Angesichts des Umfangs der Entlassungen, entschlossen sich die IG Metall, der Betriebsrat von Opel und der Europäische Betriebsrat (EBR) am 19. Oktober in ganz Europa Widerstandsaktionen durchzuführen. Am 14. Oktober kam es jedoch im Opelwerk Bochum zu einem spontanen Streik. Die ArbeiterInnen waren seit 1993 immer wieder Kompromisse eingegangen und nie hatte es einen größeren Effekt, wenn hin und wieder für eine Stunde Widerstand geleistet wurde. Für den Streik wurde das Bochumer Opelwerk ausgewählt, weil es für die Lieferung von Bauteilen an alle deutschen und europäischen Fabriken zuständig ist. Wenn dort gestreikt wird, beeinflusst dies die Produktion in allen Opelwerken.

Viele Beschäftigte engagierten sich sehr aktiv an dem Streik, vereinbarten untereinander, Arbeitsschichten zu tauschen, die Fabrik zu besetzen und eine große Anzahl von Leuten erklärte sich mit ihnen solidarisch. Auch aus der Bevölkerung kam Unterstützung, Kinder kamen zu den Streikposten vor dem Fabriktor gelaufen, Geschäftsleute halfen aus, sogar mit Spenden. Damals hingen in Bochum in allen Bussen des öffentlichen Nahverkehrs Poster zum Streik aus. Am 19. Oktober fanden die Aktionen, die sich an den Konzern auf globaler Ebene richteten, statt. In Bochum beteiligten sich 25.000, insgesamt auf europäischer Ebene 50.000 Teilnehmer. Nach einer Abstimmung wurde am 28.10. der Streik beendet.

Damals wurde folgende Übereinkunft erreicht: Opel stellte 750 Millionen Euro zur Zahlung von Abfindungen an diejenigen Beschäftigten bereit, die ihr Arbeitsverhältnis bei Opel auflösen. Das war eine historisch einmalig hohe Summe. 2.000 Beschäftigte nahmen das Angebot an und erhielten pro Person bis zu 200.000 Euro als Abfindung. Der Umstrukturierungsplan von Opel sah vor, in ganz Deutschland 9.500 Leute zu entlassen, davon 3.000 in Bochum. Opel machte die Zusage, bis 2010 keine weiteren Beschäftigten aus Umstrukturierungsgründen zu entlassen. Allerdings gab es eine Ausnahmeklausel: sobald es eine außergewöhnliche Entwicklung in der

Wirtschaft gibt, muss es neue Tarifverhandlungen geben. Uns wurde gesagt, dass der wilde Streik den Menschen in Bochum die Stärke der ArbeiterInnen deutlich machte. Obwohl die Aktion vieler Tausender von ArbeiterInnen nicht die Unterstützung der Gewerkschaftsführung hatte, sich nur auf eine Stadt beschränkte, keine Unterstützung von anderen Fabriken erhalten hatte, konnte sie doch einem auf der globalen Ebene agierenden Konzern einen gehörigen Schrecken einjagen. Der wilde Streik in Bochum brachte nicht nur die Stärke der ArbeiterInnenschaft zum Ausdruck, er übte darüber hinaus starken Einfluss auf die Gewerkschaften aus und förderte die interne Rückbesinnung auf Regulierung und Reform der Gewerkschaften.

Gegenwärtig liegt der Schatten der Wirtschaftskrise über der ganzen Welt, und überall drohen Insolvenzen (2009 wurde zuletzt die Reorganisierung der Produktion verkündet), daher sind die ArbeiterInnen des Bochumer Opelwerks sehr besorgt. Der Betriebsrat und die Betriebsleitung haben eine Übereinkunft, dass alle zwei Wochen eine Versammlung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute einberufen werden darf (bei Opel gibt es 500 Vertrauensleute der Gewerkschaft). In der Übereinkunft wurde festgehalten, dass in den Früh-, Mittags- und Spätschichten jeweils eine Stunde lang Versammlungen abgehalten werden können. Mittels dieser Form des Informationsaustauschs haben die Vertrauensleute und der Betriebsrat die Möglichkeit, sich regelmäßig zu beraten, was organisiert werden sollte.

Durch den Austausch von Informationen wird gewährleistet, dass kontinuierlich über die Entwicklungen und die Ziele, die erreicht werden sollten, reflektiert wird und er trägt zu einer stabilen Vernetzung bei. Beim Streik spielte beispielsweise die Vernetzung per Handy eine wichtige Rolle.

Wir haben nach dem Vortrag unsere deutschen FreundInnen gefragt: „Kann mit Streik also tatsächlich die Entlassung von Arbeitern verhindert werden?“ und sie antworteten: „nicht unbedingt“. Aus ihrer Sicht hatte der Streik im Jahr 1984 im Opelwerk Bochum noch keinen direkten Bezug zur Globalisierung, sondern es ging darum, intern die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen zu schützen. Mit dem zunehmenden Einfluss des Neoliberalismus, der schrittweise vorgenommenen Veränderungen von Regeln auf dem Arbeitsmarkt, dem Sinken der Löhne und dem Abbau der Sozialleistungen entstanden 1993 Aktionen auf Industriebene, die von den Betriebsräten angeführt wurden. Der „wilde“-Streik 2004 wurde spontan von den ArbeiterInnen selbst initiiert (es war keine von den Gewerkschaften initiierte Gegenmaßnahme), die keine Alternative sahen. Die wiederholten Entlassungen ließen sogar DurchschnittsarbeiterInnen den massiven Angriff auf ihre Existenz verspüren. Die Deutsche Post und Telekommunikation beispielsweise wurde umstrukturiert, ihre Arbeitsbereiche aufgeteilt und eine zweite Firma gegründet, wobei die Sozialleistungen in der neuen Firma sehr viel schlechter sind. Nach der Aufteilung galt der ursprünglich Tarifvertrag nur noch für die alte Firma, nicht mehr für die neue. Die Angestellten waren folglich in alte und neue gespalten, sodass es schwierig wurde, alle zusammenzubringen – das ist häufig das Problem für Büroangestellte. Uns wurde erklärt, dass es keinen Arbeitskräfteüberschuss gäbe, sondern die ArbeitgeberInnen versuchten, die Personalkosten ins Bodenlose zu drücken. Historisch gesehen waren die deutschen Gewerkschaften und die deutsche Gewerkschaftsbewegung von einem Modell der „Organisierung von oben“ dominiert und an der Basis eher daran gewöhnt, „Befehle von oben“ zu bekommen. Die Studierendenbewegung 1968 propagierte Gleichberechtigung, was jedoch von der Gewerkschaft nicht zur internen Reflektion aufgenommen wurde.

Gegenwärtig ist den jungen Menschen die Idee der Gleichberechtigung vertrauter, sie wollen frei und unabhängig die Dinge überdenken. Daher wollen sie nicht an den Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen, wenn dabei „Befehle von oben“ zu befolgen sind, an ein hierarchisches Gewerkschaftsmodell sind sie nicht gewöhnt. Die GewerkschaftlerInnen waren der Ansicht, dass ein Streik in Form des „wilden“-Streiks die interne Reflektion, Regulierung und Reform der Gewerkschaften vorantreibt. Angesichts der kontinuierlichen Angriffe seitens der ArbeitgeberInnen sei es sehr wichtig, beim Handeln Prioritäten zu setzen. Wenn die deutschen Gewerkschaften die Interessen des deutschen Staates und die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland berücksichtigen, können sie dann überhaupt noch dafür sorgen, dass der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen nicht sinkt? Die Kriterien für das Handeln festzulegen, ist wirklich nicht einfach.

Wenn die Gewerkschaften jedoch angesichts der Angriffe der ArbeitgeberInnenseite kontinuierlich in die Defensive gehen, den Kampf aufgeben und Kompromisse machen, verlieren die ArbeitnehmerInnen und die Gesellschaft insgesamt den Glauben an die Integrität der Gewerkschaften. In dieser Situation ist es nicht verwunderlich, wenn sich der Widerstand an der Basis verstärkt und es zu Aktionen wie dem „wilden“-Streik kommt. Die Erfahrungen der unterschiedlichen Generationen von Opel-ArbeiterInnen haben bei uns einen differenzierten und tiefen Eindruck hinterlassen.

3.7 ALSTOM POWER Mannheim : " Widerstand ist unsere Pflicht "

Anton Kobel

Seit 1984 Arbeitskämpfe um die Arbeitsplätze

Wohl kaum eine andere Belegschaft hat in den letzten 20 Jahren so viele Arbeitskämpfe um ihre Arbeitsplätze zusätzlich zu den Streiks in Tarifrunden geführt wie die von ALSTOM POWER in Mannheim. Am 18.3.2005 war es wieder soweit. Dem Euro-Betriebsrat wurden von der Pariser ALSTOM-Konzernleitung neue Restrukturierungspläne für das Mannheimer Werk vorgelegt. Demnach sollten 900 der derzeit noch 2000 Arbeitsplätze vernichtet werden. Dies sollte durch das Schließen wichtiger Abteilungen und Werke in Mannheim erreicht werden. Damit wären wichtige Funktionen und Fähigkeiten beseitigt worden, ohne die dann in den Folgejahren die meisten der vorerst 1100 übrigbleibenden Arbeitsplätze ebenfalls zur Vernichtung anstünden.

Angestrebt wird vom Konzern für Mannheim mittelfristig das Verbleiben von ca 400 Beschäftigten in einem "lokalen Kundenbüro" zur Hereinnahme der Aufträge von deutschen Kunden und zur Abwicklung von "Finanzierungshilfen aus deutschen Steuergeldern (KfW, Hermes) für Exportprojekte".

Diese Ankündigung mobilisierte die kampferfahrene Belegschaft. Hatte doch der Betriebsrat nach heftigen monatelangen Auseinandersetzungen im November 2003 per Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich mit einer detaillierten Festschreibung aller zu erhaltenden Funktionen und Fähigkeiten die 2000 Arbeitsplätze abgesichert. Die Konzernleitung hatte sich auch durch eine individuelle Zusage gegenüber jedem einzelnen Beschäftigten verpflichtet, bis 30.6.2007 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Die Konzession des Betriebsrates bestand 2003 darin, dass nicht wie geplant 700 der damals noch 2200 Arbeitsplätze, sondern nur 350 abgebaut werden sollten. Tatsächlich waren es dann sogar nur ca 200. Ohne Kündigungen, sondern durch Altersteilzeit.

Der betriebsbedingt notwendige Erhalt wichtiger Funktionen wurde durch Kurzarbeit und Arbeitszeitreduzierung vom Betriebsrat durchgesetzt! Der Betriebsrat wollte diese mehrjährige "Überwinterungsphase", um die momentane Auftragschwäche im Kraftwerksbau zu überstehen.

Da der Kraftwerksteil in Mannheim ursprünglich auf 5-6000 Beschäftigte ausgelegt war, würde ein weiterer Personalabbau unter 2000 Beschäftigte eine Deckung der Fixkosten unmöglich machen und damit das Ende jeder Konkurrenzfähigkeit bedeuten. Mit 1100 Beschäftigten - davon ca 400 im weltweiten Service tätig - wäre in Mannheim kein weiterer Kraftwerksbau (Gas, Kohle, deren Kombination) zu machen. Es fehlten auch zu viele Kompetenzen.

In vielen Betriebsversammlungen, Sitzungen der IGM-Vertrauensleute und des Betriebsrates, den Info-Blättern usw. war jedem Beschäftigten der o.g. Zusammenhang deutlich geworden. Betriebsrat und Belegschaft mussten und müssen die " Rationalität ihres Betriebes" gegen die der Konzernleitung durchsetzen.

Nur so sind die Arbeitsplätze zu erhalten. Entsprechend groß ist regelmäßig die Beteiligung der Beschäftigten an den Aktionen.

Kampf und Kampfformen in 2005

Nach der Ankündigung im März, 900 Arbeitsplätze zu vernichten, kam es zu zahlreichen Arbeitsniederlegungen und Demonstrationen. Die Wut der Beschäftigten wegen des von der Konzernleitung geplanten Bruchs der Zusagen aus dem November 03 und die erneute Entschlossenheit zur Verteidigung der Arbeitsplätze fand im Frühjahr einen Höhepunkt in einer 5tägigen (!) Betriebsversammlung. Vom 25.-29. April 05 diskutierte die Belegschaft ihre Situation. Täglich demonstrierte ein Großteil im Anschluß an jede Versammlung in die Innenstadt von Mannheim. Und dies, obwohl die Geschäftsleitung die Betriebsversammlung vom Arbeitsgericht verbieten lassen wollte. Am 29.4. hatte der Betriebsrat die Versammlung unterbrochen, um sie später fortzusetzen. Vor Gericht kam es dann zu einem Kompromiss: Die Versammlung endete am 29.4. und der Betriebsrat konnte für den 30.5. zu einer weiteren, zusätzlichen nach § 43 BetrVG einladen.

Diese fand von 9-14.30 Uhr statt. Der Betriebsratsvorsitzende Udo Belz berichtete, die Belegschaft diskutierte und demonstrierte dann ab 15 Uhr mit Delegationen von anderen ALSTOM-Betrieben u.a. aus Berlin, Stuttgart, Kassel in die Öffentlichkeit der Mannheimer Innenstadt. Zu dieser Demonstration hatten der Konzernbetriebsrat und die IG Metall aufgerufen.

Am Folgetag lud der Konzern-BR zur alternativen Pressekonferenz in Mannheim ein. Am Vormittag des 31.5. hatte die Konzernleitung in Paris zur Bilanzpressekonferenz eingeladen.

Der Konzern-BR erläuterte, dass ALSTOM in Deutschland seit Jahren Gewinne macht. Auch in Mannheim wurden von 2002-04 ca. 325 Mio. Euro (!) Gewinn erzielt, obwohl die Rechenkünste der Konzernleitung für 2004 erstmals ein Minus von 0,8 Mio. Euro ergeben hatten. Tatsächlich war es auch in 2004 ein Plus von zig Mio. Dank der Profitabilität der deutschen ALSTOM-Betriebe ist diese Gruppe nach den Banken der zweitgrößte Finanzier des Konzerns. Im Pariser konzern-internen Cash-Pool - quasi eine interne Bank - liegen derzeit über 1 Milliarde Euro aus der deutschen Gruppe. Das Mannheimer Werk hat dazu gut ein Drittel beigetragen, trotz Kurzarbeit und Nichtauslastung.

Auch dieses Wissen macht die Belegschaft wütend und stark. Am 11. Juli 05 riefen Betriebsrat und Vertrauensleute im "Mannheimer Appell - Widerstand gegen Globalisierung und Arbeitsplatzabbau" (siehe Kasten) Belegschaften und Gewerkschaften zu energischen Aktionen auf. "Wer kämpft kann auch feiern" war der Slogan eines Festes für die Familien und Freunde am 22.7.05. Am 27.7. begeisterte der ALSTOM-BR-Vorsitzende Udo Belz Hunderte Beschäftigte aus dem Mannheimer Einzelhandel bei der zentralen Streikkundgebung. Er verdeutlichte ihren entschiedenen Kampf bei ALSTOM und seine Bedeutung auch für die regionale Kaufkraft.

Der Kampf bei ALSTOM findet im Betrieb und in der Öffentlichkeit statt. Der BR nimmt jede Gelegenheit wahr, diese Auseinandersetzung darzustellen und für gemeinsame Aktivitäten zu werben, ob am 1. Mai oder bei Wahlkampfveranstaltungen. So begann die Betriebsversammlung auch am

26.Sept.05 um 9 Uhr im Betrieb und endete um 17 Uhr nach einer Demonstration in der Mannheimer Innenstadt. Für Samstag, 15.Okt.05 sind die Menschen und Belegschaften im Großraum Mannheim zur gemeinsamen Demonstration mit Kundgebung aufgerufen.

Unbeeindruckt lassen den Betriebsrat, der in der Belegschaft absolutes Vertrauen und in der Öffentlichkeit ein riesengroßes Ansehen genießt, juristische Versuche der Geschäftsleitung. Diese erklärte im Juni vorm Mannheimer Arbeitsgericht, sie wolle mit dem Verfahren zum Verbot der mehrtägigen Betriebsversammlung eigentlich einen Baustein für ein Amtsenthebungsverfahren gegen den Betriebsrat erlangen. Der Betriebsrat konterte in seinem Info öffentlich: "Hier geht es ... offenbar darum, den Widerstand gegen die Unterdrückung der Arbeitnehmerrechte zu brechen. Man glaubt, wenn dieser Betriebsrat beseitigt werden kann, könnten alle Maßnahmen zur Unterdrückung der Arbeitnehmerrechte in diesem Betrieb einfacher durchgesetzt werden."

Kein Kampf auf sinkendem Schiff, sondern im Monopoly der Konzerne !

Die auch aktuell im Mannheimer Werk erwirtschafteten Gewinne zeigen ebenso wie die Umsatzerwartungen eine erfolversprechende Perspektive. Der weltweite Energiebedarf lässt riesige Aufträge in der nächsten Zeit erwarten. Allein in Deutschland müssen bis 2020 ältere Anlagen im Umfang von ca. 60 großen Kraftwerksanlagen ersetzt werden. Der ALSTOM-BR informiert die Politiker und die Öffentlichkeit, dass die Verlängerung der Laufzeiten für Atomkraftwerke die Arbeitsplätze im konventionellen Kraftwerksbau gefährdet. Konventionelle Kraftwerke haben nachhaltig einen 2-3fachen Beschäftigungseffekt gegenüber AKWs. Von der großen Politik wird dringend eine Unterstützung der erforderlichen Investitionen in die Energieerzeugung gefordert.

Wegen des enormen Kapitalbedarfs beim Bau von Kraftwerken haben staatliche Finanzierungshilfen große Bedeutung. Von der Bundesregierung werden Auflagen gefordert, die Finanzierungshilfen an unmittelbare Wirkungen für die hiesigen Arbeitsplätze koppeln.

So steht zu befürchten, dass die Pariser Konzernleitung z.B. deutsche staatliche Finanzierungshilfen kassiert und die Produktion dann an konzerneigene Betriebe andernorts vergibt. Die Pläne für den Personalabbau in Mannheim wurden auch mit Konzernplanungen begründet, die eine Verlagerung der Produktion nach China, Indien und Mexiko vorsehen.

Auf die Frage, ob die Mannheimer Belegschaft mit ihrem Kampf nicht das Entstehen von Arbeitsplätzen und damit Wohlstand in weniger entwickelten Ländern verhindere, wies Udo Belz darauf hin, dass z.B. in Mexiko ein Metallarbeiter 6 Dollar pro Tag verdient. In China arbeiten 150 Millionen Wanderarbeiter zu Hungerlöhnen, ohne Recht auf Gewerkschaften und akzeptable Sozialstandards. So erhalten chinesische ArbeiterInnen 24 Cents pro Stunde vom US-amerikanischen Nike-Konzern. Zu einem solchen Lohnniveau konkurrenzfähig werden zu wollen sei menschenunwürdig und diene nur den Profitinteressen der Unternehmen. Udo Belz wies auch auf Polizeieinsätze in Polen gegen streikbereite Metallarbeiter hin: "Es geht nicht um steigenden Wohlstand für die Arbeitenden, sondern um beste Ausbeutungsverhältnisse. Geld ist genug da, es muss nur anders verteilt werden. Wir stehen für international abgestimmten Kampf. Eigentlich gehört die Welt auf den Kopf

gestellt. Warum sollen wir künstliche Konkurrenten werden?"

Die ALSTOM-Betriebsräte beobachten auch die Marktbereinigungen der beteiligten Konzerne ALSTOM und Siemens. Für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze sind ferner die weltweiten Planungen von AKWs bedeutsam. Es geht dabei um ein Volumen von 300-600 AKW mit einem Gesamtwert von ca 2 Milliarden Euro je AKW, also um 600-1200 Mrd. Euro. Dabei spielen der französische Staatskonzern Areva und Siemens eine entscheidende Rolle. Diese sind treibende Kräfte bei der Marktbereinigung und der Umstrukturierung der Konzerne. "Wer hier das Monopol hat, hat 10% Umsatzrendite in Aussicht." All diese Kenntnisse und Erfahrungen motivieren die Mannheimer zu ihren vielfältigen Aktivitäten und führen zu ihrem "Widerstand ist unsere Pflicht".

(erschiene im *express* Nr.9/2005)

3.8 Parteien und Gewerkschaften

Bodo Zeuner

Gewerkschaften haben sich in allen kapitalistischen Ländern als Teil einer Arbeiterbewegung verstanden, die nicht nur ökonomische Interessen vertritt, sondern auch für politische Ziele kämpft. Meistens entstand dabei eine Arbeitsteilung der beiden Organisationen Gewerkschaft und politische Partei: Gewerkschaften waren für den ökonomischen und Parteien für den politischen Bereich zuständig.

Aber die Beziehungen zwischen Parteien und Gewerkschaften gestalten sich sehr unterschiedlich, je nach dem, ob

- die Arbeiterbewegung selber parteipolitisch gespalten ist (1.),
- die Gewerkschaften gegenüber der Partei als gleichberechtigt oder als untergeordnet gelten: Hierzu existieren das sozialdemokratische und das kommunistische Modell (2.)

Aber auch wenn Gewerkschaften sich prinzipiell nicht – oder nicht mehr – an bestimmte Parteien binden wollen, müssen sie Strategien entwickeln, wie sie staatliche Politik beeinflussen und Menschen politisch mobilisieren wollen (3.)

1. Politisch gespaltene Arbeiterbewegungen

Im aufkommenden Kapitalismus in Europa entstanden sozialdemokratische und christliche Arbeiterbewegungen – die christlichen wollten letztlich sozialen Frieden sichern, die sozialdemokratischen vertraten bis 1914 die Ideen des Klassenkampfes und der Überwindung des Kapitalismus. Nach 1917 entstanden kommunistische Gewerkschaften oder kommunistische Flügel in den sozialdemokratischen Gewerkschaften.

In Deutschland gab es daneben vor 1933 auch liberale Gewerkschaften, die für mehr Rechte und Bildungschancen der Arbeiter eintraten, nach 1920 auch nationalistische Gewerkschaften („Deutsch-Nationaler Handlungsgehilfenverband“). Auch die faschistische Hitler-Partei NSDAP hatte eine eigene Arbeiterorganisation (NSBO). Vor allem in Südeuropa und in den USA bestanden auch anarchistische Gewerkschaften, die sich zugleich als politische Organisationen verstanden und Parteien ablehnten.

Fast immer war es so, dass die parteipolitischen Spaltungen auf die Gewerkschaften abfärbten. Oft wiederholten sich diese Spaltungen direkt in Form von „Richtungsgewerkschaften“. Ein klassisches Beispiel ist Italien: Bis heute gibt es dort eine sozialistisch/kommunistische (CGIL), eine christliche (CISL) und eine sozialdemokratische (UIL) Gewerkschaft auf nationaler und auf betrieblicher Ebene. An politische Parteien gebundene Gewerkschaften, die miteinander konkurrieren, existieren auch in vielen anderen Ländern, etwa Spanien, Frankreich, Niederlande, Belgien und einigen postkommunistischen Ländern Osteuropas wie Polen und Ungarn.

Alle diese Gewerkschaften haben zwei Probleme:

1. Wie soll bei Kampffaktionen, Streiks, Verhandlungen mit Kapital und Staat die notwendige Gemeinsamkeit und Solidarität zwischen den verschiedenen, oftmals miteinander verfeindeten, Gewerkschaften hergestellt werden?
2. Wieviel Unabhängigkeit von der ihnen nahe stehenden Partei und wieviel Unterstützung von ihr will und braucht die Gewerkschaft?

Man könnte sagen: Obwohl Gewerkschaften eigentlich die „Sammelpunkte des Widerstands der Arbeiterklasse gegen das Kapital“ (Marx) sein sollten, werden sie durch die Konkurrenz mit den anderen Gewerkschaften und durch die Auseinandersetzungen mit der eigenen Partei ständig von dieser Aufgabe abgelenkt.

2. Gleichberechtigt oder untergeordnet? Das sozialdemokratische und das kommunistische Modell

Das sozialdemokratische Modell beruht auf Arbeitsteilung und Bereichsautonomie: Hier Wirtschaft – dort Politik. Das war das Ergebnis der international beispielhaft wirkenden „Massenstreikdebatte“ in der deutschen Arbeiterbewegung 1905/06. Die Partei befiehlt den Gewerkschaften nicht, welche Tarifforderungen sie aufstellen und wann sie streiken dürfen; und die Gewerkschaft befiehlt der Partei nicht, für welches Gesetz sie im Parlament zu stimmen hat. Das gilt sogar dann, wenn die sozialdemokratischen Gewerkschaften mit der Partei organisatorisch verflochten sind, wie in Großbritannien oder Schweden.

Aber faktisch war es meist anders: Wo auch immer die sozialdemokratischen Parteien an der Regierung waren, gab es Versuche, die Gewerkschaften in die Regierungspolitik einzubinden, oft durch korporative „Bündnisse“ von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften (Tripartismus) mit dem Ziel eines „politischen Tauschs“, etwa: Gewerkschaften setzen ihre Kampfkraft nicht voll für Lohnerhöhungen ein, dafür erweitert der Staat ihre gesetzlichen Mitbestimmungsrechte, und die Arbeitgeber akzeptieren das (so in Westdeutschland unter der sozialdemokratischen Regierung Brandt Anfang der 70er Jahre). Meist aber führt die Einbindung der Gewerkschaften in sozialdemokratische Regierungspolitik und der damit verbundene Verzicht auf Lohnerhöhungen zu einem Vertrauensverlust der Gewerkschaftsführung bei ihrer Mitgliederbasis, so z.B. in Deutschland 1969 und 1973, als die Arbeiterinnen und Arbeiter gegen den Willen der Gewerkschaftsführungen „wild“ und „illegal“ zu streiken begannen – überwiegend mit Erfolg.

Das kommunistische Modell dagegen besteht auf der Unterordnung der Gewerkschaft unter die Partei. Dabei folgt man Lenins Schrift „Was tun?“ (1903), nach der die Arbeiter aus sich heraus nur ein „trade-unionistisches“, also auf ihre wirtschaftlichen Interessen beschränktes, Bewusstsein entwickeln können und deshalb der Führung und Anleitung durch die Partei bedürfen.

Für regierende kommunistische Parteien sind Gewerkschaften daher „Massenorganisationen“ und „Transmissionsriemen“ der Partei. Nachdem durch die Überwindung der kapitalistischen Wirtschaftsordnung auch der grundlegende Antagonismus zwischen Lohnarbeit und Kapital verschwunden war, schien es keinen Grund mehr für die eigenständige und kämpferische Organisierung der Werktätigen zu geben. Denn sie waren ja im Prinzip die Eigentümer der Staatsbetriebe – in der DDR hießen sie „Volkseigene Betriebe“ – , und deshalb hätten sie im Falle eines Streiks gegen sich selber gestreikt. Dass es auch im „real existierenden Sozialismus“ Interessengegensätze gibt, blieb dabei unberücksichtigt.

Faktisch konzentrierten sich die Gewerkschaften in den osteuropäischen kommunistischen Staaten auf die Verwaltung sozialer Einrichtungen und auf die Förderung der Produktivität in den Betrieben. Nach dem Zusammenbruch des Kommunismus 1889/1990 hatten die alten Gewerkschaften an Vertrauen bei den Werktätigen verloren. Sie wurden in Osteuropa nur selten als kompetente Vertreter von Arbeiterinteressen im neu eingeführten Kapitalismus angesehen.

3. Parteipolitisch unabhängige Gewerkschaften und ihre Probleme

Es zeigt sich: Sowohl das sozialdemokratische wie das kommunistische Modell der Beziehung von Gewerkschaften und Parteien hat gravierende Nachteile. Beide Modelle führten zu schwerwiegenden Funktionsstörungen der Gewerkschaften, oft zu ihrer Existenzbedrohung oder mindestens immer wieder zu einem Vertrauensverlust der Mitgliederbasis gegenüber der Führung.

Wäre es da nicht die ideale Lösung, dass Gewerkschaften, als Vertreter der Interessen aller abhängig Arbeitenden, sich völlig frei machen von jeder Bindung an jede politische Partei?

Tatsächlich gibt es in den entwickelten kapitalistischen Ländern nicht wenige Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde, die unabhängig von Parteien sein wollen. Dabei sehe ich derzeit drei sehr unterschiedliche Arten dieses Selbstverständnisses:

- Zum einen die politische „Einheitsgewerkschaft“, wie sie in Deutschland und in Österreich nach 1945 entstanden ist (DGB und ÖGB). Diese Gewerkschaft ist zwar parteipolitisch neutral; faktisch dominieren aber die Sozialdemokraten, allerdings gibt es Minderheiten von Christdemokraten und – neuerdings – Grünen. Diese Gewerkschaften verstehen sich aber nur als parteipolitisch, nicht als politisch neutral. Das heißt, dass sie an alle Parteien und an das Parlament und die Regierung mit eigenen politischen Forderungen, z.B. zum Mindestlohn, zur Gestaltung der Sozialversicherung, zur Bankenregulierung etc., herantreten.
- Zum zweiten gibt es parteipolitisch ungebundene Gewerkschaften, die sich selber als „unpolitisch“, als „nur-ökonomisch“ verstehen. Die US-amerikanischen Gewerkschaften haben sich lange Zeit so definiert. Sie wollten „*business unions*“ sein und die Politik den Parteien überlassen. Auch diese Gewerkschaften kommen aber nicht umhin, an den Staat, an die *legislators* im *congress* oder in den Einzelstaaten bestimmte Forderungen zu stellen, etwa zur Sicherung eigener Rechte.
- Zum dritten entwickeln sich in jüngster Zeit Basisgewerkschaften, etwa SUD in Frankreich, die sich als parteipolitisch unabhängig, aber politisch oppositionell und basisdemokratisch verstehen. Sie kritisieren die etablierten Gewerkschaften wegen ihrer Einbindung in staatliche Regulierungssysteme und setzen auf die Organisierung und Mobilisierung von Basiswiderstand gegen Ungerechtigkeit in Bündnissen mit sozialen Bewegungen: „*social movement unionism*“ heißt das in den USA.

Resümee

Gewerkschaften können nicht unpolitisch sein, in dem Sinne, dass sie sich um staatliche Politik nicht kümmern: Das würde ihre eigene Existenzgrundlage in Frage stellen. Aber um sich selbst als politisch zu verstehen, müssen sie sich nicht an eine politische Partei binden. Sie können auch selbständig und in Bündnissen mit anderen Organisationen und Gruppen Politik machen.

Updated: 21.06.2006 9:49

3.9 Regulierte Leidverteilung?

Wolfgang Schaumberg zur globalen Strategie der DGB- und IGM-Führung

»Die europäische Diskussion über längere Arbeitszeiten hat direkte Folgen für die Arbeitnehmer in Brasilien. In Deutschland möchten die Unternehmer die Arbeitszeit von 35 auf 40 Std. pro Woche erhöhen. In Brasilien versucht man von 48 oder mehr Wochenstunden auf 40 zu kommen – aber dort bekommen die Gewerkschaften nun zu hören, dass die Arbeitnehmer sogar in einem reichen Land wie Deutschland in Zukunft länger arbeiten müssen. Der Informationsaustausch in unserem Unilever-Netz sorgt in solchen Fällen dafür, dass wir weniger gegeneinander ausgespielt werden können. Das gibt uns in allen Ländern Kraft: Lasst Euch nicht von Geschichten blenden, dass in anderen Ländern alles viel schlechter geregelt ist und dass es dort gar nicht anders gehen würde. Man bekommt viel mehr Selbstvertrauen, wenn man die Globalisierung begreift; die Chancen müssen genutzt werden, statt in der eigenen Fabrik immer nur den Tatsachen hinterher zu hinken.« So beschreibt Patrick van Klink, Facharbeiter und Betriebsrat in der Margarinefabrik von Unilever in Rotterdam, seine Erfahrungen mit dem weltweiten Netzwerk von Betriebsräten und Gewerkschaften im Unilever-Konzern. “

Das Zitat gehört zu einem Interview in einer sehr aufschlussreichen Broschüre über die globale Zielrichtung und Praxis des DGB und der IG Metall: »Soziale Verantwortung konkret. Regeln für multinationale Konzerne«. (2005)

»Die Globalisierung begreifen« – »Die Chancen müssen genutzt werden!«, verlangt der Unilever-Kollege. (S. 27) **Welches Verständnis von Globalisierung verbreiten nun DGB und IGM in ihrer Broschüre? Wie wird das »Chancen nutzen« gewerkschaftsoffiziell konkretisiert?**

I.

»Damit Informationen innerhalb der Konzerne schnell weitergeleitet werden können, müssen Kontakte zwischen den Standorten in einzelnen Ländern, aber auch innerhalb ganzer Regionen aufgebaut werden.« (S. 15) Als beste Instrumente dazu werden die Euro- und die mittlerweile zehn Weltbetriebsräte genannt, insbesondere der bei VW: »In Sachen Mitbestimmung war der deutsche Autohersteller schon immer einen Schritt weiter.« (S. 20) Weltweit seien die Beschäftigten bei VW ja gut organisiert. Zitiert wird Robert Steiert vom Internationalen Metallgewerkschaftsbund IMB und zugleich Betreuer der IGM für den Euro- und Weltkonzernbetriebsrat von VW: »Ein Manager in Mexiko muss immer damit rechnen, dass sich seine Arbeitnehmer beim Weltkonzernbetriebsrat beschweren, wenn er sich nicht an die Regeln hält.« (S. 21) Alle VW-Manager haben sich nämlich an die Internationale Rahmenvereinbarung zu halten, die mit dem VW-Welt-BR und inzwischen mit insgesamt 17 Großunternehmen im Organisationsbereich der IGM abgeschlossen worden ist. Solche internationalen Rahmenvereinbarungen stehen als zentrale Gewerkschaftsstrategie auf globaler Ebene im Mittelpunkt dieser Broschüre. »Wir hoffen, dass es schon bald 25 sind«, so der Abteilungsleiter Internationales beim IGM-Vorstand Bert Thierron. Bei diesen Vereinbarungen geht es immer um die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). »Zu den Inhalten gehört u.a. die Anerkennung der Menschenrechte, der Ausschluss von Diskriminierungen, Kinder- und Zwangsarbeit, das Recht der Beschäftigten, sich

Gewerkschaften anzuschließen und Arbeitnehmervertretungen zu gründen, das Recht auf angemessene Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen und menschliche Arbeitszeiten.« (S. 14)

So weit, so gut. Wer immer jammert, »die Gewerkschaften müssen endlich international aktiv werden«, muss die hier beschriebenen Aktivitäten erst einmal zur Kenntnis nehmen und einsehen, dass »die Gewerkschaften« auch auf globaler Ebene nicht »konzeptionslos« oder gar »hilflos« sind. DGB wie IGM gehören schließlich zum IBFG, zum Internationalen Bund freier Gewerkschaften, der 155 Millionen Mitglieder in 236 angeschlossenen Organisationen in 154 Ländern repräsentiert. (Vgl. www.icftu.org). In diesem Weltgewerkschaftsbund werden derzeit Kampagnen zur weltweiten Durchsetzung der internationalen Rahmenvereinbarungen organisiert. (S. 29) Diese sollten jedoch nicht wie bisher freiwillig ausgehandelt werden, sondern verbindlich für alle Unternehmen gelten. Dafür »trägt der Staat die Hauptverantwortung (...) Im Kern geht es um die bis heute fehlenden verbindlichen zwischenstaatlichen Regelungen zur Durchsetzung einer sozialen Dimension der Globalisierung«. Jürgen Peters, IGM-Vorsitzender, und Dietmar Hexel, Vorsitzender des DGB-Bildungswerkes, beschreiben damit die politisch-ideologische Ausrichtung des gewerkschaftsoffiziellen Internationalismus im Vorwort der Broschüre (S. 3). Die Hoffnung der Gewerkschaftsmitglieder wird auf zwischenstaatliche Regulierungen gelenkt, auf eine »soziale Dimension der Globalisierung« durch verbindliche Verhaltensregeln für die multinationalen Konzerne und ihre Zulieferer.

Dass die ILO-Kernarbeitsnormen weltweit einzuhalten sind, kann zunächst als eine absolut berechnete Forderung unterstützt werden. Und dass die freiwilligen Konzernvereinbarungen von den Unternehmen oft als Mittel zur bloßen Image-Pflege und zu Werbezwecken im Rahmen der »Corporate Social Responsibility« (CSR) missbraucht werden, wird in der Gewerkschaftsbroschüre ebenso seitenlang beklagt wie das Fakt, dass die Einhaltung der vereinbarten Regelungen kaum kontrollierbar ist.

Doch so weit, so fragwürdig.

II.

»Mit der Unterzeichnung einer Rahmenvereinbarung erkennen Unternehmen die Sozialpartnerschaft auch auf internationaler Ebene an«, so Claudia Rahman von der Abteilung Internationales der IGM. (S. 14) Es sieht so aus, als ob kapitalistische Globalisierung durch – mit den Unternehmen zu vereinbarende bzw. staatlich zu regelnde – globale Sozialpartnerschaft in den Griff zu kriegen sei. Vernünftige Unternehmer sind scheinbar schon freiwillig auf dem besten Wege. Denn: »»Auch Unternehmen profitieren von solchen Vereinbarungen«, sagt Claudia Rahman. »Wenn sich die Arbeitsbeziehungen verbessern, steigt die Produktivität. Das haben Studien gezeigt«. Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei Löhnen und Arbeitszeiten binden die Beschäftigten enger an das Unternehmen, und das wirkt sich fast immer auch auf die Qualität aus. Doch trotz solcher Vorteile läuft die Umsetzung der Vereinbarungen nur schleppend an.« (S. 14) Ähnlich argumentiert Thomas Schlenz, Konzern-BR-Vorsitzender bei ThyssenKrupp in seinem Lob der Zusammenarbeit mit brasilianischen Gewerkschaftsvertretern: »Der Konzern profitiert aber auch von dieser Zusammenarbeit. Die Zahl der Streiktage in Brasilien ist deutlich gesunken. Das Image des Unternehmens verbessert sich«. (S.25) Internationale Kontakte zwischen

Belegschaften, Euro- und Weltbetriebsräte sowie konzernweite Vereinbarungen sollen nach dieser Vorstellung die Globalisierung so regeln, dass den Beschäftigten ebenso wie den Aktionären und ihren Managern Vorteile daraus entstehen.

III.

Da braucht man sich auch nicht zu wundern, dass sich die DGB/IGM-Broschüre eher allgemein an die KonsumentInnen mit der Aufforderung zum bewussten Kaufverhalten richtet und nicht an die Gewerkschaftsmitglieder bzw. Beschäftigten in den multinationalen Konzernen, um diese über den Charakter der Globalisierung und für gemeinsam zu erkämpfende Ziele aufzuklären und zu mobilisieren. Die so eindringlich geforderten internationalen Info-Netzwerke sollen primär die Verhandlungsmacht der Sozialpartner stärken und gemeinsame Streikmaßnahmen o.ä. tendenziell unnötig machen. Die gewerkschaftsamtliche Praxis »vor Ort« gegen Angriffe multinationaler Konzerne wird dann konsequenterweise so ausgerichtet, wie es z.B. der Welt- und Euro-BR-Vorsitzende bei General Motors/Opel, Klaus Franz, formuliert: »Das Motto heißt: Geteiltes Leid ist halbes Leid!« (in: Frankfurter Rundschau, 9. Juni 2005) Kosten-, sprich Profitprobleme des Managements sind prinzipiell anzuerkennen, es soll aber bitte nicht nur die jeweilige Belegschaft zur Kasse gebeten werden, sondern es geht darum, »das Leid zu verteilen«. Unhinterfragte Hauptsache bleibt die »Wettbewerbsfähigkeit«, die Profitabilität des einzelnen Unternehmens. Als weltweites Vorbild lobt die Broschüre den VW-Konzern, genauso wie es 2002 der damalige IGM-Vorsitzende Klaus Zwickel in seiner Rede am 11. April 2002 auf der IGM-Delegiertenversammlung zur Aufsichtsratswahl bei VW formulierte: »Ein Unternehmen, wo es gelingt, gewerkschaftliche Interessen, unternehmerischen Spitzenerfolg sowie individuelle und gesellschaftliche Belange unter einen Hut zu bringen, das ist schon außergewöhnlich!« (unveröff. Manuskript, S. 1). Die Beschäftigten an den Bändern und Maschinen bei VW könnten wohl einiges dazu sagen, wie und ob überhaupt die in der Gewerkschaftsbroschüre gepriesenen Vereinbarungen beispielsweise solche »Rechte« wie das »Recht auf angemessene Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen und menschliche Arbeitszeiten« (S. 14) zumindest in den deutschen Werken gewähren...

IV.

Was ist unter »angemessener Bezahlung« zu verstehen? Dass weltweit die Masse der Menschen zum Überleben darauf angewiesen ist, ihre Arbeitskraft an Privatbesitzer von Unternehmen zu verkaufen, dass diese zum Überleben wiederum gezwungen sind, ihre Produktion im Konkurrenzkrieg gegeneinander auf beste Profitraten und nicht auf beste, sinnvolle Produkte, »gesunde Arbeitsbedingungen und menschliche Arbeitszeiten« auszurichten, solche die Globalisierung als kapitalistische charakterisierenden Grundtatsachen werden in der DGB/IGM-Broschüre im Nebel frommer Sozialpartnerschaftsträume unsichtbar.

Begreift man allerdings die Globalisierung als kapitalistisch geprägte Zwangsentwicklung und fragt dann, wie unser eingangs zitierter Unilever-Kollege, danach, ob und wie Chancen wahrgenommen und genutzt werden könnten, ergibt sich eine ganz andere Zukunftsdebatte, die hier nur angedeutet werden soll [1]:

- Investiert VW zum Beispiel in China, hat dort eine nicht geringe Anzahl von Menschen zunächst den Vorteil, einen relativ guten Preis für den Verkauf ihrer

Arbeitskraft zu erhalten, wohl auch bessere Arbeitsbedingungen und sogar mehr demokratische Rechte als in vielen chinesischen Betrieben. Gut so: die Leute können sich endlich ein Stück dem Lebensstandard nähern, der ihnen im Fernsehen jeden Tag als typisch für die fortgeschritteneren Industrieländer vorgeführt wird. Im Umfeld der bei den Multis und ihren Zulieferern Beschäftigten – 200 Millionen WanderarbeiterInnen im industriellen Osten Chinas geben ihre Erfahrungen ja auch an ihre Leute in der über 700 Mio. Menschen umfassenden bäuerlichen Bevölkerung weiter – wächst ebenfalls der Wunsch, ähnlich leben zu können. Gleichzeitig wächst aber der Unmut, dass das nicht für immer mehr Menschen immer besser ermöglicht wird. Dass in China die Schere zwischen Arm und Reich wie bei uns weiter auseinander geht, gibt die chinesische Führung inzwischen offiziell zu. Ebenso wird bereits öffentlich diskutiert, dass das sich verbreitende Konsumverhalten mit einer Vorstellung von Wachstum verbunden ist, die durch Umweltzerstörung gefährliche neue Probleme schafft.

- Mehr als ein Fünftel der Weltbevölkerung lebt in China und lernt in rasantem Tempo nicht nur die modernsten Produktionsmethoden kennen, sondern auch die typischen Widersprüche kapitalistischer Privatproduktion wie Arbeitshetze, Lohndruck oder die »bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt«-Lüge. Forderungen wie z.B. die nach Arbeitszeitverkürzung werden sich durch die Produktionserfahrungen und die Probleme der Arbeitslosigkeit ergeben. Die Zunahme von massenhaften Widerstandsaktionen chinesischer KollegInnen wird längst offiziell zugegeben und in den Zeitungen diskutiert. Die Frage nach grundsätzlicheren Lösungen der zunehmenden Widersprüche wird sich auch dort immer drängender stellen.
- Das multinationale Kapital bewirkt, dass auch in China zur Zeit immer mehr Jugendliche Englisch lernen. Das Internet wird zunehmend auch zum internationalen Austausch genutzt, auch wenn derzeit noch wenige die neuen Kommunikationsmöglichkeiten nutzen, um eine Debatte darüber zu führen, wie eine »andere Welt« aussehen könnte. Dass in Zukunft mehr Leute aus China an der Diskussion auf den Weltsozialforen unter dem Motto »Eine andere Welt ist möglich« teilnehmen wollen und Druck machen, das auch zu können, ist abzusehen.

So wird am Beispiel China deutlich, dass und wie das Kapital die Menschen weltweit zusammenbringt, in gleiche Widersprüche und Nöte zwingt und gleichzeitig ungewollt Sprengminen legt, die wir nutzen können zu seiner Beseitigung.

Das Hoffen auf eine sozialstaatliche Regulierung der kapitalistischen Globalisierung ist sinnlos. Deren brutale Folgen anzuprangern und ihre Ursachen aufzuklären macht zwar Sinn, aber noch keine Hoffnung. Hoffnungsträchtig bleibt eher die Chance, mit mehr Menschen weltweit den Austausch über eine andere Form des Zusammenlebens und des Erarbeitens der benötigten und gewünschten Sachen nutzen zu können. Nähern wir uns so einer machbaren Vision, wird die Empörung gegen die kapitalistischen Angriffe auch eher zur Wut, ihren Ursachen an die Wurzel zu gehen.

Erschienen im express, [Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit](#), 5/06

(1) Vgl. dazu ausführlich Wolfgang Schaumberg: »Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zu einer konkreten Vision«, erschienen in der Reihe »Ränkeschmiede«, Nr. 16, hg. von AFP e.V. und tie e.V., Offenbach, Mai 2006, Bezug über die Redaktion des express. S. auch unter: unter www.labournet.de/diskussion/arbeit/prekaer/anderewelt.pdf



4.1 Betriebsräte und Gewerkschaften in Betrieben der deutschen Metallindustrie

Anfang September 2009 besuchte eine Gruppe von 12 Sozialaktivisten aus China – Festland, Hong Kong und Taiwan – Deutschland zum Thema „Kapitalismus in der Krise - Wie unterscheidet sich die in China und Deutschland?“ (das Ruhrgebiet, Hamburg und Mannheim). Dabei war sie unter anderem zu Gast beim Betriebsrat von Airbus Hamburg, Atlas Copco Köln und Alstom Mannheim. Aus den Gesprächen wurden Auszüge thematisch gegliedert nach Betriebsbeschreibung, Betriebsratsarbeit, Gewerkschaftssituation und Verbindung zu China zum jeweiligen Betrieb zusammengestellt.

Die Auswahl aus den Tonbandmitschnitten und redaktionelle Bearbeitung erledigten Wolfgang Schaumberg und Peter Franke.

Airbus in Hamburg¹²

1. Der Betrieb:

Betriebsrat bzw. Vertrauensmann: Kurz ein paar Worte bevor wir losgehen. Dieses Werk wurde 1940 von dem Schiffsbauer *Blohm und Voss* gegründet.

Chinesischer Besucher: *Ursprünglich von Schiffsbauern?*

Der Schiffsbauer hat entschieden auch Flugzeuge zu bauen, Kriegsflugzeuge für die Nazis.

Damals 1940.

Nach dem Krieg fand eine Integration statt auf staatlichem Druck und es wurde quasi Airbus gegründet als einziges deutsches Flugzeugwerk.

Damals hieß es auch Airbus?

Nein damals hieß es MBB. Dann kam es zur Gründung von Airbus, weil es kein einziges europäisches Land im Stande war eine so große Flugzeugfirma zu gründen, die ein Konkurrent von Boeing sein kann. Vor wenigen Jahren fand dann der Übergang statt, dass Airbus neugegründet wurde - als ein europäisches Unternehmen mit einer Geschäftsführung ähnlich wie ein Automobilbauer. D.h. im Unternehmen selbst gibt es kein Protektionismus mehr, weil das Unternehmen entscheiden kann, ob Fertigung in Deutschland, Frankreich, Spanien oder in England stattfindet und deshalb gibt's es sehr viele Konkurrenz.

(...)

Insgesamt arbeiten 17.000 Mitarbeiter bei Airbus, von denen sind 5 bis 6000 Fremdarbeiter, d.h. die sind Zeitarbeiter und sie sind Zeitkontrakter. Zeitkontrakter haben hier keinen festen Arbeitsplatz und unterliegen hier nicht den örtlichen Regelungen. Zeitarbeiter unterliegen hier den örtlichen Regelungen, aber Zeitkontrakter nicht.

(...) Die Zeitkontrakter sind Ingenieure, Ingenieurbüros, die ihre Leute hier her schicken und die andere Arbeitsverteilungen haben und andere Zeitarbeitsregelungen. (...) Ja, wir haben jetzt etwa 2000 Zeitarbeiter und 3 bis 4000 Kollegen, die in einem Zeitkontrakt im Verhältnis ganz oder teilweise hier arbeiten.

¹² Gesprächspartner waren

Chinesische Gäste

Die 5 bis 6000 Zeitarbeiter, -kontrakter, sind die auch Gewerkschaftsmitglieder?

Kaum! Das ist eine sehr schwierige Situation, weil im Falle einer Krise im Falle von Arbeitsplatzabbau das Unternehmen zuerst Fremdarbeiter also die Zeitarbeiter und die Zeitkontrakter kündigen wird. Dadurch findet kein Arbeitsplatzkampf statt, weil ja die Airbus Kollegen gesichert und privilegiert sind. Vor zwei Jahren haben hier in diesem Raum ein Teil der IG Metall Vertrauensleute, die Entlassung von Fremdarbeitern gefordert. Heute, zwei Jahre später, hat sich die Einstellung verändert. Heute würde ich sagen, sieht die Hälfte des Vertrauenskörpers es so, dass keine Spaltung erfolgen soll und dass wir keine Unterschiede machen zwischen Beschäftigten mit und ohne Airbus Arbeitsvertragvertrag. Das Unternehmen geht jetzt aber einen Schritt weiter und verlagert ganze Arbeitspakete extern abarbeiten zu lassen. Dadurch werden in Zukunft Zeitarbeiter und Zeitkontrakter hier abgebaut.

(...) Wir haben z.B. eine Abteilung in Moskau, die führt Berechnungen durch. Und wenn wir keine Arbeit mehr haben oder wir haben jemanden, der diese Arbeit billiger macht, werden dieses Kollegen einfach nicht mehr beauftragt. Und so vermeidet man (die Betriebsleitung) einen Arbeitskampf hier in Deutschland.

(...) Wir haben sehr viele Ausländer hier, also ich schätze mittlerweile an die Tausend. Das sind Kollegen und Kolleginnen, die hier studiert haben oder zu uns aus Lateinamerika, aus China oder Russland kommen. Die Menschen bringen ihre Kultur mit und wir haben keinen Raum und keine Möglichkeit gefunden, sie näher kennen zu lernen oder sie zu integrieren. Die Erfahrung, die wir machen, ist, dass es nicht ausreicht zu sagen: Du musst solidarisch sein und du musst Mitglied in der Gewerkschaft sein, sondern was wir machen müssen ist, wir müssen die Menschen kennen lernen und wir müssen einen Freiraum schaffen, wo nicht nur Politik spricht, sondern wo man sich kennen lernt und befreundet.

Von den Tausend ausländischen Mitarbeiter sind auch welche aus den Joint Venture Betrieben aus verschiedenen Ländern hier nach Deutschland geschickt. Die Löhne entsprechen den Regelungen, die der Entsendende vereinbart hat, d.h. die chinesischen Kollegen kommen hierher, also für die Joint Venture, die kommen unter chinesischen Entgeltbedingungen (Bezahlungsbedingungen).

Greift denn die deutsche Gewerkschaft ein, wenn da ein Konflikt entsteht?

Nein, wir kennen keinen solchen Fall. Wir gehen davon aus, dass sie Entsendebedingungen haben, d.h. sie kriegen das Geld, um hier zu leben. Um hier entweder im Hotel oder bzw. in einem Apartment zu leben und ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Sie werden aber nicht nach deutschen tariflichen. Deutsche tarifliche Bedingungen kommen nur dann zur Anwendung für Arbeitsverträge nach deutschem Recht. So, eine Entsendung ist ja eine Entsendung eines Arbeitnehmers nach chinesischem Recht. Das ist wie ein Gaststatus. Das trifft für Kollegen des Joint Ventures zu. Chinesen, die hier leben und einen deutschen Arbeitsvertrag haben, werden genauso bezahlt wie die deutschen Kollegen.

2. Zur Betriebsratsarbeit:

Wie können ein sehr konkretes, sehr aktuelles Beispiel nennen. Airbus plant die Auslagerung von Engineering Arbeitsplätzen in die USA. Davon sind wohlmöglich

100 bis 200 Arbeitsplätze betroffen und es gibt jetzt schon Auswirkungen in dem Bereich. Also. Es geht um zu erwartende Aufträge in die USA, dass wir dort eine Tankerflotte bauen sollen - 135 Flugzeuge- und dieser Auftrag hätte ein Volumen von 30 Milliarden Euro.

(...) Das heißt, der Arbeitsplatzeffekt des amerikanischen Auftrages ist größer als die Verlagerung von Arbeitsplätzen in die USA. Der Arbeitgeber erklärt diese Vorgehensweise damit, dass er ein Vertrag hat mit dem Staat Alabama in den USA und dass er sich verpflichtet hat, dort Arbeitsplätze zu schaffen im Rahmen eines staatlichen Auftrags. Die Kollegen haben Angst, dass sie ihre Arbeit verlieren oder manche haben ihre Arbeit schon verloren. Sie werden nicht entlassen, aber ihr Karriere ist kaputt.

So, was macht jetzt der Betriebsrat? Kann der Betriebsrat eine frontale Politik machen gegen diese Verlagerung von Arbeitskräften an anderen Standort? Versucht der Betrieb den Kollegen oder die Veränderungen zu regeln und neue Arbeitsplätze zu organisieren hier in Hamburg oder verliert der Betriebsrat durch massiven Protest seine Akzeptanz beim Arbeitgeber? So, das ist ein Spannungsfeld oder es ist ein Problem, wo es Spannungen gibt zwischen einem Bereich, wo die Kollegen Ängste haben und möglicherweise einem strategischen Konzept des Betriebsrates, wie in Zukunft generell mit Offshore Aktivitäten bei Airbus umgegangen wird. Muss der Betriebsrat nur das Interesse dieser kleinen Gruppe vertreten oder muss der Betriebsrat das Interesse der gesamten Belegschaft vertreten und vielleicht auch der Belegschaft von Airbus Alabama? Ich glaube, wir haben keine Antwort gefunden. Also, wir haben eine Erfahrung gemacht, dass Arbeitnehmer auch sehr konservativ sind, wenn es darum geht, die Veränderung um ihre Arbeitsplätze geht. Weil jede Veränderung ist ein Risiko! Deswegen wollen viele Arbeitnehmer, dass alles so bleibt wie es ist, aber dieses Unternehmen verändert sich ständig und das können wir nicht aufhalten. Wenn der Betriebsrat will, dass alles so bleiben soll, wie es ist, dann können wir nicht die Zukunft des Unternehmens mitgestalten

(...) Die Mitbestimmungsrechte sind allen europäischen Ländern unterschiedlich und es gibt kein europäisches Mitbestimmungsrecht. Alle Arbeitnehmervertretungen der Airbus-Länder treffen sich , aber sie haben keine Rechte. Und die Arbeitnehmervertretung sind auch nicht stark, um diese Rechte vom Airbus Management zu erkämpfen. Was heute fehlt ist der Austausch von französisch, deutschen, englischen und spanischen Arbeitnehmern, um quasi eine Kraft aufzubauen

3. Zur gewerkschaftlichen Situation:

Wie viele sind hier Gewerkschaftsmitglieder?

Der Organisationsgrad hier in diesem Betrieb ist gering, liegt zwischen 35 und 40 %. Unter den Arbeitern in der Produktion sind es etwa 60 bis 70 % und unter den Angestellten so etwa 15 bis 20 %.

(...) Die IG Metall hat sich ihre Fehler nicht eingestanden, aber sie hat sich etwas verändert. So gibt es in der IG Metall ein Kampf unterschiedlicher Linien, auch im Vorstand der IG Metall. Mittlerweile hat sich das Verhältnis zu den Sozialdemokraten sehr verschlechtert. Und die Gewerkschaften haben unglaubliche Nachwuchsprobleme. Es ist auch ein Grund, warum sie jetzt mehr offen sind und auch Bündnisse eingehen mit sozialen Bewegungen wie ATTAC oder anderen gesellschaftlichen Bewegungen. Hier haben wir viele Kollegen im Betrieb, die sozial

engagiert sind, die politisch engagiert sind, die aber mit der IG Metall nichts zu tun haben wollen.

In den Zeiten, in den 60/70 er Jahren, dort wo es, wo der Betriebsrat und die Gewerkschaften sehr autoritär waren, da gab es Gewerkschaftsausschlüsse, vor allem gegen linke und kritische Gewerkschaftsmitglieder. Dort, wo der Betriebsrat sehr autoritär war, haben sich alternative Listen gebildet zur Betriebsratswahl. Diese Kollegen wurden sofort alle ausgeschlossen und bekämpft.

4. Verbindung mit Belegschaften in China:

In China ist ein Joint Venture von Airbus. Befürchten die Arbeiter hier in Deutschland dass die Arbeitsplätze quasi von Deutschland nach China ausgelagert werden oder was halten sie von den Joint Ventures in China? Und die zweite Frage ist, werden beim Joint Venture Aufbau auch die Interessen der Arbeiter dort berücksichtigt, denn man weiß ja, dass in chinesischen Gewerkschaften sind Führungszeichen, ob das von deutscher Seite berücksichtigt wird.

Ja, also es gibt hier Ängste. Aber es gibt eben auch Chancen zum Beispiel, dass durch dieses Joint Venture Airbus mit dem Bau von 600 Flugzeuge beauftragt worden ist. Das sichert auch Arbeitsplätze hier.

(...) Zu der Frage der Betätigung von chinesischen Gewerkschafts, Arbeitnehmervvertretung und Joint Ventures können wir nichts sagen. Wir wissen nichts darüber.

Es gab eine Diskussion darüber mit der Geschäftsführung und es gab aber keine Vereinbarung, welche Bedingungen für chinesische Arbeitnehmervvertretung in diesem Werk herrschen. Ich gehe davon aus, dass sie ähnlich sind wie in anderen chinesischen Industriebetrieben mit Hightech sind. Es gibt ja wahrscheinlich Unterschiede zwischen High- Tech Betrieben und Handwerksbetrieben. Es gibt auch darüber keine Diskussion mit Rückkehrerkollegen d.h. die aus China zurückgekehrt sind. Die ersten Reaktion von Kollegen waren auch das sie sehr schnell zurückkehren wollten und wir suchen nach Wegen dort mit authentischen Arbeitnehmervvertretern zu diskutieren.

Ein chinesischer Kollege hier lebt in einer Stadt, nicht weit entfernt von der Stadt, wo Airbus eine Fabrik hat. Er meinte, er könnte gerne mal den Kontakt aufnehmen zu den Arbeitnehmer dort.

(...) Eine weitere Kollegin meinte, ihre Organisation hat zwar keine direkten Kontakte zu den chinesischen Arbeitnehmer dort bei Airbus, aber eine gute Möglichkeit ist, dass sich der gewerkschaftliche Vertrauenskörper von Airbus Deutschland über das Internet vorstellt und zwar auf Chinesisch. Somit können auch über das Internet in China die Menschen mehr über die Gewerkschaft in Deutschland erfahren.

(Kasten:)

Betriebsräte in Deutschland

- sind keine gewerkschaftlichen Einrichtungen sondern Belegschaftsvertretungen nach dem Gesetz (Betriebsverfassungsgesetz)
- Sie werden alle 4 Jahre in jedem Betrieb von allen Beschäftigten gewählt, egal ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht.
- Sie haben nach dem Gesetz genau definierte Aufgaben im betrieblichen Alltag zu erfüllen. Dazu müssen sie von der Betriebsleitung von der Arbeit freigestellt werden.
- Zum Beispiel kann kein Unternehmer Überstunden anordnen, ohne vorher mit dem Betriebsrat darüber verhandelt zu haben.
- Per Gesetz ist es den Betriebsräten verboten Streiks zu organisieren

Vertrauensleute – In Großbetrieben der Metallindustrie

- werden alle 4 Jahre nur von Gewerkschaftsmitgliedern gewählt. Ungefähr 15 Mitglieder in einem Produktionsabschnitt können ihren Vertrauensmann oder ihre Vertrauensfrau wählen.
- Sie sollen die Alltagsprobleme der Beschäftigten mit den Betriebsräten beraten, insbesondere mit denjenigen Betriebsratsmitgliedern, die auch in der Gewerkschaft sind. Sie haben dabei keine gesetzlichen Rechte, keinen Anspruch auf Freistellung.
- Sie sollen unter ihren Kolleginnen und Kollegen die Forderungen der Gewerkschaft diskutieren und im Falle gewerkschaftlicher Streiks, zum Beispiel bei den überbetrieblichen Lohnverhandlungen der Gewerkschaft mit dem Unternehmerverband, mithilfe Solidarität zu organisieren.

Bei Atlas Copco in Köln¹³

1. Der Betrieb:

Betriebsratsvorsitzender mit einem weiteren Betriebsrat und einer Betriebsrätin:

Atlas Copco ist ein schwedischer Konzern, aufgeteilt in 3 Sparten: die eine Sparte ist Kompressoren, die andere Sparte ist Werkzeuge für Industrieanlagen und die dritte ist Mining, also Minen und Bohrgeräte, Bergbau-Maschinen. Insgesamt arbeiten bei Atlas Copco weltweit 28.000 Beschäftigte. Wir hier Atlas Copco-Energas gehören zu der Sparte Kompressoren.

Im Moment sind wir wahrscheinlich auch weltweit der einzige Betrieb, der noch nicht von der Krise erfasst worden ist bei Atlas Copco. Das wird aber nicht mehr lange dauern, weil wir jetzt im ersten halben Jahr weniger Aufträge bekommen haben. In den letzten 4 Jahren ist die Belegschaft sehr aufgebaut worden mit neuen jungen Beschäftigten und im Moment arbeiten hier 700 Menschen, darunter sind 80 Leute mit befristeten Arbeitsverträgen und 40 Leiharbeiter. Das besondere an dem Betrieb ist auch, dass es fast ein reiner Fachkräftebetrieb ist, also mit sehr vielen Ingenieuren, und im Arbeiterbereich fast ausschließlich Facharbeiter mit einer 3 ½ jährigen Ausbildung beschäftigt sind. Zur Zeit sind hier knapp 40 Auszubildende. Der Anteil an Frauen hier im Betrieb ist ungefähr 10%.

¹³ Gesprächspartner waren Betriebsratsvorsitzender Udo Bonn, Betriebsrätin Petra ..., Vertrauensfrau der IGM Susanne ..., Betriebsräte Collin Hughs und Heinz Tillman

2. Zur Betriebsratsarbeit:

Hier im Betriebsrat sind 11 Mitglieder, die sind alle Mitglieder der Gewerkschaft.

(...) Also, die Frage war jetzt: Wie wird die Arbeit vom Betriebsrat und von den Vertrauensleuten bei uns im Betrieb organisiert? Wir versuchen die Arbeit des Betriebsrats so zu organisieren, dass wir selber als Betriebsrat nichts eigenständig selber entscheiden, sondern immer in Zusammenarbeit mit den Kollegen und Kolleginnen versuchen Ideen und Alternativen gegen die Vorschläge der Geschäftsleitung zu entwickeln. Das hat sowohl einen demokratischen Aspekt, aber es ist auch eine ganz praktische Sache, weil man 11 mit Leuten im Betriebsrat bei einem Betrieb von 700 Menschen nicht alles wissen kann. Die Kolleginnen und Kollegen machen die Erfahrung mit Problemen und wenn sie jetzt nicht selber direkt zum Betriebsrat gehen, ist das noch mal so organisiert, dass in einzelnen Abteilungen Gewerkschaftsmitglieder Vertrauensleute sind, die dann diese Ideen oder den Unmut an uns als Betriebsrat bringen.

Alle wichtigen Sachen, also wo es zum Beispiel um Entlassungen oder die Frage der Lohn-Eingruppierung geht, haben wir nur dadurch durchgesetzt, dass die Belegschaft „Nein“ gesagt und sich an den Aktivitäten beteiligt oder selber eigene Aktivitäten entwickelt hat.

Also, ich erzähle kurz zwei Beispiele: Vor 6 Jahren sollte die mechanische Fertigung durch Outsourcing (Auslagerung) geschlossen werden. Davon wären 80 Beschäftigte betroffen gewesen. Wir haben eine Doppelstrategie gefahren. Die eine Sache war, dass die Kollegen häufig den Betriebsrat während der Arbeitszeit besucht haben, um zu hören, wie ihre Situation ist. Während der Zeit konnte leider nicht gearbeitet werden. Dann haben wir T-Shirts organisiert mit dieser Aufschrift: Outsourcing – Nein danke! Das hat die IG Metall organisiert. Die Qualität der T-Shirts war so gut, dass jetzt immer noch einzelne Kollegen die T-Shirts tragen. Und dann haben wir zusammen mit den Vertrauensleuten und Kollegen aus den Abteilungen ein Alternativprogramm gegen diese Schließung der mechanischen Fertigung organisiert mit wissenschaftlicher Unterstützung. Also wie kann man besser arbeiten ohne dass es zu Entlassungen kommt und ohne dass die Arbeitsbedingungen schlechter werden. Die Kollegen haben gesagt: „Ja, wir können 10% schneller arbeiten, aber wir organisieren das selber, wie wir das machen.“ Der Vertrag ist geschlossen worden und niemand ist entlassen worden. Das war auch eine Glückssache, weil jetzt sind Investitionen für die Neuausrüstung der mechanischen Fertigung getätigt worden.

Das andere Beispiel, was positiv gelaufen ist, war die Umstellung von einem Lohnsystem für alle Beschäftigten. Da hat die Geschäftsleitung einen Plan vorgelegt, wo die meisten Kollegen sehr, sehr viel weniger Geld bekommen hätten. Es gibt alle 3 Monate eine Betriebsversammlung, also die Versammlung, organisiert vom Betriebsrat für die gesamte Belegschaft hier nebenan in der Kantine, und da sind außer dem Betriebsrat 20 Kollegen, die noch nie den Mund auf gemacht haben, in einer Versammlung aufgestanden und haben heftig protestiert. Dann sind 3 Wochen keine Überstunden gemacht worden, obwohl es viel Arbeit gab. Die Arbeit blieb liegen und wir haben alle Kollegen eingeladen zum Betriebsrat zu kommen, nacheinander und wir haben Interviews mit den Kollegen gemacht über das, was sie wirklich tun, nicht das, was die Geschäftsleitung reingeschrieben hat, was sie tun sollen, sondern das, was die Kollegen wirklich tun. Die Geschäftsleitung hat dann ihren gesamten Plan zurückgezogen, alles neu gemacht und am Ende hatten 75% der Belegschaft mehr Geld als vorher und niemand hatte weniger.

Das ist so das Prinzip, wie wir versuchen als Betriebsrat oder Vertrauensleute oder

Belegschaft zusammen zu arbeiten. Das gelingt nicht immer. Manchmal weil wir als Betriebsrat auch schlafen oder zu spät Informationen bekommen.

3. Zur gewerkschaftlichen Situation:

Insgesamt sind hier im Betrieb über 50% Gewerkschaftsmitglieder. Der Organisationsgrad im Arbeiterbereich ist 85%. Wir haben Probleme bei den Ingenieuren. Das ist eigentlich ziemlich typisch für die Situation in Deutschland, dass die technischen Angestellten sich nicht so leicht organisieren.

Die 11 Betriebsratsmitglieder sind auch gleichzeitig Gewerkschaftsmitglieder. Wie funktioniert das, wenn die Anforderungen von der Gewerkschaft anders ist als die Wünsche des Betriebsrats? Also, ihr spielt ja alle eine Doppelrolle.

Also, unsere Erfahrung in den letzten 20 Jahren ist, dass wir hier mit der Kölner IG Metall sehr sehr gut zusammenarbeiten. Wir bekommen da jede Unterstützung, die wir brauchen und wir unterstützen die Gewerkschaft auch überall.

Eben war noch ein Beispiel der Einstellung der selbst organisierten Gruppenarbeit. Wieso hat die Gewerkschaft nicht eingegriffen, indem sie einen Streik organisiert haben?

Das ist ein Problem der gesetzlichen Betriebsverfassung, dass die Gewerkschaft offiziell nur zu Streik aufrufen darf, wenn es sich um eine allgemeine Tarifrunde handelt, die nicht nur den Betrieb selber betrifft, sondern hier die ganze Region Nordrhein-Westfalen. Das ist Gesetz.

4. Verbindung mit Belegschaften in China:

Der Betrieb hier ist Teil von einem europäischen Konzern, der die Standorte in Europa hat, jedoch in den letzten 10 Jahren zu einem international aufgestellten Konzern geworden ist. Auch in China sind Werke aufgebaut worden. Es gibt ein größeres Werk für Straßenkompressoren zwischen Peking und Shanghai, in Wuxi, mit 600 Beschäftigten und ein kleineres Werk für Werkzeugmaschinen. In Verbindung mit dem Werk hier wird es einen kleineren ähnlichen Betrieb geben in der Nähe von Shanghai, wo Maschinen, die hier gebaut werden, dort vervollständigt werden..

(...) Das eine ist eine Fabrik für die Kompressoren, das kleine in Wuxi und jetzt wird ein weiteres kleines Werk eröffnet in der Nähe von Shanghai für Support für unser Produkt (...) Wir hatten letztes Jahr ungefähr um die gleiche Zeit ein Wochenendseminar von Betriebsräten und Vertrauensleuten und Gewerkschaftsmitgliedern zu dem Thema China.

Da hat ein Kollege, der längere Zeit in China gearbeitet hat, über die Arbeitssituation dort berichtet und das Ergebnis war natürlich ambivalent. Die Situation ist ambivalent, weil viele Aufträge, die wir bekommen, gehen nach China. Und die chinesische Regierung sagt: „Wenn ihr Aufträge von uns haben wollt, dann muss auch ein Teil der Produkte in China selber hergestellt werden.“

(...) Wir haben bis jetzt die kompletten Maschinen von Deutschland nach China geliefert. Jetzt wechseln wir, indem wir unsere zentrale Maschineneinheit noch hier bauen, und alle Nebenaggregate für diese Maschine in China kaufen und dort zusammenbauen. Dafür brauchen wir diese neue Fabrik.

(...).Wir hier, als Betriebsrat, haben uns vorgenommen, uns um die Kollegen, die in China jetzt eingestellt werden, in dem neuen Werk selber zu kümmern. Das soll im

Oktober nächstes Jahr fertig werden. Es gibt eine Selbstverständniserklärung des Unternehmens Atlas Copco, die gilt weltweit, dass die Beschäftigten nach eigener Wahl entscheiden können, ob sie eine betriebliche oder eine gewerkschaftliche Interessenvertretung haben wollen. Von daher, sagt der Konzern, ja, wenn die Beschäftigten das wollen, dann sollen sie das machen. Das ist offiziell. Und wenn Beschäftigte es wollen, können sie es auch selber organisieren. Aber die Frage ist ja immer, wie kommt man da hin, das selber zu wollen, also sich selber zu organisieren, gerade dann, wenn eine neue Fabrik aufgebaut wird, um zu sagen, ja wir wollen eine Interessenvertretung.

Könntet ihr vielleicht unterstützen, dass sich die Beschäftigten als Gewerkschaftsmitglieder durch eigene Wahl organisieren, statt manipuliert zu werden von der Geschäftsführung?

Also, wir werden uns dafür einsetzen, dass die Kollegen, die in dem Werk arbeiten, eigenständig sich entscheiden können, welche Interessenvertretung sie selber haben wollen, das bedeutet natürlich auch, dass sie selber wählen, wen sie haben wollen. - Wir können zum Beispiel auch kontrollieren, ob die Gewerkschaften, die dann dort gegründet werden, wirklich auch die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Das können wir tun.

Wenn so eine Gewerkschaft gegründet wird, dann wird bestimmt die Gewerkschaft auch mit der Geschäftsführung in Konflikt geraten. Unserer Erfahrung nach wird so eine Gewerkschaft viel Druck von allen Seiten bekommen. Aber wenn die Gewerkschaft von dem gesamt-europäischen Konzern, wie in diesem Beispiel, sich dann einmischt, dann ist die Wahrscheinlichkeit wesentlich höher, dass die Gewerkschaft vor Ort Erfolg hat. Würdet ihr euch in diesem Fall auch einsetzen, wenn es Konflikte zwischen Geschäftsführung und Gewerkschaft vor Ort gibt?

Auf den letzten beiden Sitzungen des europäischen Betriebsrates haben wir diese Frage zu Thema gemacht. Aber die Antworten bisher sind unbefriedigend. Wir haben noch keine Lösung dafür gefunden.

In der Provinz Shandong gibt es ein dänisches Unternehmen, das heißt Ole Wolff. Da wurde eine Gewerkschaft gegründet, durch Streik, weil die Leitung dagegen war. Weil die Gewerkschaft die Interessen der Arbeitnehmer vertreten hat, wurde die Gewerkschaft von der Geschäftsführung unterdrückt. Die Vorstandsmitglieder der Gewerkschaft wurden alle gekündigt. Alle möglichen Medien haben darüber berichtet, aber auch das war leider erfolglos. Die dänischen Gewerkschaften haben die Chinesen unterstützt. Aber es wurde bis jetzt noch kein Gesamterfolg erzielt. Das ist ein Beispiel für gegenseitige Unterstützung und gegenseitigen Austausch der internationalen Gewerkschaften. Die dänische Gewerkschaft vor Ort ist sehr vorsichtig damit umgegangen. Die dänische Gewerkschaft hat eine gute Beziehung zum offiziellen chinesischen Gewerkschaftsverband. Von daher möchten sie nicht, dass die guten Beziehungen dadurch gestört wird. Die dänische Gewerkschaft hat zweimal die offizielle chinesische Gewerkschaft per e-mail kontaktiert. Die waren auch sehr enttäuscht von der Antwort der chinesischen Seite..

ALSTOM in Mannheim¹⁴

1. Der Betrieb:

Betriebsratsvorsitzender und weitere Betriebsratsmitglieder:

Alstom hat derzeit rund 85.000 Beschäftigte weltweit. Es gibt auch vier Standorte in China. Es ist einmal ein Standort in Wuhan und drei Standorte in Peking. In Deutschland hat Alstom 7000 beschäftigte und an diesem Standort hier arbeiten ca. 2000 Beschäftigte, - davon sind 500 in der Fabrik beschäftigt und 1500 Ingenieure, also in der Konstruktionsentwicklung. Alstom ist ausschließlich auf zwei Arbeitsgebieten tätig. Und zwar einmal alles was Kraftwerksbau betrifft und zum anderen schienengebundene Verkehrsmittel. Ich denke, es sind technisch anspruchsvolle Produkte, die aber auch über Stromerzeugung, was wir derzeit sehen, zum Problem der CO2 Emission und globalen Erwärmung beitragen.

2. Zur Betriebsratsarbeit:

Wir sind hier (in Mannheim) einer von mehreren Standorten. Ich denke, der ist nicht unbedingt für die deutschen Gewerkschaften als exemplarisch anzusehen, da die deutschen, überhaupt die europäischen Gewerkschaften sich in den letzten Jahren leider etwas zurückentwickelt haben und nicht unbedingt sich bei allem, was Unternehmen tun, in dem Umfang wehren, wie es meiner Auffassung nach eigentlich notwendig wäre. Wir hier an dem Standort haben das eigentlich immer so gemacht, wenn das Unternehmen Maßnahmen vorhatte, womit wir nicht mit einverstanden waren, da haben wir versucht uns zu wehren.

Wir hatten in diesem Jahrzehnt zwei große Auseinandersetzungen. Die eine war 2003, als das Unternehmen beabsichtigte hier über 700 Stellen abzubauen. Was zu einer Monate langen Auseinandersetzung zwischen Alstom und den Beschäftigten geführt hat. Danach haben wir hier erreicht, dass Entlassungen durch Kurzarbeit vermieden wurden.

2005 war die zweite große Auseinandersetzung, wo wir gemerkt haben, dass das Unternehmen in 2003 aus rein taktischen Gründen auf die Kurzarbeit eingegangen war. In Wirklichkeit haben sie ihren Plan, nämlich hier den Standort dramatisch zu reduzieren, trotzdem weiterhin verfolgt und haben dann 2005 angekündigt, dass sie den Standort hier halbieren d.h. 900 Leute entlassen wollten. Wir haben uns damals erneut dagegen gewehrt. Wir haben eine 7-tägige Betriebsversammlung durchgeführt. Und sind jeden Tag nach der Betriebsversammlung mit einer Demonstration durch die Stadt gezogen. Ich denke, dass das für Deutschland nicht unbedingt typisch ist, aber es war notwendig. Für diese 7-tägige Betriebsversammlung wurden wir dann auch vor dem Arbeitsgericht von der Betriebsleitung verklagt. Dass wir zu einem unrechtmäßigen Streik aufgerufen hätten, weil - man muss ja wissen - in Deutschland dürfen Betriebsräte nicht zu einem Streik aufrufen und auch Gewerkschaften dürfen innerhalb der Friedenspflicht, wenn sie nicht über einen Tarifvertrag verhandeln, nicht zu Streiks aufrufen. Das ist nämlich nicht nur in China, sondern auch in Deutschland verboten. Wir haben das, ich sage mal, mit einer gewissen, ja, wie soll ich das sagen, mit einer Auslegung der Gesetze getan. Wir haben nämlich nie zu einem Streik aufgerufen, sondern wir haben dazu aufgerufen von dem Grundgesetz Gebrauch zu machen und das sichert in Deutschland zumindest eine Demonstrationsfreiheit zu. Wir wurden also vom

¹⁴ Die Gesprächspartner waren der Betriebsratsvorsitzende Udo Belz, Betriebsrat und Vorsitzender der Vertrauenskörperleitung Jürgen Fierbing und die Betriebsrätin Monika Ross.

Unternehmen verklagt und haben darauf geantwortet, indem wir die Beschäftigten dazu aufgerufen haben an dem Termin wo die Gerichtsverhandlung war in Form einer Demonstration an das Arbeitsgericht zu gehen. Wir haben diese Auseinandersetzung - würde ich behaupten - gewonnen¹⁵. Wir haben jetzt nicht, wie der Konzernplan vorsah, 1100 Beschäftigte, sondern wir haben inzwischen über 2000, nämlich 300 Beschäftigte mehr als wir zu Anfang der Auseinandersetzung hatten.

Chinesischer Besucher:

Eben wurde auch gesagt, dass im Jahr 2003 und 2005 der Arbeitgeber zweimal eine Niederlage erlitten hat. Ich denke der Arbeitgeber wird das nicht einfach so hinnehmen und, dann irgendwann auch wieder neue Angriffe versuchen. Also, die werden auch aus den zwei Niederlagen etwas gelernt haben, wie sie besser gegen Gewerkschaft oder Betriebsrat vorgehen können. Wie seht ihr das und was könnt ihr dagegen tun??

Wir haben aus den Auseinandersetzungen gelernt, und wenn die es noch mal probieren, dann werden wir uns erneut wehren. Was wäre sonst denn die Alternative dazu? Die Alternative dazu wäre zu kapitulieren! Und da gibt es in Deutschland einen alten Spruch aus der Arbeiterbewegung: Wer sich wehrt kann verlieren, wer sich nicht wehrt hat schon verloren.

Vor halben Jahr haben chinesische Gewerkschafter eine Reise nach Deutschland gemacht und die Teilnehmer waren der Meinung, dass sie viel von den deutschen Betriebsratsorganisationen lernen, können weil sie finden, dass deutsche Betriebsräte effektiv arbeiten.

Also an die Effektivität deutscher Betriebsräte würde ich teilweise, nicht in allen Fällen, aber teilweise ein großes Fragezeichen machen. Ich glaube, dass eine große Schwäche von uns ist, dass wir uns zu sehr auf die Arbeitgeberseite – auf die betriebswirtschaftliche Argumentationen eingelassen haben. Ich weiß nicht, ob die deutschen Betriebsräte da insgesamt noch so auf dem 100% richtigen Weg sind. Die Arbeitsweise der Betriebsräte, - ich bin seit 30 Jahren im Betriebsrat -, hat sich in den letzten 30 Jahren dramatisch verändert. Früher haben wir 80% politisch gesehen, und wenn der Arbeitgeber Personal kündigen wollte, dann haben wir da politisch darauf reagiert. Und heute sehen wir das ganze 80% betriebswirtschaftlich, und das halte ich für nicht gut, weil betriebswirtschaftlich kann man das alles nicht betrachten.

Was hätte es unseren 900 Kollegen 2005 geholfen, wenn wir ihnen erklärt hätten, dass das Unternehmen betriebswirtschaftlich Recht hat und die wären arbeitslos geworden? Also ich will damit nur sagen: Ich weiß nicht, ob das, was wir in Deutschland haben, unbedingt weltweit exportiert werden sollte, also Systembetriebsräte, Gewerkschaften, - ob das unbedingt weltweit exportiert werden sollte, da mache ich ein Fragezeichen.

Durch die Globalisierung des Kapitals haben die Kapitalisten sehr viele neue

¹⁵ Ein genauere Beschreibung der Auseinandersetzung beschreibt ein Artikel von Anton Kobel in der gewerkschaftlichen Monatszeitung *express* 9/2005 **Redebedarf bei Alstom - Kreativer Widerstand per Betriebsversammlung** siehe <http://www.labournet.de/branchen/sonstige/masch/kobel.html> auf Chinesisch <http://blog.ngocn.org/23502/viewspace-60612>

Erfindungen gemacht, um die Arbeiter auszubeuten. Z.B. Outsourcing oder Auslagerung der Produktion, führt dazu, dass die Arbeiter sich spalten. Die deutschen Gewerkschaften haben eine lange Tradition. Was kann der Betriebsrat heutzutage machen, um einen Ausweg für die Arbeiter zu finden?

Ich denke, wir müssen politischer werden. Wir müssen die Diskussion - was Karl Marx mal gesagt hat: Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit - die müssen wir anfangen wieder mal langsam zu diskutieren. Ich glaube auch nicht, dass eine Welt funktionieren kann, die auf einem permanenten Wirtschaftswachstums aufgebaut ist. (...) Wenn ich permanent nur essen würde und damit permanent nur wachsen würde, dann würde ich irgendwann platzen.

Ich denke, was wir noch anfangen müssen zu diskutieren, das ist dieses sozial völlige Ungleichgewicht, dass es Menschen auf diesen Planet gibt, die noch nicht mal auf gut deutsch gesagt, was zu essen haben, während andere den Mais zu Biosprit umarbeiten, damit sie Auto fahren können. Ich denke wir müssen solche Fragen anfangen offen und neu zu diskutieren und wir müssen uns auch ein Stückchen weit radikalisieren.

Und letzter Satz dazu. In dem System, in dem wir leben, werden wir hochgradig manipuliert. Also wir sind auf dem besten Weg über das Internet und dem Fernsehen zu einer Gesellschaft zu verkommen, die völlig verblödet ist.

Die Frage ist, das Kapital hat sich globalisiert, aber die Arbeitnehmer noch nicht und was kann man deiner Meinung nach machen, dass sich Arbeitnehmer international zusammen zu organisieren?

Also, ich denke es ist eine äußerst schwierige Frage, weil das Kapital es ja relativ einfach hat. Da ist einer, oder zwei, drei, die bestimmen und dann wird das so gemacht. Während wir Tausende, Millionen sind, wo jeder ein Individuum ist und nicht unbedingt das will, was der andere will und ich denke, das ist auch eins der großen Probleme. Das ist ein langer Prozess, den müssen wir einfach anders anfangen. Das ist so eine Erfahrung, die ich in diesem europäischen Betriebsrat gemacht hab, das Wichtigste ist, glaube ich, dass man überhaupt direkt miteinander reden kann, weil ein Dolmetscher, ohne dass ich das persönlich meine, nicht so die Gedanken übersetzen kann, wie man es selber kann, wenn man mit jemanden direkt redet.

(...) Vielleicht noch 3 Sätze zu dem europäischen Betriebsrat.

Wir haben einen Euro-Betriebsrat auf Basis der EU-Gesetzgebung, mit 35 Mitgliedern. Und jedes europäische Land mit mehr als 100 Beschäftigten ist in diesem europäischen Betriebsrat vertreten, wobei wir Europa nicht definieren nach der Europäischen Union, sondern wir definieren es anders. Die Schweiz z.B., die nicht Mitglied der europäischen Union ist, zählen wir dazu und wir haben auch z.B. Kollegen aus Litauen, also Russland, ehemalige Sowjetunion, im europäischen Betriebsrat. Und der europäische Betriebsrat ist ein absolut schwieriges Geschäft, weil dort völlig unterschiedliche nationale Interessen und Kulturen aufeinander stoßen.

Wir haben dort neun Fremdsprachenvertreter. Diese Sitzungen erfolgen in Simultanübersetzungen. Das Problem ist, man kann sich in einer Pause nicht mal mit Kollegen unterhalten. Es sei denn, man hat eine Sprache, in der man miteinander reden kann, und da haben wir uns auf Englisch verständigt. Was auch mehr oder weniger gut oder schlecht funktioniert.

Ich will ein Beispiel geben. Wir hatten die Konstituierung dieses Europäischen Betriebsrates, und da gab es eine riesige Diskussion, die wir Deutschen nicht verstanden haben. Die Franzosen und Spanier haben die Position vertreten, den Vorsitz des europäischen Betriebsrates soll der Vorstandsvorsitzende der Konzernleitung (Arbeitgeber) übernehmen. Wir haben das überhaupt nicht verstanden aus der deutschen Position heraus und haben uns nach der Sitzung mal erkundigt, in dem wir im Internet, in Büchern nachgesehen haben. Und der Grund ist ganz einfach: Das ist bei denen so, seit es Gewerkschaften gibt, kulturell so gewachsen. Die kennen keine andere Struktur. Während die Struktur in Deutschland völlig anders ist. Hier hat der Arbeitgeber in einer Betriebsratssitzung nichts zu suchen - es sei denn wir laden ihn ein.

Ich hab das Beispiel nur genannt, so als Beispiel, dass hier völlig über hundert Jahre gewachsene völlig andere Kulturen aufeinanderstoßen, was dann zu Konflikten führt. Und die Einigung des Ganzen lag dann darin, dass es keinen Vorsitzenden gibt, sondern es gibt einen Sekretär, der eigentlich die Funktion des Vorsitzenden wahrnimmt.

3. Zur gewerkschaftlichen Situation:

Hier am Standort sind etwa 50% Mitglied der IG-Metall, etwa 30 % im Angestelltenbereich, während der Fabrikbereich zu 90 %, 95 % organisiert ist was aber in dieser Höhe keineswegs typisch ist für Deutschland.

(...) Ich glaube, wir müssen auch in einer zweiten Hinsicht darauf schauen, nämlich auf die Art und Weise, wie wir produzieren. Ich meine auch damit, dass Fabriken und Unternehmen, wenn sie produzieren, nicht einfach die Umwelt vergiften dürfen und können, weil wir letztendlich auch eine Verantwortung für die Menschen, die nach uns kommen, für unsere Kinder und weiß der Teufel wen haben.

4. Verbindung mit Belegschaften in China:

Also gibt's Möglichkeiten für euch in Verbindungen zu treten mit entsprechenden Organisationen in China, habt ihr das überhaupt versucht. Gibt's da überhaupt den Gedanken, das zu machen oder die Möglichkeit?

Wir haben zu den Beschäftigten der vier Fabriken in China keine Kontakte, also unsere Kontakte enden eigentlich an den Grenzen Europas, und das ist ja auch unwahrscheinlich schwierig für uns, ich sag einmal, es scheitert ja schon an der sprachlichen Barriere.

Ich will damit nicht sagen, dass man das nicht anstreben sollte, weil ich glaub wir haben weltweit eigentlich das selbe Problem, nämlich einen Kapitalismus, der ein völliges Übergewicht gekriegt hat. Die Beschäftigten weltweit werden gegeneinander ausgespielt mit der Folge, dass die, die uns gegeneinander ausspielen nämlich dann diejenigen sind, die 90% des vorhin genannten Kapitals haben und damit weltweit ihre Spielchen treiben und die sind schlimmer wie der Chinesische Kaiser, der deutsche Kaiser und der russische Zar. Also, ich sag, wenn es da Möglichkeiten geben würde Kontakte zu den Beschäftigten in Wuhan oder in Peking aufzunehmen, dafür wären wir offen. Das ist nur die Frage, wie kriegt man so etwas hin.

Das war das erste Mal, dass wir mit Kollegen und Kolleginnen aus China zu tun hatten. Ich glaub, dass es wichtig ist, dass es in China solche Leute gibt, die nicht alles einfach regierungskonform sehen, sondern auch mit dem gewissen kritischen

Blick. Damit ihr euch vielleicht wieder dran erinnert, wenn ihr zurück seid. Ein kleines Geschenk: Der alte Wasserturm, das Wahrzeichen der Stadt Mannheim. Das Modell wurde hier in der Lehranstalt von den Auszubildenden gemacht. Der Wasserturm ist nicht nur das Wahrzeichen für die Stadt Mannheim, sondern er war auch das Ziel vieler Demonstrationen, die von diesem Betrieb organisiert wurden oder wir von dort angefangen haben.

Ich möchte eigentlich damit enden, ich denke, es ist wichtig, dass man miteinander redet und insofern war dies heute vielleicht ein kleiner Schritt dazu.

4.2 Vor- und Nachteile eines dualen Systems Kooperation und Konkurrenz von Gewerkschaft und Betriebsrat

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. LiuWenjuan, Beijing 2010, 42-44)

Die Besonderheit des deutschen Regulierungsrahmens der Arbeitsbeziehungen ist das duale System, in dem es Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen und einen Betriebsrat zugleich gibt. In vielen Ländern vertreten die Gewerkschaften die ökonomischen Interessen und Rechte der Angestellten mit einem Top-Down-Ansatz, der sich durch die Fabriken und Betriebe hindurch fortsetzt. Die Gewerkschaften sind dort direkter auf den unterschiedlichen Ebenen der Betriebe aktiv. In Deutschland sieht die Situation anders aus. In Deutschland haben alle einfachen Beschäftigten und jedes Gewerkschaftsmitglied zwei Kanäle, um seine/ihre Rechte und Interessen zu verteidigen. Einerseits werden für jede Branche Tarifverhandlungen separat mit der ArbeitgeberInnenseite geführt und im Anschluss ein Tarifvertrag unterschrieben. Die in dem Kollektivvertrag festgelegten Regelungen und Standards sind dann für alle Beschäftigten der den jeweiligen Branchen zugehörigen Betriebe gültig. Gehaltserhöhungen, Länge der Arbeitszeiten, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen etc., alle diese Aspekte werden in den Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den ArbeitgeberInnenverbänden ausgehandelt. Andererseits gibt es parallel dazu auf Betriebsebene die Betriebsräte.

In Deutschlands Betrieben fallen insbesondere zwei Organisationen ins Auge: die Aufsichtsräte und die Betriebsräte. Der Aufsichtsrat wird von VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite gemeinsam besetzt. In den großen Unternehmen der Montanindustrie mit mehr als 2.000 Angestellten wird der Aufsichtsrat sogar von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnen paritätisch besetzt, in Betrieben mit weniger als 2.000 Angestellten stellt die ArbeitnehmerInnenseite ein Drittel des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat ist ein gemeinsames Gremium von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite, größere im Betrieb entstehende Probleme werden durch den Aufsichtsrat gelöst. Ein weiteres gesetzlich vorgeschriebenes Gremium ist der Betriebsrat. Er ist ausschließlich für die Beschäftigten da und setzt sich aus gewählten Belegschaftsvertretern zusammen. Der Betriebsrat muß an allen betriebsinternen Entscheidungen über Angelegenheiten der Beschäftigten beteiligt werden. In der Mehrheit der Fälle sind die Mitglieder des Betriebsrats langjährige Gewerkschaftsmitglieder, es ist jedoch nicht erlaubt im Kontext des Betriebsrats eine Gewerkschaft aufzubauen, gewerkschaftliche Arbeit wird vielmehr durch die Beschäftigten, die in den Betriebsrat gewählt wurden, umgesetzt. Nach den Tarifverhandlungen für eine Branche und dem Unterschreiben eines Tarifvertrags, führen die Betriebsräte mit der Betriebsleitung weiterführende Verhandlungen und Beratungsgespräche, um die in dem Vertrag festgelegten Regelungen auf die spezifischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs anzupassen.

Die nach diesen Verhandlungen vom Betriebsrat und Betriebsleitung unterschriebenen Unterlagen gelten dann als Tarifvertrag für den jeweiligen Betrieb. Der größte Unterschied zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat besteht in

Zusammenhang mit Tarifverhandlungen darin, dass der Betriebsrat keinen Streik durchführen kann. In der deutschen Gesetzgebung haben nur die Gewerkschaften das Streikrecht. Wenn die Tarifverhandlungen geplatzt sind und auch alle Schlichtungsversuche erfolglos bleiben, können die Gewerkschaften einen Streik organisieren, um Druck auf die ArbeitgeberInnenseite auszuüben und ihrem Anliegen Nachdruck zu verleihen, bevor sie wieder an den Verhandlungstisch zurückkehren. Innerhalb des Betriebs hat der Betriebsrat kein Streikrecht, sondern nur das Verhandlungs- und Teilnahmerecht.

In diesem Sinne haben wir das so genannte duale System der deutschen Betriebe wahrgenommen. Die Existenz dieses dualen Systems ist natürlich historischen Ursprungs und wir analysieren hier nur als Außenstehende die Vor- und Nachteile dieses Systems. Wenn die Gewerkschaften Tarifverhandlungen auf Industriebene führen, ist es sehr hilfreich mit der vollen Stärke der Organisationen der ArbeiterInnenschaft hinter sich zu verhandeln. So können sie eher bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten erkämpfen. Die Kraft der Gewerkschaft basierend auf ihrer Einigkeit wird in vollem Maße genutzt. Gleichzeitig können die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnenseite einer ungerechten Behandlung seitens der Betriebsleitung bei den Verhandlungen aus dem Weg gehen, da die Verhandlungen außerhalb der Betriebe stattfinden. Die Tarifverträge auf Industriebene sind in der Regel relativ rudimentär und passen nicht per se auf die Gegebenheiten jedes einzelnen Betriebs. In den Verhandlungen auf Betriebsebene werden die in dem Kollektivvertrag festgelegten Punkte im Detail und auf die konkreten Gegebenheiten des Betriebs bezogen diskutiert.

Bei unserem Besuch bei der IG Metall in Stuttgart wurde uns ein konkretes Beispiel gegeben. Nach sehr schwierigen Verhandlungen wurde letztendlich mit den Arbeitgeberverbänden ein neuer Tarifvertrag unterschrieben, der besagte, dass für November, Dezember und Januar der Lohn um 510 Euro, und ab dem Monat Februar in zwei Schritten um 4.2 % erhöht wird. Nachdem der Kollektivvertrag unterschrieben worden war, begannen die Betriebsräte in allen zur IG Metall gehörenden Betrieben auf Betriebsebene die Verhandlungen mit der Betriebsleitung. Aufgrund der Unterschiede der Betriebe, wurde die beschlossene Gehaltserhöhung von 4.2% unterschiedlich umgesetzt. In Betrieben mit guten Vorbedingungen wurde die Gehaltserhöhung zwischen Februar und Mai in zwei Schritten (jeweils 2,1%) durchgeführt; in anderen Betrieben, die Schwierigkeiten mit einer unmittelbaren Umsetzung hatten, wurde sie mit einigen Monaten Verspätung, jedoch spätestens innerhalb eines Jahres, durchgeführt. Durch die Beschäftigung mit diesem Beispiel haben wir das Verhältnis zwischen den Verhandlungen auf Industriebene und auf Betriebsebene konkret nachvollziehen können. Diese Verfahrensweisen treiben die Durchsetzung der Rechte und Interessen der Angestellten voran, schützen die VertreterInnen der Angestellten in den Verhandlungen und gleichzeitig werden die Besonderheiten jedes einzelnen Betriebs berücksichtigt. Die Verhandlungen der Arbeitsbeziehungen wurden durch eine Systematisierung der Abläufe optimiert.

Einige Probleme existieren jedoch auch weiterhin. Der Betriebsrat hat folgende Funktion: er muss die gesamte Belegschaft des Betriebs vertreten, aber gleichzeitig auch die Betriebsleitung dabei unterstützen, bestimmte ökonomische Ziele zu erreichen. Diese doppelte Aufgabe stellt den Betriebsrat des Öfteren vor Schwierigkeiten und so sind die Beschäftigten häufig unzufrieden mit seiner Arbeit. Während unserer Interviews kritisierten sowohl Mitglieder der Gewerkschaft als auch

unorganisierte Beschäftigte den Betriebsrat. In der Realität ist es tatsächlich für den Betriebsrat ein Problem, beide Aufgaben gleichzeitig zu erfüllen: dann wenn der Betriebsrat sich nur für die Betriebsleitung und den Betrieb einsetzt und dabei die Rechte, Interessen und Forderungen der Beschäftigten vernachlässigt, oder wenn die Betriebsleitung versucht, die Kluft innerhalb des dualen Systems zu nutzen, um den Betriebsrat auf ihre Seite zu ziehen und die Einigkeit und Solidarität innerhalb der Belegschaft zu zerstören.

Wenn man natürlich die Situation in Deutschland insgesamt betrachtet, so ist dieses duale System für das Fortlaufen der Arbeitsbeziehungen und den Schutz der Rechte und Interessen der ArbeiterInnenschaft relativ erfolgreich. Viele der darin verwendeten Verfahrensweisen können als Vorbild für uns in China dienen. In Deutschland gibt es innerhalb des dualen Systems eine klare Aufteilung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat, gleichzeitig haben sie jedoch auch eine sehr enge Beziehung. Die Art und Weise, in der diese Beziehungen geregelt und gepflegt werden, ist daher äußerst wichtig. Diese Frage war für unsere Überlegungen zur erfolgreichen Regulierung der Beziehungen zwischen den führenden Funktionären und der Basis einer Gewerkschaft sehr aufschlussreich.

4.3 Krise und Betriebsratswahlen

HELMUT WEISS

VOM 1. MÄRZ BIS 31. MAI 2010 FANDEN IN DER GANZEN BUNDESREPUBLIK BETRIEBSRÄTEWAHLEN STATT – WIE ES DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ VORSIEHT, IN JEDEM BETRIEB MIT MINDESTENS FÜNF BESCHÄFTIGTEN, ALLE VIER JAHRE UND IMMER IN DIESEN MONATEN. JEDE UND JEDER, DIE MINDESTENS 6 MONATE IM BETRIEB BESCHÄFTIGT SIND UND VOLLJÄHRIG, ALSO 18 JAHRE ALT, KÖNNEN WÄHLEN UND GEWÄHLT WERDEN. DIES TRIFFT AUCH FÜR AUSZUBILDENDE ZU, DIE VOLLJÄHRIG SIND, SOWIE FÜR LEIHARBEITERINNEN, WENN SIE LÄNGER ALS 3 MONATE IN EINEM BETRIEB ARBEITEN, SOWIE SCHLIEßLICH AUCH FÜR HEIMARBEITERINNEN IN DEM BETRIEB, FÜR DEN SIE HAUPTSÄCHLICH ARBEITEN.

Die endgültigen Ergebnisse dieser Wahlen werden, wie immer, frühestens im September vorliegen – vier der sechs beteiligten Gewerkschaften haben im Juni erste Zwischenergebnisse veröffentlicht, jeweils etwa ein Drittel aller gewählten Betriebsräte umfassend. Aber, da die großen Betriebe zuerst ihre Ergebnisse melden, sind in diesem einen Drittel aller wählenden Betriebe etwa 2/3 aller Betriebsratsmitglieder erfasst. Im folgenden Beitrag fassen wir die wichtigsten der bisherigen Wahlanalysen zusammen und dokumentieren Auszüge aus Gesprächen mit einigen gewählten Betriebsräten.

DABEI SOLL VERSUCHT WERDEN, DIESE WAHLEN UND DIE DISKUSSIONEN DARUM - SOWEIT MÖGLICH - ZU VERGLEICHEN MIT AKTUELLEN BESTREBUNGEN IN DER VR CHINA, ZU EINER WIRKLICHEN INTERESSENSVERTRETUNG DER BELEGSCHAFTEN ZU KOMMEN.

DIESE FRAGESTELLUNGEN SOLLEN IN FOLGENDEN VIER ABSCHNITTEN BEHANDELT WERDEN:

1. KURZE GESCHICHTE, GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND DIE POLITISCHE BEDEUTUNG VON BETRIEBSRÄTEN
2. DIE BETRIEBSWAHLEN 2010 – WAHLEN IN DER KRISE
3. ZWEI WELTEN FÜR BETRIEBSRÄTE: GROßBETRIEBE, KLEINBETRIEBE – ALLES ANDERS?
4. DAS KREUZ MIT DER DEMOKRATIE – ERFAHRUNGSBERICHTE UND KONSEQUENZEN, ERGÄNZT UM EINIGE MÖGLICHE SCHLUSSFOLGERUNGEN

1. KURZE GESCHICHTE, GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND POLITISCHE BEDEUTUNG VON BETRIEBSRÄTEN

SO KURZ WIE MÖGLICH DIE GESCHICHTE: ETWA UM 1850 GAB ES DIE ERSTEN BETRIEBLICHEN INTERESSENSVERTRETUNGEN DER ARBEITER IN (GANZ WENIGEN) EINZELNEN UNTERNEHMEN IM DEUTSCHEN REICH – IN DER REGEL „VON OBEN“, VON JENER HANDVOLL LIBERAL-SOZIALER UNTERNEHMER INITIIERT, DIE BEREITS IN DER (GESCHEITERTEN) BÜRGERLICHEN REVOLUTION VON 1848 IN DEUTSCHLAND ALS SOZIALREFORMER BEKANNT GEWORDEN WAREN. DAMALS ENTSTAND DER BEGRIFF DER „KONSTITUTIONELLEN FABRIK“.

DIE ERSTE GESETZLICHE REGELUNG ZUR BILDUNG VON ARBEITERAUSSCHÜSSEN WURDE IM JAHR 1900 IN BAYERN (PROVINZ BZW. EHEMALIGES KÖNIGREICH IM SÜDEN) GETROFFEN: DER LANDTAG ERLIEß EIN GESETZ ZU IHRER BILDUNG IN DEN BERGWERKEN DES LANDES. KEIN ZUFALL, DASS DIESE ERSTEN REGELUNGEN FÜR DIE BERGWERKE WAREN: ALLEIN SCHON DURCH DIE STETS WICHTIGE FRAGE DER ARBEITSSICHERHEIT ERZWUNGEN, BEI DER ES AUCH EIN BEGRENZTES INTERESSE DER UNTERNEHMEN GAB, DIE BELEGSCHAFTEN MIT EINZUBEZIEHEN. 1905 ERLIEß DIE REGIERUNG PREUßENS (DAS KERNLAND DES 1870 GEGRÜNDETEN DEUTSCHEN REICHS, DER KÖNIG VON PREUßEN WURDE KAISER DES REICHS) GESETZLICHE REGELUNGEN ZUR OBLIGATORISCHEN EINFÜHRUNG VON ARBEITERAUSSCHÜSSEN IM PREUßISCHEN KOHLENREVIER (ZU DEM AUCH DAS RUHRGEBIET – DAS ZENTRUM DER SCHWERINDUSTRIE ZWISCHEN DUISBURG UND DORTMUND - GEHÖRTE): HIER ABER BEREITS AUCH ALS REAKTION AUF DIE GROßEN

STREIKBEWEGUNGEN DER JAHRE 1889 UND 1905, BEI DENEN ES ZU BLUTIGEN REPRESSIONSMAßNAHMEN GEKOMMEN WAR.

NACH DER NOVEMBER-REVOLUTION 1918, DIE KRIEGSENDE UND STURZ DER MONARCHIE UND GRÜNDUNG DER WEIMARER REPUBLIK BEDEUTETE, UND DIE IM WESENTLICHEN DAS WERK DER ARBEITER UND SOLDATENRÄTE WAR, STAND NACH DER ETABLIERUNG DER BÜRGERLICHEN DEMOKRATIE DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM IM RAUM, DIE ANSPRÜCHE UND ERWARTUNGEN DER WERKTÄTIGEN WENIGSTENS TEILWEISE ZU ERFÜLLEN. (DIE DEUTSCHE REAKTION BEHAUPTETE STETS, DEUTSCHLAND SEI „IM FELDE UNBESIEGT“ GEBLIEBEN UND HABE DEN ERSTEN WELTKRIEG NUR VERLOREN, WEIL ES VERRAT IM EIGENEN LAND GEGEBEN HABE; TATSACHE IST: INSBESONDERE DIE MATROSEN MEUTERTEN UND DIE ARBEITER ERTRUGEN KRIEGSKOMMANDO UND HUNGER NICHT MEHR. DIE AUS DIESEN PROTESTEN ENTSTANDENEN ARBEITER- UND SOLDATENRÄTE WAREN IN DER TAT DAS ENDE DER MONARCHIE – EIN STOLZES KAPITEL DEUTSCHER GESCHICHTE).

EINE REAKTION IN DOPPELTEM SINNE WAR DEMZUFOLGE DAS ERSTE DEUTSCHE BETRIEBSRÄTEGESETZ VOM FEBRUAR 1920. ZUM EINEN, ALLGEMEIN-GESELLSCHAFTLICH, EINE REAKTION AUF DIE WICHTIGE ROLLE DER ARBEITER- UND SOLDATENRÄTE BEIM STURZ DER DEUTSCHEN MONARCHIE UND DER BEENDIGUNG DES KRIEGES AM ENDE DES JAHRES 1918. DIES ZEIGT SICH IM GESETZ DADURCH, DASS ES KEINESWEGS NUR UM BETRIEBSRÄTE IM EIGENTLICHEN SINNE GING: SIE WAREN IM ERSTEN ENTWURF NUR BESTANDTEIL EINES SYSTEMS, DAS REGIONALE ARBEITERRÄTE EBENSO VORSAH WIE EINEN REICHSARBEITERRAT. DIESE BEIDEN ZULETZT GENANNTEN EBENEN WURDEN ABER NIE MIT LEBEN ERFÜLLT, ALS ES DIE POLITISCHE SITUATION NICHT MEHR ERFORDERTE, WURDEN DIESE EBENEN SCHLICHT VERGESSEN...

DIE FOLGENDE PASSAGE AUS DER VERFASSUNG DER WEIMARER REPUBLIK, DIE NACH DEM STURZ DER MONARCHIE BIS ZUM SIEG DES NATIONALSOZIALISMUS DAUERTE, ALSO VON 1918 BIS 1933, VERDEUTLICHT DIES: „DIE ARBEITER UND ANGESTELLTEN ERHALTEN ZUR WAHRNEHMUNG IHRER SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN INTERESSEN GESETZLICHE VERTRETUNGEN IN BETRIEBSARBEITERRÄTEN SOWIE IN NACH WIRTSCHAFTSGEBIETEN GEGLIEDERTEN BEZIRKSARBEITERRÄTEN UND IN EINEM REICHSARBEITERRAT.“

DAS GESETZ WAR ABER AUCH EINE DIREKTE REAKTION AUF DIE GROßE STREIKBEWEGUNG 1919, DIE VOR ALLEM AN DER RUHR UND IN SACHSEN STATTFAND. DENNOCH WAR DAS BETRIEBSRÄTEGESETZ HEFTIG UMKÄMPFT: DIE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG LEHNTE ES IN GROßEN TEILEN AB, WEIL DARIN KEINE MITGESTALTUNGSRECHTE VORGESEHEN WAREN, ALS IM ZWEITEN GESETZES-ENTWURF FÜR DIE DEBATTE IM REICHSTAG (WIE DAS DEUTSCHE PARLAMENT DAMALS HIEß) RECHTE DER MITGESTALTUNG VORGESEHEN WURDEN, WAREN ES DANN DIE UNTERNEHMERVERBÄNDE IHRERSEITS, DIE STURM DAGEGEN LIEFEN. SO WURDEN SCHLIEßLICH ZWAR MITGESTALTUNGSRECHTE IN DEN LETZTEN GESETZENTWURF EINGEBAUT – ABER EBEN NUR IN SOZIALEN FRAGEN, NICHT, WAS DIE BETRIEBSFÜHRUNG ANBETRIFFT, ALSO KEIN EINFLUSS AUF DIE UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN. WAS WIEDERUM VON SEITEN DER ARBEITERBEWEGUNG ZU GROßEN PROTESTEN FÜHRTE UND IM JANUAR 1920, AUS ANLASS DER VERABSCHIEDUNG DES GESETZES, ZU EINER MASSENDEMONSTRATION VOR DEM PARLAMENT, DIE VON DER POLIZEI NIEDERGESCHOSSEN WURDE: DIE ENTSTEHUNG DES BETRIEBSRÄTEGESETZES DER WEIMARER REPUBLIK IST AUCH MIT DEN 42 TODESOPFERN VON BERLIN VERBUNDEN.

VON DER NATIONALSOZIALISTISCHEN REGIERUNG WURDE DAS BETRIEBSRÄTEGESETZ AUFGEHOBEN UND NACH DER NIEDERLAGE DER WEHRMACHT GEGEN DIE ANTFASCHISTISCHE KOALITION 1945 ALS RAHMENERLASS VOM ALLIIERTEN KONTROLLRAT 1946 WIEDER EINGEFÜHRT – MIT DER AUFLAGE EIN BUNDESGESETZ AUSZUARBEITEN, DAS DANN 1952 VERABSCHIEDET WURDE: DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ. DAS IM WESENTLICHEN DIE WAHL UND DIE RECHTE DES BETRIEBSRATES REGELT, DER DAS ZENTRALE ORGAN DER BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG IST.

MITBESTIMMUNG GIBT ES IN DER BRD AUF ZWEI BEREICHEN. BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG BEDEUTET, IM UNTERSCHIED ZUR MITBESTIMMUNG IM UNTERNEHMEN (FÜR DIE ES EIGENE GESETZLICHE REGELUNGEN GIBT) EINFLUSS AUF DIE SOZIALEN FOLGEN VON UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN ZU NEHMEN – NICHT ABER AUF DIESE ENTSCHEIDUNGEN SELBST. (UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG BEDEUTET DEMGEGENÜBER EBEN, ÜBER DEN AUFSICHTSRAT, MITENTSCHEIDUNG BEI WIRTSCHAFTLICHEN ANGELEGENHEITEN DES

UNTERNEHMENS; DIES IST EINE ZIEMLICH ANDERE SOZIALE UND POLITISCHE KONSTELLATION, DIE SICHERLICH ANDERSWO ZU BEHANDELN WÄRE – OFT STAND ABER DIE UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG SOWOHL IM ZENTRUM DER BESTREBUNGEN DES GEWERKSCHAFTSAPPARATES, ALS AUCH IM ZENTRUM DER KRITIK DER GEWERKSCHAFTSLINKEN: DIE EINBINDUNG IN UNTERNEHMENSENTSCHEIDUNGEN, DIE STÄNDIGE GEFAHR DER KORRUPTION UND ANDERES MEHR STANDEN DABEI STETS IM ZENTRUM DER KRITIK).

IM WESENTLICHEN LÄSST SICH DIE INHALTLICHE GESETZLICHE GRUNDLAGE DER ROLLE DES BETRIEBSRATES AUF FÜNF BEREICHE ZUSAMMENFASSEN, IN DENEN DER BETRIEBSRAT RECHTE HAT: INFORMATIONSRECHTE, BERATUNGSRECHTE, WIDERSPRUCHSRECHT BEI KÜNDIGUNGEN, VERWEIGERUNGSRECHTE UND EIGENTLICHE MITBESTIMMUNGSRECHTE.

DIE INFORMATIONSRECHTE SIND LAUT GESETZ WEITGEHEND, ABER SIE STELLEN JA AUCH IM BESTEN FALLE NICHT MEHR DAR, ALS DIE GRUNDLAGE DER BETRIEBSRATSARBEIT – SIE UMFASSEN BEISPIELSWEISE SOWOHL ALLE DATEN, DIE DAS UNTERNEHMEN ÜBER DIE BESCHÄFTIGTEN HAT, DEREN EINGRUPPIERUNG UND VERSETZUNG, DIE TECHNISCHE GESTALTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND SICHERHEITSVORKEHRUNGEN BIS HIN ZU EINIGEN ALS BETRIEBSGEHEIMNISSE ERKLÄRTEN WIRTSCHAFTLICHEN INFORMATIONEN.

BERATUNGSRECHT HAT DER BETRIEBSRAT IN WIRTSCHAFTLICHEN ANGELEGENHEITEN. DIE ENTSCHEIDUNG ABER FÄLLT DIE UNTERNEHMENSLEITUNG ALLEINE. DAS BETRIFFT FRAGEN DER AUFSPALTUNG, ZUSAMMENLEGUNG ODER SCHLIEßUNG VON BETRIEBEN ODER BETRIEBSTEILEN, DES ORTES, DER ART, DES UMFANGES DES BETRIEBES, DER GESTALTUNG DER BETRIEBLICHEN TÄTIGKEIT, DER EINFÜHRUNG VON NEUEN TECHNOLOGIEN...

DAS WIDERSPRUCHSRECHT BEI KÜNDIGUNGEN HAT ZUNÄCHST EINMAL LEDIGLICH AUFSCHIEBENDE WIRKUNG, SOFERN DER BETROFFENE VOR DAS ARBEITSGERICHT GEHT – SOFERN ES EINE ORDENTLICHE KÜNDIGUNG IST, BEI SOGENANNTEN AUßERORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN BESTEHT NICHT EINMAL DIESE AUFSCHIEBENDE WIRKUNG.

DAS ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNGSRECHT DES BETRIEBSRATES BEDEUTET EINE ART VETORECHT (IM WESENTLICHEN GEGEN GENERELLE PERSONALPLANUNGEN), DAMIT KÖNNEN MAßNAHMEN BLOCKIERT WERDEN, OHNE SIE BEEINFLUSSEN ZU KÖNNEN. GEGENÜBER DEM VETO BLEIBEN DEM UNTERNEHMEN ABER ZWEI AUSWEGE: EINEN ANTRAG BEIM ZUSTÄNDIGEN ARBEITSGERICHT GEGEN DAS VETO STELLEN – ODER DIE MAßNAHME ALS VORLÄUFIG ZU ERKLÄREN, WAS DAS VETO EBENFALLS UNTERLÄUFT.

MITBESTIMMUNGSRECHTE SCHLIEßLICH SIND JENE, BEI DENEN ZUMINDEST VOM PAPIER HER BETRIEBSRÄTE (SPEZIELL GRÖßERER BETRIEBE) MITGESTALTEN DÜRFEN. DAS BETRIFFT VOR ALLEM DEN GANZEN BEREICH SOZIALER FOLGEN DER ARBEITSPLATZGESTALTUNG UND IST DA AUSFÜHRLICH SPEZIFIZIERT. EBEN BEI GRÖßEREN BETRIEBEN – ÜBER 100 BESCHÄFTIGTE – GIBT ES ÜBER DEN DANN ZU BILDENDEN WIRTSCHAFTSAUSSCHUSS DES BETRIEBSRATES AUCH, ANSATZWEISE, WIRTSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG. NUR: IN JEDEM FALLE GIBT ES BEI NICHT-EINIGUNG DIE EINIGUNGSSTELLE (PARITÄTISCH BESETZTER AUSSCHUSS MIT EINEM VON AUßEN KOMMENDEN VORSITZENDEN), DIE DAZU DIENST, UMSTRITTENE ENTSCHEIDUNGEN IN DAS GESAMTGESELLSCHAFTLICHE GEFÜGE EINZUPASSEN.

MIT DIESEN, HIER NUR GROB SKIZZIERTEN, REGELUNGEN IST DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ EXAKT, WAS DER NAME AUSSAGT – OBWOHL ES ZAHLREICHE ANDERE GESETZE MIT REGELUNGEN FÜR DIE ARBEITSWELT GIBT, IST ES DER KERN UND DAS GERÜST DER SOZIALEN BEZIEHUNGEN IN DER BUNDESDEUTSCHEN ÖKONOMIE, DENN ES IST JENES GESETZ, DAS DIE BELEGSCHEFTEN ALS EINHEIT BEHANDELT UND KOLLEKTIVRECHTE FESTHÄLT.

EXAKT, WAS DER NAME AUSSAGT: DAS BEDEUTET EBEN AUCH, DIE VERFASSUNG DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND GILT IN DEN BETRIEBEN FAKTISCH NICHT – WESHALB ES EINE EIGENE VERFASSUNG GEBEN MUSS, DIE ANDERE SCHWERPUNKTE SETZT, ALS DIE STAATLICHE VERFASSUNG DIES TUT. SO SIND IN DER BETRIEBSVERFASSUNG EBEN NICHT ALLE MENSCHEN GLEICH, SONDERN UNTERSCHIEDEN NACH EIGENTUM.

BASIEREND AUF DIESER GRUNDSÄTZLICHEN UNTERSCHIEDUNG, ERKENNT DIE BETRIEBSVERFASSUNG DURCHAUS AN, DASS ES UNTERSCHIEDLICHE INTERESSEN GEBEN KANN UND WIRD UND DASS DER BETRIEBSRAT DIE INTERESSEN DER BELEGSCHEFT VERTRETEN SOLL. DIE DAFÜR ENTSCHEIDENDE PASSAGE ALLERDINGS IST DAS GRUNDSÄTZLICHE POSTULAT DER VERTRAUENSVOLLEN ZUSAMMENARBEIT – IM SINNE DES UNTERNEHMENS. DIESES POSTULAT IST

DAS NERVENSYSTEM DIESES GESETZES, DAS ES IN SEINER GESAMTHEIT DURCHZIEHT UND STETS VORAUSGESETZT WIRD.

ZU DEN ZEITEN, AB MITTE DER 60ER JAHRE, ALS DIE ZWANZIGJÄHRIGE PARLAMENTARISCHE VORHERRSCHAFT DER KONSERVATIV-BÜRGERLICHEN KRÄFTE ABZUBRÖCKELN BEGANN UND DIE SOZIALDEMOKRATIE MIT DEM SLOGAN „MEHR DEMOKRATIE WAGEN“ 1969 ERSTMALS EINE BUNDESTAGSWAHL GEWANN, HATTE DER DEUTSCHE GEWERKSCHAFTSBUND DIE ZENTRALE GESELLSCHAFTSPOLITISCHE LOSUNG „SIE VERLASSEN DEN DEMOKRATISCHEN SEKTOR DER BUNDESREPUBLIK“ - MIT EINER KARIKATUR EINES BETRIEBSTORES. WIE WEIT DIE UNTERSCHIEDLICHEN POLITISCHEN STRÖMUNGEN DABEI AUCH IMMER GEHEN WOLLTEN – MIT DER NOVELLIERUNG DER MITBESTIMMUNG DURCH DIE BRANDT-REGIERUNG WAR AUCH DIESE KAMPAGNE, WENN AUCH NICHT IHR GEGENSTAND, FAKTISCH ERLEDIGT.

DENNOCH: DAS BEDEUTET ZUGLEICH, DASS DAS THEMA EINER GESONDERTEN BETRIEBSVERFASSUNG IN FRAGE ZU STELLEN, KEINESWEGS EIN REIN PARTEIPOLITISCHER STANDPUNKT IST, NOCH EINER, DER PRINZIPIELL NUR VON KLEINEN LINKSRADIKALEN GRUPPIERUNGEN EINGENOMMEN WERDEN KANN ODER KÖNNTE.

WAS DIESE CHARAKTERZÜGE, ECKPUNKTE UND BESCHRÄNKUNGEN, DIE DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ AUSMACHEN IN DER ALLTÄGLICHEN ARBEIT VON BETRIEBSRÄTEN BEDEUTEN, WERDEN WIR IM DRITTEN TEIL DIESER DARSTELLUNG, DER GESPRÄCHSRUNDE MIT BETRIEBSRÄTEN, ZUM THEMA MACHEN.

2. DIE BETRIEBSWAHLEN 2010 – WAHLEN IN DER KRISE

DIE HÄLFTE ALLER ARBEITENDEN MENSCHEN IN DEUTSCHLAND ARBEITET IN BETRIEBEN UND UNTERNEHMEN MIT WENIGER ALS 100 BESCHÄFTIGTEN. VON DIESEN UNTERNEHMEN HABEN NUR RUND 30% EINEN BETRIEBSRAT.

WAS BISHER AN KONKRETEN ERGEBNISSEN DER WAHLEN VORLIEGT SIND GEWERKSCHAFTSMITTEILUNGEN VOM JUNI 2010, TRENDS EHER DENN ERGEBNISSE.

BEI DER IG METALL HEIßT ES: „BEI DEN BETRIEBSRATSWAHLEN 2010 ZEICHNET SICH EIN POSITIVES ERGEBNIS FÜR DIE IG METALL AB. BISLANG SIND ERGEBNISSE AUS 3765 BETRIEBEN MIT 1,2 MILLIONEN BESCHÄFTIGTEN AUSGEWERTET - ETWAS MEHR ALS EIN DRITTEL DER ZU ERWARTENDEN ERGEBNISSE. DAS ENDGÜLTIGE WAHLERGEBNIS WIRD NACH RÜCKMELDUNG ALLER BETRIEBE IM HERBST ERWARTET. DIE WAHLBETEILIGUNG STIEG NACH DEM DERZEITIGEN ZWISCHENSTAND IM VERGLEICH ZUM ENDERGEBNIS DER WAHLEN 2006 VON 71,98 AUF 73,8 PROZENT. 94 PROZENT DER BISHER AUSGEWERTETEN WAHLEN WAREN PERSÖNLICHKEITSWAHLEN. DIE IG METALL WIRD IHR ERGEBNIS MIT 80,7 PROZENT DER GEWÄHLTEN BETRIEBSRATSMITGLIEDER IM VERGLEICH ZU 2006 (73,2 PROZENT) VORAUSSICHTLICH DEUTLICH VERBESSERN“.

DAZU GIBT ES ERGÄNZENDE INFORMATIONEN AUS DEM ARTIKEL „GEMISCHTE GEFÜHLE“ VON ROLAND BUNZENTHAL IN DER FRANKFURTER RUNDSCHAU ONLINE VOM 11. JUNI 2010.

IM VERGLEICH ZUR BETRIEBSRATSWAHL 2006 – ALS DIE LETZTEN BR-WAHLEN STATTFANDEN, ZUGLEICH AUCH DAS JAHR „VOR DER KRISE“ - IST DIE ZAHL DER BETRIEBE MIT BETRIEBSRÄTEN UM 10% AUF RUND 10.000 GESUNKEN.

VON DEN 11.000 BETRIEBEN, DIE 2006 EINEN BETRIEBSRAT HATTEN, SIND IN DEN VIER JAHREN SEITDEM RUND 2.000 „VERSCHWUNDEN“, ETWA 800 BETRIEBSRATSGREMIEN WURDEN 2010 ERSTMALS GEWÄHLT. 2006 WAREN 73.000 BETRIEBSRÄTE GEWÄHLT WORDEN, WOVON WIEDERUM 73% DER IG METALL ANGEHÖRTEN. IN DER ZWISCHENBILANZ 2010 (ETWA 50.000 BETRIEBSRÄTE SIND DABEI ERFASST) HAT SICH DER ORGANISATIONSGRAD IN DER IG METALL AUF 78% ERHÖHT, WOBEI 23% ALLER BETRIEBSRÄTE BETRIEBSRÄTINNEN SIND – IM VERHÄLTNIS ZU 20% DER BESCHÄFTIGTEN WEIBLICHEN GESCHLECHTS.

DIE CHRISTLICHE METALLGEWERKSCHAFT KONNTE IN DIESEN BETRIEBEN RUND 250 BETRIEBSRÄTE WÄHLEN, ETWA 0,5% - ALL DIESE ZWISCHENERGEBNISSE BEI LEICHT GESTIEGENER WAHLBETEILIGUNG, VON RUND 74%.

AUCH BEI DEN DREI ANDEREN GEWERKSCHAFTEN, DIE IM JUNI 2010 ERSTE ZWISCHENERGEBNISSE VERÖFFENTLICHTEN, SIND DIESE MIT DENEN DER IG METALL VERGLEICHBAR, SOWOHL WAS DIE IG CHEMIE BETRIFFT, ALS AUCH DIE INDUSTRIELLEN UND NICHT ÖFFENTLICHER DIENST BEREICHE VON VER.DI UND DIE EISENBAHNGEWERKSCHAFT TRANSNET.

AUSZUG AUS DER VER.DI PRESSEMITTEILUNG: „EINE HOHE WAHLBETEILIGUNG UND KNAPP ZWEI DRITTEL DER MANDATE FÜR DIE KANDIDATINNEN UND KANDIDATEN DER VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) – SO LAUTET DER ERSTE TREND FÜR DIE BETRIEBSRATSWAHLEN, DIE ZWISCHEN MÄRZ UND MAI 2010 DURCHFÜHRT WURDEN“. WOBEI DIE HOHE WAHLBETEILIGUNG IN DIESEN BEREICHEN BEI RUND 69% LAG, UND VER.DI STELLT 64% ALLER BETRIEBSRÄTE.

BEI DER IG CHEMIE: „RUND 3450 BETRIEBE IM ORGANISATIONSBEREICH DER IG BCE WÄHLEN IN DIESEM FRÜHJAHR NEUE ARBEITNEHMERVERTRETER. MITTE MAI LAGEN ERGEBNISSE AUS GUT 60 PROZENT DER BETRIEBE VOR. BISHER SIND ETWA 14.000 BETRIEBSRATSMITGLIEDER GEWÄHLT, RUND 81 PROZENT HABEN DAS MITGLIEDSBUCH DER IG BCE IN DER TASCHE. BEI DEN WAHLEN 2006 WAREN 81,5 PROZENT DER BETRIEBSRÄTE GEWERKSCHAFTLICH ORGANISIERT, 2002 KONNTEN 81,1 PROZENT DER MANDATE GEWONNEN WERDEN. DIE WAHLBETEILIGUNG IST LEICHT GESTIEGEN UND LIEGT JETZT BEI 74,6 PROZENT“.

BEI DER TRANSNET: „DIE GEWERKSCHAFTEN TRANSNET UND GDBA GEHEN ALS SIEGER AUS DEN BETRIEBSRATSWAHLEN IM DB-KONZERN HERVOR. DIE KANDIDATEN BEIDER GEWERKSCHAFTEN GEWANNEN NACH DEM VORLÄUFIGEN Endergebnis 2392 VON 3001 MANDATEN. DAS IST EINE QUOTE VON 80 PROZENT. DIE WAHLBETEILIGUNG LAG BEI 71 PROZENT“.

KEINE ZWISCHENMELDUNGEN GIBT ES BISHER VON DER GEWERKSCHAFT NGG UND DER IG BAU, DIE BEIDEN ÜBRIGEN DER GEWERKSCHAFTEN IM DGB, DIE GEW UND DIE GDP, HABEN KEINE BETRIEBSRATSWAHLEN IN IHREM ORGANISATIONSBEREICH.

WIE LASSEN SICH NUN SOLCHE ERGEBNISSE – ODER EBEN TRENDS – BEI ALLER VORSICHT INTERPRETIEREN?

ZUNÄCHST EINMAL GIBT ES, NEBEN DEN VIELEN FEHLENDEN ERGEBNISSEN, NOCH ZWEI WEITERE UND SEHR GRUNDSÄTZLICHE FAKTEN, DIE EINE GENAUERE BEWERTUNG ERSCHWEREN – ABER IHRERSEITS TENDENZEN DER GENERELLEN GEWERKSCHAFTSARBEIT WIEDERSPIEGELN, DIE WICHTIG SIND ZU KENNEN.

ZUM EINEN: ÜBER 90% ALLER BETRIEBSRATSWAHLEN SIND IN DER REGEL PERSÖNLICHKEITSWAHLEN. DAS HEIßT, ES TRETEN KEINE KONKURRIERENDEN LISTEN AN, SONDERN AUS EINER EINHEITLICHEN KANDIDATENLISTE KÖNNEN DIE WÄHLERINNEN JENE AUSWÄHLEN, DIE SIE IN DER FUNKTION HABEN WOLLEN.

DIES IST EINE TRADITIONELLE METHODE, INTERESSENSVERTRETER ZU WÄHLEN – NACH IHRER ANGENOMMENEN PERSÖNLICHEN EIGNUNG UND IHREM (ERWARTETEN) ENGAGEMENT. WAS ES ABER – UND DIES IST KEINE KRITIK, SONDERN LEDIGLICH EINE FESTSTELLUNG – NAHELIEGENDERWEISE UNMÖGLICH MACHT, EINE IRGENDWIE GEARTETE POLITISCHE VERSCHIEBUNG ZU BEWERTEN ODER AUCH NUR FESTZUSTELLEN.

ZWEITENS GIBT ES BEI DEN LISTENWAHLEN – AUSSCHLIEßLICH IN GROßBETRIEBEN BZW. EINIGEN MITTLEREN BETRIEBEN – VÖLLIG UNTERSCHIEDLICHE AUSGANGSSITUATIONEN.

KONKURRIERENDE ORGANISATIONEN FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN BEI ALLEN VERTRETUNGSWAHLN GIBT ES VOR ALLEM ZWEIERLEI: IN EINIGEN GROßEN BZW. WICHTIGEN UNTERNEHMEN GIBT ES LISTEN, DIE GEGEN (VON IHNEN SO GENANNTE ODER EMPFUNDENE) AUßERBETRIEBLICHEN GEWERKSCHAFTLICHEN KOLLEKTIVISMUS SICH HERAUSGEBILDET HABEN: OFT, NICHT IMMER, INITIIERT ODER UNTERSTÜTZT VON DER GESCHÄFTSLEITUNG – ETWA SIEMENS ODER ALLIANZ WÄREN HIER BEISPIELE.

ZUM ZWEITEN GIBT ES, VOR ALLEM IN DEN LETZTEN JAHREN UND VOR ALLEM IM ORGANISATIONSBEREICH VON VER.DI BERUFSVERBÄNDE, DIE TARIFEIGENSCHAFTEN HABEN – ETWA BEI ÄRZTEN ODER PILOTEN – UND DIE SICH RELATIV ERFOLGREICH ENTWICKELT HABEN, AM DEUTLICHSTEN ZU SEHEN BEI DEN LOKFÜHRERN – DIE IN KONKURRENZ ZUR TRANSNET STEHEN. (UND WENN DIE GEMEINSCHAFT TRANSNET/GDBA 80% ALLER BETRIEBSRÄTE STELLT, SO HAT DIE GDL IHREN ANTEIL AUF ÜBER 10% AUSGEBAUT UND ERSTMALS AUCH ÜBER IHREN EIGENTLICHEN BEREICH HINAUS ERFOLGE ERZIELT).

SCHLIESSLICH GIBT ES NOCH IN EINIGEN BETRIEBEN, SPEZIELL DER AUTOINDUSTRIE UND DER CHEMIEBRANCHE LINKSOPPOSITIONELLE LISTEN – DIE BEI DEN JÜNGSTEN WAHLN HÖCHST UNTERSCHIEDLICHE ERGEBNISSE ERZIELT HABEN: ERGEBNISSE, AUS DENEN SICH ABER MIT SICHERHEIT KEIN „KRISEN-TREND NACH LINKS“ ABLESEN LÄSST. DIESE ART LISTEN ZUR BETRIEBSRATSWAHL SIND IN DER REGEL AUFGRUND BESONDERER BETRIEBLICHER BEDINGUNGEN ENTSTANDEN – ZUM TEIL SCHON VOR VIELEN JAHREN, INKLUSIVE EINBEZIEHUNG EINER NEUEN GENERATION – DENN ES GIBT IN DER BRD KEINE POLITISCHE ORGANISATION, AUCH NICHT AUS DEM RADIKALERN LINKEN SPEKTRUM, DIE PRINZIPIELL FÜR EIGENE KANDIDATUREN ZUR BETRIEBSRATSWAHL EINTRETEN WÜRDEN.

EINE ERSTE, VORSICHTIGE UND VORLÄUFIGE INTERPRETATION DER BETRIEBSRATSWAHLN 2010 LIEßE SICH AUFGRUND DER GENANNTE FAKTEN IN DEN FOLGENDEN DREI PUNKTEN VORNEHMEN:

- DIE SITUATION NOCHMALIGER VERSCHÄRFUNG DER GEFAHR DES ARBEITSPLATZVERLUSTES IN DER AKTUELLEN KRISE FÜHRT JEDENFALLS BEI DEN BETRIEBSRATSWAHLN ZU KEINER IRGENDWIE FESTSTELLBAREN „LINKSWENDE“; EHER NOCH WIRD „GRÖßE“ GESUCHT – ODER EBEN, ALTERNATIV BERUFSVERBANDSORGANISATION.

- DIESE FORM DER ORGANISATION SCHEINT DIE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN DES DGB ZU BLEIBEN ODER ERST RECHT ZU WERDEN, WIE IN DER FRAGE DER AUSEINANDERSETZUNGEN UM TARIFE, SO AUCH BEI DEN BETRIEBSRATSWAHLN: WEDER DIE HÖCHSTENS REGIONAL INTERESSANTEN CHRISTLICHEN GEWERKSCHAFTEN NOCH LINKSOPPOSITIONELLE LISTEN STELLEN EINE SOLCHER HERAUSFORDERUNG IM GRÖßEREN RAHMEN DAR.

- DIE GRUNDPROBLEMATIK DER ARBEIT DER BETRIEBSRÄTE BLEIBT DIE SICHERUNG DER ARBEITSPLÄTZE, MIT DURCHAUS VERSCHIEDENEN ANSATZPUNKTEN, ABER GEMEINSAMER – UND NAHELIEGENDER – ZIELSETZUNG.

LETZTERES ERGIBT SICH ALLEIN SCHON AUS DER GENANNTE TATSACHE DER DOCH SEHR GROßEN ZAHL VON BETRIEBEN, DIE SEIT DER LETZTEN BETRIEBSRATSWAHL ENTWEDER AUFGELÖST ODER ABER AUFGESOGEN WURDEN.

3. ZWEI WELTEN FÜR BETRIEBSRÄTE: GROßBETRIEBE, KLEINBETRIEBE – ALLES ANDERS?

PASSAGEN AUS DEM GESPRÄCH IN DORTMUND AM 30. JUNI 2010.

F: IHR HABT DIE PAAR NOTIZEN GELESEN, DIE ICH GESCHRIEBEN HABE ZUR VORBEREITUNG. UNTER ANDEREM EBEN, DASS NUR RUND 30% DER BETRIEBE MIT WENIGER ALS 100 BESCHÄFTIGTEN ÜBERHAUPT EINEN BETRIEBSRAT HABEN. IST DER UNTERSCHIED ZWISCHEN GROß- UND KLEINBETRIEB WIRKLICH SO GRAVIEREND?

DIETMAR SOLDHOLZ (46 JAHRE, METALL-BR, KLEINBETRIEB, IM WEITEREN DS): ICH PERSÖNLICH GLAUBE JA, DIE UNTERSCHIEDE WERDEN EHER GERINGER, WEIL IN WELCHEM BETRIEB AUCH IMMER, IM PRINZIP MEHR UND MEHR DIE GLEICHEN PROBLEME ANSTEHEN. WILL HEIßEN – ES GEHT IMMER UM DIE SICHERUNG VON ARBEITSPLÄTZEN ODER IHREN IRGENDWIE GEARTETEN ERSATZ. DAS WAR FRÜHER SCHON ANDERS, DA KONNTE MAN VOLL NEID AUF DIE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN AUS DEN GROßBETRIEBEN SCHAUEN, WAS DIE ALLES MACHEN KONNTEN, BEISPIELSWEISE IN DER FRAGE DER ARBEITSBEDINGUNGEN, DAS WAREN SCHON ZWEI WELTEN, DAS IST HEUTE NICHT MEHR SO ODER ZUMINDEST LANGE NICHT MEHR SO KRASS.

ANKE BELZINGER (43 JAHRE, EINZELHANDELS BR, GROSSBETRIEB, AB): BEI UNS IN DER BRANCHE WAR DER UNTERSCHIED SACHLICH AM DEUTLICHSTEN SICHTBAR BEI DER ÄNDERUNG VOM LADENSCHLUSS. IN DEN KLEINEN UND KLEINEREN BETRIEBEN GING DAS JA GAR NICHT ANDERS, ALS MIT MEHRARBEIT ODER MINIJOBS, IN DEN GRÖßEREN, MIT BETRIEBSRAT, GAB ES SCHON VIELE GEMEINSAME PERSONALPLANUNGEN, DA HAT DER BETRIEBSRAT JA NUN GESETZLICH EIN MITSPRACHERECHT UND DA WURDE DANN SCHON EINIGES AUFGEFANGEN, DAS, FINDE ICH, WAREN SCHON WESENTLICHE UNTERSCHIEDE.

ALEX MÖLLNER (38 JAHRE, BR IM VERSICHERUNGSBEREICH, GROSSBETRIEB, AM): ALSO EHRlich, DAS IST JETZT JA SCHON ÜBERTRIEBEN, WAS DU SAGST – ALS OB ES BEI EUCH WIE UNS NICHT OHNE ENDE MINIJOBS GÄBE UND ZEITARBEITSFIRMEN UND UND – ALSO, DEINE ACH SO GLORREICHE BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT SEHE ICH NICHT SO TOLL...

DS: JA, DAS IST ER WIEDER, DER KLASSENKÄMPFER. BLOß BLÖD, DASS NIE EINER MITMACHEN WILL. ICH MEINE, DAS GEHT IMMER, SOLCHE VORWÜRFE AN DEN BETRIEBSRAT MACHEN, IMMER GEHT DAS. DAS KANN DOCH NICHT DER MAßSTAB DER ARBEIT SEIN, DU MUSST DOCH SEHEN, WAS WÄRE PASSIERT, WENN ES KEINEN BETRIEBSRAT GEBEN WÜRD, DAS IST DOCH DER EINZIGE MAßSTAB DER ZÄHLT.

AM: JA KLAR – WEIL, DEINEN MAßSTAB KENNT MAN GOTT-SEI-DANK NIE, ALSO IST DER BETRIEBSRAT IMMER TOLL ODER WAS?

AB: JETZT NICHT SCHON WIEDER DIESER IMMERGLEICHE STREIT, WAS SOLL DAS? ICH DENKE, ES GIBT EINEN UNTERSCHIED BEI VERSCHIEDENEN BETRIEBSGRÖßEN, DER BLEIBT: IN EINER KLEINEN BUDE KANNST DU DOCH GAR NICHT ERST VERSUCHEN, DAS GANZE IN KONFRONTATION ANZUGEHEN, ES SEI DENN DER CHEF IST EIN GANZ BESONDERS KONSERVATIVES EXEMPLAR. ABER SOLANGE DER EINER IST, DER VERSUCHT, SEINEN BETRIEB ÜBER DIE RUNDEN ZU BRINGEN, UND SEINE LEUTE AUCH, DA GEHT KEINE KONFRONTATION. IN EINEM GRÖßEREN BETRIEB SCHON EHER - WOBEI SICH DANN DIE FRAGE STELLT, MIT WELCHEN ERFOLGSAUSSICHTEN.

ALSO JETZT, DAS WÜRD MICH SCHON INTERESSIEREN – WIE IHR DAS ALLE SEHT: GENAUSO WIE ANKE?

DS: ALSO ICH KENNE KOLLEGEN AUS BETRIEBEN VERSCHIEDENER BRANCHEN, DIE SO BIS ZU 80 LEUTE HABEN, UND DA SIND ERKLÄRTE LINKE DARUNTER, NUR: WAS SOLLEN SIE DENN MACHEN, SIE MÜSSEN JA NUN AUCH DIE ERWARTUNGEN DER KOLLEGEN ERFÜLLEN, ALSO WERDEN SIE UNTER DER HAND, DURCH DEN DRUCK DER EREIGNISSE ZU DEM, WAS SIE NICHT SEIN WOLLEN, ZU CO-MANAGERN NÄMLICH. ICH SEHE DAS SCHON SO, DASS DA DIE GRENZEN ZWISCHEN POLITISCHEN LAGERN ZIEMLICH VERSCHWIMMEN, ES GEHT JA GAR NICHT ANDERS. DEMENTSPRECHEND – JA, ICH SEHE DAS AUCH SO WIE ANKE.

AM: IST WOHL SCHON SO – OBWOHL UNSEREINS JA AUCH IM BETRIEBSRAT, BEI UNS IST JA DIE GEWERKSCHAFTSLISTE IN DER MINDERHEIT, STETS MIT SOLCHEN CO-MANAGEMENT POSITIONEN ZU TUN HAT, DA VERSUCHT GLEICH GAR NIEMAND KONFRONTATIV VORZUGEHEN, DA GIBT ES WEDER IM BETRIEBSRAT NOCH IN DER BELEGSCHAFT MEHRHEITEN FÜR.

F: WENN ALSO DIE BETRIEBSRATSARBEIT NICHT POLITISCH DEFINIERT IST, INWIEWEIT IST SIE ES DURCH DIE POLITISCHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN VERHÄLTNISSE?

AB: JA SCHON DADURCH, DASS DIE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN JA NUN DEN ALLGEMEIN POLITISCHEN DEBATTEN, SCHLAGZEILEN, THEMEN UND DENKUNGSARTEN AUSGESETZT SIND, NICHT WAHR?

DS: SCHON, DA HAST DU RECHT, ABER ES GIBT AUCH DEUTLICHE UNTERSCHIEDE. SCHAU MAL, WIR SIND IN EINEM INDUSTRIEVIERTEL UND DA HAT MAN DANN SCHON MITBEKOMMEN, WAS BEISPIELSWEISE DIE VERBILLIGUNG VON NEUEN AUTOS EBEN AUCH BEDEUTET – HIER HABEN NÄMLICH EINIGE KLEINERE BUDEN DICHTGEMACHT, KEINE AUFTRÄGE MEHR FÜR DAS AUTOHANDWERK, FÜR DIE WERKSTÄTTEN. DAS WAR ÜBERHAUPT KEIN THEMA IN DEN MEDIEN UND AUCH NICHT IN DER OFFIZIELLEN GESELLSCHAFT. DA WAREN NUR DIE GROSSEN AUTOFIRMEN THEMA. DA WURDEN ARBEITSPLÄTZE GESICHERT. UND AUF DER ANDEREN SEITE GINGEN SIE VERLOREN, DURCH DIESELBE MAßNAHME. DAS WAR ABER THEMA GERADE FÜR VIELE, DIE IN KLEINEN BETRIEBEN ARBEITEN, NICHT NUR FÜR DIE BETROFFENEN SELBST, SONDERN FÜR ALLE, DIE ERLEBEN, DASS IMMER NUR ÜBER DIE GROßEN UNTERNEHMEN GESPROCHEN UND GESCHRIEBEN WIRD UND NICHT ÜBER DIE VIELEN, VIELEN ANDEREN.

AM: JA, ABER ICH DENKE, DAS IST EIN GANZ ALLGEMEINES PROBLEM, DASS ES GANZ VIELE MENSCHEN GIBT, DIE SOZUSAGEN EINE MANGELNDE ÜBEREINSTIMMUNG IHRER EIGENEN LEBENSERFAHRUNGEN MIT DEN THEMEN DER GESELLSCHAFTLICHEN DEBATTE SPÜREN, ZUMINDEST SPÜREN, VIELLEICHT NOCH NICHT EINMAL BEWUSST REGISTRIEREN. UND EHRLICH GESAGT, GEHT ES EINEM ALS BETRIEBSRAT OFT GENAUSO, WENN DANN DIE WIRKLICHEN CO-MANAGER IM FERNSEHEN SIND, UND DU SIEHST, WIE ANDERS DEINE EIGENE ROLLE IST.

F: ICH WÜRD E JETZT SCHON GERNE FRAGEN, WAS DENN ANDERS IST IM BETRIEBSRAT IN SOLCH EINER SITUATION, WO DIE GEWERKSCHAFTLICHE LISTE IN DER MINDERHEIT IST UND AUCH, WIE DIE ANDEREN DAS SEHEN.

AM: JA NUN, ALLES IST ANDERS – DU STEHST SOZUSAGEN IMMER IM KOMMUNISTENVERDACHT, NICHT NUR BEI DEM HIER, SONDERN BEI TEILEN DER BELEGSCHAFT. ICH MEINE, KOMMUNISTENVERDACHT IST JETZT ÜBERTRIEBEN, ABER ES GIBT DIE RICHTUNG AN. FREMDBESTIMMT, DAS WÄRE EIN ANDERES VORURTEIL, DAS DA IMMER MIT DABEI IST. DAS BETRIFFT DIE UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG ERST RECHT, TRIFFT ABER AUCH AUF DIE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG ZU, DU HAST DAS JA IN DER EINFÜHRUNG GESCHRIEBEN, WAS DA DER UNTERSCHIED IST.

DS: DAS WAR BEI UNS DAMALS, ALS WIR ANGEFANGEN HABEN IM ÜBRIGEN ÄHNLICH – WIR WAREN DAMALS SIEBEN BETRIEBSRÄTE, DAVON WAREN ZWEI IN DER GEWERKSCHAFT. DAS WAR ZWAR PERSÖNLICKEITSWAHL, WEIL WIR DAS ALLE WOLLTEN, EINEN BETRIEBSRAT, ABER EBEN WIE GESAGT, NOCH LÄNGST NICHT ALLE AUCH GEWERKSCHAFT. DIE GEWERKSCHAFTEN GEHEN IMMER DAVON AUS, DASS DIE ANZAHL GEWERKSCHAFTLICH ORGANISierter BETRIEBSRÄTE IN DER WAHLPERIODE STEIGT – UND DAMIT HABEN SIE AUCH RECHT. EINFACH, SCHON WEIL BEDARF AN BERATUNG UND SO WEITER DA IST.

AB: ICH GLAUBE, DA MÜSSTE MAN JETZT SEHR IN DIE DETAILS GEHEN. ICH DENKE, IN GANZ VIELEN BETRIEBEN UND UNTERNEHMEN GIBT ES SITUATIONEN MIT DIVERSEN VORHANDENEN VERBÄNDEN UND SO WEITER, DIE GIBT ES AUCH BEI UNS IM EINZELHANDEL, ABER IN ANDEREN BEREICHEN MASSIVER – IM GESUNDHEITSWESEN FÜR VERSCHIEDENSTE BERUFSGRUPPEN, DAS WEIß ICH VOR ALLEM ÜBER MEINE SCHWESTER, DIE DA ARBEITET UND WENN SIE MIR WAS ERZÄHLT, HABE ICH MEIST AUCH SCHON DEN ÜBERBLICK VERLOREN – ES BLEIBT DIE GRUNDSTRUKTUR SOZUSAGEN, DIE WOHL AUCH DAS EINZIGSTE IST, WAS MAN VIELLEICHT VON AUßEN VERSTEHEN KANN, ABER DAS REICHT JA AUCH. DEN REST MUSS MAN SICH NICHT ANTUN, HAT MAN AUCH NICHTS DAVON, WENN MAN NICHT SELBST DAMIT SICH BEFASSEN MUSS.

AM: JETZT KÖNNTEST DU ABER SCHON MAL DEN DIETMAR FRAGEN, WIE DAS DENN SO AUSSIEHT BEI IHM – SIE WAREN DAMALS SIEBEN BETRIEBSRÄTE, JETZT SIND ES WENIGER, WAS MICH ZUR NAHELIEGENDEN VERMUTUNG FÜHRT, DASS DA PERSONAL ABGEBAUT WURDE...

F: JA GUT, WURDE PERSONAL ABGEBAUT UND WIE HAT SICH DENN DER BETRIEBSRAT DAZU VERHALTEN?

DS: NATÜRLICH WURDE PERSONAL ABGEBAUT, WIR WAREN EINST RUND 150 UND JETZT SIND ES NOCH EIN BISSCHEN MEHR ALS DIE HÄLFTE. WIR HABEN EINEN BETRIEBLICHEN SOZIALPLAN AUSGEARBEITET. ALSO, ZUM THEMA UNTERSCHIEDE – NATÜRLICH KEINEN VON JENEN FRÜHEREN BEI GROßBETRIEBEN, ERINNERT EUCH MAL AN HOESCH ODER ANDERE STAHLBETRIEBE SO IN DEN 80ER JAHREN, DA HABEN SICH DOCH ALLE GEFREUT, WENN SIE IN DEN SOZIALPLAN KAMEN, DAS GIBT'S HEUTE SELBST BEI DENEN NICHT MEHR, ICH MEINE HOESCH GIBT ES JA EH NICHT MEHR, ABER AUCH IN ÄHNLICHEN FÄLLEN NICHT. ABER WIR HABEN SCHON GANZ KONKRETE LÖSUNGEN GESUCHT, WIE ÄLTERE KOLLEGEN FRÜHER IN DIE RENTE KÖNNEN, ODER ABER ENTSPRECHENDE SCHRITTE. DAS GING OHNE ENTLASSUNGEN UND AUCH OHNE RENTENVERLUSTE AB. UND ÜBRIGENS IN STÄNDIGER DISKUSSION MIT ALLEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, KEINESWEGS DER BETRIEBSRAT IM ALLEINGANG.

F: WEIL DU GERADE HOESCH ANGESPROCHEN HAST – MEIN FRÜHERER NACHBAR WAR DAMALS VERTRAUENSMANN BEI HOESCH UND IST AUCH IN DEN SOZIALPLAN GEGANGEN, DAS WAR SO MITTE DER 80ER TATSÄCHLICH, WENN ICH MICH RECHT ENTSINNE, HAT ER DAMALS 92% SEINES VORIGEN EINKOMMENS ALS DE FACTO RUHESTÄNDLER BEZOGEN UND DIE HATTEN JA SO SCHLECHT NICHT VERDIENT. TROTZDEM IST ER AUF JEDER DER DAMALS ZAHLREICHEN DEMONSTRATIONEN GEWESEN, WEIL ER MEINTE, DIE LÖSUNG FÜR IHN SEI EINE SACHE, ABER DIE ARBEITSPLÄTZE WÄREN DANN HALT WEG, FÜR DIE ZUKUNFT, FÜR DIE JUNGEN. GIBT ES HEUTE NOCH SOLCHE ÜBERLEGUNGEN ODER GAR DEBATTEN?

AM: NUN, ES GIBT DIE LOSUNG „KAMPF UM JEDEN ARBEITSPLATZ“ ALS BEISPIEL, DIE NICHT SO WENIGE FREUNDE HAT. ICH DENKE ABER SCHON, DASS DIES NUN AUCH WIEDER – WENN ÜBERHAUPT – EINE ORIENTIERUNG FÜR GROßE BETRIEBE IST. DA KÖNNEN MÖGLICHERWEISE ANDERE ENTSCHEIDUNGEN ERKÄMPFT WERDEN, WEIL ES UNTER ANDEREM EBEN AUCH EHER KAPITALZUFLUSS FÜR NEUE INVESTITIONEN GIBT. UND NATÜRLICH BEFINDEN WIR UNS DAMIT BEREITS IN DEN RANDZONEN LEGALER BETRIEBSRATSARBEIT. WÄHREND IM KLEINBETRIEB GIBT ES DIESE RESSOURCEN IN DER REGEL NICHT, ES GEHT DANN BESTENFALLS DARUM, KREDITE ZU BEKOMMEN, BANKENABHÄNGIG ALSO.

AB: DIESE SICHT AUF'S GANZE GIBT ES SCHON, NUR, DER UNTERSCHIED IST DOCH DER, DASS SIE HEUTE AUSGESPROCHEN PESSIMISTISCH AUSFÄLLT, WAS ALLE ÜBERALL HÖREN, SEHEN, MITERLEBEN IST DOCH EBEN EINDEUTIG. UND, WAS DIE RANDZONEN BETRIFFT, DIE DU ERWÄHNT HAST: DIE HALBE ARBEIT EINES BETRIEBSRATES BESTEHT DOCH DARIN, EBEN DIESE RANDZONEN AUSZUTESTEN, ODER?

DS: ALSO EIN BETRIEBSRAT, DER NICHT DIESE SICHT AUF'S GANZE HAT, IST MIT SICHERHEIT KEIN GUTER INTERESSENSVERTRETER. DIE MUSS SCHON DA SEIN, ALS VORAUSSETZUNG SOZUSAGEN. UND DAMIT MEINE ICH NICHT NUR BETRIEB UND UNTERNEHMEN, SONDERN DIE GESELLSCHAFT, DIE POLITIK.

AM: JAJA, UND DESHALB WAREN FRÜHER, ALS DIE SPD NOCH BETRIEBSGRUPPEN HATTE, DIE MEISTEN MITGLIEDER AUCH BETRIEBSRÄTE, ODER WIE?

F: NUN, MIR GEHT ES WENIGER UM DIE PARTEIENFRAGE, ALS DARUM, ZU DISKUTIEREN, INWIEWEIT DIE BETRIEBSRÄTE EINEN WICHTIGEN BESTANDTEIL DEMOKRATISCHER RECHTE DARSTELLEN, INWIEWEIT DIE BETRIEBSVERFASSUNG ALSO DEMOKRATISCH IST, DAZU HATTE ICH JA AUCH KURZ WAS FORMULIERT, WIE SEHT IHR DENN DAS, SO ALS ABSCHLUSS GEFRAGT?

DS: MAN MUSS IMMER WIEDER FESTSTELLEN, DASS ES EBEN NICHT NUR UM GESCHRIEBENE RECHTE GEHT, DAS IST NUR EINE GRUNDVORAUSSETZUNG. DIE ANDERE IST, DASS MAN SIE AUCH WAHRNIMMT. DAS WICHTIGSTE ABER SCHEINT MIR ZU SEIN, UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN MAN SIE WAHRNIMMT. UND DIESE BEDINGUNGEN SIND SCHON SEIT LANGEM NICHT BESONDERS EINFACH ODER POSITIV, SO SEHE ICH DAS.

AM: WOBEI FEHLT FESTZUHALTEN, DASS DIE GESETZESLAGE IN DER TAT NICHT BESONDERS GUT IST – MIR HAT DAS GANZ GUT GEFALLEN, WAS DU GESCHRIEBEN HAST VON DER BESONDEREN VERFASSUNG FÜR BETRIEBE, DA IST WAS DRAN. IN DER TAT, WENN IN ANDEREN GESELLSCHAFTLICHEN BEREICHEN EINE DERMAßEN EINSEITIGE MACHTSTRUKTUR DEUTLICH WÜRDE, WÄRE DER PROTEST WOHL ZIEMLICH GROß – UND DIE GEWERKSCHAFTEN SEHEN SCHON LANGE NICHT MEHR RICHTIG DARAUF, DENN EIN „DEMOKRATISCHER SEKTOR“ SIND DIE UNTERNEHMEN NICHT GEWORDEN, SONDERN GEBLIEBEN, WIE SIE WAREN.

AB: ICH FINDE DAS AUCH UND NOCH EINE ANDERE SACHE, DIE DU KURZ ERWÄHNT HAST IN DEINEN AUSFÜHRUNGEN: DER BETRIEBSRAT KANN NICHT DURCHGEHEND ANSTELLE DER BELEGSCHAFT HANDELN, ER MUSS, AUS BEIDERSEITIGEM INTERESSE, DARAUF AUS SEIN, DIE EIGENE AKTIVITÄT DER KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN ZU MOTIVIEREN. UND ICH FINDE, WAS GAR NICHT PASSIEREN DARF IST, DASS IRGEND EIN BETRIEBSRATSGREMIUM EINE WESENTLICHE ENTSCHEIDUNG FÄLLT, OHNE EINE FORM ZU NUTZEN, DIE BELEGSCHAFT ZUSTIMMEN – ODER ABLEHNEN – ZU LASSEN.

DS: JA, ABER ES GIBT HALT DIE REIN UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN, DA HABEN WIR DOCH NICHTS MITZUBESTIMMEN, DAS GEHT HALT DANN NICHT UND DAS BETRIFFT JA AUCH WERKSSCHLIEßUNGEN ODER ÄHNLICHES, WAS GERADE IN DEN LETZTEN JAHREN SO OFT DAS PROBLEM WAR.

AM: DAS KÄME JA WOHL DANN IMMER NOCH AUF DIE BELEGSCHAFT AN, WENN DIE WILL KANN SIE AUCH – ES SEI DENN, DER BETRIEBSRAT STELLT SICH DAGEGEN, WAS JA OFT GENUG VORGEKOMMEN IST UND WEITER VORKOMMT, BEI DENEN DIE VOR ALLEM ZUERST AN DEN BETRIEB DENKEN UND EBEN NICHT AN IHRE WÄHLERINNEN UND WÄHLER.

DS: JA, ABER DA GIBT ES DOCH AUCH DEN UNTERSCHIED ZWISCHEN BETRIEBSRAT UND GEWERKSCHAFT, DIE KANN JA MOBILISIEREN, DER BR DARF DAS DOCH NICHT.

AB: DAS FINDE ICH JETZT GETUE, DIETMAR. AUCH WENN WIR VIEL ÜBER DIE BESONDEREN BEDINGUNGEN IN BETRIEBSRÄTEN GESPROCHEN HABEN, IN DENEN DIE GEWERKSCHAFT KEINE SO GROßE MACHTPOSITIONEN HAT, ES IST DOCH SO, DASS IN GANZ VIELEN FÄLLEN DER BETRIEBSRAT HEUTE IN WIRKLICHKEIT DIE GEWERKSCHAFTLICHE GRUNDORGANISATION DARSTELLT, DIE UNTERSCHIEDE IN DER PRAXIS SCHON VERWISCHT SIND UND IN DEN ALLERMEISTEN MITTLEREN BETRIEBEN AUCH GAR KEINE VERTRAUENSLEUTEKÖRPER MEHR EXISTIEREN.

AM: UND AUßERDEM IST ES DOCH SO, DASS BETRIEBSRÄTE AUS WIRKLICH GROßEN UNTERNEHMEN EIN GANZ EIGENER MACHTFAKTOR SIND, DIE DIE BESCHLÜSSE DER GEWERKSCHAFTEN GANZ MASSIV BEEINFLUSSEN KÖNNEN – ODER SIE AUCH UNTERLAUFEN KÖNNEN, DAS IST JA NUN AUCH SCHON DES ÖFTEREN VORGEKOMMEN, SEI ES QUA BETRIEBSVEREINBARUNG DURCH ÖFFNUNGSKLAUSELN ODER ABER AUCH DURCH GANZ FAKTISCHEN BOYKOTT.

F: KANN MAN ALSO EUERER MEINUNG NACH SAGEN, EINMAL ES GIBT DIE THEORIE ODER DIE GESETZESLAGE UND KONKRET MUSS MAN GENAU SEHEN, WIE DIE VERHÄLTNISSE SIND?

AM: EINFACH JA.

AB: SEHE ICH AUCH SO.

DS: ICH FINDE, DIE AUFGABENTEILUNG BLEIBT, UND DIESES MUSS MAN MAL GENAU SEHEN IST DOCH NUR EIN WEG, RADIKALERE SACHEN ZU VERSUCHEN.

4. Das Kreuz mit der Demokratie – Erfahrungsberichte und Konsequenzen, ergänzt um einige mögliche Schlussfolgerungen

WENN DIE BELEGSCHAFTEN DAS RECHT HABEN, IHRE KOLLEKTIVEN INTERESSENSVERTRETER SELBST ZU WÄHLEN: IST DAMIT DEMOKRATIE GARANTIERT? ZUMAL JA AUCH NOCH DAZU KOMMT, DASS SIE DAS RECHT HABEN – SOFERN SIE GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER SIND – ÜBER DIE ENTSPRECHENDEN KONGRESSE ETC DIE GEWERKSCHAFTSVORSTÄNDE ZU WÄHLEN.

GRUNDSÄTZLICH LAUTET DIE THESE DIESES TEXTES: MIT DIESEN BEIDEN RECHTEN SIND BESTENFALLS DIE GRUNDVORAUSETZUNGEN GEGEBEN, EIN DEMOKRATISCHES LEBEN IN DEN UNTERNEHMEN, IN DER WIRTSCHAFT ZU ERMÖGLICHEN.

- KOMMT ES SELBSTVERSTÄNDLICH ZUERST DARAUF AN, WELCHE RECHTE IHRERSEITS DIESE KOLLEKTIVE INTERESSENSVERTRETUNG HAT. UND DIESE RECHTE SIND, WIE VORNE AUFGEZEIGT WURDE, IM FALLE DES BETRIEBSRATES DURCHAUS BESCHRÄNKT – BESCHRÄNKT WORDEN IN DER ENTSTEHUNG GEGENÜBER VIEL WEITREICHENDEREN VORSTELLUNGEN UND BESCHRÄNKT GEBLIEBEN, AUCH IM VERGLEICH ZU GESELLSCHAFTSPOLITISCHEN KAMPAGNEN DER GEWERKSCHAFTEN. DASS UNTERNEHMENSENTSCHEIDUNGEN VOM BETRIEBSRAT NICHT BEEINFLUSST WERDEN KÖNNEN, IST DABEI DIE WICHTIGSTE EINSCHRÄNKUNG – DIE VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT DIE WICHTIGSTE IDEOLOGISCHE KETTE.

- ES KOMMT DANN EBEN AUCH DARAUF AN, WIE DEMOKRATISCH DIE GEWERKSCHAFTEN ORGANISIERT SIND. DIE DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTEN SIND PROFESSIONELL AUSGERICHTET, WAS HEIßT, DASS DIE WESENTLICHSTE STRUKTUR DER ARBEIT DIE VERBINDUNG GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR ZU BZW. MIT BETRIEBSRAT IST – ZUMINDEST GEWORDEN IST, MIT DER REDUZIERUNG DER ROLLE DER GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAUENSLEUTE EINERSEITS UND DER BESTELLUNG HAUPTBERUFLICHER GEWERKSCHAFTER – SEKRETÄRE GENANNT - DIE VON DER MITGLIEDSCHAFT BZW. EHRENAMTLICHEN MITGLIEDERN DER VORSTÄNDE BESTENFALLS NOCH AKKLAMIERT WERDEN.

- SCHLIEßLICH KOMMT ES AUCH AUF DIE BETRIEBSRÄTE SELBST AN – INWIEWEIT SIE SICH ETWA GEGENÜBER DEN BELEGSCHAFTEN VERSELBSTSTÄNDIGEN – UNTER ANDEREM DURCH LANGE JAHRE ARBEIT IN DER FUNKTION SICH VON IHR ENTFERNEN, AUCH DURCH DIE FREISTELLUNGEN VON DER ARBEIT ÜBER LANGE ZEIT EBEN AUCH ZU PROFESSIONELLEN INTERESSENSVERTRETERN WERDEN – EIN SLOGAN, MIT DEM DIE GEWERKSCHAFTEN SCHON AUCH MAL IN DIE BETRIEBSRATSWAHLEN GEHEN, EINE DURCHAUS GEWOLLTE ENTWICKLUNG ALSO.

EIN AKTUELLES BEISPIEL DAZU AUS DER AUSEINANDERSETZUNG UM DIE SCHLIEßUNG DES WERKES 8 DES AUTOZULIEFERERS BEHR IN STUTTGART, AUS DER ZEITUNG JUNGE WELT (JW) VOM 6. JULI 2010:

„ ABHÄNGIG IST DAS INKRAFTTRETEN DER BETRIEBSVEREINBARUNG ALLERDINGS VON EINEM »NOCH ZU VEREINBARENDEM SANIERUNGSBEITRAG« DER ANDEREN BEHR-WERKE. WIE DIESER KONKRET AUSSEHEN SOLL, WOLLTE IG-METALL-MANN SCHWARZ GEGENÜBER JW NICHT SAGEN. ERST MÜSSTEN DIE BELEGSCHAFTEN AUF BETRIEBSVERSAMMLUNGEN AN DEN STANDORTEN ÜBER DAS BEREITS VORLIEGENDE VERHANDLUNGSERGEBNIS INFORMIERT WERDEN, BETONTE ER. IN »WERK 8« SOLL DER BETRIEBSRAT AM MITTWOCH DER VEREINBARUNG ZUSTIMMEN, FÜR DONNERSTAG IST EINE BETRIEBSVERSAMMLUNG GEPLANT. EIN VOTUM DER BELEGSCHAFT SOLL ALLERDINGS NICHT EINGEHOLT WERDEN. »ES WIRD MIT SICHERHEIT KEINE ABSTIMMUNG DARÜBER GEBEN, OB DAS WERK GESCHLOSSEN WERDEN SOLL. DAS IST EINE REIN UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNG – UND DIE IST GEFALLEN«, SO SCHWARZ“.

DASS ES DABEI DURCHAUS ANDERE MÖGLICHKEITEN DES HANDELNS GIBT, SOLL EIN BEISPIEL AUS EINEM GANZ ANDEREN BEREICH VOR EINIGEN JAHREN ZEIGEN. ALS IN EINEM THEATER (MIT INSGESAMT 600 BESCHÄFTIGTEN FÜR DIE DAMALS ZUSTÄNDIGE GEWERKSCHAFT EIN GROßBETRIEB) EIN BETRIEBLICHER TARIFVERTRAG ZUM ABSCHLUSS STAND, ORGANISIERTE DER BETRIEBSRAT DAS, WAS EINE GEWERKSCHAFT IMMER TUN KANN, WENN ES UM TARIFVERTRÄGE GEHT – EINE TARIFKOMMISSION. UND DA ES UM EINEN BETRIEBLICHEN TARIFVERTRAG GING, WAR ES EBEN EINE BETRIEBLICHE TARIFKOMMISSION. DIE ZUSAMMENGESETZT SEIN KANN, WIE DIE GEWERKSCHAFT WILL – IN DIESEM FALLE KONNTE JEDES GEWERKSCHAFTSMITGLIED AUCH MITGLIED DER TARIFKOMMISSION SEIN (WAS SICH IM ÜBRIGEN IN DER STEIGERUNG DES ORGANISATIONSGRADES VON CA 10% AUF ÜBER 50% NIEDERSCHLAG UND ZU SITZUNGEN MIT HUNDERTEN VON TEILNEHMERINNEN FÜHRTE – SOWIE ZUM ABSCHLUSS EINES VERTRAGES, DER VON ÜBER 95% DER GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER GEBILLIGT WURDE).

SICHER: DIE AUSGANGSLAGE BEIDER BEISPIELE IST ALLES ANDERE ALS GLEICH, DENNOCH GEHT ES JA UM DIE GRUNDSÄTZLICHE HALTUNG, DIE BEI SOLCHERART AUSEINANDERSETZUNGEN EINGENOMMEN WIRD UND DIESE IST IN DER TAT GEGENSÄTZLICH.

ZUM SPANNUNGSVERHÄLTNIS BETRIEBSRAT-GEWERKSCHAFT ABSCHLIEßEND NOCH EIN LETZTES BEISPIEL. IN DEN 90ER JAHREN SCHLOSS DIE INDUSTRIEGEWERKSCHAFT MEDIEN EINEN WEITERBILDUNGSTARIFVERTRAG MIT DEM UNTERNEHMERVERBAND AB. ZU JENER ZEIT, ALS DIE PROPAGANDA VON DEN WERKTÄTIGEN FORDERTE „LEBENSLANGES LERNEN“ ZU PRAKTIZIEREN, WAR DAS NICHT NUR EIN WICHTIGES SIGNAL (DASS DIESE ANFORDERUNG EBEN VON ALLEN SEITEN ZU ERFÜLLEN IST) SONDERN DER TARIFVERTRAG SELBST WAR AUCH EIN STARKER VERTRAG, MIT VIELEN ANSÄTZEN FÜR BETRIEBLICHE SCHRITTE DER MITGESTALTUNG: ER WURDE FAKTISCH NIEMALS UMGESETZT. EINE KOMBINATION AUS SCHWÄCHERER STELLUNG DER BETRIEBSRÄTE UND VIELERORTS UNWILLEN ODER UNFÄHIGKEIT DAMIT UMZUGEHEN WAR DAFÜR VERANTWORTLICH. SOLCHE TARIFVERTRÄGE SIND IN DER HEUTIGEN ZEIT KAUM NOCH VORSTELLBAR, WAREN SIE DOCH EINDEUTIG AUF AUSWEITUNG VON RECHTEN ANGELEGT.

INSGESAMT HOFFE ICH, MIT DIESEM BEITRAG EINEN KONKRETEREN EINBLICK IN DIE ARBEIT VON BETRIEBSRÄTEN, IHRER BEDEUTUNG UND AKTUELLEN BEDINGUNGEN GEGEBEN ZU HABEN, IN IHRE VIELSCHICHTIGKEIT SOWOHL ALS AUCH IN DIE SEIT LANGEM UND WOHL GRUNDSÄTZLICH BESTEHENDEN PROBLEME.

MEINER MEINUNG NACH LÄSST SICH DIE ARBEIT EINES BETRIEBSRATES, SEINE HALTUNG IN BETRIEBLICHEN AUSEINANDERSETZUNGEN IN ERSTER LINIE DARAN MESSEN, OB VERSUCHT WIRD, ALLES DENKBARE UND MANCHES MAL AUCH GANZ NEUES ZU UNTERNEHMEN, UM DIE BELEGSCHAFT SELBST ZU MOBILISIEREN, FÜR IHRE EIGENEN ZIELE UND INTERESSEN – EBEN GERADE JENE, BEI DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTEN SO BELIEBTE „PROFESSIONELLE INTERESSENSVERTRETUNG“ NICHT ETWA ABZUSCHAFFEN, SONDERN – AUFZUHEBEN.

14. JULI 2010

4.4 Was bringt die Mitbestimmung im Aufsichtsrat?

Wolfgang Schaumberg

I. Die rechtliche Stellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Welchen Einschränkungen und Bestimmungen unterliegen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat? Haben sie überhaupt die Möglichkeit, sich für die Interessen der Kollegen einzusetzen?

Im Mitbestimmungsgesetz (abgekürzt: MitbG) vom 4. Mai 1976 (- gilt seit dem 1. Juli 1976 für die Unternehmen, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen, mit Ausnahme der Montanindustrie, für die weiterhin die Montanmitbestimmungsgesetze gelten -) gibt es keine Regelungen über die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, dort wird nur die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und die Wahl der Arbeitnehmervertreter geregelt.

Nach § 25 I Nr. 1 MitbG bestimmen sich die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats bei Aktiengesellschaften nach dem Aktiengesetz (AktG).

* Bevor wir genauer auf die einzelnen Bestimmungen eingehen, denen ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unterliegt, kurz ein Blick darauf, was so ein Aufsichtsrat eigentlich tut. Manche Kollegen sind vielleicht der Meinung, so ein Aufsichtsrat arbeite etwa so wie der Betriebsrat. Das ist aber keineswegs der Fall. Nach § 110 III AktG muß der Aufsichtsrat einmal pro KalenderHalbjahr einberufen werden, er soll in der Regel einmal pro Kalendervierteljahr einberufen werden. Also 2 - 4 Sitzungen von ein paar Stunden Dauer im Jahr sind die Regel.

Was tut nun der Aufsichtsrat in diesen maximal 4 Sitzungen ?

Nach § 111 I AktG hat er die Geschäftsführung, also die Tätigkeit des Vorstandes, zu überwachen. Dazu läßt er sich vom Vorstand einen Bericht über die allgemeine wirtschaftliche Lage des Unternehmens und zur Unternehmensstrategie des Vorstands erstatten. Über diesen Bericht wird dann diskutiert, die entsprechenden Beschlüsse werden gefaßt.

* Schauen wir uns nun an, welchen rechtlichen Bestimmungen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat im einzelnen unterliegen.

1 . Nach dem AktG haben alle Aufsichtsratsmitglieder die gleichen Rechte und Pflichten.

In einem anerkannten Kommentar (Geßler-Hefermehl-Eckardt-Kropff, Anm. 61 zu § 96 AktG) heißt es dazu: "Die drei Mitbestimmungsgesetze (gemeint sind: Montanmitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsergänzungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz 1952; das neue Mitbestimmungsgesetz von 1976 gehört nunmehr auch in diese Reihe. D.Verf.) bezeichnen die Aufsichtsratsmitglieder der Aktionäre als 'Vertreter der Anteilseigner', der Arbeitnehmer als 'Vertreter der Arbeitnehmer'. Das AktG hat diese Klassifizierung bewußt nicht übernommen. Sie könnte den falschen Eindruck erwecken, als ob die Aufsichtsratsmitglieder ... die

Interessen derer, die sie 'vertreten', verfolgen können oder sogar müssen. Das ist nicht der Fall. ... Ebenso ... ist auch für die Aufsichtsratsmitglieder, und zwar für alle Aufsichtsratsmitglieder, Richtschnur für die Erfüllung ihrer Aufgaben das Wohl, das Interesse des Unternehmens. ... Es kann aber nicht geleugnet werden, daß sich das Unternehmensinteresse und Interessen der Arbeitnehmer oft entgegengesetzt gegenüberstehen, z.B. bei der Rationalisierung und Freimachung von Arbeitsplätzen, bei der Stilllegung unrentabler Betriebe oder ihrer Verlegung an wirtschaftlich bessere Standorte. In solchen Fällen unterliegt jedes Aufsichtsratsmitglied, je nachdem, ob es Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre oder der Arbeitnehmer ist, entgegengesetzten Interessenbindungen. Oberste Richtschnur des Handelns jedes Aufsichtsratsmitglieds muß auch in diesen Fällen das Wohl der Gesellschaft, das Unternehmensinteresse sein. Die Entscheidung des Aufsichtsratsmitglieds muß dem Wohl der Gesellschaft dienen sollen."

In einem anderen anerkannten sog. „Großkommentar“ heißt es noch deutlicher in Anm. 1 zu § 96 AktG.:

"Auch die Arbeitnehmervertreter haben daher bei ihrer Amtsführung in erster Linie die Belange des Unternehmens, der Aktiengesellschaft zu vertreten. Bei der Diskussion über den Umfang der Voranstellung der Interessen der Aktiengesellschaft darf aber nicht übersehen werden, daß sie als Vertreter der Arbeitnehmer deren Interessen vorzüglich Beachtung zu schenken haben. ... Bei einem Konflikt mit den Interessen der Aktiengesellschaft hat aber jedes Aufsichtsratsmitglied den Interessen der Gesellschaft den Vorrang zu geben, anderenfalls setzt es sich Schadensersatzansprüchen aus § 116 in Verbindung mit § 93 aus. ... Da wohlverstandenes Interesse von Unternehmen und Belegschaft sich decken, kann die Zusammenarbeit der Vertretergruppen in den Aufsichtsräten zweifellos in einem nicht unerheblichen Umfang zur Befriedung des sozialen Klimas beitragen."

2. Diese Verpflichtung auf das "Wohl des Unternehmens" wird besonders deutlich, wenn es um die Frage geht, ob ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat an Arbeitskämpfen teilnehmen darf, ob er streiken darf. Diese Frage ist sehr umstritten. Das Landgericht München bejahte in einem konkreten Fall 1954 grundsätzlich das Vorliegen einer "Treueverpflichtung". Die Treue beschränke sich nicht allein auf die Überwachung und Prüfung, sondern erstrecke sich auch auf die Pflicht, alles zum Wohle der Gesellschaft zu tun, was dieser Nutzen bringe, und alles zu unterlassen, was ihr Schaden zufügen könne. Damit sei aber eine aktive Teilnahme am Streik nicht zu vereinbaren, sondern höchstens eine passive Teilnahme. Nur sehr wenige Kommentare gestehen den Arbeitnehmern ein eingeschränktes aktives Streikrecht zu, während die große Mehrzahl lediglich eine passive Streikteilnahme für erlaubt hält.

Selbst nach angeblich "arbeitnehmerfreundlichen" Juristen darf also der streikende Arbeitnehmervertreter gerade seine Kenntnisse und Informationen, die er als Aufsichtsratsmitglied (vielleicht!) bekommen hat, nicht in irgendeiner Weise zugunsten der streikenden Kollegen gebrauchen.

Einig sind sich natürlich alle Kommentare, egal ob "arbeitnehmerfreundlich" oder nicht, daß eine irgendwie geartete passive oder gar aktive Teilnahme an einem nicht legitimen Streik (also z.B. "wilder" oder spontaner Streik, Streik gegen

Werksschließung usw.) verboten ist, der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in einem solchen Fall sogar verpflichtet ist, die Kollegen zum Streikabbruch zu bewegen. Also: streikt eine Belegschaft etwa deshalb, weil Gerüchte über eine Werksstilllegung umgehen oder ähnliches, so ist das ein nicht legitimer Streik, also verboten, weil damit ja die "Unternehmerfreiheit" berührt wird. Gegen einen solchen Streik muß der Arbeitnehmervertreter vorgehen, anderenfalls kann er sich schadensersatzpflichtig machen oder aus dem Aufsichtsrat ausgeschlossen werden oder gekündigt werden. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmervertreter aus seiner Aufsichtsrats Tätigkeit weiß, daß an den Gerüchten etwas dran ist. Ja, der Arbeitnehmervertreter darf nicht einmal diese Information weitergeben, denn er unterliegt - auch in einer solchen Situation - der Schweigepflicht, bei deren Verletzung er sich strafbar macht.

3. Diese Schweigepflicht ist in § 404 AktG geregelt:

"Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer ein Geheimnis der Gesellschaft, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, das ihm in seiner Eigenschaft als 1. Mitglied des ... Aufsichtsrats bekannt geworden ist, unbefugt offenbart."

Dabei wird diese Schweigepflicht sehr weit ausgelegt (weiter als im BetrVG!), gem. § 93 I AktG in Verbindung mit § 116 AktG erstreckt sich die Schweigepflicht auch auf "vertrauliche Angaben ... der Gesellschaft", ohne daß es eines besonderen Hinweises - etwa des Vorstandes oder des Aufsichtsratsvorsitzenden - auf die Schweigepflicht bedarf; der Arbeitnehmervertreter muß also immer selbst prüfen, ob eine Information der Schweigepflicht unterfällt und trägt das volle Risiko, wenn er sich bei dieser Prüfung irrt. (Im BetrVG ist es etwas anders: dort muß ausdrücklich auf die Schweigepflicht hingewiesen werden.)

Was sind nun solche Geheimnisse, die der Schweigepflicht unterliegen? Dazu der Kölner Kommentar, Anm. 37 zu § 93 AktG: "Die Frage, wann eine Angelegenheit vertraulich ist, muß grundsätzlich dahin beantwortet werden, daß alle Informationen unter die Verschwiegenheitspflicht fallen, an deren Nichtbekanntwerden die Gesellschaft bei objektiver Würdigung ihrer Belange ein berechtigtes Interesse hat."

Zwar hat besonders Michael Kittner, früher Justitiar der IG Metall, versucht, die Schweigepflicht eng, d.h. zugunsten der Arbeitnehmer, auszulegen. Kühl wird ihm jedoch darauf von Geßler-Hefermehl-Eckardt-Kropff, Anm. 29 - 32 zu § 116 AktG, geantwortet:

"Der Gesetzgeber hat so entschieden. Daran sind alle gebunden. Deshalb sind Bemerkungen, wie die, daß die 'Effizienz der Mitbestimmung von der Information der Belegschaft abhängt' (so Kittner) und daß das Verhalten der Aufsichtsratsmitglieder im Aufsichtsrat der Kontrolle durch Information bedürfe (so Kittner), abwegig. Mit solchen Begründungen kann kein Recht auf Bruch der Schweigepflicht oder eine inhaltlich andere Schweigepflicht für Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer gerechtfertigt werden. ... Es ist ... zuzugeben, daß die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer bei der Schweigepflicht generell Interessenkonflikten unterliegen, bei denen sie sehr leicht ihr Gesicht verlieren können. Beides kann aber nicht dazu führen, daß für die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer gegenüber dem Betriebsrat oder der Belegschaft keine Schweigepflicht besteht, wenn dem Interesse

der Gesellschaft an der Geheimhaltung ein berechtigtes Informationsinteresse der Belegschaft gegenübersteht (so Kittner)."

Lediglich, wenn das Geheimnis schon keins mehr ist, etwa bei Werksstilllegungen, wird den Arbeitnehmervertretern ein Rederecht zugestanden, allerdings mit gewissen Hintergedanken:

"Soweit überhaupt noch bei bereits bestehender Unruhe unter der Belegschaft von einem Geheimnis gesprochen werden kann, liegt die Klarstellung des Sachverhalts im wohlverstandenen Interesse aller Beteiligten, auch der Gesellschaft. ... Allerdings brauchen in einem solchen Fall ... nicht alle Einzelheiten der beabsichtigten Stilllegung ... offengelegt zu werden. Die Unterrichtung der Belegschaft kann unter Berücksichtigung der Schweigepflicht auf das zur Beruhigung der Belegschaft notwendige Maß beschränkt werden."

Wichtig ist weiterhin, daß die Schweigepflicht auch gegenüber dem Betriebsrat gilt. Ein Arbeitnehmervertreter, der gleichzeitig Betriebsratsmitglied ist, darf also in Betriebsratssitzungen die Informationen, die er im Aufsichtsrat unter dem Siegel der Verschwiegenheit erfährt, nicht weitergeben.

4. Ein Arbeitnehmervertreter, der diese Schweigepflicht oder auch die Pflicht zur Zurückhaltung bei Streiks verletzt, läuft nicht nur Gefahr, zu Schadensersatz verurteilt zu werden, sondern er riskiert auch seinen Arbeitsplatz: denn ein besonderer Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat besteht nicht, der Arbeitnehmervertreter ist also noch schlechter dran als etwa ein Betriebsratsmitglied oder ein Jugendvertreter. Zwar dürfen die Arbeitnehmervertreter in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gehindert oder gestört werden und dürfen auch nicht wegen ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden (§ 76 II BetrVG 1952 in Verbindung mit § 78 BetrVG 1972), aber irgendein Kündigungsgrund für eine fristgemäße Kündigung (z.B. zu viele krankheitsbedingte Fehlzeiten, "schlechte" Arbeit usw.) läßt sich leicht finden; den Beweis zu führen, daß eine solche Kündigung in Wahrheit wegen der Aufsichtsrats Tätigkeit ausgesprochen worden ist, ist in der Regel für den Arbeitnehmervertreter äußerst schwierig, außerdem ist er während der Dauer des Kündigungsrechtsstreits erst einmal aus dem Betrieb.

Aber es braucht ja auch nicht gleich die Kündigung ausgesprochen zu werden; um einen unliebsamen Arbeitnehmervertreter loszuwerden, gibt es eine einfachere Möglichkeit, nämlich die Abberufung nach § 103 III AktG. Danach kann der Aufsichtsrat mit einfacher Mehrheit (also notfalls gegen alle Arbeitnehmervertreter, denn der Vorsitzende, der immer Vertreter der Aktionäre ist, hat im Fall der Stimmengleichheit 2 Stimmen - § 29 II MitbG) bei Gericht die Abberufung des Arbeitnehmervertreeters beantragen, "wenn in dessen Person ein wichtiger Grund vorliegt". Dabei ist der Begriff "wichtiger Grund" keineswegs so streng auszulegen wie der Begriff "wichtiger Grund" für eine fristlose Kündigung gem. § 626 BGB. Gem. § 103 III AktG werden an das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Abberufung aus dem Aufsichtsrat weit geringere Anforderungen gestellt. Wichtiger Grund ist z.B. nach Geßler-Hefermehl-Eckardt-Kropff, Anm. 38 - 40 zu § 103 AktG: "Unfähigkeit des Mitglieds zur Erfüllung seiner Aufsichtsratspflichten, schwere Verletzung seiner Aufsichtsratspflichten, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Unverträglichkeit, Unfähigkeit zur Zusammenarbeit im Aufsichtsrat, zu weitgehende Ausübung der

Auskunfts- und Prüfungsrechte.... "kein wichtiger Grund die politische Einstellung oder öffentliche politische Stellungnahme, ausgenommen Ablehnung des Grundgesetzes oder der freiheitlichen Ordnung und der sozialen Marktwirtschaft."

5. Und wenn das alles nichts hilft, kann man einen aufsässigen Arbeitnehmersvertreter noch dadurch kaltstellen, daß man ihn einfach nicht an Sitzungen teilnehmen läßt, ihm Unterlagen vorenthält usw. Das ist zwar nicht erlaubt, Aufsichtsratsbeschlüsse sind unter Umständen sogar nichtig (= ungültig), wenn ein Mitglied von der Mitwirkung ausgeschlossen oder diese erschwert oder behindert worden ist. Aber: diese Nichtigkeit wird sich in der Regel erst in einem langwierigen Verfahren feststellen lassen. Die viel wichtigere Möglichkeit, sofort etwas gegen solche Machenschaften zu unternehmen, gibt es nicht!

6. Gelingt es aber doch einmal den Arbeitnehmersvertretern, den Aufsichtsrat zu einem Beschluß zu bewegen, der für die Belegschaft nützlich ist, etwa daß dem Vorstand bestimmte Geschäfte zum Nachteil der Belegschaft untersagt werden (Verkauf von Betrieben o.ä.), so nützt das letztlich auch nichts: nach § 111 IV Satz 3 und 4 AktG kann sich in einem solchen Fall der Vorstand direkt an die Hauptversammlung der Aktionäre wenden. Eine 3/4-Mehrheit der Aktionäre kann dann dem Vorstand das vom Aufsichtsrat verbotene Geschäft genehmigen. Und in wessen Interesse die Aktionäre entscheiden, braucht man wohl nicht groß zu raten!

Es ist also deutlich geworden: das Verhalten der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat, die Frage, nach wessen Interessen sie handeln können bzw. dürfen bzw. müssen, ist eindeutig in den Gesetzen festgelegt und hängt nicht vom mehr oder weniger guten Willen der einzelnen Arbeitnehmersvertreter ab.

Und noch ein weiteres ist deutlich geworden: auch das Argument, das von vielen Kollegen in der Mitbestimmungsdiskussion vorgebracht wird: "Wenn wir schon nicht richtig mitbestimmen können, so bekommen wir doch wenigstens wichtige Informationen aus dem Aufsichtsrat." sticht nicht. Denn gegen solche Informationen ist ja die durch hohe Strafen abgesicherte Schweigepflicht (siehe oben) nicht die einzige Sicherung für die Kapitalisten. Selbst wenn so ein Charakterathlet im Aufsichtsrat sitzen sollte, der bereit ist, uns auf alle Fälle heimlich zu informieren, auch auf die Gefahr hin, sein schönes Pöstchen, seine Tantiemen und evtl. noch ein bißchen Knast zu riskieren, selbst wenn wir also das Glück hätten, einen solchen "Helden" in den Aufsichtsrat gewählt zu haben, können die Aktionäre noch ruhig schlafen.

Denn welche Informationen bekommt der Aufsichtsrat eigentlich?

Wir haben schon in der Vorbemerkung geschrieben, daß der Aufsichtsrat die Informationen über die wirtschaftliche Lage vom Vorstand bekommt. Der Vorstand wählt aber natürlich schon einmal aus, welche Daten er dem Aufsichtsrat überhaupt zugänglich macht. Dieses Material wird dann an den Aufsichtsratsvorsitzenden gegeben, der gem. § 27 II MitbG in der Regel ein Aktionärsvertreter ist; dieser Aufsichtsratsvorsitzende kann dann auch noch einmal überlegen, was er davon im Aufsichtsrat weitergeben kann und will.

Zwar können die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder nach § 111 II AktG noch von sich aus versuchen, Daten und Fakten über die Geschäftslage usw. zu ermitteln.

Allerdings darf dieses Prüfungsrecht auch nicht zu intensiv ausgenutzt werden, denn zu weitgehende Ausübung der Auskunfts- und Prüfungsrechte kann zum Ausschluß aus dem Aufsichtsrat führen (siehe oben).

Also: an die wirklich wichtigen Informationen läßt man einen aufmüpfigen Arbeitnehmervertreter erst gar nicht herankommen, so daß da auch gar nichts an die Belegschaft weiterzugeben ist.

Den Aktionärsvertretern dagegen bleibt es unbenommen, sonntags um fünf bei Direktor Soundso zum Tee zu erscheinen und dort im trauten Kreise die noch fehlenden Informationen einzuholen und die wirklich wichtigen Entscheidungen vorzubereiten.

II. Aufsichtsrat - Nein, Betriebsrat - Ja ?

Wir wissen, daß auch die Betriebsräte, die sich die Arbeiter als ihre Interessenvertretungen erkämpft haben, durch das Betriebsverfassungsgesetz an die Kette gelegt worden sollten. Wir wissen auch, daß dies teilweise gelungen ist, daß viele Betriebsräte in diesem Sinne als Puffer zwischen Arbeitern und Unternehmern funktionieren und nicht als Unterstützungsorgan im Kampf der Arbeiter für ihre Interessen.

Wir meinen jedoch, daß ein Betriebsrat auch anders funktionieren kann und versuchen, dieses auch in die Praxis umzusetzen.

Im Betriebsverfassungsgesetz sind durchaus einige Möglichkeiten enthalten, die fortschrittliche Betriebsräte gegen die Absicht der Gesetzgebung ausnutzen können. Zum Beispiel

- die Möglichkeit, tagtäglich im Betrieb die Probleme der Belegschaft und auch Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren (Freistellung)
- der erhöhte Kündigungsschutz, der den Betriebsräten ein offeneres Auftreten gegenüber der Geschäftsleitung erlaubt,
- bestimmte Informationsmöglichkeiten (die Schweigepflicht ist hier nicht so lückenlos wie im Aufsichtsrat).

Da der BR ausschließlich ein Organ der Arbeiter ist, kann er zu einen unterstützenden Faktor für den Kampf der Kollegen werden, zu einer Institution, die eindeutig im Interesse der Belegschaft tätig wird; allerdings nur soweit es ihm gelingt, die sozialpartnerschaftlichen Zielsetzungen des BetrVG (Friedenspflicht, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Unternehmer, also die "Pufferfunktion" des BR) zu unterlaufen.

5.1 Frauenarbeit in Deutschland: Patriarchale Muster immer noch dominant

Ingeborg Wick

Eine Frau im Bundeskanzleramt, deutsche Fußballerinnen an der Weltspitze, eine Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, eine Moderatorin in der beliebtesten Fernseh-Talkshow – kein Zweifel: Die Frauen in Deutschland haben in den letzten Jahren führende Männerbastionen erobert. Und nicht nur das: Sie finden auch noch breite Anerkennung für ihre Leistungen. Es ist keine Rede davon, dass dies „Quotilden“, d.h. Frauen seien, die nur auf dem Ticket von Quotenregelungen nach oben gerückt sind.

Mit Fortschritten wie diesen könnte der Eindruck entstehen, Frauen in Deutschland könnten sich zufrieden zurücklehnen und hätten die wichtigsten Ziele der Frauenbewegung der 1970er Jahre erreicht. Doch wie weit ist es her mit der gesamtgesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen? Wie sehen z.B. die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aus? Und vor allem: Was ist aus den Bestrebungen von Frauen geworden, nicht nur ein größeres Stück des (gesellschaftlichen) Kuchens abzubekommen, sondern auch einen anderen Kuchen zu backen?

Ein Blick auf die Entwicklung der Arbeitswelten von Frauen in der deutschen Nachkriegszeit zeigt, dass die heutige Bilanz äußerst zwiespältig ist und Anlass zu großer Ernüchterung gibt.

Männliches Ernährer-Modell im Wandel

Sichtbarstes Zeichen für eine erfolgreiche Förderung der geschlechtlichen Gleichstellung, wie sie in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) mit der Verabschiedung des Gleichberechtigungsgesetzes 1958 begann und mit weiteren rechtlichen Schritten (z.B. die Quotengesetzgebung für den Öffentlichen Dienst 1994 bzw. 2001) fortgesetzt wurde, ist die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen. Betrug diese im Jahr 1960 noch 47%, so war sie 2011 auf 66% angewachsen. Im Vergleich: Die heutige männliche Erwerbsrate in Deutschland liegt bei 75%.

Der Erfolg dieser Entwicklung ist auf den Einfluss der Frauenbewegung der 1970er Jahre in der BRD zurückzuführen, die eine breit gefächerte Gleichstellungspolitik auf zahlreichen Politikfeldern in Gang gesetzt hat. Blickt man aber auf die Arbeitszeiten und die Entlohnung von Frauen dann wird dieser Erfolg erheblich geschmälert. Im Gesamtbild zeigt sich, dass das traditionelle männliche Ernährer-Modell, wonach ausschließlich Männer mit ihrer Erwerbsarbeit für das Familieneinkommen zuständig waren und Frauen die unbezahlte Haus- und Familienarbeit erledigten, nur modifiziert wurde.

In dieser neuen Form des Versorgermodells arbeiten Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit, was heute für ca. 40% der westdeutschen Paare zutrifft. In Ostdeutschland hingegen, wo die Tradition der durch Kinderkrippen und Tagesstätten staatlich geförderten weiblichen Berufstätigkeit aus der Zeit der Deutschen Demokratischen

Republik (DDR) noch sehr lebendig ist, leben heute nur 28% der Paare das Zweiverdiener-Modell „Mann Vollzeit – Frau Teilzeit“. Die Normalität von Paarhaushalten, in denen beide einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen, wie sie in der DDR herrschte, wird in Ostdeutschland heute – mehr als zwei Jahrzehnte nach der deutschen Vereinigung - immerhin noch von 41% der Paare gelebt.

Durch eine Teilzeitbeschäftigung gelingt es den meisten Frauen nicht, eine eigenständige Existenzsicherung – eine der Kernforderungen der westlichen Frauenbewegungen der 1970er Jahre - aufzubauen.

Arbeiteten 1999 bereits 37% der Frauen in Deutschland Teilzeit, stieg ihr Anteil bis 2009 auf 45%. Heute arbeiten 7,8 Mio. Menschen in politisch geförderten Minijobs (Teilzeit, befristete Arbeit, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung) - ca. 75% von ihnen sind Frauen.

86% der MinijobberInnen beziehen Niedriglöhne und damit weniger als zwei Drittel des mittleren Einkommens in der Gesellschaft. Sie sind nach offizieller Definition arm. Die geringe Entlohnung und schlechte soziale Absicherung von MinijobberInnen bedeutet auch Armut im Alter. Frauen beziehen heute nur halb so viel Altersrente wie Männer.

In Deutschland verdienen Frauen gegenwärtig durchschnittlich 22% weniger als Männer. Damit liegt Deutschland international auf den hinteren Rängen. Die Verdienste von Frauen und Männern gleicher Altersstufe und Qualifikationsebene bei vergleichbarer Arbeit weisen immer noch einen Unterschied von 12% zuungunsten der Frauen auf. Generell wird die geschlechtstypische Berufswahl von Männern und Frauen inzwischen zwar allmählich abgebaut, doch ist die Präferenz von Frauen für schlecht bezahlte typisch weibliche Berufe wie z.B. Friseurinnen, Kosmetikerinnen, Erzieherinnen, Putzfrauen oder Verkäuferinnen nach wie vor ausgeprägt.

Das auf dem männlichen Ernährer-Modell beruhende Geschlechterverhältnis ist ebenso im deutschen Steuersystem, in der Sozialversicherung und im Bildungswesen institutionell verankert.

Die Hartnäckigkeit, mit der sich dieses Modell trotz zahlreicher Fortschritte für Frauen in der politischen Repräsentanz, der Rechtslage und in der Bildung am Leben erhält, kann auf die in Deutschland vorherrschenden zutiefst konservativen Werthaltungen bzgl. Familie, Geschlechterrollen und Kindererziehung zurückgeführt werden. Fester Bestandteil dieser Werthaltungen ist die Zuständigkeit von Frauen für Haus und Familie.

Die unbezahlte Sorgearbeit

Mit dem Begriff „Sorgearbeit“ werden die Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten bezeichnet. Obwohl die Sorgearbeit gesellschaftlich ebenso notwendig ist wie die Erwerbsarbeit, wird sie von Regierungen, Parteien, Gewerkschaften und der Wirtschaft meist nicht unter dem Begriff Arbeit subsumiert – eine Ausnahme bilden hier die Frauenbewegung und die Frauenforschung. Die in der Sorgeökonomie geleistete Arbeit fließt nur dann in volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen ein, wenn sie als Erwerbsarbeit organisiert ist, also z.B. in Form von privaten oder staatlichen

Pflegediensten, nicht aber wenn sie in den Haushalten oder informell geleistet wird. Würden die Leistungen der Sorgearbeit in Geldwert gemessen, wie dies z.B. die Frauenorganisation der UN (UN Women) seit Jahren fordert, so machten sie ca. ein Drittel des Sozialprodukts von Industrieländern aus.

Die Sorgearbeit wird heute in Deutschland immer noch meist privat und unbezahlt von Frauen ausgeführt. Zwar ist der Männeranteil in den letzten Jahren leicht gestiegen, doch zeigen jüngste Studien zur Verteilung der Sorgearbeitsstunden zwischen Frauen und Männern krasse Unterschiede auf. Nach einer Untersuchung des UN-Forschungsinstituts UNRISD 2006-2009 arbeiten Frauen durchschnittlich mehr als doppelt so viele Stunden in der Sorgeökonomie wie Männer – in manchen Ländern beträgt das Verhältnis sogar 10:1. In westdeutschen Haushalten mit Kindern arbeiteten 2002 die Frauen doppelt so lang wie die Männer.

Mittlerweile hat die Auslagerung von Sorgearbeiten an externe Haushaltshilfen in Deutschland jedoch zugenommen. Ca. 4,4 Mio. Haushalte beschäftigen heute eine Haushaltshilfe – und nur 226.000 von ihnen sind sozialversichert oder als Minijobberin gemeldet. Unter den nicht-registrierten Arbeitskräften überwiegen Migrantinnen, deren irregulärer Status oft zu Diskriminierung und Ausbeutung führt. Die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten ist nicht durch eine Umverteilung der Sorgearbeit unter den Geschlechtern, sondern durch die prekäre Beschäftigung von meist weiblichen Migrantinnen ermöglicht worden.

Der Einfluss der Frauenbewegung der 1970er Jahre

Im Rahmen der Studentenbewegung Ende der 1960er Jahre war in der BRD eine autonome Frauenbewegung entstanden, deren Wirkung bis heute spürbar ist, auch wenn sie als soziale Bewegung zerfallen ist. In der DDR war Frauenpolitik bis zur deutschen Vereinigung 1990 institutionell verankert, ohne dass jedoch das tradierte Rollenverhältnis in der Sorgeökonomie davon berührt worden wäre.

Slogans der bundesdeutschen autonomen Frauenbewegung wie „Das Private ist politisch“ haben in der BRD eine enorme Sogkraft entfaltet und z.B. die Rechtsentwicklung in Fragen wie häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Schwangerschaftsabbruch Einfluss beeinflusst. Frauenhäuser für bedrohte und geschlagene Frauen wurden eingerichtet. Gender-Studiengänge an Universitäten wurden eröffnet, Frauenzeitschriften und –Verlage gegründet. Die Frauenbewegung inspirierte die Politik der Partei „Die Grünen“, die bei ihrer Parteigründung 1979 eine 50%-Quote von Frauen für alle Ämter und Mandate beschloss und damit Einfluss auf die Frauenpolitik anderer Parteien nahm. Gleichstellungspolitik wurde zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe – über die bürgerliche Frauenpolitik von Kirchen, Verbänden etc. hinaus.

In den Gewerkschaften blieb der Einfluss der autonomen Frauenbewegung allerdings begrenzt. Einerseits war der kapitalismuskritische Teil dieser Bewegung nicht dominant und seit Parteigründung der Grünen auch schnell marginalisiert, andererseits stießen sich die Gewerkschaften an einer Ausweitung des Politikbegriffs auf die Privatsphäre sowie einer Einbeziehung der unbezahlten Sorgearbeit in die Definition von Arbeit und das Betätigungsfeld gewerkschaftlicher Arbeit. Deutsche Gewerkschaften sind bis heute ihrem Grundverständnis einer Organisation

männlicher Industriearbeiter mehr oder minder treu geblieben, und Frauenpolitik ist in den tonangebenden Industriegewerkschaften eine Randerscheinung. Mit der zunehmenden Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen, die überproportional Frauen betrifft, hat in den letzten Jahren jedoch in einigen Gewerkschaften ein Umdenken eingesetzt.

Das ursprüngliche Ziel der rot-grünen Bundesregierung von 1999/2000, ein bindendes Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zu verabschieden, wurde wegen des Widerstands von Unternehmensverbänden schnell aufgegeben. Statt dessen schlossen Regierung und Wirtschaft 2001 eine freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft ab, die – gemessen an dem Ziel der einklagbaren Frauenrechte im Gesetzentwurf – jedoch in eine andere Richtung zielte, nämlich der Verbesserung der globalen Wettbewerbschancen der deutschen Unternehmen..

Nahtlos fügt sich die aktuelle freiwillige Frauenförderung von Unternehmen unter dem Namen „Diversity Management“ in ihre Politik der Einpassung von Frauenqualifikationen in die verbesserte Wettbewerbsstrategie ein, mit der sie sich Vorteile gegenüber Konkurrenten auf dem Weltmarkt erhoffen. Den Rahmen hierfür hat die EU im Amsterdamer Vertrag 1999 geliefert, der ein Maßnahmenpaket zur Frauengleichstellung unter dem Namen „Gender Mainstreaming“ vorsah. Nicht der Querschnittscharakter von Frauenpolitik für alle Politikbereiche von EU-Mitgliedsstaaten ist dabei kritikwürdig – im Gegenteil - , sondern der Inhalt und die Zielstellung. Gender Mainstreaming will Frauen in alle Politikbereiche der EU-Staaten integrieren und somit auch deren Kooptierung für die neoliberale Politik befördern. In diesem Rahmen werden Führungspositionen in Wirtschaft und Regierung zunehmend von Frauen besetzt, während die Masse der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen (und Männern) immer stärker prekarisiert werden.

Und der andere Kuchen *?

Kapitalismuskritische Kräfte sind heute nicht nur in der Frauenbewegung, sondern auch in Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft in Deutschland schwach. Dennoch gibt es neben tagesaktuellen wichtigen Aktionen auch radikale Ansätze, die zunehmend Aufmerksamkeit erregen, wie die Forderung nach einer Umverteilung und Neubewertung aller Formen von Arbeit oder praktizierte Modelle einer solidarischen Ökonomie. Eine Verstärkung dieser Ansätze und zunehmende Koordination der Kämpfe für Frauen-, Arbeits- und Menschenrechte bleibt eine Aufgabe für die Zukunft.

*(*Bei der Gründungsfeier des SÜDWIND-Instituts für Ökonomie und Ökumene 1992 in Siegburg benutzte die Vertreterin des Weltkirchenrates Aruna Gnanadason das Bild des anderen Kuchens, den Frauen weltweit anstreben. Sie meinte damit einen Paradigmenwechsel im Verständnis von Gesellschaft, in der die patriarchale Unterdrückung von Frauen mit der wirtschaftlichen Ausbeutung traditionell eng verknüpft ist).*

5.2: Zwei Beispiele – Minijob und KiK-Löhne

Ingeborg Wick

Minijobberin in einem Privathaushalt

„Bundesweit drei Millionen Haushalte beschäftigen eine Reinigungskraft – viele der Putzfrauen haben keinen deutschen Pass und arbeiten illegal. Einige arbeiten auf der Basis von Minijobs und verdienen dabei nicht mehr als 400 € monatlich. Eine davon ist Franziska R., 22 Jahre, aus Poing:

Zwei mal pro Woche arbeite ich als Haushaltshilfe fünf Stunden bei einer Familie mit Kind und Haus. Die Eltern sind berufstätig und haben viel Stress. Wenn sie heimkommen, wollen sie die Zeit mit ihrer zweijährigen Tochter verbringen – und sich nicht um die Hausarbeit kümmern. Ich putze, erledige die Wäsche, bügeln und gieße die Pflanzen. Ab und zu hole ich auch die Kleine aus der Krippe ab und betreue sie, bis die Eltern da sind. Den Minijob habe ich seit drei Monaten und meine Erfahrungen sind durchweg positiv. Das Gute ist, dass ich auch bei Urlaub und Krankheit bezahlt werde.

(Quelle: Die Minijobzentrale Essen (2009). Haushaltsreport. Minijobs und Schwarzarbeit in Privathaushalten, hg. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See, Bochum, 12).

So sehen Siegerinnen aus: Drei Verkäuferinnen des Textildiscounters KiK gewannen ihren Prozess gegen das Unternehmen

„Was Sie da machen, geht so nicht!“ Mit deutlichen Worten wies die Richterin am Dortmunder Arbeitsgericht den Anwalt des Textildiscounters KiK zurecht. Sie verurteilte das Unternehmen dazu, den Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte um rund drei Euro anzuheben. Das Gericht gab damit drei KiK-Beschäftigten Recht, die mit Hilfe von ver.di gegen die Hungerlöhne geklagt hatten. 5,20 Euro zahlt der Discounter seinen Teilzeitbeschäftigten. Angemessen seien 8,21 Euro, urteilte das Gericht. Alles andere sei sittenwidrig.

„Ein Riesenerfolg“, urteilte Henrike Greven, Geschäftsführerin des ver.di-Bezirks Mülheim-Oberhausen. „Das Gericht ist in allen wesentlichen Punkten unserer Argumentation gefolgt.“ Für die betroffenen Frauen bedeutet das Urteil Lohnnachzahlungen von bis zu 10.000 Euro für die letzten Jahre.

Hinter Martina Kraft, Ursula Grunwald und Veronika Görtz liegt ein langer Weg. Nachdem die Frauen im vergangenen Jahr gegen die Hungerlöhne geklagt hatten, begann ein Spießrutenlauf im Unternehmen. Martina Kraft berichtet. „Als erstes wurde unsere Stundenzahl drastisch reduziert.“ Arbeiteten die Frauen bisher und 70 Stunden im Monat, wurde die Zahl jetzt auf zehn Stunden herabgesetzt. Damit verringerte sich ihr Monatseinkommen von rund 400 Euro auf 50 Euro. Veronika Görtz kommentiert: „Zum Sterben zu viel und zum Leben zu wenig.“

Doch nicht nur das Geld machte den drei Frauen zu schaffen. Hinzu kam, dass ihre Kolleginnen aus Angst um den eigenen Arbeitsplatz nicht mehr mit ihnen redeten. Nur hinter vorgehaltener Hand sprach manch eine ihnen Mut zu.

(Quelle: Uwe Reepen „So sehen Siegerinnen aus. Drei Verkäuferinnen des Textildiscounters KiK gewannen ihren Prozess gegen das Unternehmen“, Verdi-Publik Juni-Juli 2008)

6.1 Die Situation von ArbeitsmigrantInnen in Deutschland

Ingeborg Wick

Mit der weltweiten Durchsetzung kapitalistischer Wirtschaftsformen ist in den letzten Jahrzehnten die soziale Spaltung zwischen Arm und Reich innerstaatlich und zwischenstaatlich gewachsen. Um Armut, Hunger und Verelendung zu entgehen, migrieren immer mehr Menschen in Wirtschaftsregionen und Industrieländer – in der Hoffnung, dort ihre Existenz und die ihrer Familien besser absichern zu können.

Eine bedeutende Zielregion internationaler Migrationsströme ist die Europäische Union (EU) und ihr stärkstes Wirtschaftszentrum Deutschland. Auf die wachsende Süd-Nord-Migration reagierte die EU mit einem ausgefeilten System von Abschottung, Zugangsbeschränkungen und aktiver Anwerbung, mit dem sie qualifizierten Fachkräften eine begrenzte Zuwanderung erlaubte, für alle anderen jedoch hohe Zugangshürden errichtete.

Anders als in China, wo die Zuwanderung von Millionen Menschen aus ländlichen Regionen in die Industriezentren eine Problematik binnenstaatlicher Arbeitsmigration aufwirft, geht es hier um die Konfliktlage grenzüberschreitender Zuwanderung.

Im vorliegenden Beitrag werden die Folgen der Migrationspolitik am Beispiel der Situation ausländischer ArbeitsmigrantInnen in Deutschland aufgezeigt, wobei die spezifischen Bedingungen im Nachkriegsdeutschland mit berücksichtigt werden.

Grunddaten zur ausländischen Arbeitsmigration in Deutschland

- Von den knapp 82 Mio. Menschen in Deutschland hatten laut Mikrozensus 2011 insgesamt 16 Mio. Menschen einen Migrationshintergrund (=19,5%). Von ihnen haben 8,8 Mio. einen deutschen Pass (=10,7%), während 7,2 Mio. AusländerInnen sind (=8,8%).
- Nach einer weit gefassten Definition lebten 2011 knapp 400.000 politische Flüchtlinge in Deutschland.
- Die Zahl der irregulär (unregistriert) in Deutschland lebenden MigrantInnen wird auf 200.000-500.000 (nach anderen Quellen bis 1,5 Mio.) geschätzt.
- Die Quote von männlichen und weiblichen MigrantInnen beträgt ca. 50:50%.
- Die meisten Menschen mit Migrationshintergrund stammen aus der Türkei (ca. 3 Mio.), gefolgt von Polen (1,5 Mio.), der Russischen Föderation (1,2 Mio.), Kasachstan (0,9 Mio.) und Italien (0,8 Mio.)
- Unter den in Deutschland lebenden AusländerInnen befinden sich 86.000 ChinesInnen.
- Die Wirtschaftsbranchen, auf die sich 2011 die ArbeitsmigrantInnen konzentrierten, waren das Gastgewerbe (22,4%), die Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (15,5%), die wirtschaftlichen Dienstleistungen (10,3%), Verkehr und Lagerei (9,1%), die sozialen Dienstleistungen und Privathaushalte (7,9%), das verarbeitende Gewerbe (7,8%) und das Baugewerbe (7,5%).

- *ArbeitsmigrantInnen sind unverhältnismäßig oft im Niedriglohnsektor beschäftigt: Laut Mikrozensus 2010 sind 12% der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund ausschließlich geringfügig beschäftigt, arbeiten 31,9% in Teilzeit und 14,4% in befristeter Beschäftigung.*
- *Die Erwerbslosenquote war 2012 unter den ausländischen ArbeitsmigrantInnen mehr als doppelt so hoch wie unter der restlichen Bevölkerung (16% : 6,5%).*
- *Menschen mit Migrationshintergrund sind überdurchschnittlich stark von Armut bedroht: Im Jahr 2011 galten 26% als arm, während der Anteil in der Gesamtbevölkerung 15% betrug. Was allein die ausländische Bevölkerung anbetrifft, belief sich der Anteil in diesem Jahr sogar auf 32%. Als arm gelten diejenigen Menschen, die weniger als 60% des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung beziehen.*

Anfänge und Entwicklung der ausländischen Arbeitsmigration in Deutschland

Was als gezielte Maßnahme zur Anwerbung südeuropäischer „**GastarbeiterInnen**“ im Wirtschaftsboom der 1950er Jahre in der Bundesrepublik Deutschland (**BRD**) begann, wies mit dem Anwerbestopp 1973 angesichts von Wirtschaftsrezession und steigender Arbeitslosigkeit erste gravierende Probleme auf. Besetzten zunächst Zigttausende ArbeitsmigrantInnen in der expandierenden Wirtschaft der BRD offene Stellen – und dies auf unverhältnismäßig niedrigem Lohnniveau -, so wendete sich das Blatt in den 1970er Jahren auf Grund wachsender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Bis 1973 war die Zahl von „GastarbeiterInnen“ auf 2,6 Mio. gestiegen. Fremdenfeindliche Einstellungen vor allem gegen muslimische ZuwandererInnen aus der Türkei nahmen zu.

In den 1980er Jahren leitete die Bundesregierung Maßnahmen mit dem Ziel ein, GastarbeiterInnen zu einer Rückkehr in ihre Herkunftsländer zu bewegen sowie die Zuwanderung von Familienangehörigen zu begrenzen (s. das umstrittene Rückkehrhilfe-Gesetz von 1983/4), doch diese blieben meist wirkungslos. Durch Familienzuzug wuchs die Zahl von MigrantInnen weiter an.

Neben der Selbstorganisation von GastarbeiterInnen in Vereinen und Kulturzentren gelang es erst Ende der 1970er Jahre, eine – wenn auch eingeschränkte – politische Mitsprache in kommunalen Ausländerbeiräten durchzusetzen. Da ihre Funktion lediglich in einer Beratung kommunaler politischer EntscheidungsträgerInnen bestand, blieb die Wirkung der mittlerweile Hunderte von Beiräten auf die Migrationspolitik relativ gering.

Auch in der Deutschen Demokratischen Republik (**DDR**) wurden ausländische ArbeitsmigrantInnen angeworben: Von 1966-1989 waren 500.000 „**Vertragsarbeiter**“ aus Vietnam, Mosambik, Polen u.a. jeweils für einen begrenzten Zeitraum in Industrie und Landwirtschaft tätig. Sie lebten streng abgeschottet von der Bevölkerung, und ein Familiennachzug wurde – wie im Fall der türkischen und marokkanischen MigrantInnen in der BRD - nicht erlaubt. Im Unterschied zur BRD wurden fast alle „Vertragsarbeiter“ der DDR in die Entsendeländer zurückgeschickt, die letzten von ihnen nach der Wende 1990.

Seit der deutschen Vereinigung 1990 stieg die Zuwanderung sprunghaft an. Millionen Deutschstämmige aus der Sowjetunion, Rumänien und Polen wanderten nach

Deutschland aus. Balkankriegsflüchtlinge strömten zu Tausenden nach Deutschland und beantragten Asyl.

Offener Rassismus im vereinigten Deutschland

In der Öffentlichkeit wurden immer häufiger rassistische Positionen gegen ausländische MigrantInnen aus der Mitte von Gesellschaft und Politik geäußert. Brutale rassistische Ausschreitungen gegen ausländische MigrantInnen und AsylbewerberInnen nahmen zu. So kam es in den Städten Solingen, Mölln und Rostock zu Brandstiftungen gegen von Türken bewohnte Häuser und Asylbewerberheime, in denen Vietnamesen untergebracht waren – z.T. unter Zustimmung von ZuschauerInnen.

Mit der faktischen **Aushebelung des im Grundgesetz verankerten Rechts auf Asyl für politisch Verfolgte** im Jahr 1992 kündigte die deutsche Regierung den besonderen historischen Auftrag zum Einsatz für politisch Verfolgte auf und läutete die Phase der Abschreckung ein, die fortan ein elementarer Bestandteil ihrer Migrationspolitik wurde.

Gesetzliche Maßnahmen von EU und Deutschland: Zuckerbrot und Peitsche

Im Jahr 1997 unterzeichneten die Mitgliedsstaaten der EU den **Amsterdamer Vertrag**, der einerseits eine Personenfreizügigkeit innerhalb der EU ermöglichte, andererseits jedoch den Kampf gegen die „illegale“ Migration vorsah. Beim EU-Gipfel in Tampere beschlossen die Mitgliedsstaaten, im Zuge einer gemeinsamen Einwanderungs- und Asylpolitik die Kontrolle der EU-Außengrenzen zu verstärken. Ergänzt wurde dieser Beschluss durch die Abkommen mit nordafrikanischen Staaten, die die Aufgabe übernahmen, die irreguläre Migration in die EU zu bekämpfen. Im Gegenzug unterstützte die EU diese Länder mit Entwicklungsprogrammen.

Seit 2005 bekämpft die Grenzschutzagentur **Frontex im Auftrag der EU** die „illegale“ Migration in der Luft, zur See und auf dem Land. Der Frontex-Etat ist seither von 6,3 Mio. € auf 87 Mio. € (2010) gestiegen.

Auf dem **EU-Gipfel in Paris 2008** wurde der „**Europäische Pakt zu Einwanderung und Asyl**“ angenommen, nach dem u.a.

- eine erwünschte reguläre Migration von Fachkräften gesteuert (Blue Card),
- die irreguläre Migration durch weitere Rücknahmeabkommen eingedämmt,
- Abschiebungen durch EU-weite Sammelflüge vorgenommen,
- Grenzkontrollen von Frontex verstärkt

werden sollten. Weiterhin rief der Gipfel zur Schaffung eines einheitlichen EU-Asylverfahrens auf.

Dies steht aktuell kurz vor dem Abschluss. Zur Zeit läuft der Verabschiedungsprozess eines **verbindlichen EU-Asylsystems**, das in den letzten Jahren zwischen der Kommission, dem EU-Parlament und dem Ministerrat

verhandelt worden ist. Nach diesem System soll es eine gemeinsame Regelung zur Zulassung und Bearbeitung von Asylverfahren für alle EU-Mitgliedsländer geben.

Die EU-Migrationspolitik von Zuckerbrot und Peitsche spiegelt sich auch auf nationaler Ebene wider.

Im Jahr 2000 reformierte die rot-grüne Bundesregierung das **Staatsangehörigkeitsrecht**, nach dem das Abstammungsprinzip durch das in anderen westeuropäischen Einwanderungsländern geltende Territorialprinzip ergänzt wurde. Seither wird den in Deutschland geborenen EinwanderInnen der zweiten Generation die Möglichkeit der Einbürgerung gegeben. Diese Reform war zwar ein minimaler Fortschritt, doch wäre eine komplette Abschaffung des durch die NS-Verbrechen diskreditierten Abstammungsprinzips überfällig gewesen.

Das deutsche Ausländerrecht von 1991 wurde im Jahr **2005 durch ein Zuwanderungsgesetz** abgelöst. Dieses bekräftigt die Freizügigkeit von EU-BürgerInnen und unterscheidet nur noch zwischen a) einem vorübergehenden Aufenthalt für StudentInnen oder Flüchtlinge, und b) einem unbefristeten Aufenthalt, für den allerdings sehr hohe Anforderungen gestellt werden - mit Ausnahme hochqualifizierter Fachkräfte und von MigrantInnen, die sich als Selbständige niederlassen wollen. Nach dem Prinzip des „Förderns und Forderns“ werden diejenigen, die einen unbefristeten Aufenthalt anstreben, zu Lehrgängen verpflichtet, die ihre Eingliederung in die deutsche Gesellschaft fördern sollen.

Das Zuwanderungsgesetz verschärfte die Gründe und Verfahren für die Abschiebung von Flüchtlingen. Die Situation irregulärer MigrantInnen wird in dem Gesetz nicht behandelt.

Fazit

In Deutschland und in der EU besteht ein Zwei-Klassen-Migrationsrecht, durch das menschenrechtliche UN-Verpflichtungen und arbeitsrechtliche Regelungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für die Millionen auf ihrem Territorium lebenden irregulären MigrantInnen (EU-weit ca. 4 Mio.) eindeutig verletzt werden. Diese sind Ausbeutung und Repressalien von ArbeitgeberInnen, VermieterInnen etc. in EU-Ländern meist schutzlos ausgeliefert – trotz der großen Nachfrage nach ihrer Arbeitsleistung z.B. als Reinigungs- und Pflegekräfte in Privathaushalten, bzw. in Hotels und Restaurantküchen, auf dem Bau, in Bars und in der Prostitution. Sie scheuen den Weg zum Arbeitsgericht, um ihre Arbeitsrechte einzuklagen, aus Angst vor Gefängnis und Ausweisung: Sowohl die irreguläre Ausreise als auch der Aufenthalt und die Unterstützung sind nach deutschem Recht eine Straftat, die mit Gefängnis bis zu einem Jahr geahndet werden kann.

Irreguläre MigrantInnen sind deshalb in besonderem Maße auf die Unterstützung durch Netzwerke angewiesen, in denen sie sich untereinander und mit KooperationspartnerInnen über ihre Situation austauschen sowie rechtliche und praktische Fragen besprechen können.

Ein solches Netzwerk ist z.B. das Bündnis „Kein Mensch ist illegal“ in Köln, das seit vielen Jahren Aufklärungs- und Unterstützungsarbeit für von der Ausweisung bedrohten irregulären MigrantInnen leistet.

Eine emanzipative Migrationspolitik, wie sie in Deutschland Nichtregierungsorganisationen wie Pro Asyl, das SÜDWIND-Institut und amnesty international sowie die „Gewerkschaftliche Anlaufstelle für MigrantInnen in prekären Arbeitsverhältnissen mit und ohne Papiere“ betreiben, stellt sich den Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen an irregulären MigrantInnen mit konkreten Handlungsvorschlägen entgegen. Die in Frankfurt/Main ansässige Gewerkschaftliche Anlaufstelle leistet z.B. rechtlichen Beistand in Fällen, wenn einer/m irregulären MigrantIn zu wenig oder kein Lohn gezahlt wird, wenn eine medizinische Versorgung und Lohnfortzahlung geleistet werden müssen oder wenn kein Urlaub gewährt wird. Auch das „Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ verfolgt Ansätze zur Durchsetzung der Arbeitsrechte irregulärer MigrantInnen, ebenso wie der „Europäische Verband der Wanderarbeiter“. Das SÜDWIND-Institut setzt sich für die Schaffung von mehr legalen Einreisemöglichkeiten für Gering-Qualifizierte und eine Legalisierung der irregulär in Deutschland lebenden Menschen ein, wie sie Spanien und Italien bereits vorgenommen haben.

Der gesellschaftliche Widerstand gegen die skandalöse Diskriminierung von irregulären MigrantInnen ist in Deutschland nicht breit verankert. Doch ist er auch in kleinsten Ansätzen insofern unerlässlich, als sich vor dem Hintergrund der Europakrise soziale Verteilungskämpfe in Zukunft verschärfen und weit verbreitete rassistische Einstellungen in Deutschland zunehmen werden.

6.2 Türkische Arbeiter bei Ford

Ausländische ArbeiterInnen und ArbeitsmigrantInnen

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Gleichbehandlung für alle – Widerstand ist notwendig

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 103-105)

Während unserer Reise durch Deutschland erfuhren wir auch etwas über die Arbeits- und Lebensbedingungen von ArbeiterInnen mit migrantischem Hintergrund. Einer von ihnen hat besonderen Eindruck auf uns gemacht □ nicht weil er ein türkisches Aussehen hat, sondern weil er für die Migranten steht, die alles in ihrem Leben einzig durch ihr Eigenengagement erreicht haben. Er ist ein türkischer Deutscher, der sich viele Gedanken macht und viele Ideen hat. Ali Cicek Dursun ist als Jugendlicher mit seinem Vater aus der Türkei nach Deutschland gekommen. Seine Vorfahren sind Kurden. Er arbeitet inzwischen schon seit zwanzig Jahren in Köln bei Ford. Jetzt ist er Betriebsrat und Mitglied der IG Metall. In seiner Begleitung haben wir das Fordwerk besichtigt.

In seinem Büro waren wir freudig überrascht, als wir an der Wand ein Erinnerungsstück seiner China-Reise im Jahr 2006 entdeckten, ein Geschenk, das er vom China Institute of Industrial Relations bekommen hatte. Nach dieser Entdeckung hatten wir das Gefühl, dass die Distanz zwischen uns noch einmal ein Stück kleiner geworden war. Herr Dursun erzählte uns, dass Ford Deutschland insgesamt 40.000 Beschäftigte hat. In Köln sind 22.000 Menschen bei Ford beschäftigt, davon sind 5.000 TürKinnen, das entspricht in etwa einem Viertel. Er sagte, die ArbeiterInnen in der Fabrik kämen aus 6-7 unterschiedlichen Ländern und hätten vielfältige ethnische Hintergründe. Frauen gäbe es nur 1.400 im Werk. Das Unternehmen sei einfach noch nicht frauenfreundlich genug. Den wichtigsten Teil von Ford Köln bilden ein Zentrum für Forschung und Entwicklung sowie eine Fertigungsstraße für Automotoren.

Die europäische Zentrale des Unternehmens befindet sich ebenfalls in Köln. Der Betriebsrat hat 41 Mitglieder, 35 davon sind freigestellt. Außerdem gibt es 50 professionelle Vertrauensleute der Gewerkschaft, ein Teil von ihnen arbeitet in den Produktionshallen, andere sind für Personalfragen, Arbeitsschutz und die Ankündigung von Entlassungen verantwortlich. Jede Woche finden zwei Treffen statt, um die dringendsten Probleme zu besprechen. Vertrauensleute kümmern sich um die konkrete Lösung der Probleme in den Produktionshallen. In den zwölf Produktionsbereichen gibt es 800 Vertrauensleute der Gewerkschaft (in den großen deutschen Unternehmen sind es Vertrauensleute der Gewerkschaft).

Von den ArbeiterInnen am Fließband sind 98% und von den Angestellten 85% Gewerkschaftsmitglieder. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Belegschaft insgesamt beträgt somit 92%. Herr Dursun erwähnte in der Vorstellung des Unternehmens, dass Ford seit den 1950er Jahren ausländische ArbeiterInnen aus verschiedenen Ländern anwirbt, unter anderem aus Spanien, Portugal und Italien. In den 1960er Jahren folgten ArbeiterInnen aus der Türkei. Damals sprachen alle ihre Muttersprachen und verstanden kein Deutsch, daher gestaltete sich ihr Alltag sehr

schwierig. Die ArbeiterInnen wohnten alle in Arbeiterwohnheimen: acht Leute in einem Zimmer, bei einem Drei-Schichten-System, das für alle unterschiedliche Arbeits- und Schlafzeiten mit sich brachte – da war Streit manchmal unvermeidbar. Dazu kam, dass ein großer Teil der ArbeiterInnen aus ländlichen Gegenden kam, sich in einer Großstadt nicht gut auskannte und an das Großstadtleben allgemein nicht gewöhnt war. Wie konnten also ihre Rechte und Interessen gewahrt bleiben? Wie konnten sie organisiert werden?

Das stellte damals ein immenses Problem dar. Die ausländischen Arbeiter konnten zu der Zeit zwar Mitglied in der Gewerkschaft werden, jedoch nicht in den Betriebsrat gewählt werden. Erst nachdem 1972 die gesetzlichen Regelungen verändert wurden, bekamen ausländische Arbeiter das passive und aktive Wahlrecht für den Betriebsrat. Herr Dursun erzählte uns auch von dem mutigen und heldenhaften Kampf der türkischen Fordarbeiter, Zu Beginn hätten die aus ländlichen Gegenden stammenden türkischen ArbeiterInnen kein so rigides Konzept von Arbeitsdisziplin gehabt und seien bei Verwandtenbesuchen in der Heimat des Öfteren erst verspätet wieder zur Arbeit nach Köln zurückgekehrt. 1973 wurden 300 ArbeiterInnen entlassen, weil sie mit einer Woche Verspätung zurückgekehrt waren. Einige forderten, wieder eingestellt zu werden, jedoch ohne Erfolg. Damals hatte Ford 45.000 ArbeiterInnen und davon waren 15.000 türkisch. Es kam zu einem spontanen Streik mit folgenden Forderungen: die 300 entlassenen Arbeiter sollten wieder eingestellt werden; in Bezug auf den Lohn sollten die türkischen den deutschen Arbeitern gleichgestellt werden: gleiches Geld für gleiche Arbeit. Das Ergebnis diesen spontanen Streiks war, dass die zuvor entlassenen 300 Arbeiter wieder eingestellt wurden, die 160 Arbeiter, die den Streik angeführt hatten, wurden jedoch entlassen.

Letztendlich hatte der Streik jedoch noch weitere positive Ergebnisse erzielt: die ausländischen ArbeiterInnen konnten sechs Wochen Urlaub nehmen, um ihre Familien zu besuchen. Den muslimischen ArbeiterInnen wurde gestattet, während der Arbeitszeit ihre Gebete wahrzunehmen. Und eine große Anzahl von ArbeiterInnen trat in die Gewerkschaft ein, um das Recht zu haben, mitzureden und einige von ihnen wurden in den Betriebsrat gewählt. Zuvor hatten die türkischen ArbeiterInnen nur die schmutzige, gefährliche und ermüdende Arbeit machen müssen, nachdem sie den deutschen ArbeiterInnen grundsätzlich gleichgestellt wurden, gab es Aktionen gegen Diskriminierung. Inzwischen sind sie auch im Management und in der technischen Abteilung vertreten. Ford achtet sehr darauf, dass niemand im Unternehmen aufgrund seiner Herkunft diskriminiert wird.

Wir konnten Herrn Dursuns Erfahrungen nachvollziehen, als wir von der Situation und dem Kampf der türkischen ArbeiterInnen hörten, mussten wir unwillkürlich an die WanderarbeiterInnen aus ländlichen Gegenden in China denken. Es gibt einige Parallelen in der geschichtlichen Entwicklung zwischen den chinesischen WanderarbeiterInnen und den damaligen türkischen ArbeiterInnen: sie kamen aus den Dörfern in die Städte und sind von der Landwirtschaft in die Industrie gewechselt. Zu Beginn kannten sie sich nicht aus in der Stadt und es fiel ihnen relativ lange schwer, sich in das großstädtische Leben einzufinden. Diese Phase der Anerkennung als gleichberechtigte Bürger hat jeweils ungefähr gleich lang gedauert, für die türkischen ArbeiterInnen etwas länger. Sie haben beide mit gefährlicher, schmutziger und ermüdender Arbeit begonnen, die teilweise sogar zu Verletzungen und Vergiftungen geführt hat. Zu Beginn bekamen sie nur ein dürftiges Gehalt und

hatten an ihrem Arbeitsplatz kein Mitspracherecht und keine Sozialversicherung. Der Unterschied ist jedoch, dass sich die Situation der türkischen ArbeiterInnen inzwischen stark verändert hat, durch ihren entschlossenen und unnachgiebigen Kampf haben sie Gleichberechtigung erreicht. Betrachtet man den Anteil an türkischen Mitgliedern im Betriebsrat, sind dies 10 von 41 Mitgliedern. Um es mit Herrn Dursuns Worten zu sagen: „Sie bekommen jetzt nicht nur gleiches Geld für gleiche Arbeit, sondern sind grundsätzlich gleichberechtigt“.

Wenn wir uns Herrn Dursun anschauen, mit seinem lebenswerten, selbstbewussten und entschiedenem Auftreten, können wir nur bewundernd seufzen, da es schwer vorstellbar ist, in einem der chinesischen Unternehmen mit mehr als 20.000 Beschäftigten auch nur einen Gewerkschaftsvorsitzenden zu finden, der bzw. die ArbeitsmigrantIn oder ArbeiterIn aus einer ländlichen Region ist. Auf dem Weg zu Gleichberechtigung und gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit scheint die Entwicklung eines entsprechenden Bewusstseins das Wichtigste überhaupt zu sein.

6.3 Ein Besuch bei „DIDEF“ in Köln“ 2010

Köln in die Türkei und kurdischen Immigranten Zentrum – und über das Schicksal von China-Besuch

(Achtung: Google automatische Übersetzung)

11. Oktober am Nachmittag haben wir die Linie des Ford-Werkes in Köln, einem kleinen Park in einem Wohngebiet kurze Pause nach links, dann zu einem nahe gelegenen Türkei und der kurdischen ausländische Einwanderer Center (DIDF) entfernt. Center, und mehrere Mitglieder empfing uns.

DIDF Organisation und ihre Arbeit

Die Organisation wurde 1980 gegründet. Seit 1974 haben die türkischen Gastarbeiter zu arbeiten begonnen, wenn nur einige kleine und fragmentierte Organisation, im Jahre 1980 diese Organisationen offiziell fusioniert DIDF gegründet.

DIDF ist eine nationale Organisation, in 36 Städten und Regionen Sparte, vor allem in den großen Fabriken und industriellen Bereichen des Ortes. Jeder Zweig ist sieben Mitarbeiter befindet. Da nach deutschem Recht, die formale Organisation von nicht weniger als sieben Mitglieder. Um die Diskriminierung von Wanderarbeitern und Apathie Problem konfrontiert, wenden sie die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und anderen Organisationen. Sie glauben, dass Organisationen können Menschen vor Ort in den Türken und Deutschland eine Rolle als Brücke zwischen Spiel. Sie greifen in Performances, die Veröffentlichung von Boden, deutscher zweisprachigen Zeitungen und Zeitschriften, in Reaktion auf verschiedene Religionen, Nationalitäten Bedürfnisse der Arbeitnehmer und die Organisation von verschiedenen Aktivitäten, gibt es auch spezielle Aktivitäten für junge Menschen organisiert. Teilnehmer so wenig wie 600 bis mehr als eine Million. Sie arbeiten viel Schnittpunkt mit der Gewerkschaft, wie die Erhöhung der Mindestlöhne, Verringerung der Arbeitszeit, für die Arbeitnehmer zu senden, um Probleme zu lösen, Demonstrationen organisieren und so weiter.

Verantwortlicher sagte: 60 Jahre, der erste türkische Zuwanderer die Sprachbarriere ist, sie wissen nur, Türkisch, Unannehmlichkeiten, zweitens, in Übereinstimmung mit dem Gesetz, sie sind nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, die alle Ebenen der Gesellschaft - von regional bis Bundes- - kein Stimmrecht und passive Wahlrecht, keine politischen Rechte (zum Beispiel Regionen, den Bau von Parks, Holzeinschlag, etc., haben Anwohner das Recht, an der Entscheidung beteiligt). Daher ist die Organisation der ersten Forderung, dass alle Einwanderer das Recht zu wählen haben, unabhängig davon, ob die deutsche Staatsangehörigkeit.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist es, ausländische Arbeiter streiken Hilfe. Sie beschrieben einen aktuellen Fall:

Univerg auf Wanderarbeitnehmer ist ein Hauptwerk, aufgrund widriger Wirtschaft, Risiko, erworben, die Entscheidung, im Oktober dieses Jahres zu schließen. Die Mitglieder dieser Personalvertreter in zwei Fraktionen, haften man mit einem aufgeben diesem Kampf nutzlos zu kämpfen. Eines der Mitglieder der türkischen

Kampf gegen die "working class Zeitung" The News Release (in deutschen Gesetzen, Mitarbeiter einer Verpflichtung im Namen der konservativen Geschäftsgeheimnisse, aber die Mitglieder der Rechtsweg ist schwer zu definieren) zu unterstützen. Nachdem der Arbeitgeber lernte viel Unzufriedenheit, berichtet der Artikel, dass Vertreter des Personals aus übersetzt werden, um zu sehen. Ausschuss möchte aufgeben Schule zu kämpfen, die ihn entlassen (in Deutschland, Vertreter der Arbeitnehmer wird nur von den leitenden Mitarbeitern oder Personalvertreter werden von diesem ausgeschlossen werden selten vorkommt) setzen. Workers startete ein Streik über einen kurzen Zeitraum, nicht der Dienstleistungssektor Gewerkschaften (Verdi) zu unterstützen, ist DIDF aktiv unterstützt. Jetzt wurde die Unterstützung für ausländische Arbeiter streiken werden DIDF Tradition.

Türkische Migranten in Deutschland

Türkischen Arbeitsmigranten kann bis ins Jahr 1961 zurückverfolgt werden. Damals war der deutschen Arbeitskräftemangel, plant die Regierung für die Arbeitnehmer aus verschiedenen Ländern zu rekrutieren. Türken nach Deutschland gekommen, um zum ersten Mal Arbeit, alles, was nach ihrer Rückkehr in die Türkei bleiben. Deutschland hat die Regierung einen solchen Plan des Bodens. Allerdings sind das Ergebnis der historischen Entwicklung und originelle Ideen anders. In den 1980er Jahren haben Migranten das Vertrauen, ich hoffe, sich ein eigenes Gebäude Gesellschaft teilgenommen haben. Die Organisation wurde 1980 gegründet, um zu diskutieren, sagte: Egal, woher wir kommen, sind Arbeiterklasse, sind wir auch in den Bau der Stadt beteiligt. Sie gründeten den Zweck der Organisation ist es, die türkischen Einwanderer in die Gesellschaft zu integrieren und machen das Leben angenehm und komfortabel. Da der Hintergrund der Türken, die deutsche Regierung und das Gesetz sie gelten als Außenseiter, nicht enthalten sie als Teil ihrer eigenen. Arbeiten seit 1980 wurde entwickelt, um die Unterstützung aller Arbeiter, egal aus welchem Land, so dass für ihre Rechte kämpfen können. Sie jetzt nicht wie ein Gastarbeiter fühlen. Ihre Kinder hier geboren, fühlen sich die Kinder, dass er Deutscher ist. Trotz dieser großen Fortschritte, aber die Erde geboren Einwanderer aus den sozialen und rechtlichen Sicht noch nicht als echte Deutsche zu behandeln, haben nicht die gleiche Behandlung. Derzeit gibt es 2,7 Millionen Türken in der deutschen Einwanderer, oder der Hintergrund, von denen 1 Million Menschen in Deutschland geboren.

Unter Wanderarbeiter, die Mehrheit der Männer in den Fabriken sind Frauen in der Dienstleistungsbranche tätig, z. B. wenn die Reinigungskräfte. Ihre sechziger und siebziger Jahren Liquidität, wo hohe Löhne, die Arbeiter gehen, wohin sie gehen. Jetzt verändert, wir in der Regel sesshaft. Zum Beispiel können Sie live in Köln, wird für die Arbeit in der Nähe von Köln suchen. Verbrachte mehrere Jahre in Deutschland, ältere Arbeitnehmer, stabiler Arbeitsplätze. In den letzten Jahren mehr und mehr Arbeiter in kurzfristige Arbeiter, Versand Arbeiter. Mit Polen, beizutreten Bulgarien und anderen Ländern der EU, Polen, für viele Arbeitnehmer zu schützen, um in Deutschland zu arbeiten, vor allem in kleinen Unternehmen, die wichtigste Methode, um einen Job durch das Lesen der kleinen Anzeigen zu finden. 1. Mai 2010 wurde in Deutschland neue Vorschriften, bulgarische Arbeitnehmer in Deutschland ohne Einschränkung arbeiten. Geschätzt, dass in der Zukunft wird es mehr darüber, wie die Arbeiter zu organisieren. Darüber hinaus gibt es die ehemalige Sowjetunion und osteuropäischen Ländern, den Handel in Frankreich, Deutschland, organisiert und zur Prostitution gezwungen.

Deutsche Bundesbank Regisseur, den Sozialdemokraten Sarrasin (Sarrazin) des Textes kritisiert islamischen ausländischen Einwanderern hart arbeiten, um in die Gesellschaft zu integrieren, sondern hängen von der Sozialhilfe zu leben, eine große Belastung für die deutsche Gesellschaft. Deutschland Balun Landeshauptmann öffentlich geförderten seiner Rede, die angeblich von der Türkei und anderen Ländern werden, um die Einführung der ausländischen Einwanderer zu stoppen. Bundeskanzlerin Angela Merkel (die Oberfläche gegen die Sake Xin) wird gesagt: die Idee, dass es keine falsch. Deutsch Neonazi ist stark auf ausländische Zuwanderung entgegen, jetzt, vor einer Toleranz von anderen politischen Parteien begann auch eine ähnliche Forderung des Rassismus haben.

China mehr als 200 Millionen Arbeitnehmer vom Land in die Stadt, darunter der "Twenty-Set Berge, wird forty geschlossen werden," der ersten Generation zu streben in der Stadt zweiten und dritten Generation Wanderarbeiter. Situation sie konfrontiert sind, Probleme mit der deutschen Außen-Arbeitsmigranten gibt es viele Ähnlichkeiten. Der Unterschied ist: diese Art von Diskriminierung, Unterdrückung und Ungleichheit, die weithin treten innerhalb des gleichen Landes! Die Einführung von ausländischen Arbeitskräften, wie die Chinesen, um die ländliche Bevölkerung zu den Industriegebieten und Städten aufnehmen, ist der Bedarf an Kapital und Arbeit zu kontrollieren. Gleichzeitig hat der Kapitalismus auch gearbeitet, um Menschen zu teilen - ob in der Mitte seines eigenen Volkes, der Arbeiterklasse, oder in ausländischen Einwanderern und Ureinwohnern - ihre Herrschaft aufrecht zu erhalten. Daher DDF wir verantwortlich mit uns über diese Situationen emotional. Sie Arbeitskosten in China ist auch sehr interessiert. Leider aus Zeitgründen können wir nur einige einfache Einführung.

6.4 „Kein Mensch ist illegal“- Hanau Flüchtlings-Beratungsstelle

19. Oktober 2010, besuchten wir eine Reihe der Stadt Hanau Refugee Beratungsstelle. Hanau (Hanau) ist ein Bundesland Hessen, etwa 20 Kilometer östlich von Frankfurt, dem Main auf dem rechten Ufer. Es ist bekannt, Brüder-Grimm-Märchen Schriftsteller, der Heimatstadt, die auch als bekannt ist "City of the Brothers Grimm". Die derzeitige Bevölkerung von 100.000 ist eine relativ kleine Stadt.

Wir besuchten, ein Café, das Refugee Advice Centre, ist ein "kein mensch ist illegal" Organisation ausgeführt werden. Die sogenannte "Kein Mensch ist illegal" (Kein Mensch ist Illegal), was soviel wie "Man kann sagen, dass eine Person schön oder hässlich ist, aber wie kann man sagen, eine Person ist" illegal "oder?" - Dies ist eine für "Illegale Einwanderer" oder "Flüchtlinge", um die Rechte der Slogan zu verteidigen hat in mehr und mehr relevant Demonstrationen erschienen. Dieses Haus Stil Refugee Beratungsstelle ist ziemlich alt, die Wände zu malen (siehe unten), scheint nicht sehr wenig "grüne Fee" Geschmack werden? Doch einige düster. Wenn Sie nicht falsch raten, ist das Feuer speienden Dinosaurier Gemälde mit dem Titel "Kapitalismus" Kannibale Monster

Dieses alte Haus ist nach der Besetzung vor 24 Jahren, und dann verwandelt in eine autonome Zentrum der Aktivitäten, können gemeinsam durchgeführt werden, können Sie innerhalb kochen. Auf Deutschland ist "total Zimmer Kultur", schrieben wir: "Bochum, sozialen Hilfszentrum" wurde bereits eingeführt, bevor. Die Besetzung des Hauses der Regel für "Nicht-Mainstream-Kultur" nicht hold-up oder große Kulturprogramm. Sie haben oft mit Künstlern zusammenarbeiten, sind viele Plakate von Künstlern gestaltet.

Wenn sie Zimmer teilen, ist die Tätigkeit Mitte das Ergebnis der Gründung zu beachten: hier aus der jüngeren Social Security Bureau, können Sie an einigen Aktivitäten wie Flugblätter zu engagieren. IESS müssen Menschen konfrontiert sehen, ist natürlich der größte Teil davon den Armen, aber ihr Geld ist in der Regel nicht so gut, oder nicht vernünftig zu behandeln, sondern auch durch einige Kämpfe zu gehen. Das Freizeitzentrum wird ihnen etwas Hilfe. Die Menschen sind in der Freiwilligen Service-Organisation und einem anderen Job, sich selbst zu beteiligen.

Das Wohnrecht für Flüchtlinge

Vor 20 Jahren, viele Flüchtlinge nicht arbeiten, dann hierher gekommen, um zu helfen. Um Hilfe zu erhalten ist alles sehr gut, aber die Flüchtlinge, ist das größte Problem immer die Gefahr der Abschiebung bedroht. Die vier Aktivisten begannen, mitzumachen, da es keinen Rechtsanspruch für die Rechte der ausländischen Einwanderer zu kämpfen. Zwei Flüchtlinge aus Afghanistan über, häufiger Gast kommen. Kurden oft dort zu feiern. Jede Woche organisiert das Zentrum zwei Workshops über das Aufenthaltsrecht und sozialen Rechte der Anhörung, die jeweils etwa 5 bis 10 Personen zu befragen. Viele Menschen konsultieren das Problem nicht lösen, kann ein paar Monate nach dem anderen kommen würden. 15-jährigen Geschichte von der Agentur sagte, die Gesamtzahl der Beratung über tausend Menschen. Doch die Mobilität der Flüchtlinge, sollten wir anknüpfen sehr schwierig.

Sie begleiten auch die Flüchtlinge, die SAFE, in den Prozess erfordert häufig die Hilfe von Anwälten und anderen Fachleuten. Die Organisation weiß, dass einige gute

Anwälte - die meisten Anwälte sind Geld-minded - für Flüchtlinge, die eine gute Hilfe für freie Verfügung stellen können.

Neben der Bereitstellung von Hilfe für Flüchtlinge außerhalb des Individuums, streben die Organisation zum Handeln auf politischer Ebene, um gemeinsam Aktivitäten durchzuführen gegen die Abschiebung, indem er die Anliegen der ganzen Gesellschaft, um das Problem zu lösen. Sie beteiligen sich auch an vielen grenzüberschreitenden Aktivitäten.

2006 bis 2007 gab es für ausländische Einwanderer Kampf wichtig. Zu dieser Zeit verbrachte einige Leute 10 Jahre in Deutschland, oder das Fehlen des Wohnsitzes. So legte die Gruppe im Jahr 2006 der Stadt Hanau 24 Immigrantenfamilien sich organisieren, um in einer Parade zu engagieren. Diese Familie hat 24 Kinder. Kinder wachsen hier, gehen zur Schule, spielten sie eine wichtige Demonstration Wirkung. Einige Kinder in bestimmten, sich aktiv an dieser Veranstaltung teilnehmen, über ihre Ideen. Sie besuchten die Schule Schüler, die die Familie kennen um nach diesem Vorfall, wenn auch nicht mit ihren persönlichen Bezug, viele Menschen immer noch bereit sind, zu beteiligen, mit der Aktion zu unterstützen. Marchers Holding Marke "Alle Menschen sollten Wohnrecht haben". Die 24 Familien als Ereignisse, haben andere Städte in Deutschland durchgeführt. Der Zweck der Propaganda: die hier lebenden Menschen seit vielen Jahren hat das Recht, hier zu leben. Dies ist nicht nur der Stadt Hanau, sondern in ganz Deutschland, EU-weites Problem. Sie ritten weiter nach Nürnberg, um diese Veranstaltung.

"No Return"-Aktion

Über "No Return"-Aktion. Als sie und organisieren helfen diesen Familien sind viele in Gefahr, nach Hause geschickt, so sind diese sehr begeistert zu tun, um ausländische Einwanderer von der Arbeit entfernt werden zu verhindern. Welche haben einen Jungen, war das Flugzeug geschickt dreimal, aber er wehrte sich, hatten die Behörden ließen ihn aus dem Flugzeug. Deportierten in Frankfurt an der Maschine, wo aus Hanau zu schließen. Jedes Jahr 3.000 Menschen wurden vom Flughafen nach Hause geschickt. Zu diesem Zweck organisiert sie Sitzstreik auf dem Flughafen, dem Umweltschützer haben aufgemacht. Der Grund ist: Der Grund, warum die Leute wollen auswandern, mit einem großen Verhältnis zu den globalen Klimawandel.

Sie gelten auch für das Gefängnis Tür Demonstrationen zu gehen, Tätigkeiten ausüben, um eine Menge Leute anzuziehen, um aktiv am Protest und ihre Meinung zu äußern. Diese Aktionen schließlich zu Ergebnissen führen. Nach der Veranstaltung verabschiedete die Regierung ein Gesetz, das ihnen das Recht zu leben haben. Später wurden diese 24 Familien hatten 22 Wohnrecht. Die anderen beiden Familien sind sehr arm, aber jetzt gibt es noch Hoffnung. Durch Kampf, gibt es drei Jungs sind nun wieder zurück nach Europa geschickt.

Einwanderer auch vor einem weiteren Problem, so dass mehr als 20 Familien hier bleiben können, obwohl die meisten, sind aber in sehr harten, schlechten Arbeitsbedingungen tätig. Darüber hinaus in der ursprünglichen nach der Veranstaltung, obwohl die Verbindung zwischen diesen Familien, aber nicht gehabt hat, so vereint, in einem stark fragmentierten Zustand. Wie in Kontakt mit diesen Familien zu halten und andere Probleme zu lösen, ist die Organisation noch der

Frage nach der Sache. Zum Beispiel, nicht durch kulturelle Darbietungen in Form von jedermann organisiert zufriedenstellend.

EU Einwanderungspolitik und Anti-Einwanderer-Organisation

Sie wissen, Einwanderung ist nicht nur das Niveau der Lösungen aus Deutschland, anderen europäischen Ländern müssen sich zusammenschließen zu lösen. In den 27 EU-Ländern, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. In 27 Ländern ist die Kontrolle sehr streng, dh Nicht-EU-Ländern zu Migranten in die EU zu verhindern. EU-Erweiterung, wenn das Licht über Einwanderung, ist es bequemer Vorteil. Das ist nicht wie die Türkei in den Ländern der Europäischen Union, sind Einwanderer vor allem aus dem Meer mit dem Boot nach Deutschland, um die Polizei jagen Gesicht, verloren ihr Leben so oft gehört haben. Einige der Türken versucht, die EU durch die griechische geben. Viele Leute nach der Einreise verhaftet, ins Gefängnis geschickt, wie Camp (Kosten von der EU getragen werden).

Zu diesem Zweck führten sie eine 500 im letzten Jahr Demonstrationen die Inhaftierung von Migranten (die uns eingeladen, eine Video-Aufzeichnung der Veranstaltung zu sehen: die Flüchtlinge haben in einer kollektiv großes Haus festgenommen worden) zu protestieren. Offensichtlich ist dieser Ansatz sehr unmenschliche EU. Muss das Gefängnis zu schließen, nicht auf eine solche Art und Weise zu begrüßen, dass Menschen, die in Europa angekommen.

Prison Flüchtlingen selbst organisierten Proteste. Diese Aktion hat großen Sieg gemacht. Später, im Lager - gedrehtes Gefängnis aus.

In der Tat ist die EU gegenüber Einwanderern nicht tabula rasa, sondern eine Wahl zu akzeptieren. Young, gut ausgebildete Einwanderer sind willkommen. EU-Außengrenze Politik ist: Sie setzen auf alle weg Ruhe ... Das ist ein schlechter Mensch hierarchischen Verhalten. Auch Deutschland. Deutschland hat ein ähnliches US-"Green Card"-System kann "nützlich" Menschen zur Arbeit kommen. Gestern sagte der Zeitung, dass 30 Menschen gehen können, um in Deutschland zu arbeiten, natürlich, diese 30 Millionen erforderlich. Wie in Rettungsarbeiten (immer mehr ältere Menschen brauchen Pflege, ist dies eine sehr wichtige Aufgabe), Deutschland braucht nicht nur der Krankenwagen, und ist "billig Krankenwagen." Absorption von Einwanderern in dieser Arbeit kann man seinen billigen, um sie auszunutzen. Darüber, wie Sexarbeiter, Landarbeiter, etc., die oft von Menschen mit Migrationshintergrund, um zu trocknen.

Flüchtlinge in Ländern rund um die Residenz wurde zu mehreren Monaten zugeordnet. Schlechte Bedingungen in Flüchtlingslagern, und einige Einwanderer und sogar in Containern leben. Flüchtlinge im ersten Jahr nicht funktioniert, kann nicht während des Verfahrens der Arbeit, und sie können mehr Geld bekommen als die deutsche nehmen Sie die "Arbeitslosengeld II" wurden auch 30 Prozent weniger - das ist eines der Ziele, die sie protestieren, die man für Flüchtlinge Grundsicherung. Das Thema der Diskussion, als in mehr Flüchtlinge.

Medizinische Bedingungen besser zu sein, kann man die gleiche Sorgfalt für Flüchtlinge, darunter auch Kinder. Allerdings, Eltern mit Kindern in Flüchtlingslagern leben seit vielen Jahren, die negativen langfristigen Entwicklung. Auch wenn sie in Deutschland geboren sind, kann es nicht automatisch die deutsche Staatsbürgerschaft (die im Gegensatz zu den USA). Nur wenn die Eltern in

Deutschland leben seit acht Jahren, können ihre Kinder die deutsche Staatsbürgerschaft beantragen.

Es gibt eine rechtsextreme Organisationen, genannt FRONTEs, bekannt für die europäische Sicherheit zu schützen, alle Nicht-EU Menschen als potenziell gefährlich. Sie verfügen über moderne Waffen, Flugzeuge, Flugzeugträger, und so zu verbringen, inklusive Infrarot-und anderen Mitteln zur Identifizierung der Abstand ist im Besitz von illegalen Einwanderern, ist der Zweck abzufangen und Angriff Einwanderer überall. Ein Ergebnis, viele illegale Einwanderer auf See, die, wenn ertrunken. Die Organisation Zentrum in Warschau, Polen, und später das Hauptquartier der Menschen, ihren Protest gegen ihre Aktionen organisieren führte zum Tod einer großen Zahl von Zuwanderern. Deutschland gibt es auch rassistische, anti-islamische Organisation, ihre Feindseligkeit gegenüber Einwanderern.

Auch die Gewerkschaften haben auf die Frage der Einwanderung eher konservativ gewesen. Sie denken, wir sollten Betreuung von lokalen Arbeiter tragen, sollten die Grenze konsolidiert werden, nicht für Arbeitnehmer in anderen Ländern, die einheimischen Arbeiter zu beeinflussen. Die Gruppe wird langsam versuchen, Gewerkschaften gemeinsam davon zu überzeugen, in die in diesem Bereich zu arbeiten. Hanau Region und einige der Arbeitslosen zu gewerkschaftlichen Organisationen zu schaffen, sondern mit der Gruppe das Ziel ist nicht das gleiche, so dass die AC weniger.

Kleine Gruppe von Fällen in Afghanistan

Ein junger Mann aus Afghanistan, sagte: Afghanistan ist nicht nur durch die Taliban und Al Qaida und anderen instabilen Ländern verursacht, gibt es viele andere Probleme, so dass ihre Familien nicht fortgesetzt werden kann, dort zu leben. Er ging nach Pakistan, Iran und anderen Orten, wo das Lernen und versuchen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen. In Iran, weil es keine rechtliche Dokumente, auf der Suche nach Arbeit ist ein Problem, ein sehr schwieriges Leben. Schließlich hatte sein Glück in Europa versuchen. Er und viele Menschen aus verschiedenen Ländern mit illegalen Einwanderern mit dem Boot von Griechenland, eine Landung auf dem Gesicht dieser Gruppe. Doch zunächst darauf bestanden, er nicht entscheiden, kann Deutschland nicht in der Tat noch nicht zum Ziel gesetzt. Innerhalb eines Jahres besuchte er viele Länder in Europa und schließlich nach Deutschland. Derzeit hat er ein "Flüchtling" vorgelegt Anwendung, wobei wenn er angenommen ist, können Sie in Deutschland bleiben, wurde zurückgeschickt. In Übereinstimmung mit der EU-Politik, illegale Einwanderer nach Europa das erste Land, verantwortlich für die Entfernung, für ihn geben, ist von der griechischen Regierung ist verantwortlich für seine Rückkehr. EU-Einwanderungspolitik und die Rückführung und die Umsetzung ist nicht einheitlich, so viele Einwanderer wird zunächst versuchen, die Politik der EU zu verstehen. Die meisten Zuwanderer Ort auswählen, wo Freunde und Verwandte gehen an, aber die sind nicht festgelegt. Deutsch Flüchtlinge in der Anwendung ziemlich gut Vergleich zu anderen Ländern. Im vergangenen Jahr hat Deutschland 25.000 Anwendungen für Flüchtlinge in Griechenland auf der Insel 10 Millionen Menschen.

Schwierigkeiten und Aussichten

Um den Kontakt mit Migranten ist schwierig. Sie können in ihren eigenen Kreisen zu leben. In dieser Hinsicht, Frankreich und Italien auf die gut organisiert, haben sich öffentlich zu ihrer aufenthaltsrechtlichen Status in Deutschland ist es nicht. In den

letzten Jahren kamen immer weniger Einwanderer in Deutschland, kam hierher, nachdem sich einige Dokumente, aufgrund verschiedener Umstände und ging, und so die Organisation des täglichen Kontakt mit Migranten immer weniger.

13 Jahre, "kein mensch ist illegal"-Slogan ist mehr und mehr Menschen zu akzeptieren und zu unterstützen. Vor 15 Jahren, gibt es ein medizinisches Zentrum in Berlin, einige Dienste für die Flüchtlinge, während Angst der Öffentlichkeit beeinflussen. Nun, Deutschland mit 21 medizinischen Zentren wie Flüchtlinge hat, sind wir mehr akzeptiert. Aber in der Europäische Gesetze oder Rahmengesetze, dass das Problem immer noch sehr groß ist. Und der Grund greifen sie in vielen grenzüberschreitenden Aktivitäten, nicht nur wegen der Flüchtlinge in Deutschland eine Lösung zu finden, sondern auch das Land der Flüchtlinge zu lösen. Während das Wachstum ihrer Netze, aber ehrlich gesagt, dass ist noch klein, wird Auswirkungen auf die Gemeinde nicht groß, sondern als eine symbolische Bedeutung zu existieren ist sehr wichtig.

Schließlich stellte sie: "Wir betonen, zwei Aspekte der Arbeit, die neben wichtigen besonderen Fällen (es gibt einige erfolgreiche Beispiele) und der Makroebene als langfristige Richtung, betonen wir die Abschaffung aller Grenzen und unser Ziel ist es: Menschen sollte das Recht auf Freiheit der Bewegung. "

7.1 Bauindustrie - Arbeitsbedingungen – Probleme - Gegenwehr

Fritz Hofmann, Hans Köbrich

Laut einer offiziellen Erfassung des Statistischen Bundesamtes waren im Juni 2012 760 098 Menschen im Bauhauptgewerbe beschäftigt. Damit sind die Menschen gemeint, die unmittelbar als Bauarbeiter, Dachdecker oder Gerüstbauer usw. arbeiten, bzw. in den planerischen und kaufmännischen Abteilungen der Baufirmen. Andere Berufe wie z. B. Elektriker oder Installateure werden in dieser Statistik nicht erfasst, weil sie auf Baustellen, aber auch anderswo beschäftigt sein können. Die Anzahl erfasster Baubetriebe beträgt 75 181. Erwirtschaftet wurde offiziell ein Umsatz von 94,3 Milliarden Euro im Jahr 2011.

Die Bauindustrie ist einerseits geprägt von einigen großen, international tätigen Konzernen. Andererseits aber auch von einer Vielzahl von kleinen und mittleren Betrieben. Typisch für die Bauindustrie ist ein System von Kontraktoren und Subkontraktoren. In diesem oft undurchsichtigen System gibt es häufig auch illegale, d. h. nicht angemeldete Beschäftigung, für die keine Steuer und keine Sozialversicherung bezahlt werden.

Es gibt außerdem sogenannte „Scheinselbstständigkeit“: Menschen, die nicht Angestellte einer Firma sind, sondern als selbstständige Ein-Personen-Firma arbeiten. Die sich aber in Wirklichkeit in voller Abhängigkeit von einer Firma befinden, die ihnen eine Arbeit zuweist.

Diese Verhältnisse machen eine wahrheitsgetreue statistische Erfassung sehr schwierig.

Die Statistik zeigt eine zunehmende Zahl von Beschäftigten der Bauwirtschaft, die aus Ost- und Südosteuropa kommen. 30 000 Arbeitnehmer ohne deutschen Pass arbeiten bei inländischen Arbeitgebern der Bauwirtschaft.

Entsendungen

Bei der sogenannten „Entsendung“ führt eine ausländische Baufirma mit ihren eigenen Leuten einen Bauauftrag in Deutschland aus. Im April 2012 waren 15 000 solche Bauarbeiter offiziell registriert. Sie kamen aus den Ländern mit Arbeitnehmer-Freizügigkeit (EU-8: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn). Das ist eine Zunahme um 40% innerhalb eines Jahres nach der Öffnung der Grenzen. Aus den Ländern Bulgarien und Rumänien betrug die Zunahme 19% von 2011 auf 2012.

Gerade in diesem Bereich bilden die offiziellen Zahlen sicherlich nicht die Wirklichkeit ab. Es ist davon auszugehen, dass es zahlreiche nicht gemeldete ausländische Bauarbeiter auf den Baustellen gibt.

Arbeitsbedingungen

In den Monaten April bis November gilt für die Beschäftigten der Bauindustrie laut Tarifvertrag eine Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche (Montag bis Donnerstag 8,5 Stunden, Freitag 7 Stunden). Von Dezember bis März gilt eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden (Montag bis Donnerstag 8 Stunden, Freitag 6 Stunden). Darüber hinaus gearbeitete Stunden müssen mit einem Zuschlag von 25% bezahlt werden. Länger als 10 Stunden am Tag zu arbeiten ist nicht erlaubt.

Bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden ist eine unbezahlte Ruhepause von mindestens 30 Minuten vorgeschrieben.

Es gibt einen Anspruch auf 30 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr. Der Arbeitgeber muss Arbeitsmittel, Werkzeuge und Sicherheitskleidung kostenfrei zur Verfügung stellen. Der Lohn muss spätestens am 15. des folgenden Monats ausbezahlt werden.

Löhne und Sozialversicherung

Die Bauindustrie ist eine der wenigen Branchen in Deutschland, für die ein Mindestlohn gilt. Er beträgt im Jahr 2013 11,05 Euro pro Arbeitsstunde für ungelernete Arbeiter in Westdeutschland. Für sogenannte Fachwerker beträgt er 12,95 Euro.

Der Mindestlohn wurde auf politischen Druck der Gewerkschaft eingeführt, um ein Lohndumping insbesondere durch Unternehmen aus Ländern mit niedrigeren Löhnen zu verhindern. Dennoch sind zahlreiche Fälle bekannt, in denen Arbeiter um den Mindestlohn betrogen werden.

Außer diesem Mindestlohn gibt es noch vier weitere Lohngruppen für qualifizierte Tätigkeiten. Der Spitzenlohn ist 18,61 Euro pro Stunde.

Von diesen Löhnen sind natürlich Steuern und Sozialversicherung zu bezahlen.

Aktuell gelten für Arbeitnehmer folgende Beitragssätze in der Sozialversicherung:

Krankenversicherung	7,9%
Pflegeversicherung	1,275%
Rentenversicherung	9,45%
Arbeitslosenversicherung	1,5%

Für diese Versicherungen zahlt auch der Arbeitgeber einen Beitrag; die Unfallversicherung muss vom Unternehmen allein bezahlt werden.

Außer der Mindestlohnregelung gelten alle diese Regelungen über Löhne und Sozialversicherungen für die Entsendungen nicht. Bei Entsendungen wird ja das Arbeitsverhältnis im Ausland geführt, es gelten also die Vorschriften des jeweiligen Heimatlandes (so sie denn beachtet werden).

Ganzjährige Arbeit

Früher wurden Bauarbeiter bei Beginn des Winters entlassen und im Frühjahr wieder eingestellt, weil im Winter nicht gearbeitet werden konnte.

Dieses Problem existiert nur noch in geringem Umfang. Durch neue Baustoffe, neue Techniken, Absicherung der Baustelle und geeignete Kleidung kann vielfach auch im Winter gearbeitet werden.

Gemäß einem Tarifvertrag mit der Gewerkschaft kann im Betrieb ein Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto) eingeführt werden. Im Sommer kann das Konto mit bis zu 150 gearbeiteten Stunden gefüllt werden, die im Winter ohne Lohnverlust abgefeiert werden können. Einzelheiten sind mit dem Betriebsrat zu regeln.

Sollte dieser Spielraum nicht reichen, zahlt die Arbeitslosenversicherung das sogenannte „Saison-Kurzarbeitergeld“ aus. Dies soll den Bauarbeiter finanziell absichern, wenn wegen schlechten Wetters nicht gearbeitet werden kann und dann der Lohn entfällt. Auch diese Regelungen gelten für entsandte Bauarbeiter aus dem Ausland nicht. Sie werden nach Hause geschickt, wenn nicht gearbeitet werden kann.

Gesundheit – Rente – Armut

Ein großes Problem für Bauarbeiter ist die große körperliche Belastung durch ihre schwere Arbeit bei Wind und Wetter.

Diese große Belastung führt dazu, dass Bauarbeiter vielfach aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Erreichen des regulären Rentenalters arbeiten können

(regulär 65 Lebensjahre, vorgezogen 63 Jahre). Sie müssen vielfach vorher aus dem Beruf ausscheiden und sind dann bis zur Rente oft arbeitslos. Nach neuen Untersuchungen sind 30% der Hilfsarbeiter am Bau vor der Rente arbeitslos und auf Arbeitslosengeld 2 angewiesen (im Durchschnitt der Bevölkerung sind es 8,3%). Das vermindert außerdem ihre spätere Rente. Das heißt, diese Menschen sind trotz langjähriger Arbeit arm oder von Armut bedroht.

Die Gewerkschaft verlangt dringend gesetzliche Änderungen.

Häufig prekäre Verhältnisse

Ob alle diese genannten gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen angewandt werden, hängt von vielem ab: Gibt es in der jeweiligen Firma einen Betriebsrat, der für die Anwendung der Regelungen sorgen kann? Hat die Gewerkschaft die Kraft und die Möglichkeit, Missstände aufzudecken und zu beseitigen? Kümmern sich die staatlichen Aufsichtsbehörden um die Baustellen und die dortigen Arbeitsbedingungen?

Gerade auf den Baustellen herrschen häufig prekäre Verhältnisse, gibt es illegale Beschäftigung oder gibt es Bauarbeiter, die um ihren Lohn betrogen werden.

Eine besonders prekäre Situation haben ausländische Arbeiter, die als „Entsandte“ oder als Schein-Selbstständige arbeiten. Sie sind besonders schutzlos ihrem Chef ausgeliefert. Nur in wenigen Fällen extremer Not finden sie den Weg zu den wenigen Beratungsstellen, die sich um Hilfe bemühen (s. Beispiele).

Die Existenz dieser prekären Verhältnisse bedroht auch die Löhne und Arbeitsbedingungen der fest angestellten Stammbeschäftigten. Das ist sicherlich auch politisch so gewollt. Dass die Gewerkschaft das bisher nicht wirksam bekämpfen konnte, ist Ausdruck ihrer politischen und organisatorischen Schwäche.

Gegenwehr

Dennoch gibt es auch Beispiele erfolgreicher Gegenwehr der Beschäftigten mit Unterstützung der Gewerkschaft IG BAU. Hier zwei Fälle aus dem Jahr 2012:

1. Lohnbetrug bei Subunternehmen

Mehr als einem Monat hatten 50 polnische Arbeiter der Baustelle am Essener Universitätsklinikum keinen Lohn mehr erhalten. Weil sie ihre Miete nicht bezahlen konnten, wurden sie aus ihren Wohnungen geworfen. Eine Nürnberger Baufirma (Durmaz) hat ein Subunternehmen in Polen. Dieses hatte polnische Kollegen für eine Baustelle in Deutschland angeworben. Vertraglich war vereinbart, dass sie 11 Euro netto pro Stunde plus Verpflegungs- und Unterkunftsgeld bekommen sollten (das entspricht den Tariflohn). Das Geld bekamen sie aber nicht, abgesehen von einer Einmalzahlung von 190 Euro.

Als die Arbeiter ihren kompletten Lohn einforderten, wurde die gesamte Belegschaft von der Baustelle verwiesen. Gleichzeitig hat ein anderes Subunternehmen, das für die Firma die Unterkunft der Bauarbeiter angemietet hatte, die Verträge dort gekündigt und die Vermieterin angewiesen, die Arbeiter aus den Wohnungen zu werfen. Die Vermieterin hatte die Betten abgezogen und die Kühlschränke leergeräumt.

Daraufhin standen die Bauarbeiter mit gepackten Koffern vor dem Gewerkschaftsbüro. Danach liefen die Protestaktionen auf der Baustelle weiter. Mit Hilfe der Gewerkschaft konnten die polnischen Arbeiter ihre Lohnforderung gegen den Generalunternehmer durchsetzen. Dieser ist nach Arbeitnehmerentsendegesetz verpflichtet einzuspringen, wenn das Subunternehmen nicht zahlt. Allerdings bürgt es

nur in Höhe des Mindestlohns. Der Generalunternehmer hat die ausgehandelte Summe von 73 000 Euro per Blitzüberweisung überwiesen.

2. Geschäft: Rumänische Wanderarbeiter haben ihren Lohn erhalten

Im Oktober 2012 machten 13 Wanderarbeiter aus Rumänien mit einer Mahnwache im Frankfurter Europaviertel ihre Notlage öffentlich. Sie hatten auf einer Baustelle für einen Stundenlohn von 1,09 Euro geschuftet, konnten sich nichts mehr zu essen kaufen.

Nach diesem Aufschrei reagierte die IG BAU, organisierte Spenden und sorgte für Lebensmittel. Gewerkschaftssekretäre nahmen Verhandlungen mit dem Generalunternehmer auf. Es war eine lange Woche für die rumänischen Bauarbeiter, in der sie gebangt und gehofft haben. Dann endlich die erlösende Nachricht: der Generalunternehmer muss das Geld bereitstellen. 26.000 Euro für Lohn und Fahrgeld konnte die IG BAU an die rumänischen Bauarbeiter auszahlen.

8.1 Corporate Social Responsibility und China

Ingeborg Wick

Die weltweite Debatte über eine freiwillige globale Sozialverantwortung (CSR = Corporate Social Responsibility) von Unternehmen hat in den vergangenen Jahren einen großen Aufschwung erfahren. War sie Anfang der 1990er Jahre aus der Kritik von Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften an den sozialen Verwerfungen der Globalisierung und Arbeitsrechtsverletzungen in globalen Lieferketten von multinationalen Unternehmen entstanden, so wird sie mittlerweile immer stärker von Unternehmen und Regierungen dominiert, die sie zur Werbung für eine freiwillige arbeitsrechtliche Regulierung als Alternative zur bindenden staatlichen Gesetzgebung nutzen. Damit folgen sie dem Dogma der Deregulierung von Arbeitsmärkten und sozialer Sicherung, die die neoliberale Globalisierungspolitik in den letzten Jahrzehnten kennzeichnete.

Nach jahrelanger Funkstille hat sich in jüngster Zeit auch in China ein CSR-Diskurs entwickelt. Nach der Veröffentlichung des CSC 9000 T-Standards durch den China National Textile and Apparel Council 2005 hat auch die Regierung CSR-Maßnahmen für zentrale staatliche Betriebe eingeleitet – allerdings ohne eine zivilgesellschaftliche Beteiligung. Im Wettbewerb in- und ausländischer Unternehmen wird CSR zunehmend als Marketinginstrument genutzt und von staatlichen Stellen als Konkretisierung des Konzepts einer harmonischen Gesellschaft befürwortet. Bei der Förderung von CSR in China spielen internationale Organisationen sowie ausländische Handelskammern, Stiftungen und Regierungseinrichtungen (z.B. die GIZ aus Deutschland) eine bedeutende Rolle.

CSR – Definition und Hauptelemente

Das Grünbuch der EU-Kommission von 2001 definiert CSR als

„Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“

Die Hauptelemente von CSR-Programmen sind:

- **Inhaltliche Substanz:** Welche Sozial- und Umweltstandards sollen eingehalten werden?
- **Anwendungsbereich:** Bezieht sich das CSR-Programm auf das Unternehmen und seine Niederlassungen sowie alle direkten und indirekten Lieferanten?
- **Überwachung:** Gibt es neben der internen Überwachung (Monitoring) auch eine unabhängige externe Überwachung (Verifizierung)? Findet die Verifizierung institutionell und kontinuierlich über eine Einrichtung statt, an der auch Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Nichtregierungsorganisationen beteiligt sind?

- **Kosten:** Wer übernimmt die Kosten für die Überwachung und die Verbesserung der Sozial- und Umweltstandards? Sollen diese Kosten die Lieferanten übernehmen (die diese nicht zuletzt auf die Beschäftigten abwälzen werden), oder zum (größten?) Teil die multinationalen Importunternehmen?
- **Beschwerdemechanismen:** Wie wird sicher gestellt, dass Beschäftigte/Betroffene sich wirksam und geschützt gegen die Nicht-Einhaltung des CSR-Programms beschweren können?
- **Berichterstattung:** Welche Öffentlichkeit ist an der Dokumentation welcher Einzelheiten über die Umsetzung des CSR-Programms beteiligt?

Im Rahmen ihrer CSR-bezogenen Öffentlichkeitsarbeit haben Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in den letzten Jahren klare Antworten auf die genannten Fragen formuliert:

Bzgl. der inhaltlichen Substanz gilt der Modellkodex des Internationalen Gewerkschaftsbunds von 1997 als Mindeststandard. CSR-Programme sollen sich auf alle Unternehmenseinheiten und die gesamte Lieferkette beziehen. Eine institutionelle unabhängige Verifizierung ist unabdingbar. Die Hauptkosten sollen die multinationalen Importunternehmen bestreiten. Unabhängige Beschwerdeverfahren müssen garantiert werden. Die Berichterstattung sollte im Rahmen der unabhängigen Verifizierung erfolgen.

Echo und Wirkungsanalysen

Seit den 1990er Jahren haben Tausende von Unternehmen und Unternehmensverbänden CSR-Programme aufgelegt. Die meisten von ihnen entsprechen den genannten Forderungen nicht bzw. nur in Ansätzen.

In China ist der bisherige Wirkungsgrad von CSR-Maßnahmen gering: Nach der Abhaltung von drei internationalen Konferenzen zu CSR 2008-2010 nahmen die Aktivitäten zu einer CSR-Berichterstattung zu. Während im Jahr 2006 nur 32 chinesische Unternehmen CSR-Berichte veröffentlichten, belief sich die Zahl 2009 auf 582. Die Abteilung Außenhandel des chinesischen Handelsministeriums hat als Folge eines Kooperationsprojekts mit der GIZ in den Jahren 2007-2012 festgelegt, dass bei der Vergabe von Exportlizenzen in Zukunft auch soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt werden sollen.

Unter den weltweiten CSR-Programme sind jene am weitesten entwickelt, die im Rahmen sog. Multistakeholder-Initiativen (MSI) durchgeführt werden. Die prominentesten unter ihnen sind: Social Accountability International (USA), Fair Labor Association (USA), Worker Rights Consortium (USA), Ethical Trading Initiative (Großbritannien), Fair Wear Foundation (Niederlande). Doch auch bei ihnen gibt es z.T. gravierende Defizite wie schwache Sozialstandards, keine Einbeziehung der gesamten Lieferkette, Überprüfung durch kommerzielle AuditorInnen, Abwälzung von Kosten auf Lieferanten u.a. Der Ausschnitt überprüfter Standorte mit einer Größenordnung von durchschnittlich 3-5% aller weltweiten Zulieferer ist extrem gering und beeinträchtigt die Aussagekraft der Verifizierung.

Eine detaillierte unabhängige Wirkungsanalyse von Unternehmenskodizes legte das Institute of Development Studies der Universität Sussex im Auftrag der Ethical Trading Initiative im Oktober 2006 vor. Sie vermerkte einige Fortschritte in Zulieferfabriken in Südafrika, Indien, Vietnam, Costa Rica, China und Großbritannien, z.B. bzgl. des Verbots von Kinderarbeit, der Einhaltung von Gesundheitsstandards oder der Zahlung betrieblicher Zuschläge. Jedoch meldete sie keine Erfolge bei der Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten und der Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit. Verhaltenskodizes, so der Bericht, fänden keine Anwendung für Kontrakt- und SaisonarbeiterInnen sowie MigrantInnen und würden nur in direkten, nicht jedoch in indirekten Zulieferbetrieben umgesetzt. Unterlagenfälschungen in den Fabriken seien weit verbreitet und würden von AuditorInnen meist nicht aufgedeckt. Als Hauptergebnis hält der Bericht fest, dass Verhaltenskodizes als bewusstseinstärkendes Instrument erfolgreich waren, eine Veränderung der Arbeitssituation jedoch über eine wirksame Regierungskontrolle erreicht werden muss.

Insgesamt mangelt es an unabhängigen Wirkungsanalysen über die CSR-Programme von Unternehmen. Generell gilt vielmehr: Die weltweite CSR-Debatte wird von Unternehmens- und MSI-Berichten dominiert, die vor allem deren Erfolge herausstellen.

Globale Sozialverpflichtung und –Haftung von Unternehmen

Als Antwort auf die über CSR-Programme forcierte Privatisierung von Arbeitsrechten treten immer mehr Gewerkschaften und Basisgruppen für eine bindende Verpflichtung von Unternehmen zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards bei ihren Niederlassungen und Zulieferern ein. Sie fordern eine Unternehmenshaftung, die ihre globalen Aktivitäten betrifft und die in den Gesetzeswerken einzelner Staaten und internationalen Regierungsorganisationen verankert werden soll.

Dieser Aufgabe widmen sich Bündnisse wie die European Coalition for Corporate Justice, Corporate Accountability in Deutschland oder das European Center for Constitutional and Human Rights.

Diese Organisationen geben sich auch nicht damit zufrieden, dass die im Sommer 2011 vom UN-Menschenrechtsrat angenommenen „Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten“ zwar staatliche, menschenrechtliche Schutzpflichten definieren und Klagewege für die Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen befürworten, nicht jedoch Sanktionsregeln gegen Unternehmen für den Fall von Menschenrechtsverletzungen aufstellen.

Doch wirksame rechtliche Instrumente allein werden nicht genügen, um den Menschenrechten und den ILO-Normen weltweit die notwendige Anwendung zu sichern. Nur wenn sich die arbeitenden Menschen überall frei und unabhängig für ihre Rechte engagieren, wird sich ihre soziale Lage dauerhaft verbessern.

8.2 Beispiel Aldi: Anspruch und Wirklichkeit der globalen Unternehmensverantwortung (CSR) am Beispiel des führenden deutschen Discounters Aldi

Ingeborg Wick

Im Jahr 2007 zog der führende deutsche Discounter Aldi zahlreichen Mitkonkurrenten nach und sprach sich in einer Publikation des SÜDWIND-Instituts über skandalöse Arbeitsrechtsverletzungen bei chinesischen Zulieferern für eine Politik der globalen Sozialverantwortung (CSR) aus.

Auf einem Flugblatt, das Aldi-Süd in seinen Filialen zum Aktionstag der Kampagne für Saubere Kleidung am 8. März 2008 verbreitete, heißt es z.B. zur CSR-Politik des Unternehmens:

„Wozu sich ALDI SÜD gemeinsam mit seinen Lieferanten verbindlich verpflichtet:

- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen
- Verbot von Diskriminierung jeder Art
- Menschenwürdige Arbeitszeit- und Überstundenregelung
- Vorsorge für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Löhne, die dem gesetzlichen Mindestlohn bzw. den geltenden Industriestandards entsprechen
- Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- Berücksichtigung von Umwelt- und Sicherheitsfragen.“

Als Mitglied der Kampagne für Saubere Kleidung hat das SÜDWIND-Institut mit asiatischen Partnerorganisationen seit den 1990er Jahren zahlreiche Untersuchungen über Arbeitsbedingungen bei Zulieferern deutscher Unternehmen durchgeführt und dabei immer wieder eklatante Widersprüche zwischen Anspruch und Wirklichkeit von CSR nachgewiesen. So heißt es in einer SÜDWIND-Publikation über Aldi aus dem Jahr 2009 z.B.:

„Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China“

Im September 2008 wurde im Auftrag des SÜDWIND-Instituts für Ökonomie und Ökumene eine Befragung von ca. 80 Beschäftigten aus sechs chinesischen Fabriken im Perflussdelta durchgeführt. Diese Fabriken liefern „Aktionswaren“, d.h. Elektronikprodukte, Haushaltswaren, Kosmetika und Textilien an die Aldi-Gruppe. Unter Bezug auf die chinesischen Arbeitsgesetze und die entsprechenden ILO-Übereinkommen wurden die Beschäftigten zu folgenden Themen interviewt:

Verbot von Zwangsarbeit, Lohn, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Gesundheitsstandards.

Aus Sicherheitsgründen werden im vorliegenden Bericht alle Namen anonym gehalten. Dies betrifft die Namen der interviewten Beschäftigten, der Fabriken und der AutorInnen. (...)

Bei den 2008 festgestellten „normalen“ Verstößen geht es um überlange Arbeitszeiten von bis zu 91 Stunden pro Woche, die auf die gezahlten, unzureichenden Mindestlöhne zurückzuführen sind, des weiteren um die Verweigerung schriftlicher Arbeitsverträge und der Mutterschutzbestimmungen, die Verhängung von Geldstrafen und die fehlende Zahlung von Sozialversicherungsbeträgen. Wie im Perflussdelta üblich kam es in keinem der untersuchten Fälle zur gesetzlich vorgeschriebenen Zahlung von Urlaubsgeld für Arbeitskräfte ab einer Beschäftigungsdauer von zwölf Monaten.

In der Schlussfolgerung fordert der Bericht für die Beschäftigten in globalen Lieferketten von Unternehmen jenseits freiwilliger Selbstverpflichtungen einen wirksameren arbeitsrechtlichen Schutz.

(Quelle: Ingeborg Wick „Arbeits- und Frauenrechte im Discountgeschäft – Aldi-Aktionswaren aus China“, hg. SÜDWIND-Institut für Ökonomie und Ökumene, Siegburg 2009)

9. Deutsche Vereinigung

9.1 Vorspann

Die von Kommunistischen Parteien gelenkten politischen und ökonomischen Systeme brachen Ende der 80er Jahre in ganz Osteuropa zusammen. Aber nur in Deutschland, wo die westliche Regierung mit der Übernahme der Währung „D-Mark“ lockte, führte das dazu, dass ein sozialistischer Staat, die DDR, sich mit Zustimmung der Mehrheit seiner Bürgerinnen und Bürger selbst auflöste, sich einem westlich-kapitalistischen Staat, der BRD, anschloss und dessen Wirtschafts-, und Rechtsordnung vollständig übernahm.

Die sozialistische Zeitschrift „express“ fragte 20 Jahre nach der deutschen Vereinigung von 1990 zwei Personen, die im ostdeutschen Umwandlungsprozess aktiv gewesen waren, nach ihren rückblickenden Einsichten über den Zerfall der DDR und die deutsche Vereinigung.

Die Gewerkschaftsdelegation aus China versuchte bei ihrer Reise durch deutsche Fabriken 2008 auch zu ergründen, was in der DDR falsch gemacht wurde und weshalb die FDGB-Gewerkschaften versagt hatten.

9.2 Fragen zum Herbst 1989

Zwanzig Jahre danach - In den folgenden zwei Artikeln von **Silvia Müller**: »Mein kurzer Herbst der Utopie« und **Gert Sczepansky**: »Klassen waren künstliche Gebilde« antworten sie auf die folgenden 15 Fragen zur DDR:

1. Die DDR war ihrem Anspruch nach der Versuch einer sozialistischen Alternative zur kapitalistischen BRD. Hat es Phasen in Deinem Leben gegeben, in denen Du von der Machbarkeit dieser Alternative überzeugt warst, bzw. wann hast Du den Glauben daran verloren?
2. Was war die DDR – möglicherweise trotz und jenseits ihrer Selbst-Etikettierung als »Sozialismus« – für die Menschen, und welche Konsequenzen hatte die jeweilige Interpretation dieser Gesellschaft? Hat sich die DDR bezüglich ihrer regierungsoffiziellen Selbsteinschätzung und ihrer Wahrnehmung in der Bevölkerung seit ihrer Gründung verändert? Hat sich Deine Einschätzung der DDR nach 1989 geändert, wenn ja wie?
3. Was waren die Gründe für den Zusammenbruch der DDR? War sie ökonomisch am Ende, wie immer behauptet wird, oder war sie eher politisch und/oder moralisch delegitimiert? Stimmt der Satz aus dem express 4/1990: »Die ›konkrete Utopie‹ der meisten DDR-Bürger ist die BRD«?
4. War der Umbruch von 1989 Deiner Einschätzung nach eine Revolution?
5. Während der »Wende« gab es einige bekannte Auseinandersetzungen (z.B. Bischofferode), in denen Belegschaften sich gegen ihre Abwicklung zur Wehr gesetzt haben. Doch im Normalfall schienen die Werktätigen eher darauf gesetzt zu haben, dass die Kapitalisten aus dem Westen die Betriebe modernisieren und ihnen eine Zukunft bieten. Kann man daraus schließen, dass das erklärte Volkseigentum den Produzenten wenig galt? Wie würdest Du das Verhältnis der Beschäftigten zu ›ihren‹ Betrieben beurteilen? Hat es 1989 innerhalb der Belegschaften noch oppositionelle Traditionen der Arbeiterbewegung gegeben, die die Möglichkeit eröffnet hätten, die DDR in einem sozial-emanzipatorischen Sinne zu verändern, oder waren diese Traditionen schon vorher zerstört worden?
6. Welche Bedeutung hatten die Betriebe gesellschaftlich und für die Individuen in der DDR? Wirkt sich das noch heute aus? Was kann man über die Bewusstseinslage der Belegschaften in der DDR, 1989 und dann danach sagen? Was war die DDR für die Beschäftigten? Was hieß eigentlich Klasse in der DDR?
7. Welche Rolle spielten die Betriebe in den Umbrüchen 1989? Gab es eine betriebliche Opposition? Welche betrieblichen Erfahrungen spielten in den Umbrüchen 1989 eine Rolle? Wieso gab es 1989 so wenige Streiks, wie kam es im Herbst 1989 dann doch zu der Forderung nach einem Generalstreik, und warum kam dieser nicht zustande? Was ist aus der Initiative für unabhängige Gewerkschaften (IUG) geworden?
8. Wichtiger Akteur der Wende 1989 in der DDR war die Bürgerbewegung, die mit dem Slogan »Wir sind das Volk« zu großen Demonstrationen gegen die damaligen DDR-Autoritäten mobilisieren konnte. Wie hast Du an diesen Aktionen teilgenommen? Später wurde daraus dann die Parole »Wir sind ein Volk«. Wie bewertest du den Übergang von der ersten zur zweiten Losung? War dies nur folgerichtig, oder drückte es eine veränderte Orientierung aus?

9. Was war die Rolle des FDGB in der DDR, und spielte er eine Rolle für die Opposition? Wie ist die Fusion der FDGB-Gewerkschaften mit den West-Gewerkschaften gelaufen? (Übernahme der Karteikästen? Fusion, Eintritt oder Beitritt? Umgang mit vorhandenem Personal, mit den Häusern und Geldern...?) Welche Strategie hatten die West-Gewerkschaften, und wie traten diese ihren KollegInnen im Osten gegenüber auf? Welche Überlegungen gab es zu etwas Neuem – jenseits von FDGB und DGB. Warum haben diese sich nicht durchsetzen können?
10. Wenn man heute als Besucher durch die östlichen Bundesländer fährt und seine Eindrücke mit denen aus den 70er oder 80er Jahren vergleicht, ergibt sich ein gemischtes Bild. Man läuft durch aufgemotzte Innenstädte, gegen die die alten DDR-Fassaden trostlos und ärmlich wirken, und auf den ersten Blick erkennt man keine Unterschiede zu vergleichbaren Orten im Westen. Doch gleichzeitig liegt die Erwerbslosigkeit im Osten durchschnittlich fast doppelt so hoch wie in den westlichen Bundesländern, und der Exodus in die alte BRD hat zu ausgestorbenen Gebieten geführt. Auch sind Armutslöhne im sog. Beitrittsgebiet besonders vertreten. Wie beurteilst du Fortschritte und Rückschritte in der gesellschaftlichen Entwicklung? Gibt es letztere nur in Bezug auf die BRD oder auch in Bezug zur DDR?
11. Empfindest du die Bundesrepublik nach wie vor als gespalten und wenn ja, woran machst du das fest?
12. In der DDR gab es anders ausgeprägte gesellschaftliche Einrichtungen, die auch das zivile Leben mitgeprägt haben, z.B. im Bildungswesen, in der Gesundheitsbetreuung oder auch in der Organisation des nachbarschaftlichen Lebens. Sind diese Einrichtungen nach westdeutschen Standards geschliffen worden, oder haben sie auf bestimmte Weise bis heute überlebt? Wenn ja, was hat dies es für Auswirkungen auf das Gesellschaftsverständnis des Einzelnen in der Gegenwart?
13. Durch die Politik der Treuhand und der Bundesregierung kam es zur Demontage eines wesentlichen Teils der industriellen Kapazitäten der DDR, die nicht durch vergleichbare industrielle Neuansiedlungen kompensiert wurde. Welche Auswirkung hat dies auf die Sozialstruktur in den neuen Ländern, insbesondere auf Klassenstrukturen und gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeiterklasse im Osten?
14. Die bereits in der DDR vorgefundenen neofaschistischen Strukturen sind mit Hilfe von Neonazi-Kadern der alten Bundesrepublik nach der Wende auf erschreckende Weise stabilisiert und ausgeweitet worden. Welche Gefahren siehst du in dieser Entwicklung, und wie können hier erfolgreich Dämme gebaut werden?
15. Die Linkspartei ist im Osten stärker vertreten als in den westlichen Bundesländern, doch neigen ihre Repräsentanten noch stärker zu einer Politik der Anpassung an die kapitalistischen Verhältnisse als die aus der WASG und linken Gruppen entstandenen Westverbände. Die Zahl derjenigen, die sich eine Rückkehr der DDR wünschen, hat in Umfragen nie die 20-Prozent-Marke überschritten. Auch sind nicht wenige der durch die Medien bekannt gewordenen Aktivisten der Bürgerrechtbewegung konservativ geworden. Wo siehst Du die noch vorhandenen oder neu entstehenden emanzipativen Kräfte in den neuen Ländern, die sich heute gegen rechte Tendenzen zur Wehr setzen und über den kapitalistischen Status quo hinaus zu denken bereit sind?

9.2.b Mein kurzer Herbst der Utopie

Antworten von Silvia Müller*

Zu 1.

1953 wurde ich geboren und bin aufgewachsen mit Eltern, die sich als politisch »fortschrittlich« verstanden und, getragen von dem Vorsatz »nie wieder Krieg« zu wollen, SED-Mitglieder geworden waren. Aus einfachen Verhältnissen kommend, sahen meine Eltern in der DDR eine Alternative zum »Adenauerstaat«, in dem – wie sie uns drei Kindern stetig vermittelten – noch immer »alte Nazis« in Amt und Würden waren. Wie meine Eltern meinte auch ich zunächst, mich als »brave Schülerin« in der Pionierorganisation und der FDJ für »das bessere Deutschland« ehrlich engagieren zu können. Doch in der Pubertät stieß ich mit meinen kritischen Fragen auf den Zwiespalt zwischen dem formulierten Anspruch der »antifaschistischen sozialistischen Republik« und der realsozialistischen Wirklichkeit. Es war ein lange andauernder Prozess, bis ich in von Heuchelei, Dogmatismus und Karrierismus geprägten bürokratischen und undemokratischen Verhaltensweisen nicht die Fehler einzelner Menschen sah, sondern diese als Probleme begriff, die mit dem Anspruch einer »Diktatur des Proletariats« systemimmanent verbunden waren. Folgerichtig war mein Schritt Anfang der 80er Jahre in die linke Opposition und die unabhängige Friedensbewegung der DDR.

Zu 2.

Die Fragen sind recht allgemein und abstrakt. Vielleicht darf ich mit Beispielen aus meinem Berufsleben antworten.

1972 begann ich an der Humboldt-Universität Berlin ein Studium »Kulturwissenschaften«. Neben Vorlesungen in Philosophie und zur Geschichte der Ästhetik, von denen ich viel profitiert habe, wurde dort angelehnt an das Ideal der »allseits gebildeten sozialistischen Persönlichkeit« auch die »sozialistische Kulturtheorie« vermittelt. Ohne intellektuellen Hintergrund in der Familie spürte ich zunächst nur Unsicherheit und dann Unstimmigkeiten zwischen erhabener Theorie und schlichter Realität. Sollte – überzogen dargestellt – wirklich jeder Arbeiter den »Faust« gelesen haben oder auf dem »Bitterfelder Weg« selbst »zur Feder greifen«?¹⁶

1975 unterbrach ich mein Studium und suchte ein Jahr lang als Verzinnerin von Kohlebürsten am Säurebad im VEB »Elektrokohle« Lichtenberg Antworten in der Produktion. Diese Praxiserfahrung hat mir mindestens so viel gebracht wie ein Jahr Studium und war ernüchternd, sowohl die vorsintflutlichen Produktionsbedingungen wie auch den politischen und geistigen Horizont der unterbezahlten Frauen und Männer in den Niedriglohngruppen betreffend. Nach der ersten Diskussion in der obligatorisch von der Gewerkschaft veranstalteten ideologischen »Schule der

¹⁶ Der Bitterfelder Weg sollte in der DDR in den 60er Jahren eine neue programmatische Entwicklung der sozialistischen Kulturpolitik einläuten und den Weg zu einer eigenständigen »sozialistischen Nationalkultur« weisen. Diese sollte den »wachsenden künstlerisch-ästhetischen Bedürfnissen der Werktätigen« entgegenkommen. Die Bitterfelder Konferenz am 24. und 25. April 1964 stellte den Kulturschaffenden die Aufgabe, insbesondere die »Bildung des sozialistischen Bewusstseins« und der »sozialistischen Persönlichkeit« zu fördern. Ein Slogan dieser Jahre hieß »Greif zur Feder Kumpel«. (Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Bitterfelder_Weg)

sozialistischen Arbeit« wurde ich als Nicht-SED-Mitglied zum Parteisekretär bestellt. Der sah in meinen kritischen Meinungen einen Angriff auf die Arbeiterklasse, die den »Stift, mit dem sie Geschichte schriebe«, doch führte, auch wenn die Arbeiter selbst nicht alle politischen Entwicklungen verstanden.

Ebenso ernüchternd war das anschließende Jahr als »Eingabenbearbeiterin« beim Bürgermeister des Berliner Stadtbezirkes Weißensee. Die dort, im Staatsapparat, Tätigen hatten, wie es in der DDR üblich war, Marx nur in Auszügen gelesen, im Staatsbürgerkundeunterricht, im FDJ-Studienjahr, in Gewerkschaftskursen oder im »Parteilehrjahr« der SED. Sie waren entsetzt und hielten mich für ketzerisch, als ich ihnen in der monatlichen politischen »marxistisch-leninistischen« Schulung offenbarte, dass nach Marx im Kommunismus der Staat, und damit ihre Tätigkeit, abgeschafft würden.

Zu 3.

Im Sommer 1989 steckte die DDR vor allem in einer tiefen politisch-moralischen Krise. Die staatliche Verlogenheit z.B. der in SED-Medien verkündeten offiziellen Bilanzen stand in krassem Gegensatz zur verheerenden Realität, die sich im Verfall des Landes, der Städte, Betriebe und der Umgangsformen unzufriedener Menschen zeigte. Desolate Zustände, Stagnation im Land und das Gefühl von Vergeblichkeit, Ohnmacht und des ewigen Eingesperrtseins hinter der Mauer führten sowohl zur Ausreisewelle im Sommer 1989 wie zu den Massendemonstrationen und neuen politischen Gruppenbildungen. Zugleich hatte die DDR auf internationalen Märkten bereits ihre Kreditwürdigkeit verloren und war pleite.

Wer kann schon für die »meisten DDR-Bürger« sprechen und noch dazu über deren »konkrete Utopie«? Für die meisten DDR-Oppositionellen galt jedenfalls über die Jahre »Bleib daheim und wehr dich täglich«, denn in der kapitalistischen BRD und einem individuellen Erfolgsanspruch sahen wir keine Alternative zur Veränderung des eigenen Landes. Ein Brief vom 1. Oktober 1989 belegt diese Einstellung auch für andere DDR-Bürger: »Wir engagieren uns im Neuen Forum, weil wir uns Sorgen um die DDR machen. Wir wollen hier bleiben und arbeiten. Wir bitten diejenigen, die sich anders entscheiden, unsere Bemühungen nicht mit dem Ziel einer schnellen Ausreise zu missbrauchen. Für uns ist die Wiedervereinigung kein Thema, da wir von der Zweistaatlichkeit Deutschlands ausgehen und kein kapitalistisches Gesellschaftssystem anstreben. Wir wollen Veränderungen in der DDR.« Auch der von DDR-Schriftstellern initiierte Aufruf »Für unser Land« löste im November 1989 bei über einer Million DDR-Bürgerinnen und -Bürgern breite Zustimmung und ein Nachdenken über eine sozialistische Alternative zur Bundesrepublik aus.

Zu 4.

Die revolutionierende Wirkung der Demonstrationen im Herbst 1989 war, die Alleinherrschaft der Politbürokratie der SED zu beenden und staatsbürgerliche Rechte zu erringen. Das System, in dem freie und öffentliche Kritik an der Staatspolitik über Jahre mit repressiven Mitteln unterdrückt worden war, erwies sich angesichts der erklärten und weitgehend praktizierten Gewaltlosigkeit bei den Protesten auf der Straße und unter den Rufen »Wir sind das Volk« immer weniger handlungsfähig.

Zu 5.

Vor Aufruhr in den Betrieben, gar einem Generalstreik hatte die herrschende SED-Politbürokratie 1989 wohl die größte Sorge, denn die Arbeiter in den VEB hätten das ganze Land lahmlegen, viel mehr Druck als Straßendemonstrationen ausüben können. Das war spätestens seit den Kämpfen der polnischen Gewerkschaft »Solidarnosc« klar.

Beim so genannten Volkseigentum handelte es sich ja eigentlich um Staatseigentum. Ebenso wie viele den Staat DDR nicht oder nicht mehr als ihren ansahen, so wurde auch von den meisten das Volkseigentum nicht als Eigentum des Volkes verstanden und behandelt. Die wichtigste Forderung beim Aufbruch in den Betrieben der DDR hieß: Wir wollen nicht weiter von oben dirigiert und organisiert werden. Rücktrittsforderungen ergingen auch an Werkleiter – zumal diese ehemals eingesetzten Verwalter des »Volkseigentums« sich oft besonders schnell auf die neuen Verhältnisse umgestellt hatten und eilig Verhandlungen mit potentiellen Westpartnern für »Joint venture« führten.

Zu 6.

In der DDR gab es keine Arbeitslosigkeit und nahezu Vollbeschäftigung. Der Arbeitsplatz war nicht nur der Ort, an dem man seinen Lebensunterhalt verdiente, sondern der zumeist auch die Möglichkeit für Austausch von Informationen und Erfahrungen, für Kommunikation bot und für viele, trotz aller Einschränkungen, auch mehr oder weniger Integration in ein Kollektiv und dessen Anerkennung bedeutete. Hochqualifizierte Arbeiter und Angestellte wollten eigentlich ihr Wissen und Können für ihre Betriebe einbringen, scheiterten und resignierten aber zunehmend an zentralistischen bürokratischen Strukturen, am ewigen Material- und Ersatzteilmangel, an schrottreifen Maschinen und den allgemeinen desolaten Zuständen. In einem solchen oft zermürenden Arbeitsalltag, im täglichen Kampf um die Planerfüllung unter katastrophalen Bedingungen erlebten sich die Arbeiter wohl eher nicht als Teil der so propagierten »herrschenden Klasse«, sondern wie auch unzählige Angestellte wohl öfter in einer Kluft zwischen Oben und Unten. Daran dürfte sich bis heute nicht sehr viel geändert haben, denn in der als Rechtsstaat charakterisierten Bundesrepublik ist das Recht auf Arbeit nicht als Menschenrecht anerkannt. Und 95 Prozent des Volkseigentums der DDR-Betriebe, Immobilien, Grundbesitz, Hotels, Schlösser usw. – sind an westliche Besitzer übergegangen, was manch Betroffener als entschädigungslose Enteignung um den Preis der eigenen Arbeitslosigkeit interpretiert. Da fühlen sich Arbeitslose wieder »unten« gegenüber dem Geld, das nun »oben« regiert.

Zu 8.

Wie alle neuen politischen Vereinigungen des Herbstes 1989, entstand auch die »Initiative für eine Vereinigte Linke«, die ich mitbegründete, aus dem oppositionellen Milieu der 80er Jahre, in welchem die »sozialistische Idee« in Demokratisierungsvorstellungen einging. Nur war die VL die einzige Gruppe, die sich nicht nur gegen die SED-Politbürokratie stellte, sondern bereits in ihrer »Böhlener Plattform« vor der »Gefahr einer kapitalistischen Restauration« warnte. Wir sahen nicht nur die sozialistische Perspektive der DDR auf der Kippe, sondern fürchteten auch um soziale Errungenschaften (keine Arbeitslosigkeit, kostenlose medizinische Betreuung, soziale Sicherheit und gleiche Bildungschancen). Der »kurze Herbst der Utopie« war die intensivste Zeit meines Lebens. Neben uns Oppositionellen hatten

endlich Millionen Menschen ihr Schicksal in die Hand genommen, demonstrierten, schrieben Plakate, Flugblätter, Resolutionen, schlossen sich den politischen Gruppen an oder gründeten Parteien und Verbände, wählten Studenten- und Betriebsräte. Vor der Opposition und den Massenprotesten musste die Politbürokratie zurückweichen, kapitulierte mit der Maueröffnung schließlich vor dem Westen, wollte aber ihre Herrschaft im Land nicht aufgeben. Mit der offenen Grenze sank zwar die Teilnehmerzahl an den Massendemonstrationen, aber es kamen nicht direkt Wiedervereinigungsparolen auf. Zumindest nicht in Berlin, wo Kanzler Kohl für seine am 10. November vorgetragenen Widervereinigungsansprüche von 20000 Menschen vor dem Schöneberger Rathaus noch ausgepiffen wurde. Am gleichen Tag forderten die sechs neuen politischen Vereinigungen »angesichts der krisenhaften Situation« zu Verhandlungen am Runden Tisch. Als dieser am 7. Dezember begann, war das SED-Politbüro bereits zurückgetreten, und die Rufe »Deutschland einig Vaterland« waren zahlreicher geworden. Vergeblich versuchten wir von der »Vereinigten Linken« noch am 28. Dezember vom Runden Tisch aus zu mahnen, die Modrow-Regierung vollziehe »die Anpassung an ein System kapitalistischen Wirtschaftens«, bereite die »ökonomischen Fundamente einer Wiedervereinigung« vor, und »am 6. Mai könnten die Entscheidungen bereits gefallen sein – trotz freier Wahlen«.

Zu 9.

Natürlich machten wir uns in unseren oppositionellen Zirkeln und Gruppen der 80er Jahre auch Gedanken zu Möglichkeiten des Einflusses über gewerkschaftliche und andere gesellschaftliche Kanäle. Ich war z.B. nach meinen Polenreisen 1980 und 1981 stark beeindruckt von der polnischen Gewerkschaftsbewegung »Solidarnosc«. In den vom Ministerium für Staatssicherheit über meine »feindlichen Aktivitäten« angelegten Akten finden sich solche Überlegungen sogar beschrieben. In einem Sachstandsbericht vom November 1981 ist im Stasijargon zu lesen: »Nach Auffassungen der Müller sollen in der DDR in ca. acht Jahren ähnliche Verhältnisse wie in Polen zum Durchbruch kommen. Die Zeit bis dahin soll genutzt werden, um die Menschen ideologisch aufzuklären und eine revolutionäre Situation zu schaffen. Die Müller schätzt ein, dass Ungarn als nächstes Land Polen folgen würde. Der Weg zur Erreichung der o.g. Zielstellung sollte nach Äußerungen der Müller nicht in kleinen Gruppen mit unterschiedlichen Konzeptionen zu suchen sein, sondern in der Nutzung der vielfältigen Möglichkeiten auf legalem Wege durch Kritik an bestehenden Verhältnissen.«

Nun, es kam wie es kam, legale Möglichkeiten wurden immer wieder beschnitten, und meine »Vorhersage« hatte ich in den zähen acht Jahren wohl selbst vergessen. Der FDGB war jedenfalls nach den »polnischen Ereignissen« in Hab-Acht-Stellung und in seiner Starrheit und Verkrustung sowieso nicht mit der »Solidarnosc« zu vergleichen. 1989 erwies sich der FDGB als untätig und unfähig zur »Wende«.

Zu 10. und 11.

Ja, es ist schon erschreckend und bezeichnend, im dieses Jahr vorgestellten »Armutsatlas« der Bundesrepublik Deutschland die geografischen Umrisse der untergegangenen DDR wieder zu finden.

Zu 12.

Da wurden nach der Wiedervereinigung die gut organisierten Polikliniken der DDR abgewickelt, und die Ärzte mussten Kredite aufnehmen, um sich selbständig zu machen. Inzwischen erweist sich, dass »Ärztelhäuser« doch ihren Sinn haben, aber

sie dürfen keinesfalls als Poliklinik bezeichnet werden. Welch ein Irrwitz, Welch eine Verschleuderung von Ressourcen. In allen gesellschaftlichen Bereichen lassen sich solche Beispiele nennen.

Zu 13.

Ganze Landstriche mit hoher Arbeitslosigkeit verarmen, veralten und verdummen. Die unerwartete Härte der sozialen Existenz belastet nicht nur Einzelne, sondern Familien, Dörfer, Kleinstädte und hat Vereinzelung zur Folge. Arbeit wird zum Job degradiert, und Menschen unterliegen einer systembedingten Orientierung an Geld, Besitz und Konsum bis zur Schnäppchensuche als Zeitvertreib. Demoralisierend ist diese gesellschaftliche Tendenz zum Egoismus und zur Totalität des Konsumdenkens.

* Silvia Müller, Jahrgang 1953, Kulturwissenschaftlerin, aufgewachsen in Ostberlin, seit den 80er Jahren in der unabhängigen Friedensbewegung und linken Opposition, folglich 1984 Berufsverbot als Journalistin, danach Erkrankung und Berentung. 1989 u.a. im Friedrichsfelder Friedenskreis und dessen Redaktion des »Friedrichsfelder Feuermelder«, in der Menschenrechtsgruppe »Gegenstimmen« und im Fortsetzungsausschuss des Netzwerkes »Frieden konkret«. War Mitbegründerin der »Vereinigten Linken« und deren Vertreterin am Zentralen Runden Tisch. Mitarbeit in der Mediengesetzgebungskommission, Medienkontrollrat und Rundfunkrat. Heute lebt sie als weiterhin politisch und künstlerisch engagierte Rentnerin teils in Schweden teils in Berlin.

erschienen im express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 9-10/09

9.2.c Klassen waren künstliche Gebilde

Antworten von Gert Sczepansky*

Zu 1.

Ich war nie überzeugt, dass die praktische Umsetzung durch die SED erfolgreich sein würde. Unsere Vision war ein Sozialismus ohne Alleinanspruch einer Partei, freie Wahlen, Leistung, die sich lohnt, Meinungsfreiheit und freies Reisen. Den Glauben daran habe ich nach dem 9. November 1989 verloren, als ich die Bewegung der Menschen hin zum vereinten Deutschland erlebte.

Zu 2.

Die regierungsoffizielle Selbsteinschätzung der DDR und die Wahrnehmung in der Bevölkerung gingen kontinuierlich auseinander. Die Mehrheit hat sich mit der DDR nicht identifiziert, aber man hat sich »eingrichtet«. Meine Einschätzung der DDR als totalitäres System hat sich nach 1989 nicht geändert. Im Gegenteil.

Zu 3.

Die Gründe für den Zusammenbruch der DDR dürften sowohl ökonomisch als auch politisch/moralisch gewesen sein. Außerdem waren die Rahmenbedingungen wohl ganz günstig (Ungarn, Gorbatschow etc.). Den Satz aus dem express 4/90 kann ich unterstreichen, und meine Enttäuschung darüber spüre ich heute noch.

Zu 4.

Ja.

Zu 5.

»Jointventures« wünschten sich jedenfalls Einige. Die bewusste Wahrnehmung von Volkseigentum war offensichtlich nicht sehr weit verbreitet. Der Versuch, die 17-Millionstel-Aktie einzuführen, scheiterte jedenfalls. Oppositionelle Traditionen der Arbeiterbewegung habe ich eher nicht erkennen können.

Zu 6.

Der Betrieb bedeutete für die Beschäftigten einen sicheren Arbeitsplatz, Kollegialität, keine Existenzangst – gleichzeitig herrschte aber allgemeine Unzufriedenheit und das ständige Gefühl, Deutscher zweiter Klasse zu sein. Vieles war auf Selbstbetrug aufgebaut. In unserem Betrieb haben wir vor allem Maschinen aus dem Westen nachgebaut.

»Klassen« waren künstliche Gebilde, halt SED-Terminologie. In der Realität waren alle mehr oder weniger gleich (bis auf die höheren Parteikader oder andere Privilegierte).

Zu 7.

In meinem Umfeld (Karl-Marx-Stadt, heute Chemnitz) spielten die Betriebe eine wichtige Rolle. In den Betrieben wurden Unterschriften für die Zulassung des »Neuen Forum« gesammelt. Viele hauptamtliche Partei- und Gewerkschaftsfunktionäre wurden abgesetzt. Es gab ein großes Interesse an betrieblicher Mitbestimmung. Ich war im Bezirkssprecherrat des »Neuen Forum« u.a. für die Betriebsrätebewegung verantwortlich und kann zur IUG wenig sagen.

Der Aufruf zum Generalstreik war die Einzelaktion eines Mitgliedes unseres Sprecherrates. Die anderen Mitglieder, also auch ich, fanden diese nicht abgesprochene Initiative überzogen, waren wohl auch etwas überfordert und haben uns gegen den Streik (nicht gegen die inhaltlichen Forderungen) ausgesprochen. Vielleicht hat es auch eine Rolle gespielt, dass zwei Mitglieder unseres Sprecherrates inoffizielle Mitarbeiter der Staatssicherheit waren und natürlich gegen den Streik argumentierten. Heute sehe ich das allerdings etwas anders, aber hinterher ist man eben manchmal klüger. Wenn wir das Ganze durchgezogen und sich die Mehrheit angeschlossen hätte, wäre manches, was die SED betraf, eventuell anders gelaufen. Das ist aber alles sehr hypothetisch.

Zu 8.

Ich war, wie schon erwähnt, Mitglied des Bezirkssprecherrates des »Neuen Forum« Karl-Marx-Stadt und in dem sechsköpfigen Rat der so genannte »Vorzeigarbeiter«. Außerdem war ich Mitglied des »Runden Tisches« und für sehr unterschiedliche Sachen zuständig Nachdem die SED am 9. November 1989 das Ventil geöffnet hatte, gab es für eine große Mehrheit nur noch den Drang zur »Wieder«-Vereinigung. Das war zwar nicht gerade unser Hauptziel, aber irgendwie konnte ich es auch wieder nachvollziehen.

Zu 9.

Der FDGB war der verlängerte Arm der SED. Für mich hat er keine Rolle gespielt. Außerdem war er ab Oktober '89 für eine gewisse Zeit nicht präsent. Die Beantwortung der Fragen nach Fusion, Strategien usw. würde den Rahmen dieses Interviews sprengen. Ich glaube, es ist darüber auch schon viel geschrieben worden. Wie einige der West-Gewerkschafter die ganze Geschichte angegangen sind, war für mich jedenfalls nicht immer erfreulich. Dies betraf vor allem den Umgang mit dem hauptamtlichen FDGB-Apparat. Eine richtige Strategie gab es meiner Meinung nach gar nicht. Wir (die so genannten Oppositionellen) waren ihnen wohl auch etwas suspekt. Da hat man doch lieber erst mal mit den abgetauchten FDGB-Funktionären Kontakt aufgenommen. Schließlich kannte man sich ja.

Im Großen und Ganzen ging es schon erst einmal um die Übernahme der Mitglieder und um den Aufbau von Strukturen, wie sie im Westen üblich waren. Deshalb hatte Neues wohl auch keine Chance.

Mit dem hauptamtlichen Personal wurde nach meiner Kenntnis sehr unterschiedlich umgegangen. Die ÖTV hat »Alte« übernommen und ein paar »Neue« eingestellt (ich habe im November 1990 bei der ÖTV angefangen), und der Rest waren Westleute. Die IG Metall hat erst mit den Alt-Funktionären zusammen gearbeitet, später aber dann doch neu wählen lassen, und die IG BCE hat, soweit ich weiß, den kompletten Altkaderstamm übernommen.

Zu 11.

Ich empfinde die Bundesrepublik teilweise noch als gespalten. Im Osten ist man meiner Meinung nach weniger diskutierfreudig, wird der eigene Standpunkt weniger offensiv vertreten, tritt man bescheidener auf. Es wird zwar nach wie vor die Zweitklassigkeit bedauert (viele fühlen sich als Verlierer der deutschen Einheit), aber man drängelt sich auch nicht in die erste Reihe.

Zu 12.

Das Bild der Gesellschaft im Osten hat sich relativ schnell dem westdeutschen angepasst, meine ich. Das nachbarschaftliche Leben war ja eher durch die auf Grund der Mangelwirtschaft notwendigen Tauschgeschäfte entstanden. Neben der Individualisierung gibt es mittlerweile doch ein reges Vereinsleben und viele anlassbezogene Initiativen.

Zu 13.

Ich sehe keine wesentlichen Unterschiede bei den Problemen für die Gewerkschaften in Ost und West. Sicher war die Enttäuschung, dass auch manche Gewerkschaften Versprechen nicht halten konnten, groß und hat zu vielen Austritten geführt, aber mittlerweile sind die Gründe für den Mitgliederschwund meiner Ansicht nach ziemlich gleich.

Zu 14.

Ich sehe die Gefahren nicht in erster Linie bei den Neonazis. Viel mehr Sorgen macht mir die immer geringere Wahlbeteiligung, die verbreitete und latente Ausländerfeindlichkeit und der Ruf quer durch alle Bevölkerungsschichten nach der starken Hand.

Zu 15.

Ich sehe und teilweise kenne ich emanzipatorische Kräfte – in Ost, West, Nord und Süd. Es gibt sie. Vielleicht noch zu wenig bzw. nicht gehört, aber vielleicht ändert die derzeitige Krise die Lage. Meine Hoffnung stirbt jedenfalls zuletzt, obwohl auch ich manchmal solche pessimistischen Anflüge habe wie jüngst Eric Hobsbawm.

* Gert Sczepansky, Jahrgang 1950, Dreher, aufgewachsen in Karl-Marx-Stadt, 1989 als Dreher in einem Rationalisierungsmittelbau tätig, Mitglied im Bezirkssprecherrat »Neues Forum«, z.Zt. ver.di-Gewerkschaftssekretär in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

erschieden im express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 9-10/09

9.3 Das unvermeidbare Thema der deutschen Wiedervereinigung Die Berliner Mauer ist niedergerissen, die Unterschiede zwischen Ost und West sind noch nicht wirklich beseitigt

(Auszug aus dem Buch „Eine Reise durch Fabriken in Deutschland“, hg. Liu Wenjuan, Beijing 2010, 129-142)

Wenn man Deutschland besucht, ist die Wiedervereinigung ein unvermeidbares Thema. Seit 1989 sind bereits zwanzig Jahre vergangen. Wie sieht heute die Situation in Deutschland nach der Wiedervereinigung aus? Traten nach der schlagartig vollzogenen großen Aufgabe der Wiedervereinigung keine „Folgeerkrankungen“ auf? Welchen Einfluss hatte und hat die Wiedervereinigung auf Gewerkschaften und ArbeiterInnenbewegung? Das waren Fragen, die uns in diesem Kontext sehr interessierten und auf die wir gerne Antworten bekommen hätten.

Jemand sagte uns, dass die Wiedervereinigung aktuell keine brisante Frage mehr darstelle und inzwischen aus dem Blickfeld der Menschen verschwunden sei. Als wir das Otto-Suhr-Institut an der Freien Universität Berlin besuchten, sagte ein Professor zu uns: Wir forschen nicht mehr über das Thema der Wiedervereinigung, es wurde in der Vergangenheit bereits sehr viel dazu geforscht. Sein Standpunkt leuchtete uns jedoch nicht ein. Kann man historische Phasen grundsätzlich einfach hinter sich lassen? Das scheint bei der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland, bei der es um die Konfrontation von Sozialismus und Kapitalismus, um die Entscheidung für eines der Systeme ging, kaum möglich – um die Situation mit den Methoden des deutschen Philosophen Hegel zu analysieren, der davon ausgeht, dass die Konfrontation, unabhängig davon, wer gewinnt und wer verliert, sich ununterbrochen in einem historischen Fluss befindet. Die Menschen schenken dieser historischen Phase Aufmerksamkeit, weil sie wissen möchten: haben die Deutschen mit dieser Form der Wiedervereinigung einen Weg des gesellschaftlichen Fortschritts eingeschlagen?

Wir begegneten der Frage der deutschen Wiedervereinigung erstmals, als wir einen Kurzfilm auf DVD anschauten, der die Geschichte der Stadt Berlin vorstellt. Am meisten interessierten uns die Bilder von Ostberlin, das zu Ostdeutschland gehörte. Der Film enthielt Bilder vom Mauerfall, die einen tiefen Eindruck auf uns hinterließen: Am 9. November 1989 begann das Volk die Berliner Mauer niederzureißen. Niemand konnte zu der Zeit diese Entwicklung der Ereignisse vorhersagen. Gorbatschow warnte damals die führenden ostdeutschen PolitikerInnen: „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben“. Die Mauern zwischen Ost- und Westdeutschland wurden schließlich vollständig beseitigt, später wurden Teile der Mauer dann zu Touristensouvenirs verarbeitet. Am 3. Oktober 1990 wurde die Wiedervereinigung mit einem großen Feuerwerk gefeiert. Die Berliner veranstalteten eine riesige Feier Unter den Linden und hielten dabei die Deutschlandfahne in den Händen. Nach mehr als vierzig Jahren war der Kalte Krieg beendet, der Warschauer Pakt fiel zunehmend auseinander und der Kapitalismus errang einen umfassenden Sieg. Deutschland bezahlte einen Preis von zig Milliarden Euro für die Wiedervereinigung. Damals gab die Regierung den Ostdeutschen viele schöne Versprechen, heute sieht die Situation jedoch völlig anders aus.

Berlin war damals der Brennpunkt des Kalten Krieges. Die Auflösung des Sozialismus begann auch in Berlin. Die Geschichte hat sich anscheinend einen üblen Scherz mit den Deutschen erlaubt. Hitler hatte dem deutschen Volk und Land eigenhändig einen Wermutstropfen eingeschenkt – die Aufteilung Deutschlands war eine Strafe für die Deutschen, die niemand für falsch hielt, vielmehr waren die Menschen auf der Welt dankbar dafür. Als nach vielen harten Jahren die Wiedervereinigung Deutschlands vollzogen wurde, galt es als vernünftig, dass wieder zusammenkam, was lange getrennt worden war – erst recht Menschen mit den gleichen Wurzeln. Es stellte sich bei der Wiedervereinigung daher grundsätzlich nicht die Frage nach dem „ob“, sondern nur nach „wie“.

7.1 Auf ein halbes Jahrhundert zurückblicken — Das demokratische Deutschland nach der Teilung

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs, wurde Deutschland in vier Militärzonen, die Verwaltung zwischen der Sowjetunion, den USA, England und Frankreich aufgeteilt und eine Grenze zwischen Ost und West gezogen. Die Teilung Deutschlands und Gründung von zwei unabhängigen Staaten 1949, die Deutsche Demokratische Republik (das ehemalige Ostdeutschland) und die Bundesrepublik Deutschland (das ehemalige Westdeutschland) verkörperte die Gegnerschaft von Sowjetunion und den USA. Damals waren die Souveränität der DDR wie auch der BRD bei grundlegenden Entscheidungen des politischen Überbaus eingeschränkt. Da Deutschland den Krieg verloren hatte, musste es sich im Bereich der Politik jeweils nach den Gesellschaftsmodellen der Supermächte USA und Sowjetunion richten – für beide Seiten ging es um die Vormachtstellung ihres ökonomischen und kulturellen Systems. Westdeutschland kam also nicht umhin, einen Weg der „Verwestlichung“ einzuschlagen. Das Gesellschaftssystem, die staatlichen Institutionen und das politische System wies grundsätzlich die kapitalistischen und demokratischen Charakteristika von England, den USA und Frankreich auf. Gleichermaßen konnte Ostdeutschland nur den Weg des „sowjetischen Modells“ einschlagen. Da Deutschland bereits vor dem Zweiten Weltkrieg ein entwickeltes und kapitalistisches Land war, konnte sich Westdeutschland sehr schnell an das Entwicklungsmodell der „Verwestlichung“ anpassen. Ein sozialistisches System, auch „sowjetisches Modell“ genannt, war in der deutschen Geschichte zuvor nicht erprobt, daher waren die Risiken und Belastungsproben, mit denen Ostdeutschland sich konfrontiert sah, sehr viel größer und ernster. Man könnte also sagen, dass Ost- und Westdeutschland hinsichtlich ihrer „Unterlegenheit“ konkurrierten. In Bezug auf die konkreten Fragen jedoch, insbesondere das Überleben der jeweiligen Nation und die politischen Entwicklungsstrategien, traten die eigenen traditionellen nationalen Charakteristika in Erscheinung. Offensichtlich ist Westdeutschland dieser Punkt viel eher als Ostdeutschland bewusst geworden und hat dementsprechend effektive Maßnahmen ergriffen.

Die gesellschaftliche Situation Ostdeutschlands

Die DDR hat von ihrer Gründung bis zu ihrer Auflösung vierzig Jahre durchlebt. Im Zeitraum des ersten Fünfjahresplan (1951-1955) wurde die Wirtschaft gemäß dem „sowjetischen Modell“ aufgebaut. In der Praxis zeigten sich jedoch Probleme mit diesem Modell, sodass es reformiert werden musste. Im Zeitraum des zweiten Fünfjahresplans (1956-1960), reorganisierte die DDR-Regierung das sowjetischen System der Verwaltung von Industrie und Baugewerbe. Dabei handelte es sich

jedoch lediglich um eine strukturelle Reorganisierung, grundlegende Probleme des Wirtschaftsverwaltungssystems konnten so nicht gelöst werden. Zusammenfassend betrachtet stieg die Produktionsrate der Industrie in der DDR kontinuierlich an. 1956 betrug sie 7,4%, 1957 bereits 11,1%, 1958 dann 12,4%. Nach 1959 begann die Konjunktur in Ostdeutschland sich zunehmend zu verschlechtern. Das Volkseinkommen stieg 1959 noch um 7% an, 1960 nur noch um 1%, 1961 sank es um 4%, 1962 um 2%. In jenem Jahr gab die Regierung der DDR bekannt, dass das Reformmodell unter planwirtschaftlichen Bedingungen nicht funktioniere. 1963 wurde ein neues Wirtschaftssystem eingeführt, unter dem das „Rote Wirtschaftswunder“ in der Geschichte der DDR geschah. In den 1980er Jahren hatte die DDR den Platz 10 unter den Industrieländern erreicht. Es gibt einen Aufsatz mit dem Titel „Die Erfolge der ostdeutschen Wirtschaft: die Planwirtschaft der Deutschen ist die Nummer Eins“, der diese historische Phase für aner kennenswert erklärt. Der Artikel besagt, dass der Lebensstandard in der DDR der höchste in Osteuropa gewesen sei. Wenn man davon spricht, dass es in den 1950er Jahren ein Wirtschaftswunder in Westdeutschland gegeben hat, sollten die (dem Westen zugeneigten) HistorikerInnen auch das Wirtschaftswunder der Ostdeutschen ab 1963 anerkennen. Das Wirtschaftswunder der DDR ist im Vergleich noch einzigartiger, da es unter sehr viel schwierigeren Bedingungen geschaffen wurde.

Die Geschichte von Ost- und Westdeutschland sollte jedoch objektiv bewertet werden. Obwohl die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Ostdeutschlands zunächst große Erfolge aufwies, wurden im Vergleich zur gleichzeitig gegründeten BRD zunehmend Unterschiede sichtbar und war der Lebensstandard der Ostdeutschen ein sehr viel niedrigerer. Die Westdeutschen hatten Sympathien für die Ostdeutschen, bis hin zu Schuldgefühlen. Das sind Gefühle, die nur Deutsche nachvollziehen können.

Während unseres Besuchs schilderten uns einige Deutsche die damaligen Lebensbedingungen. Sie sagten, dass alle Ostdeutschen sich noch sehr genau an das damalige Leben erinnern können. Ostdeutschland war ein Staat, der quasi militärisch kontrolliert wurde. Es herrschte Mangel an alltäglichen Haushaltsprodukten, für Essen brauchte man Lebensmittelmarken, auch wenn man Baumwolle für Kleidung kaufen wollte, brauchte man Marken. Man musste Schlange stehen, um Würstchen zu kaufen, oder Bücher. Die Kleidung hatte eine monoton graue Farbe. Viele Frauen und Männer trugen graue Militärkleidung, bei deren Anblick man bedrückt und schwermütig wurde. Auf den großen Straßen sah man regelmäßig Einheiten von SoldatInnen vorbeimarschieren. PassantInnen huschten aneinander vorbei und vermieden einen wirklichen Austausch, da es keine Redefreiheit gab. Abends verwandelten sich viele Ostdeutsche aus diesem Grund in „Westdeutsche“: Sie versuchten westdeutsches Fernsehen zu empfangen, um die westdeutschen Nachrichten zu sehen. Aufgrund des fortwährenden Mangels sowie des politischen und psychologischen Drucks, flohen insgesamt mehr als drei Millionen BürgerInnen aus Ostdeutschland – einige verloren auf der Flucht sogar ihr Leben. Unter den Geflüchteten waren viele junge und gut ausgebildete Menschen. Dieser Verlust an qualifizierten Arbeitskräften hatte großen Einfluss auf die ostdeutsche Wirtschaft.

In Berlin besuchten wir den „Arbeitskreis Geschichte Ost-West“, der zum historischen Wandel der ArbeiterInnenbewegung in Ost- und Westdeutschland forscht. Weil der Arbeitskreis nur aus drei Mitgliedern besteht, wird er von uns „Dreierforschungsteam“

genannt. Unter den Mitgliedern befindet sich Frau Renate Hürtgen, die in Ostdeutschland geboren wurde und in der Sowjetunion marxistische Theorie studiert hatte. Sie hat uns die damalige Situation der Gewerkschaften und der Arbeiterbewegung vorgestellt. Ihr zufolge hat es in der DDR zwei große Bewegungen gegeben, 1953 und 1989. Sie ist der Ansicht, dass mit der Gründung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbunds (FDGB) im Jahr 1946 die Arbeiterbewegung für einige Zeit die Bühne des historischen Geschehens verlassen hätte, dieser Zeitraum hielt bis 1953 an. Als sich die ArbeiterInnen aus den Betrieben zu jener Zeit an den FDGB richteten in der Erwartung, Unterstützung zu finden, wurden sie enttäuscht. Ihnen wurde klar, dass sie eine „eigene Organisation“ benötigten, da der FDGB ihre Probleme nicht lösen würde. In diesem Kontext fiel die Entscheidung, eine „eigene Organisation“ zu gründen, das war der Beginn unabhängiger gewerkschaftlicher Aktionen. 1953 explodierte die Arbeiterbewegung – wie ein Vulkan, der schon lange vor sich hin gebrodelt hat – und breitete sich schnell aus. Der auslösende Funke war die Unzufriedenheit der ArbeiterInnen mit der Planwirtschaft. 500.000 ArbeiterInnen nahmen an einem Streik teil, und die Demonstrationen hielten drei Tage lang an. Als die Frau uns von den Ereignissen erzählte, wurde ihre Stimme immer lebhafter, sie sprach immer schneller, so dass wir die aufregenden Szenen von damals vor Augen hatten, als gehörten sie nicht schon längst der Vergangenheit an. Sie sagte, dass diese Arbeiterbewegung bedauerlicherweise von den Panzern des „großen Bruders“, der Sowjetunion, niedergeschlagen wurde. Die AnführerInnen und AktivistInnen der Bewegung litten unter den anschließenden Repressionen.

Nach dieser Bewegung war die Ruhe in Deutschland oberflächlich wieder hergestellt. Die Niederschlagung hat jedoch eine tiefe Wunde in das Herz der Bevölkerung gerissen – das war der hohe Preis, den Ostdeutschland dafür zahlen musste. Der FDGB unternahm damals nichts, folglich nahm die Unzufriedenheit der ArbeiterInnen kontinuierlich zu und das Ansehen der Gewerkschaft kontinuierlich ab. Die ArbeiterInnen waren der Ansicht, dass der FDGB nicht in der Lage sei, die Rechte und Interessen der ArbeiterInnen zu vertreten und schützen, da er in direkter Beziehung zur Regierungspartei stünde.

Aufgrund des hierarchischen Wahlsystems identifizierten sich die ArbeiterInnen kaum mit den Ergebnissen der Wahlen. Wenn beispielsweise eine Gewerkschaftsführerin oder -führer gewählt werden sollte, trafen die oberen Etagen der Gewerkschaft „Top-down“ bereits eine Vorauswahl der KandidatInnen. Erst im Anschluss konnten die ArbeiterInnen ihre Stimme abgeben. Infolgedessen hatten die ArbeiterInnen kaum noch Interesse, an den Wahlen teilzunehmen. Die Betriebsgewerkschaften konnten festlegen, wann große Versammlungen stattfinden sollten. Die VertreterInnen der Beschäftigten hatten das Recht und die Möglichkeiten, ihre Ansichten und Vorschläge einzubringen, doch die ArbeiterInnen konnten der Arbeit dieser GewerkschaftsvertreterInnen kaum Respekt entgegenbringen. Sie wussten einfach zu gut, dass die Arbeit der Gewerkschaft oftmals mehr Schein als Sein war, es ihr an Substanz fehlte und ihre grundlegenden Forderungen nicht erfüllte. Die ArbeiterInnen machten ihren Mund einfach nicht mehr auf und verloren endgültig das Vertrauen zur Gewerkschaft. Die „Selbstorganisation der ArbeiterInnen“ entstand infolge dieser Unzufriedenheit und sollte der Gewerkschaft noch ziemlichen Kummer bereiten, wie die Geschichte der Arbeiterbewegung im Anschluss zeigte.

In den 1950er und 1960er Jahren kam es in Ostdeutschland mehrere Male zu Streiks und Demonstrationen. Dabei schien es fast, als gäbe es eine „stillschweigende

Übereinkunft“, diese ohne die FührerInnen der Gewerkschaft zu organisieren. Konfrontiert mit der ArbeiterInnenbewegung, beschloss die DDR-Regierung ein Streikverbot. Die Möglichkeit des Streiks, der den ArbeiterInnen in Deutschland seit vielen Jahren als effektives Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte und Interessen diente, wurde nun wie eine Lebensader von der Regierung durchtrennt, und wieder einmal wurden die arbeitenden Massen verletzt.

Die 1970er und 1980er Jahre scheinen dem Anschein nach eine ruhige und ausgeglichene Phase in der Geschichte Ostdeutschlands zu sein. Stellte man jedoch gründlichere Nachforschungen an, würde deutlich, dass es in der Bevölkerung bereits stark zu gären begonnen hatte. Frau Hürtgen sagte, dass Ostdeutschland in den 1980er Jahren bereits in das Zeitalter der „Dunkelheit vor der Morgendämmerung“ eingetreten war. 1989 führte die Widerstandsbewegung, in der sich ArbeiterInnen und BürgerInnen engagierten, dazu, dass die Regierung die historische Bühne verließ.

In beiden Bewegungen konnten wir Parallelen hinsichtlich der Organisationsstruktur erkennen, die Mobilisierung erfolgte wieder aus der Bevölkerung heraus, nicht durch die institutionalisierten Gewerkschaftsstrukturen. Die ostdeutsche Arbeiterbewegung stand in Bezug auf ihre Ideen und Interessen in Konflikt mit der Regierungspartei. Es ist leicht nachzuvollziehen, dass sich einhergehend mit den ökonomischen, sozialen und anderen Problemen die Konflikte immer weiter zuspitzten und eine weiter reichende gesellschaftliche Reform unvermeidbar wurde. Die DDR-Regierung hatte sich nicht vorstellen können, wohin die Ergebnisse der Reformen letztendlich führen würden.

7.2 1989: Der Mauerfall

— Zusammenschluss oder ein Verschlucken?

Der Frage der deutschen Wiedervereinigung wurde in allen Ländern Aufmerksamkeit geschenkt. Einige hatten bereits vorausgesagt, dass die Wiedervereinigung eines der wichtigsten Ereignisse des 20. Jahrhunderts werden würde. Als der Prozess der Wiedervereinigung dann konkret vonstatten ging, übertraf er die Erwartungen der Menschen bei Weitem.

Bernd Gehrke ein Mitglied des „Arbeitskreis Geschichte Ost-West“ war ein älterer Herr, dessen Kopf- und Barthaaren bereits weiß geworden waren und der ein wenig an Engels erinnerte. Er erzählte uns mit einer sanften Stimme, er sei in Ostdeutschland geboren und aufgewachsen. An der Universität Leipzig durchlebte er die Blüte seiner Jugend und studierte politische Ökonomie. Er war einst Mitglied der Regierungspartei, gehörte jedoch zu einer Gruppe von Oppositionellen innerhalb der Sozialistischen Einheitspartei, und wurde infolgedessen Ende der 1970er Jahre ausgeschlossen und staatlich verfolgt. Im Jahr 1989 wurde er in einer Gruppe aktiv. Seitdem setzte er sich für die Gründung einer linken Partei ein, mit dem Ziel, die parteiinternen und externen kritischen Kräfte im Widerstand gegen die SED zusammen zu bringen und zu vereinen. Der Schwerpunkt der Arbeit bestand darin, Menschen in den Betrieben zu mobilisieren, um nicht nur von den AktivistInnen aus den bereits existierenden politischen Parteien abhängig zu sein.

Als wir von seinen Lebenserfahrungen hörten, hatten wir das Gefühl, dass dieser freie Wissenschaftler (in Deutschland gibt es sehr viele freie WissenschaftlerInnen, sie stellen eine besondere Gruppe dar) ein sehr vielschichtiger Mensch ist. Sein Schicksal und die Staatsreform waren sehr eng miteinander verbunden, der Wandel

seines Lebenslauf und der historische Wandel Ostdeutschlands entsprachen einander: ein kurvenreicher Weg des Widerstands – das Willkommenheißen der Morgendämmerung – Enttäuschung und Hilflosigkeit. Er erzählte uns von 1989, dem Moment der deutschen Wiedervereinigung, den er als Zeitzeuge unmittelbar miterlebt hat. 1989 entstand etwas vollständig Neues, für den Staat wie für das Individuum. In jenem Jahr waren die internen und externen Bedingungen einfach reif für die Wiedervereinigung. Unter dem internen und externen Druck, musste sich die Regierung Ostdeutschlands dem Lauf der Geschichte beugen.

Zu den äußeren Bedingungen

Es waren Blumen, die aus den Knospen der Worte Gorbatschows zum „Neuen Denken“ aufgingen. Diese emotionale und leidenschaftliche Rede Gorbatschows brachte die Herzen der Menschen in Wallung: Die wirkliche Gefahr besteht darin, nicht mehr über das Leben nachzudenken. Und: Die Menschen, die nach dem Leben und der Gesellschaft greifen, müssen sich nicht fürchten. Einige osteuropäische Staaten waren Ostdeutschland damals bereits einen Schritt voraus und bereits vom Geist des Kapitalismus beseelt. In Bezug auf die deutsche Wiedervereinigung war der Einfluss der Sowjetunion ausschlaggebend. Die Bitte des Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika: „Herr Gorbatschow, öffnen Sie dieses Tor“, führte schließlich zur endgültigen Entscheidung der Sowjetunion, die Maßnahmen einzuleiten, die das Schiff vom Stapel ließen. Zu jener Zeit war die Führung der DDR bereits mit riesigen Demonstrationen konfrontiert und konnte nun nicht mehr die Sowjettruppen zur Unterstützung anfordern. Plötzlich kam es zu einem Umbruch und die historische Bewegung des sozialistischen Systems wurde ausgelöscht, die Wogen der Geschichte waren nicht mehr zu glätten.

Die internen Bedingungen

Die wirtschaftliche Situation in Ostdeutschland verschlechterte sich täglich, der Lebensstandard der Bevölkerung sank zunehmend. Im September 1989 öffnete Ungarn seine Grenzen zu Österreich, und in den nachfolgenden Monaten flohen mehr als 500.000 Menschen¹⁷ aus Ostdeutschland über Österreich nach Westdeutschland. Mit der Fluchtwelle einhergehend gab es Demonstrationen und große Umstrukturierungen in der Führungsriege von Partei und Staat. Als am 9. November 1989 dann die Berliner Mauer fiel, war dies das erste Signal zur Wiedervereinigung. Am 23. August 1990 unterzeichneten die politischen Führer beider Deutschlands den historisch bedeutungsvollen Vertrag zur Wiedervereinigung. Das Abkommen legte fest, dass am 3. Oktober 1990 Ostdeutschland offiziell der Bundesrepublik Deutschland beitrifft.

Das Problem des geteilten Deutschlands, das Europa vierzig Jahre lang Sorgen bereitet hatte, war nun endlich mit der Verwirklichung der Wiedervereinigung der beiden Teile gelöst. Herr Gehrke ist jedoch der Ansicht, die Bezeichnung „Wiedervereinigung beider Teile Deutschlands“ sei nicht richtig, man solle eher sagen: „Der Westen hat den Osten besetzt, und der Westen hat den Osten besiegt.“ Diese Besetzung sei mit unvorstellbarer Geschwindigkeit vonstatten gegangen. Die ehemaligen Staatsbetriebe Ostdeutschlands seien innerhalb kürzester Zeit von westdeutschen Unternehmen für einen Apfel und ein Ei aufgekauft worden. Die Mitglieder des ostdeutschen Militärs und der mittleren und Führungsebene der Regierung hätten allesamt ihre Anstellung verloren. Alle drei Mitglieder des

¹⁷ Die Zahl 500.000 ist wohl zu hoch und mit keiner Quelle nachgewiesen, Anm. d. Red..

„Arbeitskreis Geschichte Ost-West“ teilten die Ansicht, dass der Hauptgrund für die Niederlage Ostdeutschlands in der Sowjetunion zu finden sei. Der Einfluss der Sowjetunion sei sehr groß gewesen, sie habe eine tragikomische, fast bemitleidenswerte Rolle gespielt. Um es mit einem chinesischen Sprichwort auszudrücken: „Sie hat sowohl zu Erfolg als auch zu Misserfolg beigetragen!“. Was hat die Sowjetunion diesbezüglich nun konkret in Ostdeutschland gemacht?

Nach der Gründung der DDR begann die Sowjetunion, Ostdeutschlands Industrieanlagen abzubauen. Es gibt Unterlagen, die besagen, dass im Zeitraum von 1945 – 1953 insgesamt 1.900 Fabriken demontiert wurden, 1.700 davon vollständig – was einen verheerenden Einfluss auf Ostdeutschland hatte und die materiellen Bedingungen sehr verschlechterte. Ein Vertreter des Betriebsrats des Jenaer Unternehmens Carl Zeiss erzählte uns von den Erfahrungen, die Zeiss, ursprünglich ein bekanntes deutsches Unternehmen, zu jener Zeit machen musste. Die VertreterInnen der Sowjetunion nahmen die damals wichtigsten und wertvollsten Maschinen sowie einen Großteil des technische Fachpersonals mit, was zu einer Verringerung der Produktionskraft und einem großen finanziellen Verlust führte. Dieses Vorgehen wurde als Strafe für Deutschland betrachtet, die über jeden Zweifel erhaben ist. Doch der Einfluss der Sowjetunion auf Ostdeutschland führte dazu, dass dem „Marshallplan“ die Türen verschlossen blieben und auch darüber hinaus die Annahme jeglicher Hilfe aus dem „kapitalistischen Lager“ verweigert wurde, da angenommen wurde, dass sie nicht ohne Hintergedanken angeboten wurde. Zeitgleich nahmen die Westdeutschen Hilfe von außen an. Der „Marshallplan“ wurde als willkommene Hilfe zur rechten Zeit betrachtet. Während Westdeutschland in vollem Ausmaß die externen Hilfsangebot nutzte, so dass seine Wirtschaft rasch angekurbelt wurde, halfen die sowjetischen SpezialistInnen der ostdeutschen Regierung, ein sozialistisches Planwirtschaftssystem aufzubauen, wobei die Zentralregierung in alle Bereiche der Wirtschaft intervenierte. Aufgrund der direkten politischen Abhängigkeit von der Sowjetunion saß Ostdeutschland im gleichen Boot und teilte Freud und Leid mit ihr.

Aufgrund der hohen Auslandsschulden wurde die ökonomische Last zunehmend schwerer. Als die Probleme mit der Planwirtschaft (dem sowjetischen Wirtschaftsmodell) auftraten, wurde nicht rechtzeitig gegengesteuert, was dazu führte, dass Ostdeutschland noch weniger mit den industrialisierten Volkswirtschaften Schritt halten konnte. Die Produktionsrate sank rapide und die Wirtschaftslage verschlechterte sich ununterbrochen. Auf der politischen Ebene mangelte es an Demokratie, Gerechtigkeit und Freiheit. Erst ab den 1980er Jahren fand ein Nachdenken über Fragen der Demokratie statt, aber da war es bereits zu spät. Ostdeutschland hinkte in Bezug auf gesellschaftliche Reformen hinterher und bildete noch hinter den ehemals sozialistischen Staaten der Sowjetunion, Polen und Ungarn das Schlusslicht.

Aus den hier angeführten Gründen wurde die ostdeutsche Bevölkerung zunehmend unzufriedener, sodass – nachdem es bereits einige Zeit gebrodelt hatte – sich eines Tages die Volksmassen erhoben und Widerstand leisteten. Tatsächlich hatte die Regierung der Deutschen Demokratischen Republik in den 1980er Jahren keinerlei Respekt, sondern nur Verachtung für die Reformen übrig, die manche osteuropäische Staaten durchführten. Sie beharrte u.a. hartnäckig darauf, dass auf internationaler Ebene jeder sehen könne, mit welcher Geschwindigkeit die ostdeutsche Wirtschaft wachse. Das System der Planwirtschaft bewiese in

Ostdeutschland, dass es effektiv sei. So war die ostdeutsche Regierung stolz auf ihr starres Denken und zufrieden mit den bereits erreichten Ergebnissen obwohl die Produktionsrate der Betriebe kontinuierlich sank, sie mit der technologischen Revolution und den neuesten Entwicklungen nicht mithalten sowie die neuen Informationstechnologien nicht einsetzen konnten. Die ostdeutsche Regierung verpasste viele Chancen und machte letzten Endes fatale Fehler. Wie einst Lenin meinte, die Situation vor dem Ausbruch einer Revolution sei so, dass das Volk Veränderungen will, aber die oben sie nicht ermöglichen wollen.

7.3 Deutschland nach der Wiedervereinigung — Eine Steinmauer niederzureißen ist leicht, die innere Entfremdung aufzulösen hingegen schwer ...

Die deutsche Nation hatte die Wiedervereinigung sehnsüchtig erwartet, sie erfüllte ihren Herzenswunsch – das konnten wir deutlich spüren. In der Zeit, in der wir Deutschland besuchten, sahen wir viele ausdrucksvolle Bilder, die diesen historischen Moment dokumentieren. Als die Berliner Mauer fiel, strömten Zehntausende von Menschen aus Ost und West auf die Straße, weinten, trafen ihre Verwandten, riefen den Menschen, die über die Mauer gesprungen waren, Willkommensrufe zu, selbst die AusländerInnen, die sich auf dem Platz befanden, konnten ihre Tränen nicht zurückhalten. Alle waren sich der Bedeutung der Wiedervereinigung bewusst. Die Wiedervereinigung führte zu einem Erstarren der deutschen Identität sowie der Einigkeit in der Bevölkerung. Der beste Beweis hierfür ist die Zahlung des „Solidaritätszuschlags“ über viele Jahre hinweg. Die Westdeutschen zahlten den „Solidaritätszuschlag“ zur Förderung der ostdeutschen Wirtschaft und der Verringerung des Unterschieds zwischen Ost und West. Auch wenn manche nicht damit einverstanden waren, ist die Entscheidung für diesen Zuschlag doch aussagekräftig. Nach der Wiedervereinigung machte sich die Bundesregierung mit großem Einsatz daran, die ostdeutsche Wirtschaft in Gang zu bringen. Dies führte zu großen Veränderungen in der deutschen Politik, Wirtschaft und Kultur und dabei wurden einige Erfolge erzielt. Gleichzeitig traten jedoch auch Probleme auf und wurden aufgrund der rasch getroffenen politischen Entscheidungen Fehler gemacht. In den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung erfüllten sich die Erwartungen der Ostdeutschen zu ihrer Zufriedenheit, sie konnten praktische Vorteile der Wiedervereinigung erkennen. Beispielsweise profitierten aus ostdeutscher Sicht insbesondere die RentnerInnen von der Wiedervereinigung. Die ostdeutsche Rente war relativ niedrig, im Vergleich dazu das westdeutsche Sozialversicherungssystem sehr gut. In Ostdeutschland haben die meisten Frauen gearbeitet, daher bezogen zwei Personen pro Haushalt Rente, das Leben war entsprechend gut.

Mit Voranschreiten der Zeit jedoch brach die „Reue-nach-der-Wiedervereinigung-Krankheit“ aus. Wir haben die wesentlichen Faktoren für die Entwicklung der Situation im ehemaligen Ostdeutschland so verstanden: Einige Jahre nach der Wiedervereinigung hat sich der Aufschwung der Wirtschaft zunehmend verlangsamt, die Wiedervereinigung hat ohne Zweifel eine schwere Belastung für die deutsche Wirtschaft mit sich gebracht. Hinsichtlich der Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Arbeitslosenquote, Sozialversicherung, öffentlichen Dienstleistungen usw. gibt es immer noch Unterschiede zwischen Ost und West. Im ehemaligen Ostdeutschland sind die Produktionsrate, der Anteil der Beschäftigten in der Bevölkerung und der Lebensstandard gesunken, einzig die Arbeitslosenquote ist

gestiegen. Die Regierung hat dem Osten in großem Ausmaß „Bluttransfusionen“ verabreicht, jedoch ohne einen umfassenden Erfolg erzielen zu können. Es mangelt der ostdeutschen Wirtschaft an der Fähigkeit, selbst „neues Blut zu erzeugen“. Nach Untersuchungen einer deutschen Gewerkschaft werden die niedrigsten Löhne in den ostdeutschen Bundesländern gezahlt, der Durchschnittslohn im Osten beträgt 15,19 Euro und im Westen 20,98 Euro pro Stunde. Die jährliche Arbeitszeit beläuft sich in den ostdeutschen Bundesländern auf 1420 Stunden, in den westdeutschen auf 1352 Stunden. Die von uns Befragten sagten, dass es oberflächlich den Anschein habe, als hielten die Beschäftigten in Ost und West am Ende gleich viel Lohn in der Hand, doch seien die Arbeitszeiten im Osten länger und im Westen zahlten die Firmen noch Zulagen, die im Osten nicht gezahlt würden. Tatsächlich betrage der Lohn im Osten nur 80% von dem im Westen. In den Tarifverträgen sei diese Diskrepanz jedoch nicht erkennbar, die Summe sähe ungefähr gleich hoch aus. Im Osten ist der Grad der Zersetzung der Tarifverhandlungen und Tarifabkommen noch viel schlimmer als im Westen. Augenblicklich, da sich die Situation hinsichtlich der Tarifverträge allgemein verschlechtert, sei die Situation im Osten noch härter. Im Osten beträgt die Tarifbindung nur 54%, während es im Westen 65% sind.

In Bezug auf die Sozialversicherung berichtete uns jemand vom DGB, der bei der Rosa Luxemburg Stiftung für politische Bildung verantwortlich ist, Folgendes: einer der Gründe für die Niederlage des Sozialismus in Ostdeutschland war, dass die Ostdeutschen der Ansicht waren, die westdeutsche Sozialversicherung sei viel besser. Folglich sind sie dem Westen in die Arme gelaufen. 1990 wurde jedoch das (gesamt-)deutsche Sozialversicherungssystem reformiert, die Wiedervereinigung wurde als Gelegenheit genutzt, die Leistungen der Sozialversicherung zu reduzieren. Das führte zu großer Unzufriedenheit bei den Ostdeutschen, die darauf gehofft hatten, sich hinsichtlich ihrer Sozialversicherung zu verbessern. Momentan verschlechtert sich das Leistungsangebot des deutschen Sozialversicherungssystems kontinuierlich. Konfrontiert mit der Realität des reichen Westens und des armen Osten, fand die deutsche Regierung keinen anderen Ausweg.

Am Beunruhigendsten war jedoch, dass die Menschen sich nicht nur über die Regierung beklagten, sondern die Ostdeutschen über die Westdeutschen und vice versa. Die Ostdeutschen klagten, dass die Westdeutschen ihnen gegenüber Vorurteile hätten und sie diskriminierten, beispielsweise bei der Besetzung von Arbeitsplätzen. Die westdeutschen KapitalistInnen lehnten Ostdeutsche ab, da diese von ihrer marxistischen Erziehung beeinflusst seien. Es sei für Ostdeutsche daher schwierig gewesen, in Westdeutschland zufriedenstellende Arbeit zu finden. Vielen blieb nichts anderes übrig, als wieder in den Osten zurückzukehren. Angesichts der ungerechten Behandlung fühlten sich viele Ostdeutsche als BürgerInnen zweiter Klasse. Die Gruppe der ostdeutschen ehemaligen Parteikader und Intellektuellen erlebte in anderer Hinsicht einen Verlust. Nach Eintritt in das westdeutsche System verloren die Kader ihre Sonderrechte und waren nur noch normale BürgerInnen. Sie hatten also nicht das Gefühl, dass sich ihr Status verbessert, sondern verschlechtert hatte, welches von einigen hochrangigen Intellektuellen geteilt wurde. Von den Deutschen, die wir dazu befragten, waren jedoch manche anderer Ansicht. Auf der politischen Ebene hätten Ost- und Westdeutsche die gleichen Rechte. Die gegenwärtig amtierende Bundeskanzlerin Merkel komme aus Ostdeutschland und sei eine im Osten ausgebildete Physikerin.

Die Westdeutschen andererseits beschwerten sich, dass neben der Globalisierung und manch anderem Grund gerade die deutsche Wiedervereinigung eine positive Wirtschaftsentwicklung ausgebremst habe. Ostdeutschland habe die westdeutsche Wirtschaft ausgebrannt. Sie betrachteten Ostdeutschland sogar als Deutschlands schwache Seite. Die Ansichten beider Seiten sind natürlich weder objektiv noch zeigen sie guten Willen. Die Meinungen über den „Solidaritätszuschlag“ gehen auseinander. Manche vertreten den Standpunkt, er solle nicht vom Gehalt abgezogen werden, sondern vom Profit der Unternehmen. Andere weisen auf den negativen Effekt des „Solidaritätszuschlags“ hin, der darin bestehe, dass Ostdeutsche faul würden und vom Westen abhängig seien. Eine Befragung 2005 kam zu dem Ergebnis, dass 25% der Westdeutschen und 12% der ehemaligen Ostdeutschen wünschten, die Berliner Mauer würde wieder aufgebaut. Inzwischen gibt es im Osten eine Nostalgiewelle. Der Film „Goodbye Lenin“ wurde ein Kassenschlager, kleinere Restaurants bieten typisch ostdeutsche Gerichte an, ostdeutsche Produkte werden als Souvenirs gesammelt, historische Dokumente wie Fotos, Stadtpläne, Briefmarken, ostdeutsches Geld und Medaillen erfreuen sich großer Beliebtheit. Alle stimmen gerne in die Lieder eines Sängers aus den DDR Zeiten ein, die zur ostdeutschen Identität gehören, da sie nur in Ostdeutschland gesungen wurden. Auf einem öffentlichen Platz im Zentrum Berlins stehen immer noch Marx- und Engels-Statuen, die in gutem Zustand sind. Zur Eröffnung von Berlins DDR-Museum kamen über eintausend BesucherInnen.

Wir waren oft in ehemaligen ostdeutschen Bezirken – mal mit dem Auto, mal zu Fuß – unterwegs, doch ob Berlin oder Jena – die Eindrücke sind uns noch lebhaft erhalten. Wann immer wir ostdeutschen Boden betraten, verspürten wir ungewöhnliche Gefühle: Sympathie, Bitterkeit und Trauer, Wünsche – sie lassen sich nur schwer beschreiben. Aufgrund der Kürze unserer Reise und der Eile, in der wir viele Termine absolvierten, konnten wir die Dinge nur oberflächlich wahrnehmen und verstehen. Unser Eindruck ist jedoch wahrscheinlich nicht völlig verzerrt und für uns von großem Wert. Insbesondere in Berlin kann man den Unterschied zwischen Ost und West fühlen. Im Osten wirken die Häuser und Straßen auf irgendeine Weise leer und verlassen. Wie wir hörten, ist der Leerstand dort hoch. Wir hatten das Gefühl, dass dort weder Vitalität noch menschlicher Geist gegenwärtig waren. Hin und wieder sahen wir einen Passanten, wie er mit ernstem Gesicht und dunklem Mantel, ohne ein Wort an uns vorübereilte. Wir haben arme Berliner Stadtteile besucht. Sie gehörten vorher zu Ostdeutschland und sind nach der Wiedervereinigung verarmt – dieser Aspekt klärt vielleicht manches. Wir haben alte Gebäude gesehen, die schon lange nicht mehr renoviert wurden, die Wände voller Graffiti, in den verwahrlosten Innenhöfen wucherndes Unkraut, die Wohnbedingungen schienen nicht sehr gut und die Gebäude leer zu stehen.

Die Menschen, die wir besuchten, sagten, es sei notwendig, intensiv über die im Kontext der Wiedervereinigung entstandenen Probleme nachzudenken. Zunächst müsse überprüft werden, ob das Wirtschaftssystem, das sich für Westdeutschland als effektiv erwies, in gleicher Art und Weise auch in Ostdeutschland angewendet werden kann. Möglicherweise entspricht es den lokalen Gegebenheiten nicht. Wie der ehemalige Bundeskanzler Schmidt sagte, hat Westdeutschland den Leuten im Osten über zehntausend Gesetze gebracht, es ist aber schwierig, alle zu verstehen und anzuwenden. Offensichtlich hatten die Deutschen damals ihre philosophische Weisheit aus der Vergangenheit nahezu vergessen, und begangen den Fehler, das sozialistische Deutschland wie ein Kind mit dem Bade auszuschütten.

Die Regierung hat darüber hinaus in zu hohem Maße in die regulären Verläufe des Marktsystems interveniert, die Vergabe von Schecks für „Bluttransfusionen“ hat die natürliche Konkurrenz zwischen den Firmen nicht gefördert. Die Richtung, die bei Sozialreformen eingeschlagen wird, kann zu Erfolg oder Scheitern der Systemtransformation führen – letztendlich sollte die Regierung nach einem „Modell eines neuen Deutschlands“ forschen.

Aus unserer Perspektive bestehen auf der Wirtschaftsebene immer noch Unterschiede zwischen Ost und West, auch die Anschauungen unterscheiden sich noch sehr deutlich. Diese Unterschiede abzubauen ist keine kurzfristige Angelegenheit, sondern noch ein langer Weg. Wie der ehemalige Bundeskanzler Schmidt gesagt hat, würden noch zwanzig Jahre vergehen, bis Deutschland wirklich wieder vereint ist und aus den BürgerInnen zweier Deutschlands ein Volk geworden ist. Wirklich erhellend waren die Ausführungen eines bereits pensionierten Professors, des ehemaligen Leiters des Instituts für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena. Seine Forschung und Analysen vermittelten uns noch mal eine andere Perspektive auf die bestehenden Unterschiede zwischen Ost und West. Der Professor sagte zu uns: „Der Unterschied zwischen Ost und West ist Realität. Im Allgemeinen akzeptieren beide Seiten diesen Unterschied, selbst die Regierung hat einem Unterschied von 20% festgestellt, und es sieht auch nicht so aus, als habe sie wirklich den Vorsatz, diesen Unterschied zu verringern. Warum? Weil in dieser Form Deutschlands Konkurrenzfähigkeit bewahrt bleiben kann.“

7.4 Die Gewerkschaften nach der Wiedervereinigung — Die Unterschiede zwischen Ost und West sind nach wie vor deutlich sichtbar

Als wir unsere GastgeberInnen befragten, sagten sie uns, für sie habe sich nach der Wiedervereinigung zuerst die Frage nach einer Reform der Betriebsgewerkschaften gestellt. Damals gab es drei unterschiedliche Optionen: erstens, dass der FDGB ein völlig neues Kapitel aufschlägt, den Weg der Demokratisierung einschlägt, sich einer gründlichen Reform unterzieht, wobei die GewerkschaftsführerInnen per demokratischer Wahl gewählt werden sollten, zweitens die Neugründung einer Gewerkschaftsorganisation und die Auflösung des FDGB und drittens die Gründung von Betriebsräten, aber keine Gründung von Betriebsgewerkschaften. Relativ viele favorisierten die dritte Option. Das traditionelle Modell der Betriebsräte hat sich im Westen Deutschlands seit vielen Jahren bewährt, daher der hohe Grad an Zustimmung. In Bezug auf die konkrete Organisation gab es jedoch Meinungsverschiedenheiten und einige schlugen eine Begrenzung der Rechte der Betriebsräte vor. Am Ende wurde ein Modell gewählt, das sich aus drei Komponenten zusammensetzt: wenn es eine Gewerkschaft gibt, dann nach der Reform den DGB, der Betriebsräte aufbauen wird. Arbeitskonflikte werden dann vom Betriebsrat gelöst.

Das bedeutet praktisch, dass die westdeutsche Gewerkschaft nach Ostdeutschland ausgeweitet wurde. Ein Vertreter der westdeutschen Gewerkschaft sagte deshalb zu uns: „Der FDGB war am Ende, wir hatten Ostdeutschland erobert.“ Dass das Feld so einfach vom DGB übernommen werden konnte, liegt – so wurde uns von Betroffenen berichtet – möglicherweise daran, dass der FDGB keine Eigeninitiative für eine Demokratisierung aufgebracht, es auf Betriebsebene keine unabhängige Gewerkschaftsvertretung für die Durchsetzung der Rechte und Interessen der

Beschäftigten gegeben und schlicht keine Möglichkeit gegeben habe, die Forderungen der Beschäftigten durchzusetzen. Einige Leute hatten damals den Wunsch nach Bewahrung einer unabhängigen und demokratischen Gewerkschaft ohne Fusion mit dem DGB geäußert. Die Beschäftigten hatten jedoch mehr Vertrauen in die westdeutschen Gewerkschaften. Mehr als 90% der Beschäftigten traten damals in die westdeutschen Gewerkschaften ein. Erst dann begann die ostdeutsche Gewerkschaft mehr Demokratie umzusetzen, aber es war bereits zu spät, sie hatte das Vertrauen der Beschäftigten endgültig verloren.

Am Institut für Arbeits-, Industrie und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena tauschten wir uns mit der Vorsitzenden des DGB-Ost-Bezirks Thüringen aus. Sie sagte, sowohl der Organisationsstruktur als auch die Arbeitsmethoden seien aus dem Westen übernommen worden und man fände nur noch sehr schwer Spuren des FDGB. Wir fragten, welche Unterschiede es zwischen der Gewerkschaft vor und nach der Wende gegeben habe. Sie antwortete, dass sich die Gewerkschaften nicht vergleichen ließen. Der FDGB und der DGB haben grundsätzlich einen unterschiedlichen Charakter und unterschiedliche Aufgaben. Der FDGB habe in jedem Bezirk einen Berufsvorsitzenden gehabt. Die Gewerkschaftsarbeit sei Top-down durchgeführt worden und die in der Hierarchie weiter unten stehenden MitarbeiterInnen hätten den Anweisungen von oben folgen müssen. Die Beziehung zwischen ostdeutscher Gewerkschaft und Regierungspartei sei sehr eng gewesen, sie ließen sich praktisch nicht klar trennen. Das sei beim DGB anders, er befände sich in Opposition zur Regierungspartei.

Wir fragten: welche Unterschiede gibt es aus Gewerkschaftsperspektive zwischen FDGB und DGB? Ihre Antwort lautete, dass der FDGB direkte Mitglieder hatte, beim DGB ist dies anders, die Leute werden in einer Branchengewerkschaft Mitglied, beispielsweise der IG Metall oder bei ver.di. Zu den Aufgaben des FDGB gehörten Betriebswohlfahrt, Betriebsferien, Betriebskindergärten usw. Die wichtigsten Aufgaben des DGB dagegen sind die Durchführung von Tarifverhandlungen, die Repräsentation der Forderungen der Beschäftigten, der Schutz der Rechte und Interessen der Beschäftigten. Der FDGB konnte den Branchengewerkschaften Anweisungen geben, er hatte das Recht auf die Führungsposition und Kontrolle. Der DGB hat keineswegs diese Macht über die Branchengewerkschaften. Er kann den Branchengewerkschaften keine Arbeitsvorschläge aufzwingen, sondern nur Vorschläge machen und versuchen, einen Konsens zu erwirken.

Und wir fragten sie: Sehr geehrte Vorsitzende, welche der beiden Gewerkschaftsformen liefert den besseren Rahmen für Gewerkschaftsarbeit? Sie antwortete uns, dass die Beziehung zwischen oben und unten beim FDGB streng hierarchisch war. Die untere Ebene hatte keine Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, und keine Rechte, politische Entscheidungen zu treffen. Beim DGB ist die Gewerkschaftsarbeit klar und deutlich definiert. Die Aufgabe des DGB ist es, die inhaltliche und politische Richtung der deutschen Gewerkschaften vorzugeben. Die Aufgabe der Branchengewerkschaften ist es, in ihrem Bereich Tarifverhandlungen durchzuführen und Mitglieder zu rekrutieren.

Der ehemalige Leiter des Instituts für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena legte uns seinen Standpunkt dar. Er sagte: „In Bezug auf den FDGB hatten die ArbeiterInnen jegliche Hoffnung aufgegeben. Inzwischen sind sie auch nicht mehr wirklich vom DGB überzeugt. Viele wollen nicht in die Gewerkschaft eintreten. Die Gewerkschaften finden nur schwer neue Mitglieder. Viele sind sogar schon wieder ausgetreten, der Mitgliederschwund ist ein großes Problem. Wenn die

Beschäftigten ein Problem haben, sehen sie die Gewerkschaft nicht als ihre Ansprechpartnerin. Die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaft sinkt zunehmend. (...) Nach der deutschen Wiedervereinigung und nachdem die ehemals ostdeutschen Bezirke in die westdeutsche Gewerkschaft eingetreten waren, wurde gleichzeitig das Betriebsratssystem auf den Osten übertragen. Im Westen wird es seit vielen Jahren erfolgreich durchgeführt. Es verkörpert die Besonderheit der deutschen Arbeitsbeziehungen, das ‚duale System‘. Die Situation des Betriebsratssystems im Osten bedarf einer konkreten Analyse. In großen Unternehmen ist die Situation im Osten und Westen im Allgemeinen gleich, in kleineren und mittelgroßen Betrieben gibt es jedoch sehr große Unterschiede. Im Westen ist die Beziehung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat sehr eng, die Zusammenarbeit läuft problemlos, im Osten muss sich die Zusammenarbeit zwischen den beiden erst noch besser einspielen. (...) Aufgrund der niedrigen Produktionsrate können die Gewerkschaften im Osten keine zu hohen Lohnerhöhungen in den Tarifverhandlungen fordern, da sie befürchten, die Fabrik könne ansonsten geschlossen und an einen anderen Ort verlegt werden. Im Osten gibt es eindeutig weniger Streiks und Demonstrationen als im Westen. (...) Im Westen liegt die Tarifbindung bei 65%, im Osten nur bei 54%.“

7.5 Ein begrenzter Überblick ... aber unbegrenzte Reflexionen

Der gegenwärtige Leiter des Instituts für Arbeits-, Industrie und Wirtschaftssoziologie der Universität Jena, Prof. Dr. Klaus Dorre, hat kontinuierlich zum Vergleich Ost-West geforscht. Wir haben seiner Bewertung der Wiedervereinigung zugehört. Seiner Ansicht nach ging die Wiedervereinigung mit einer Unterordnung des Ostens unter eine Reihe von westdeutschen Systemen einher. Nach der Vereinigung beider Teile Deutschlands fanden in beiden Teilen Veränderungen statt, die in die gleiche Richtung gingen: nämlich Rückzug und sich geschlagen geben, von ihm als Prozess „dualer Veränderungen, dualer Reformen“ bezeichnet. Diese Bewertung deckt sich nicht mit der Ansicht vieler Leute, doch die Gangart der Wirtschaft im Osten gleicht wirklich dem Humpeln eines Greises. Ihr wieder Vitalität zu verleihen ist eine schwierige Angelegenheit. Wann wird sie sich erholen und auf welche Art und Weise? Wir werden nicht vergessen, dass uns unsere deutschen FreundInnen sehr direkt und gut gemeint daran erinnerten, dass China auf jeden Fall aus den Erfahrungen Ostdeutschlands lernen sollte. Im Rahmen der Reform des Sozialismus ist mehr Demokratie gewollt, aber nicht mehr Privateigentum, insbesondere die öffentlichen Dienstleistungen und Güter sollten auf keinen Fall privatisiert werden.

Deutschland ist ein Land, das neugierig macht und den Wunsch weckt, tiefer in die Materie einzutauchen, unabhängig davon, ob es um die Vergangenheit oder Gegenwart dieses Landes geht. Ausgangspunkt und abschließende Bewertung unserer Betrachtung der Wiedervereinigung haben uns inspiriert und können uns als Vorbild dienen, diverse Angelegenheiten in China gut zu regeln.

Natürlich wünschen wir uns auch, dass die Deutschen die Lehren aus ihren Erfahrungen ziehen können, um ihr eigenes Land noch besser aufzubauen. Deutschland gibt in vielerlei Hinsicht ein positives Bild ab und ist vielen anderen Ländern voraus. Diejenigen, die bestimmte Probleme als erste durchlebt und gelöst haben, können den nachfolgenden von ihren Erfahrungen und den Lehren, die sie daraus gezogen haben, berichten.

In Jena haben wir einen evangelischen Pastor getroffen, der ein höflicher, sanfter und offener Mensch ist. Er schilderte uns einige gesellschaftliche Szenarien aus der

Zeit des Mauerfalls. Während eines gemeinsamen Abendessens bot sich uns die Möglichkeit zu einem informellen Austausch. Wir möchten auf einige seiner Worte zurückgreifen, um das Thema der deutschen Wiedervereinigung an dieser Stelle abzuschließen: „Im Zuge der Wiedervereinigung fanden im Osten und im Westen Veränderungen statt, es entstand etwas Neues, beide Teile konnten nicht ihre alte Form bewahren. (...) Obwohl die Wiedervereinigung schon mehr als ein Jahrzehnt stattfindet, ist sie lange noch nicht beendet. Sie ist ein andauernder Prozess.“

10.1 Titbits of a biography of an ordinary german worker

Helmut Weiss

With this short piece I try to explain the social system - and it's changes - within which a german worker normally lives. Outlining the life of my elder brother to explain such relations was an idea I had after discussing with him and chinese partners about how to make more understandable the dimensions of society.

Childhood

Hans Weiss was born December 1st in 1941 in Stuttgart as first son of the metalworkers couple Richard Weiss (1910-1980) and Hedwig Weiss (1913-1996). His parents married August 15th 1939 and three weeks later Richard Weiss was "called to the arms" for nazi germans war. He returned home for front holidays in March 1941 - and the birth was the result of this visit. Next time Richard came home was in November 1946 from a soldiers prison camp in Norway - his unit had surrendered to the Royal Army.

For Hans, the war meant mainly two things: missing food, so up until about 15 years he was always a small boy; and, as their flat was near the premises of Bosch factory (where both parents worked, as his grandparents did) starting from 1943 it meant bombings. In 1944 the house where he lived with his mother got bombed - as did the whole street, so everybody who survived had to move to relatives or to shelters. He went to school in 1948, the year his younger brother was born - who writes this lines.

School system

The schoolsystem at that time was still very traditional: the peoples school - 8 years. After four years it was decided if there was the possibility to go to middle school or even to high school (both with longer years - 6 and 9). When the time came to decide over Hans future, things were quite easy. Workers in the Germany of 1952 were about 40% of the population - workers children at high school were 1.5%, at middle schools about 4%. So he continued in people's school until 1956 - the year to start learning his specialised workers profession. (This means: 8 years of school, afterwards three years in the so called double formation system - one day a week in the public professional school, the rest as apprentice in the plant - in his case, the Bosch plant in Stuttgart which, at that time had about 12.000 workers and employees).

Young workers who were still learning their profession at that time, got a very small remuneration: 20 Deutsche Mark (DM) a month in the first year, 40 in the second and 60 in the third year. A normal worker at well paying Bosch made about 400 DM then, his father, as a very specialised worker about 500. Even so, Hans had to do, what each of his colleagues had to: deliver a part of his earning to families cash, normally the half. In the midfifties the situation was still quite hard - no more hunger as in the years of war and the first after war years, but not much more than just enough to survive.

The monthly family income in 1956 was (roughly) 500 from the father, 250 from the mother (who worked in the less well paid controlling department - and, as "normal" got something of two thirds of the wage of a male colleague), 10 from Hans and 140

from the grandmother, a widow (mother's side) who lived with the family as pensionist and took care of the children.

With totally 900 Deutsche Mark for five persons this income was above the medium workers income. The flat rent was about 150 DM a month, all services included. But, as with the bombing the family had lost everything material they had had - the clothes they were wearing were their last belongings - step by step they had to rebuy the household basics, like beds, table and chairs, kitchen things and so on. So, as a small example, both children saw their first orange in life at Christmas 1954 - an event both still remember.

Some social realities in the 1950s

At that time two topics of social policy were topics in the lives and discussions of the family and friends: firstly the general social problem of the pensions of workers widows. Those normally were the really poor in the country, many of them forced to eat only once a day. As our grandmother was one of them, it was a problem present in the families everyday life.

The pension system was quite clear: You retire with 65, after at least 45 years of work. These were the basic two conditions to receive full pension. As it was presumed start working at 15 to 20, the 45 working years would be normal - but, as women normally stayed at home for some years after having children, most of them missed this condition and got much lower pensions. More on: As female wages normally were lower than male, when they returned to work, many of them did as part time workforce - the "additional earner".

Financing of pensions - as of all three basic parts of social security system - was based on employment: pensions, unemployment insurance and health care were paid by a share of your wage. So, in those times, when you got 400 DM a month, you had to contribute with about 5% of your income to health care, 1% to unemployment insurance and 6% for the public pension fund. What meant, that 12% of the wages went to the public social security system - your real wage being 352 DM, minus the wages tax (a progressive percentage - the more you earn, the higher the percentage will be - real rich people paid up to 53% taxes from their income). But, and this is important still today, those three contributions to social security were just 50% of the sum you had to pay - the other 50% were paid by the employer. In the everyday social class struggle, again and again the employers, especially the powerful Association of German Industry, complained about that - these "further costs" in their propaganda being the reason for failures, less employment and so on, because it made wages too expensive... There was also - for people who had not worked or only a very short time - the public social assistance. In the 50s and 60s, until the 70s the main receivers of that social assistance were single mothers (or divorced) - what was a very humiliating process. So there were different documents for men and women to write and undersign: for female applicants there was the infamous "ocsc" passage, not for male. ("Often changing sexual contacts"). What meant that each woman applying was under suspicion of being a prostitute.

The second big political issue that became an everyday discussion within workers families, was the introducing of the "fourth social column" after World War II. The "Burden Sharing Law" was aimed at the millions of so called displaced persons - normally people coming from the eastern part of Germany, or Germans fleeing from Poland or Czechoslovakia (from where all Germans who collaborated with German Nazi occupation power were expelled). There was a big split between the people who

had lost a lot by the bombings during the war - as our family had - and the displaced families from the east, which received money and space to live for a restart. Even as an apprentice, as Hans was in this years, he had to pay taxes and social contributions.

What happened in Germany in the fifties was a real economic explosion: with a lot of american (for investments) help in a few years Federal Republic of Germany became a big economic world player - including investments in a series of countries. Hans father decided to follow an appeal of the Boschcompany, which was searching qualified german workers for their foreign investments in countries without many qualified workers. So they spent some years in Latin America, Hans also working for Bosch - only that the company, in all these years, "forgot" to pay his social contributions - years that later on he missed, when it came to make his pension account...without these he didn't come to the necessary 45 years.

The Sixties in the Federal Republic of Germany

When he came back to Germany and Stuttgart, he already was a young worker with some experiences and a relatively good income (wages had increased more than prices; politics of the metalworkers union - IG Metall - was "share the productivity gains" which at that time was quite succesful) of something like 700 DM. Now it was the time for some young women to appear at our home one after another, and Hans spent at lot of time with his best friend Panos, a migrant worker from Greece. Mass migration to Germany started in the fifties and became a real social fact in the sixties, in Stuttgart they were mainly from the South of Italy, from Yugoslavia and from Greece. Bosch employed more than 14.000 people (of whom some 2.000 were migrants now) at that time in the central plant of Stuttgart-Feuerbach, a typical workers suburb, where we lived in a company flat. Contributions to the social security system were slightly higher than in the fifties, but the system was the same. It was a time, nearly forgotten today, when the companies were searching for workers. One of the most common pictures was, in industrial zones of the city, big metallic posters at the entrances of plants "We employ...". A lot of people changed the job, to earn more. Even with all working persons of the family being unionized, they searched their individual ways to improve material situation. Our mother changed within the company to nearby Waiblingen plant (700 people and one hour to arrive there by train) - the single Bosch plant in the region, where women could be a group leader - normally, even in womens departments, as the controlling was, there was at least one man: the group leader. And even if at that time the first discussions in the union begun, that it should be the same wage for same jobs, such a jobchange was a rare chance for a female worker to earn more. Mother now earned more, father got wages above the collective contract (it was in 1966 I think, when he came home having earned more than 1.000 DM for the first time in his life) - time for Hans to search a job with higher wages. So, in 1966 with 25 years, he did what nobody of the family had done in the last 60 years - he leaved Bosch. He worked in a much smaller company now, but earned nearly 1.000 DM also. Those were the "fat years" - when the unions entered collective bargainig demanding 15% getting some 10% more each year. And a lot of people working extra time (hourly wages for extra time were more or less 25% higher).

The family bought a lot of things: Two cars, Hans had one of himself, a TV, freezer and so on. And he had the material condition to marry - what he did in August 1967, his wife Susanne gave birth to their son Oliver in October 1967. Some years before,

government had introduced "children benefits" payable to each family, independently from earning or income.

The first economic crisis of postwar Germany from 1966 onwards did not really affect the southern region of the country: It meant especially pit closures in the western Ruhr area (mainly between Dortmund and Duisburg) and first cuttings in the steel sector of the same area. The Stuttgart region was mainly one of car builders (Mercedes and Porsche had their central management and their biggest plants in Stuttgart and nearby Sindelfingen: at that time Mercedes employed 14.000 workers in Stuttgart and 34.000 in Sindelfingen, where a high percentage of migrant workers spent sweat at the huge assembly lines; Porsche had 7.000 workers in Stuttgart; Bosch, aside from electrical household utilities was the main supplier of both in all electrical components).

A young workers couple until 1980

So, they were three of them: Hans, Susanne and Oliver. They moved one suburb farther away from the city centre, where bigger "workers settlements" had been constructed in 1934 (a "german workers building programme" of fascist government, from which Hans' uncle Rudolf Hamm - mother's brother born in 1900 - was able to buy one, something quite rare for a Boschworker, what he also was. Uncle Rudolf had died in 1952 of a heart attack while working in the central heating station of Bosch, his widow, Aunt Erna, born 1896, died 1966 and, as they had no children, they made their nephews their heirs).

Hans worked for a company called Aberreuther - a Bosch supplier - that employed some 150 workers, and he, as already said, earned clearly more than at Bosch. Susanne, born in 1936, was at home for two years, until 1969 when Oliver was 2 years old and went to the kindergarten. Then she retook her old job at the central Stuttgart post office, but soon had a working accident and had to spend some months in hospital to recover.

Hospitals, kindergardens and asylums were basically public - mostly run by the cities. There were some university hospitals in each federal state of Germany, run by state government. And, for all those public affairs, including schools, there was a basic treaty with both christian churches (in Germany catholics and lutherans are each nearly the half of religious people) that churches could be active in each of these sectors (and yes, they were mainly interested in kindergardens) in case that there was no state institution - the so called subsidiarity model. So, for both, hospital and kindergarden, they had nothing to pay: They already had by taxes or contributions to social security.

A worker who became ill, would continue to receive from the company for six weeks - and then get money from the health care system. But it had been a real heavy social struggle in the 50es to introduce that important step of social security: no more so big problems if somebody got ill for a longer time - it was the biggest unions strike of that period, which forced employers to accept this (and still today they complaint a lot; a even better regulation was achieved by the miners - who traditionally had their own health care system, being the most dangerous section of the working world).

Susanne was ill for nearly half a year - and this meant at least four months with just receiving health care money, what was far less than her normal wage. So they got some financial trouble at that time - what should have been the period of organizing the basics of their household, became a really hard period instead. Of course, they got financial help from our parents (Susannes parents had died during the war, flying from the Red Army and her four sisters and two brothers were not in the conditions to

help). And of course, for them it was important, that they had no rent to pay for the little house they lived.

In these times Hans often worked up to 60 hours a week, instead of the then normal 42 - it was the time when saturday became a free day, unions having campaigned a long time for a "real weekend" (one of the most famous posters in Germany was the metalworkers union poster with a child saying "On saturdays pa belongs to me"). Only some 15-20 years later there developed the discussions to "adjust time" - meaning working extra time would not bring extra money, but extra free time - the healthier option.

Even so, with that lot of working hours, it was in those days, when he begun to be an active unionist. Long discussions about Vietnamwar with his younger brother (who, as first in whole family went to Highschool and then to University in 1967 - without paying anything, but, of course had to had a job to secure his life) lead him to participate in the first union manifestations against US war - and it's backing by Germany - in the southern region.

Some effects of 1968

It is quite normal to refer to the "68 movement" as a students movement - which it was. Mainly. But of course a lot of young workers also participated, of whom Hans was one of the eldest. Not only that his hairs grew longer and his music preferences changed from Elvis to the Stones, that there were meetings and manifestations - the movement led to the first election victory of the Social Democratic Party (SPD) the traditional workers party in Germany since three generations, which had renamed itself as a party of the whole people in the 1950es. hans became a member of the SPD - as his parents were, and three of his grandparents too. As his uncle was - only his aunt was in the CP.

It is neither necessary nor possible to discuss SPD here: the topic is, that this election victory - after 20 years of conservative led governments from 1949 to 1969 - expressed a lot of workers aspirations. Besides the wish for peace - Willy Brandt stood for - there were some basic social needs, which were at least partially fulfilled. A lot of universities were founded in those years, also a lot of high schools, a new school type organized: the common school which aimed at overwhelm the traditional division between the three school types; financial assistance for students was introduced, the female pensions problem, if not solved, in any case improved. In reality, the years from Willy Brandts victory in 1969 only until the oil price shock in 1973 - those four short years were the "best years ever for german workers". Metalworkers got clearly better wages through strong struggles, others too. The whole "school gap" was changed: workers children in high school, in 1976 (just the year I have available here) marked 20.2% - something like 12 times of 20 years before.

Susanne in these years was one of the first women in town to participate in the "Same work, same wages" campaign of metalworkers and printers union - postalworkers union joined soon. It was in 1973 that at the regional post department was forced to accept that female workers could become working group leaders - and, in the same year, 25 young girls, who started their professional formation, begun a career as electricians, up to then a male only profession: The campaign of postalworkers union simply was based on the constitution.

At least in my opinion, all these "new things" were based on the mentality changes of 1968...

When Oliver, their son, went to school in 1974 his options were far broader than his fathers 25 years before. The more, the everyday life in schools had changed: in 1948 and onwards it was not only a fact that there were still a lot of teachers with an fascist past; they still had the right to beat pupils. This was forbidden in 1969.

With the so called oil price shock of 1973 a new period of capitalism started. It takes only two of a lot of smaller things that happened to clarify basic change. First, a new crisis took place as costs for energy roared: unemployment appeared, heavily.

Second: In 1977 for the first time in postwar history the announced an usual yearly improvement of pensions was "delayed". this had been a basic achievement: pensions were adjusted yearly in relation to wages and prices - not this time, and this happened in the year after the 1976 elections, where the government had promised, that pensions adjustment would take place.

Even so, at the end of the 70es the situation still was quite good - the main problem was, that Hans and Susanne divorced, she went to live with Oliver and he stayed alone - what of course meant, he had to pay for the needs of his son.

The end of the mess: From 1980 on

In 1982 the government changed without election: Liberal party ended the coalition government with SPD and made a new one with the conservative party CDU. The 16 year government of Helmut Kohl begun. And it begun with a event that outlined the whole 16 coming years: the so called "catalogue of social horror" of the liberals. The whole system of social security should be changed. They were not able to realize politics like Reagan in the USA or Thatcher in UK: it were a series of smaller steps that took place, general resistance (not so much in the sense of struggle, more in the sense of common values and reluctancy) was too strong for more.

Basically, the contributions to social security grew permanently, and the indirect taxes also. The VAT had started with 7% - nowadays in most cases it is at 19%.

Remember the contribution figures at the first mentioning above: nowadays it is 19.2% for pension fund, about 14% for health care and around 5% for unemployment insurance. Second: wages came into stagnation, so did pensions. Already when our father died in 1980 he had received less than when he retired in 1973. Less means - calculating inflation. (And in the period until 1998 it was still a 1:1 share with the employer, the later also paying half of the contribution of the worker).

A lot of new experiences were made: for the first time the number of unemployed people went over a million - and never ever went below that. Young people had problems to learn a profession and, if they learned, there was no more guarantee that they would have a job, what was totally normal until lets say 1980.

The small company Hans worked for failed: with 45 years he got unemployed for the first time in life.

What did it mean? First, with that age it was difficult to get a new job. Companies normally tried to find people at least under 40. Second: New financial problems. How did unemployment insurance work (until the big stick from 2004)? After three years of working you had the right to full insurance - receiving 65% of your last salary (taking the medium of the last years earnings): but only for two years. After two years came the period when the public jobs agency investigated your needs and your havings, for example the income of your partner. Hans stayed unemployed for nearly three years, so he came "under investigation". As his new partner Petra worked in the bad paid retail sector (a - learned - profession typically exercised by women) he received 58% of his last salary. (This meant: of the basic salary, remunerations for extra time work for example were not counted, so the loss was far higher than 42% -

If they came in real trouble this could have meant to lose the old house they were living in). Not only that he was "too old" - in general, the above mentioned metallic posters disappeared forever, companies employing nobody.

While the 80s were the years that led to the end of the mess, the 90s continued that way, problems grew: with several millions of people unemployed continuously the contributions for social security continued increasing. No more yearly pensions adjustment. Wages stagnated, prices not.

Hans got a new job in 1989 - earning less than he earned 10 years before. His mother fell in illness in 1986 and had to live in a full care asylum, what costed more than her pension, so the sons had to contribute - in case they had an income, what for Hans meant to pay a little sum of his new salary. This was until 1996, when mother died. In 1988 his first wife Susanne died of cancer and his son Oliver, after middle school still was in professional formation scheme, so he came back home and they were three once more, until 1990 when Oliver finished his formation and started to work as an specialized auto mechanic for Mercedes.

New contributions came: The unification of Germany meant to pay an additional 7.5% of your tax sum as "Solidarity contribution" with the 5 federal states which formerly were GDR.

The last years

The biggest change in German social security system came in 2004, with a sample of new laws usually called "Hartz IV" - after the main author Peter Hartz (who short after got on trial for corruption) the human resources manager of Volkswagen and advisor to chancellor Schröder (SPD) who governed from 1998 to 2005. Combined with other measures these laws meant: Reducing time with the right to receive unemployment insurance and, especially afterwards not only the total control in case of being in need to receive unemployment help, but: forcing people to accept every single possible job, what makes the German professional education system worthless and in everyday life means a real persecution of unemployed. The traditional "unemployment help" - what you could receive after the period of receiving your unemployment benefit (remember: two years are your right, afterwards - the help - it depends from the agency's decision) was put together with the traditional social assistance (remember what I wrote about humiliating women - this type of big brother does not exist any more, but the systematic humiliation is for everybody now). This was combined with two other measures, each of them meaning a system change. Retiring age was delayed to 67 years (for people born after 1960) - not, that anybody would employ these old people, it aimed simply and directly to reduce pensions - and: plus introducing taxes on pensions. And the 1:1 sharing, regarding contributions to social security, between workers and employees on the one side and employers on the other side was suspended, alone the part of the workers increasing. And there were a series of labor laws "to facilitate employment" - meaning less rights for workers.

For Hans it was "quite easy": My time has come. He retired with 65 in 2006. He receives a pension of some 1.200 Euros, above the medium - his last wages had been more or less 2.000. You see: Even in the relatively rich city Stuttgart there are a lot of pensionists with real problems. And there are - for the first time in newer German history - what in the USA was called "working poor".

There is a generation gap: Workers, let's say 45 and older, normally refer to the seventies, when they speak of better times. Younger workers no longer have the traditional vision of one company they spent the whole life working for, nor the one

profession. Nowadays nobody feels secure against unemployment - and everybody lives with millions of unemployed people for more than a generation. Social cleansing arguments like "Hartz IV people" (lazy drinkers and so on) are widespread. Informal work, which traditionally existed "only" for women, now is for everybody also.

I hope this can help to understand better german social system.

Helmut Weiss, January 2010. (<http://www.worldlabour.org/eng/node/324>)