



Betrieblich in die »andere Welt«?

**Robert Schlosser* über »Bewegung«, »Stellvertretung« und den »Klein-
krieg gegen das Kapital«**

In: *express* 11/2017

Welche »Spielräume« eine antikapitalistische, emanzipatorische Politik im Betrieb hat, hat uns in der letzten Ausgabe in mehrfacher Hinrichtung beschäftigt. Die Auseinandersetzung um die Rolle der Betriebsräte nach 1989 im Rahmen der »Ostwind-Tagung« ebenso wie der Appell Wolfgang Schaumbergs an Linke, in ihrer politischen Arbeit die industriellen Großbetriebe nicht zu vergessen (s. *express*, Nr. 9-10/2017), haben Robert Schlosser zu Kommentaren bewegt, die wir hier und auf dieser Seite unten dokumentieren.

Gewerkschaft = Bewegung, Betriebsrat = reine Stellvertretung?

Der Kritiker der Tagung – Rolf Geffken – wird in der Replik von Renate Hürtgen, Bernd Gehrke und Willi Hajek wie folgt zitiert:

»Betriebsräte waren und sind Organe außerhalb jeder Bewegung, vor allem jeder Gewerkschaftsbewegung. Sie standen und stehen auch außerhalb jedes Streiks, Demonstrationen und Betriebsbesetzungen. Selbst wenn sie sich zum Fürsprecher der Agierenden machen. (...) Deshalb war und ist schon der Begriff »Betriebsrätebewegung« ein Widerspruch in sich.« Und weiter: Betriebsräte seien »auf Grund ihrer Struktur und ihrer Funktionsweise [?] wenig geeignet, spontane Bewegungen in den Betrieben zu initiieren und zu fördern.« Der Bewegung im Osten wird vorgehalten, dass »maximal Sozialpläne, aber keine Betriebsbesetzungen oder ähnliches« dabei herausgekommen seien. »Erst recht kam es zu nie zu einer politischen Streikbewegung gegen die Treuhandanstalt und die für die brutale Deindustrialisierung allein verantwortliche Bundesregierung. Wenn es in der Nachkriegsgeschichte eine Chance zu einer politischen Streikbewegung gab, dann genau in dieser Umbruchphase.« (S. *express*, Nr. 9-10/2017, S. 9 u. 10)

Verantwortlich dafür seien die westdeutschen Gewerkschaften, »ihre Untätigkeit und das mangelnde politische Bewusstsein«. Dieses »Versagen« sei aber »kein ausreichender Grund dafür, die Rolle von Betriebsräten zu überhöhen, ihre reine Stellvertreterrolle zu ignorieren« usw. (Ebd.)

Ich war nicht auf der Tagung und kann nicht beurteilen, ob da die Rolle von Betriebsräten überhöht wurde. Aber dass die westdeutschen Gewerkschaften »versagt« hätten, untätig gewesen wären und sich durch mangelndes politisches Bewusstsein ausgezeichnet hätten, das würde ich bestreiten. Sie haben sich entsprechend ihres hoch entwickelten sozialdemokratischen politischen Bewusstseins verhalten und in diesem Sinne ganz und gar nicht versagt. Sie haben sich viel mehr bewährt in ihrem politischen Auftrag und Selbstverständnis, größere soziale Konflikte zu vermeiden und zu verhindern. Dieses Ziel der Vermeidung und Verhin-

derung größerer sozialer Konflikte steht bei ihnen über jedem Interesse von LohnarbeiterInnen.

Diese Gewerkschaften funktionieren auf Grund dieses in ihnen vorherrschenden Bewusstseins genauso als Stellvertreter wie die Betriebsräte. Die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder zahlt regelmäßige Beiträge und erwartet dafür, dass »die Gewerkschaft« – nämlich der Funktionärskörper – ihre Interessen vertritt. Das entspricht ganz der Vorstellungswelt und dem politischen Bewusstsein der Sozialdemokratie und sie hat die Gewerkschaften kraft ihrer Dominanz entsprechend organisiert.

Die Organisationsstatuten der Gewerkschaften erlauben es den sozialdemokratisch geprägten Gewerkschaften, die Organisation zu kontrollieren. Bei Bedarf können sie sich mit Hilfe von Unvereinbarkeitsbeschlüssen auch noch frei halten von unerwünschten klassenkämpferischen Einflüssen.

Eine solche Kontrolle besitzen sie in Bezug auf die Betriebsräte nicht, oder sie ist deutlich erschwert! Das Betriebsrätegesetz und die Betriebsrätstätigkeit verleihen sowohl klassenkämpferischen wie reaktionären Kräften Spielräume jenseits der historisch gewachsenen sozialdemokratischen Kontrolle. Nur weil das so ist, haben klassenkämpferische KollegInnen in den 1970er Jahren den Weg über oppositionelle Listen in den Betriebsrat gesucht und wurden in etlichen großen Betrieben auch gewählt. Sie haben ihren Erfolg genutzt, um »die reine Stellvertreterrolle« zu durchbrechen. Sie haben auch bei Opel in Bochum beispielsweise keineswegs außerhalb des »wildem Streiks« 1973 gestanden, – wie ganz allgemein durch Geffken behauptet wird – der von »den Gewerkschaften«, nämlich ihren Entscheidungsträgern, und von den sozialdemokratischen Betriebsräten bekämpft wurde. (Dass Betriebsräte grundsätzlich selbst außerhalb von Demonstrationen stünden, darüber kann ich nur erstaunt den Kopf schütteln. Wie kommt der Mann darauf?)

Klassenkämpferische Kräfte, gar Leute, die für soziale Emanzipation durch soziale Revolution eintreten, sind seit vielen Jahren hoffnungslos in der Minderheit; und das gerade auch da, wo für Lohn gearbeitet wird, in den Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen etc. Einen Beitrag zur Entwicklung von Klassenbewusstsein und Klassenkampf können sie nur dann leisten, wenn sie auch solche Möglichkeiten nutzen, die ihnen das Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz bieten.

Wenn Betriebsräte und Personalräte so prima als Stellvertreter funktionieren, wie das im Allgemeinen der Fall ist, dann liegt das nicht primär an der »Institution«, sondern an dem allgemeinen Bewusstsein, mit dem die Kandidaten als Betriebs- oder Personalrat gewählt werden – und ich meine damit sowohl ihr eigenes als auch das Bewusstsein ihrer WählerInnen.

Betriebsratswahlen und die Situation in Klein- und Mittelbetrieben

Die Diskussion über heutige Betriebsräte und deren Beitrag zu einer klassenkämpferischen Bewegung von LohnarbeiterInnen erscheint mir aber immer dann ungenügend, wenn man sich nicht vor Augen führt, welchen Konflikt es in vielen betriebsratslosen Betrieben heraufbeschwört, wenn die Belegschaft einen Betriebsrat will. (Was Geschäftsführungen alles an Drohung und Repressionen einsetzen, um das zu verhindern, kann man etwa bei www.workwatch.de nachlesen.)

Es handelt sich speziell – aber nicht nur – um Klein- und Mittelbetriebe, in denen Geschäftsführungen und Vorgesetzte schroff gegen jede gewerkschaftliche Aktivität/Organisierung und die Wahl von Betriebsräten vorgehen. Die Leitungsebene macht da in aller Regel keinen Unterschied. Und in diesen Betrieben sind nicht wenige LohnarbeiterInnen beschäftigt. Es sind über die Hälfte.

»Die Betriebsgrößenstruktur der deutschen Wirtschaft hat sich in den letzten 20 Jahren nur geringfügig verändert. An den über zwei Mio. Betrieben 2015 stellen die Kleinstbetriebe (1-5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)) mit zwei Dritteln den mit Abstand größten

Anteil, gefolgt von den Kleinbetrieben (6-49 Beschäftigte) mit fast 30 Prozent Anteil, die restlichen knapp 5 Prozent der Betriebe verteilen sich mit 4 Prozent auf die Betriebe mit 50-249 Beschäftigten und 0,7 Prozent auf Betriebe mit über 250 Beschäftigten ... Die Dominanz der Kleinst- und Kleinbetriebe bei der Betriebsgrößenstruktur überträgt sich allerdings nicht auf die Struktur der Beschäftigung nach Betriebsgrößen. Hier repräsentieren die Kleinst- und Kleinbetriebe 2015 etwa 12 Mio. Beschäftigte, während die mittleren Betriebe (50-249 Beschäftigte) etwa 8,7 Mio., die größeren Betriebe (250-495 Beschäftigte) 3,4 Mio. und die Großbetriebe annähernd 7 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen. Der stark mittelständische Charakter der Beschäftigung in Deutschland kommt darin zu Ausdruck, dass die Klein- und die Mittelbetriebe (6-49 und 50-249 Beschäftigte) zusammen aktuell deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten (57 Prozent) stellen.« (»Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben«, Bertelsmann Stiftung 2017, S. 10)

Es ist davon auszugehen, dass die Mehrheit derjenigen, die antikapitalistisch aktiv sind, in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt ist.

Ich habe viele Jahre – die meisten meiner aktiven Zeit als Lohnarbeiter – in Industriebetrieben gearbeitet mit ca. 100 Beschäftigten. Es waren jeweils »ungeschützte Arbeitsverhältnisse«, d.h. die Unternehmen waren nicht im Arbeitgeberverband, und es gab keinen Betriebsrat – zunächst. Die Geschäftsführungen waren ebenso gewerkschafts- wie betriebsratsfeindlich eingestellt.

In zwei dieser Unternehmen gab es zunehmend Unzufriedenheit mit den Zuständen und der Willkür der Geschäftsleitungen. Daraus entstand jeweils eine Bewegung, die eine von der Geschäftsleitung akzeptierte und anerkannte Interessenvertretung der Belegschaft durchsetzen wollte. Es endete jeweils in der Wahl eines Betriebsrats; nicht um überhaupt die »Institution« eines Betriebsrats zu installieren, sondern um den eigenen Interessen mehr Geltung zu verschaffen.

Nein, das waren keine »revolutionären Bewegungen«, und sie waren mit vielen Illusionen verknüpft! Aber innerhalb dieser sehr kleinen, minimalistischen Bewegungen entwickelte sich das Bewusstsein des Gegensatzes zwischen den eigenen Interessen und denen der Geschäftsleitung als Personifizierung von Kapital. Und in den Auseinandersetzungen gab es mehr und kritischere Diskussionen über »Kapitalismus« als vor dieser Bewegung.

Als jemand, der auf Grund seiner Kenntnisse und seines individuellen Widerstandes Anerkennung genoss, wurde ich jeweils aufgefordert, die Initiative zur Wahl eines Betriebsrats zu ergreifen und die Sache mit einer Handvoll Leute durchzuziehen. In einem Fall wurde ich Betriebsratsvorsitzender, im anderen Fall habe ich vor allem wegen meiner baldigen Verrentung nur noch die Wahlen selbst organisiert.

Allein die Wahlen selbst zeigten, dass es falsch ist, den Betriebsrat grundsätzlich als Organ der Klassenzusammenarbeit durch »reine Stellvertretung« zu denunzieren. Schon die Vorbereitung der Wahlen war für die jeweilige Geschäftsführung eine Kampfansage und Provokation, auf die die Vorgesetzten mit Versuchen der Einschüchterung und Drohung reagierten. Niemals zuvor waren in den beiden Betrieben die Widersprüche zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft so offen ausgebrochen. Das haben mir die KollegInnen versichert, die schon lange in den Betrieben beschäftigt waren. Der Klassenwiderspruch trat recht offen hervor, um ein Organ der Klassenzusammenarbeit zu installieren. In beiden Fällen haben diese Auseinandersetzungen auch im Endeffekt zu messbaren materiellen Verbesserungen für die LohnarbeiterInnen geführt.

Ferner zeigt die Arbeit oppositioneller, klassenkämpferischer Betriebsräte – allen voran die der GOG bei Opel in Bochum – über viele Jahre, dass selbst im Rahmen des bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes allerhand möglich ist im Interesse der Belegschaften und der Entwicklung von elementarem Klassenbewusstsein. Dabei geht es nicht allein und gar nicht in erster Linie um die möglichen Aktivitäten der Betriebsräte selbst, sondern zunächst um Kündigungsschutz schon für den Wahlleiter zu einer solchen Betriebsratswahl, dann um den Kün-

digungsschutz von Betriebsräten und schließlich – last but not least – um das Recht, regelmäßig alle drei Monate eine Belegschaftsversammlung einzuberufen. Gerade diese Belegschaftsversammlungen halte ich für wichtig, weil sie Raum bieten für Kritik und Verständigung unter den LohnarbeiterInnen – so meine Erfahrung. Man muss sie nur nutzen wollen und können. Aber schon daran hapert es leider bei vielen Linksradikalen, die sonst gern das große Wort führen.

Wir, und damit meine ich die radikalen KritikerInnen des Kapitalismus, haben heute – im Gegensatz zu früheren Zeiten mit weit mehr Repression und Unterdrückung – allerhand Möglichkeiten, unsere Kritik ohne Verfolgung vorzutragen (Meinungsfreiheit, Demonstrationsrecht). Wir haben die Möglichkeiten zur Betriebsratswahl und zur Durchführung von Belegschaftsversammlungen. Wenn unsere Kritik dann nicht gehört wird, dann liegt das weder allgemein an der Unterdrückung unserer Meinung, noch im Besonderen am »reaktionären Betriebsverfassungsgesetz« oder an der sozialdemokratischen Gewerkschaftsführung.

Es liegt daran, dass unsere bunt schillernde und häufig auch noch falsche Kritik an der kapitalistischen Produktionsweise nicht überzeugt.

Es liegt daran, dass die Leute für unseren so arg unterschiedlichen und oft durch Praxis belasteten Sozialismus/Kommunismus und Anarchismus nicht zu begeistern sind, und es liegt daran, dass wir uns nicht einmal auf nächstliegende Ziele verständigen und erfolgreich für sie streiten können.

Was heute Sozialdemokraten und auch sonstige, nicht politisch organisierte Befürworter von Kapitalismus und Sozialpartnerschaft als Betriebsräte im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes alles anstellen, und was klassenkämpferische KollegInnen aus den Möglichkeiten machen können, ist zweierlei. Die pauschale Kritik der Institution ist »hohle Brosche« und nichts weiter als Ausdruck des allgemeinen Sektierertums. Und selbstverständlich behält dieses Sektierertum immer recht, sieht sich bestätigt, wenn wieder ein Ansatz von Widerstand scheitert und/oder sich in das verwandelt, was man eh schon prognostizierte: Klassenzusammenarbeit.

Dieses Schicksal solcher kleinen Widerstandsnester ist allerdings vorprogrammiert, solange sie alle hübsch für sich bleiben – eben nur begrenzt auf einen Einzelbetrieb –, solange die linksradikale Szene (mit vielen Argumenten dafür) so zersplittert und sektiererisch bleibt, wie sie ist. Die Energie, die auf Abgrenzung verwendet wird, ist wirklich enorm!

Man muss sich keine Illusionen machen über die bestehenden Gewerkschaften und die Möglichkeiten von Betriebsräten. Aber die Möglichkeiten, die sich bieten, gilt es zu nutzen. Wem das zu mühselig oder vergeblich erscheint, der hat noch immer nicht begriffen, auf welches Niveau von »Arbeiterbewegung« wir heute zurückgeworfen sind und was die Ursachen dafür sind. Die erhoffte große Wende, den neuen großen Durchbruch für antikapitalistische Kräfte wird es nicht plötzlich geben, weder durch spontane Erhebung und schon gar nicht dadurch, dass sich eine der Sekten mit ihren oft fragwürdigen Theorien schon durchsetzen wird.

** Robert Schlosser ist Rentner und lebt in Bochum. Er arbeitete – immer wieder unterbrochen durch Pleiten und Arbeitslosigkeit – als Angelernter, Maschinenschlosser und Technischer Redakteur in verschiedenen Industriebetrieben (Stahlwerk, Autofabrik, Flanschenfabrik, Maschinenbaubetrieb, Anlagenbau). Politische Stellungnahmen und theoretische Artikel finden sich in »Robert Schlossers Werkstatt«: www.rs002.de/Soziale_Emanzipation/Start.htm*

Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung nach Betriebsgröße, 2014*

	Betriebsgrößenklassen					Insgesamt (ab 5 Besch.)
	5 – 50 Besch.	51 – 100 Besch.	101 – 199 Besch.	200 – 500 Besch.	501 u. m. Besch.	
Westdeutschland						
Betriebe mit BR	5	38	56	74	87	9
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	15	19	14	11	13	15
Beschäftigte mit BR	8	39	57	75	91	43
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	17	18	13	11	21	17
Ostdeutschland						
Betriebe mit BR	6	31	45	62	92	9
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	5	13	9	15	10	6
Beschäftigte mit BR	10	33	48	65	92	33
Beschäftigte mit anderer MA-Vertretung	7	13	8	15	16	10

* Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab fünf Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.
Quelle: WSI Mitteilungen, N. 4/2015, S. 294

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