

Studie 3

Kollektives Arbeitsrecht
Die betriebliche Mitbestimmung und das Arbeitskampfrecht

(erster Teil)
Theoretische Aspekte

(zweiter Teil)
Praktische Erfahrungen

Herbert Driebe
Staatswissenschaftler

1. Woher kommt das Betriebsrätesystem?

2. Was ist Arbeitsrecht und warum ist Mitbestimmung nicht gleich Mitbestimmung?

2.1 Welches Arbeitsrecht gibt es?

2.1.1 Kollektives Arbeitsrecht; was ist ein Betrieb; was ist ein Unternehmen; welche speziellen Formen gibt es und wie sind sie zu behandeln?

2.1.2 Individualarbeitsrecht.

2.2 Mitbestimmung allgemein.

2.2.1 Die Mitbestimmung in der Wirtschaft.

2.2.2 Die Mitbestimmung in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit.

3. Was sind Gewerkschaften und was ist Arbeitskampfrecht.

3.1 Aufgaben der Gewerkschaften – Anspruch und Wirklichkeit.

3.2 Arbeitskampfrecht und Recht auf existenzsichernde Arbeit in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit

3.3 Der Generalstreik und seine Bedeutung im Rechtssystem

Zweiter Teil

1. Aktuelle Lage und Strukturen

1.1

Ein politischer Einstieg

1.2

Strukturen und Wirkungen

2. Über den täglichen Kampf der Betriebsräte, den wachsenden Druck speziell und allgemein, mit ausgewählten Beispielen. Das Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft – Betrieb.

2.1

Das Gewicht der Betriebs- und Personalräte und das der Gewerkschaften

2.2

Die Käufer der Ware Arbeitskraft im Kampf gegen jegliche Mitbestimmung

2.3

Aufgabenvielfalt der Betriebs- und Personalräte ist nur mit Unterstützung durch die Gewerkschaften zu bewältigen. Mitwirkung oder Mitbestimmung ist die entscheidende Frage

2.4

Eine Exkursion nach Europa

3. Tarifpolitik und Betriebsvereinbarungen, Betriebliche Bündnisse, Öffnungsklauseln, Streik und Politik und die Gewerkschaften im Wechselspiel mit den Betriebsräten und Unternehmern im Rahmen dieser Aufgabenfelder.

3.1

Das grundsätzliche und politische Problem

3.2

Ansichten und Einsichten

3.3

Die Hundt – Sommer – Initiative

Teil 1

1. Woher kommt das Betriebsrätesystem?

Das Betriebsrätesystem entstand im Zuge der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit. Es ist Ausdruck dieser Auseinandersetzung und zugleich Teil dieser. Hierbei kommen die unterschiedlichen Interessen zwischen beiden Klassen zum Ausdruck. Diese gegensätzlichen Interessen haben dabei allgemeinen (primären) Charakter. Das darf uns aber nicht dazu verleiten, außer acht zu lassen, dass beide, bei einzelnen Problemen durchaus gleiche (oder scheinbar gleiche) Interessen haben können. Der Gedanke erscheint an dieser Stelle für den weiteren Einstieg in das Thema insofern wichtig, weil er bestimmte Tendenzen in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit, hier wieder besonders beim Arbeitskampf erklären kann.

Ein wesentliches Gebiet dieser Auseinandersetzung ist der Arbeitskampf. Es gilt somit zu fragen: Was ist Arbeit?

Sicher ist dem heutigen Menschen die Rolle der Arbeit bei seinem Werdegang bis in die Gegenwart klar.

Marx definiert die Arbeit an sich im „Kapital“ folgendermaßen: *„Die Arbeit ist zunächst ein Prozeß zwischen Mensch und der Natur, ein Prozeß, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigene Tat vermittelt, regelt und kontrolliert. Es tritt dem Naturstoff selbst als eine Naturmacht gegenüber. Die seiner Leiblichkeit angehörigen Naturkräfte, Arme und Beine, Kopf und Hand, setzt er in Bewegung, um sich den Naturstoff in einer für sein eignes Leben brauchbaren Form anzueignen.“* (1)

In der vorkapitalistischen Klassengesellschaft, besonders beim antiken Typ, war Arbeit dann wesentlich als Sklavenarbeit zu haben. Aber bereits in dieser Gesellschaft war der Arbeitsvertrag schon bekannt, so z.B. im römischen Recht. Im Wesentlichen konnte er hier nur ein Dienstverhältnis beschreiben oder besser festlegen. Nicht anders, aber wesentlich in der Gesellschaft bestimmender gestaltete sich das dann im Mittelalter durch das Lehens- und Fronwesen. Das konnte auch noch nicht durch das Tagelöhnerwesen in den Städten verdrängt werden. Immer aber waren alle diese Dienstverhältnisse solche, über welche Arbeit vertraglich veräußert wurde. Schriftlich fixiert oder nicht, ob mit oder ohne Druck, ist dabei nicht relevant. Strittig kann es sein, ob man diese Geschichte schon zur Geschichte des Arbeitsrechtes hinzu gehörig betrachten will oder nicht. Nach meiner Sicht der Dinge wäre das so richtig. Zumal auch das Dienstverhältnis noch nicht aus dem heutigen Recht verschwunden ist.

Es ist aber zu beachten, dass gemeinhin heute Arbeit und Arbeitsrecht sowie seine Geschichte an die Entwicklung der letzten ca. 250 Jahre angebunden wird. Das bedeutet nichts anderes, als die Identifizierung für

die Zeit der Auseinandersetzung von Kapital und Arbeit mit der ursprünglichen Akkumulation von Kapital und Arbeit, mit der Herausbildung des doppelt freien Lohnarbeiters.

Wenn wir von spontanen Kampfhandlungen der doppelt freien Lohnarbeiter bis etwa 1830 absehen, so kann als die Geburtsstunde des organisierten Kampfes der Arbeiter die Chartistenbewegung in England betrachtet werden.

Diese frühe Bewegung war eine Mischung aus unterschiedlichen Forderungen, die wesentlich auch politische Varianten, neben den Lohnforderungen, hatte. Die Verknüpfung von allgemeinen politischen und gewerkschaftlichen Forderungen war sehr ausgeprägt. Der Kampf richtete sich gegen Frauenarbeit, gegen die Arbeitszeiten, gegen die Kornzölle z.B..

Es wurde aber auch für das allgemeine Wahlrecht gekämpft, für die Zulassung von Gewerkschaften oder für die Bildung von Konsumgenossenschaften. Bereits in „Die Lage der arbeitenden Klasse in England“ stellt Engels den Doppelcharakter der Chartistenbewegung fest. In seiner genauen Analyse macht er auf den Kampf für das allgemeine Wahlrecht aufmerksam. Dann zitiert er den methodistischen Geistlichen Stephens und schreibt: „Zu gleicher Zeit aber zeigte sich schon jetzt der eigentümliche, soziale Charakter des Arbeiter-Chartismus. Derselbe Stephens sagte in einer Versammlung von 200000 Menschen auf Kersall Moor, ... : *‘Der Chartismus, meine Freunde, ist keine politische Frage, wobei es sich darum handelt, dass ihr das Wahlrecht bekommt usw.; sondern der Chartismus, das ist eine Messer- und Gabel-Frage, die Charte, das heißt gute Wohnung, gutes Essen und Trinken, gutes Auskommen und kurze Arbeitszeit.’*“ (2)

Schließlich ging aus dieser Bewegung dann einerseits um 1900 die Labour Party hervor und andererseits die britischen Gewerkschaften.

Deutschland zog in seiner Entwicklung insbesondere nach 1871 und der Reichsgründung nach. Viel gelobt wird dabei oft der Fall des Koalitionsverbotes bereits 1869, der Fall des Sozialistengesetzes und nicht zuletzt das Sozialversicherungssystem Bismarcks. Allerdings wurde mit dem BGB von 1896 die Auseinandersetzung von Kapital und Arbeit nicht geregelt, bzw. wurden alle Verträge als Private eingestuft.

Schon die Novemberrevolution in Deutschland zeigte die Absurdität dieser Tatsache. Unbeachtet dessen hält das bis heute an.

Besonders mit den Revolutionen am Ende des 1. Weltkrieges wird nun der Begriff des Rätesystems verbunden. Nicht grundlos, bildeten sich doch Arbeiterräte als Gegenpole zu den bestehenden bürgerlichen Regierungen.

Es handelt sich also um ein Herrschaftssystem, bei dem die Staatsgewalt in der Hand von Arbeiterräten liegt. Deutschland hob sich dieses System selbst auf und durch Beschluss des allgemeinen Kongresses der Arbeiter- und Soldatenräte konnte die Nationalversammlung konstituiert werden. Es entstand die sogenannte Weimarer Republik. In der Verfassung dieser Republik war im Art. 165 festgeschrieben, dass Betriebsräte errichtet werden sollten mit der Hierarchie über Bezirks- und einem

Reichsarbeitsrat. Sie sollten die Interessen der „Arbeitnehmer“ wahrnehmen. Das wurde als System dann nach 1945 erneuert. Grundlage dafür war das sogenannte Stinnes – Legien – Abkommen. Benannt nach Hugo Stinnes und Carl Legien. Neben dem Betriebsrätesystem erfolgten weitere Schritte in Form von Zugeständnissen auf Seiten des durch verlorenen Weltkrieg und Revolution geschwächten deutschen Kapitals. Die blanke Angst um ihre Eigentum trieb die Kapitalisten dazu. Das Zweckbündnis erfüllte bis zum faschistischen Machantritt seinen Sinn und wurde dann bis 1945 nicht mehr gebraucht.

Unabhängig davon allerdings regelten sich nun drei Sachen: Staat und Kapital erkannten die Gewerkschaften als legitime Vertreter der Lohnarbeiter an; Betriebsräte wurden anerkannt (Verfassung Artikel 165) und mit der „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestellten – Ausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“ vom 23.12.1918, wurden die Verbände von Kapital und Industrie und die der ihre Arbeitskraft Verkaufenden erstmals anerkannt, wenn auch unter den irreführenden Begriffen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

Mit der Herausbildung der Bundesrepublik Deutschland wurde das wieder aufgegriffen. Dazu gleich noch. In den Jahren von 1918 bis 1933 gab es weitere positive Entwicklungen, die zumindest genannt werden sollen. Bereits im Stinnes – Legien – Abkommen war im § 1 des Abkommens der Vorrang des Tarifvertrages vor dem einzelnen Arbeitsvertrag geregelt. Mit dem Artikel 159 der Weimarer Verfassung wurde die Koalitionsfreiheit garantiert. 1926 folgte das Arbeitsgerichtsgesetz als Ausdruck der Notwendig gewordenen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Mit der Zulassung von Parteien und Gewerkschaften nach 1945 bildete sich unterschiedliches Recht, so auch beim Arbeitsrecht, heraus. Es wurden nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland einheitliche Regelungen erforderlich. So kam es Anfang der 50iger Jahre zu erbitterten Auseinandersetzungen bei der Montanmitbestimmung oder bei der Ausgestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes. Wesentliche Forderungen der Gewerkschaften konnten dabei nicht durchgesetzt werden. Hier zeigte

7

sich, dass das deutsche Kapital in diesem Teil des ehemaligen Deutschen Reiches schon wieder an Kraft zugenommen hatte.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Betriebsrätesystem sicher fortschrittlich ist, jedoch im Verhältnis zu den Gewerkschaften mit einem Doppelcharakter belastet ist. Nicht verkennen dürfen wir, dass ein

wesentliches Feld, das Feld des Preises der verkauften Arbeitskraft nur dem Tarifabschluss unterliegt und der Betriebsrat darauf nur indirekt Einfluss hat. Die Überwachung der Einhaltung obliegt ihm dann allerdings schon. Es kann ein natürliches Konkurrenzdenken in diesem Verhältnis von Betriebsräten und Gewerkschaften entstehen oder hereingetragen werden. Andererseits sind beide sicher am stärksten, wenn sie gemeinsam handeln.

Seit fast hundert Jahren gibt es nun Betriebsräte. Die Geschichte zeigt, dass sie nicht dazu dienen können, über Transformation in eine neue Gesellschaft zu kommen. Lange wurde das geglaubt. So z.B. auch von Karl Korsch, was u.a. in seinem Buch von 1922 „Arbeitsrecht für Betriebsräte“ zum Ausdruck kam. In der Reihe „Politische Texte“ wurde dieses Buch 1968 neu aufgelegt. Im Vorwort dazu schrieb Erich Gerlach: *„Korsch unterscheidet drei Arten von `Mitwirkungsrechten` der Arbeiterschaft: `die Mitwirkung als Staatsbürger durch die politische Organisation, die Mitwirkung als – Anbieter der Ware Arbeitskraft – durch die Gewerkschaften und die Mitwirkung als Betriebsangehöriger, die sich mit den Mitteln der direkten Demokratie gegen die Abhängigkeit am Arbeitsplatz richtet. Dieser dritten, mit der Rätebewegung geschichtlich relevant gewordenen Art erkennt Korsch eine besondere, den Tageskampf mit den Endziel verbindende Qualität zu. Mit dem von der Belegschaft gewählten Betriebsrat ist im Betrieb rechtlich und tatsächlich ein neues Ordnungsprinzip institutionalisiert, das seinem*

Wesen nach zugleich Keimform einer neuen demokratischen Leitung der Produktion und organisatorisches Mittel im Kampf um ihre Verwirklichung ist.“ (3)

Korsch's Auffassung zur Bedeutung und künftigen Entwicklung von Betriebsräten hat sich bis heute nicht bestätigt. Die Erfahrungen über die objektiv und subjektiv wirkenden Faktoren sind heute auch weit größer als zu Beginn der 20iger Jahre des letzten Jahrhunderts. Tragbar und beachtet werden sollte aber immer bei allen Überlegungen die Dreifaltigkeit der Mitwirkung des Arbeiters im kapitalistischen Staat. Interessant ist, dass selbst Korsch nicht solche Begriffe wie Arbeitnehmer oder Arbeitgeber benutzt. Ohne weiter zu definieren ist aus dem Zusammenhang klar, wen er meint. Er spricht vom „Anbieter der Ware Arbeitskraft“, was wenigstens eine Auslegung im weitesten Sinne zu lässt. Sprechen wir vom Anbieter der Ware Arbeitskraft, so ist hier auch jeder Arbeitslose, jeder

8

genossenschaftlich Verdingte und jeder aus einem Dienstverhältnis mit erfasst. Das sollte auch unser ehrgeiziges Ziel sein.

Dem kann auch der Begriff Beschäftigter nahe kommen, wobei dazu dann noch ein zweites Wort gehört, dass den Beschäftigung suchenden Menschen mitnehmen muss bei unseren Überlegungen.

Grundsätzlich sollten wir uns nicht dem heute irreführenden aber üblich gewordenen Sprachgebrauch unterwerfen, was Arbeitnehmer und –geber

betrifft. Wer neues will, der darf auch den Mut haben, dazu seine eigene Terminologie zu benutzen. Selbst Marx machte sich mehrfach über diese beiden Begriffe lustig. Engels schrieb im November 1883 im Vorwort zur dritten Auflage des „Kapitals“ : *„Es konnte mir nicht in den Sinn kommen, in das `Kapital` den landläufigen Jargon einzuführen, in welchem deutsche Ökonomen sich auszudrücken pflegen, jenes Kauderwelsch, worin z.B. derjenige, der sich für bare Zahlung von andern ihre Arbeit geben lässt, der Arbeitgeber heißt, und Arbeitnehmer derjenige, dessen Arbeit ihm für Lohn abgenommen wird. Auch im Französischen wird travail im gewöhnlichen Leben im Sinn von `Beschäftigung` gebraucht. Mit Recht aber würden die Franzosen den Ökonomen für verrückt halten, der den Kapitalisten donneur de travail, und den Arbeiter receveur de travail nennen wollte.“ (4)*

Dem ist nichts hinzu zu fügen. Wir haben das gemeinsam zu entscheiden.

2. Was ist Arbeitsrecht und warum ist Mitbestimmung nicht gleich Mitbestimmung?

Die wohl allgemeinste Definition geht davon aus, dass Arbeitsrecht alle Rechtsbeziehungen zwischen dem Anbieter der Ware Arbeitskraft („Arbeitnehmer“ genannt) und dem Abnehmer („Arbeitgeber“ genannt) dieser Ware umfassen.

Es bietet sich aber sogleich mit Notwendigkeit hier an, genauer zu definieren auf Grund der z.B. allein in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Flut von direkten Gesetzen, die Arbeitsrecht betreffen und dazu noch indirekten, die aber durchaus den Anbieter der Ware Arbeitskraft betreffen.

2.1 Welches Arbeitsrecht gibt es?

9

Direkte Regelungen aus dem bestehenden Arbeitsrecht umfassen wesentlich die Vertragslage nach dem Zustandekommen eines Abschlusses zwischen dem Anbieter der Ware Arbeitskraft und deren Abnehmer. Es wird dann von Individualarbeitsrecht gesprochen. Die Vertretungsorgane beider Parteien, die Koalitionen und Verbände beider Parteien und deren Agieren wird gemeinhin als Kollektives Arbeitsrecht einzustufen sein.

2.1.1 Kollektives Arbeitsrecht; was ist ein Betrieb; was ist ein Unternehmen; welche speziellen Formen gibt es und wie sind sie zu behandeln?

Das kollektive Arbeitsrecht hat sich im Zuge der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit in allen entwickelten Ländern herausgebildet. Das Kräfteverhältnis der Träger dieses Arbeitsrechts war und ist immer wesentlich von der jeweiligen Stärke der einen oder der anderen Seite abhängig. Wenn es sich auch in der genannten Auseinandersetzung herausbildete, so umfasst es heute doch einen weit größeren Rahmen als nur diese beiden Parteien. Längst sind alle Anbieter der Ware Arbeitskraft und deren Abnehmer Gegenstand des kollektiven Arbeitsrechts.

So ist davon auszugehen, dass Definitionen, die kollektives Arbeitsrecht auf das Koalitionsrecht von so genannten „Arbeitnehmern und Arbeitgebern“ beschränken, bei weitem nicht das gesamte Feld abdecken können. Diese selbst auferlegte Beschränkung ergibt sich aus dem allgemein üblichen Sprachgebrauch, der aber hier (und bei weitem nicht nur hier) in die Irre führt. Kollektives Arbeitsrecht ist das Recht auf die Auseinandersetzung zwischen den Anbietern der Ware Arbeitskraft und deren Abnehmern und die dazu vorhandenen oder auch nicht vorhandenen Koalitions- und Mitbestimmungsrechte. Es gilt, folgendes festzuhalten: Vorhandene Rechte, wie z.B. Tarifvertragsrecht, Arbeitskampfrechte, Mitbestimmungsrechte usw. sind die eine Seite rechtlicher Regelungen als vorhandene, nutzbare, bestehende Regelungen. Die zweite Seite dieser Regelungen sind Verbote oder eben noch nicht vorhandene Regelungen, weil sie bisher im engen „Arbeitgeber- - Arbeitnehmer – Denken“ ausgeschlossen wurden. Das betrifft vor allem Dienstverhältnisse in besonderen Betrieben und Einrichtungen, aber auch das Praktikantenunwesen, Menschen, die in 1 – Euro – Jobs gezwungen werden oder die sich in Nebenverdiensten ausbeuten lassen müssen. Nicht zu vergessen sind dabei die unterdessen völlig aufgeweichten Regelungen der Heimarbeit.

Im kollektiven Arbeitsrecht drückt sich die in Koalitionen organisierte Auseinandersetzung zwischen den Anbietern der Ware Arbeitskraft und deren Abnehmern aus.

In Deutschland haben wir es dabei wesentlich mit zwei Formen zu tun. Einmal mit den in Gesetzen festgelegten Rechtsnormen auf diesem Gebiet,

zu denen alle Gesetze gehören, die gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung regeln, also vom Tarifvertragsgesetz bis zum Betriebsverfassungsgesetz.

Zweitens gibt es das Richterrecht, das im Zuge der Entwicklung viele Fragen, die sich noch aus den formulierten Gesetzen ergaben, regelte und das unregelte Fragen auslegte durch Richterspruch. Das klassische Beispiel hier ist der sehr eigenwillige Umgang mit dem Generalstreik und dem so genannten wilden Streik.

Bei diesen Überlegungen ist unbedingt festzuhalten, dass zwei, eigentlich untrennbare Problemkreise, nämlich das Tarifvertragsrecht und das Arbeitskampfrecht, in Deutschland bei der rechtlichen Normierung völlig auseinander gerissen sind. So ist das Tarifvertragsrecht im Tarifvertragsgesetz geregelt, während das Arbeitskampfrecht bis heute nicht geregelt ist, außer durch Richtersprüche, die zudem sehr verschieden ausfallen können. Das gilt auch für das Richterrecht bei der Auslegung vorhandener Gesetze. Ein Paradebeispiel ist dabei der Umgang mit den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, das ja die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte regelt. Auf den Begriff Mitbestimmung wird weiter unten noch eingegangen. An dieser Stelle soll davon ausgegangen werden, dass bei Mitbestimmung üblicher Weise die Mitbestimmung des Anbieters der Ware Arbeitskraft in dem Betrieb gemeint ist, in dem er arbeitet. Das kann ein einzelnes Unternehmen sein, das gleichzeitig ein Betrieb ist oder auch ein Betrieb eines Unternehmens. Weil das für die Rechtsprechung und Gesetzestextfindung nicht unerheblich ist, soll das noch nachfolgend kurz untersucht werden, dabei wird der Begriff „Firma“ wegen völliger Untauglichkeit und unterschiedlicher Benutzung gar nicht in die Überlegungen aufgenommen:

Rechtlich, genaugenommen arbeitsrechtlich gesehen ist nach der Definition des BAG ein Betrieb eine „organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.“

(5) Das erscheint auf den ersten Blick als logisch und verständlich. Es taucht aber die Frage auf, weshalb es dann Betriebsräte in Betrieben gibt und in Unternehmen Unternehmensbetriebsräte und Gesamtbetriebsräte, was auch durchaus für Personalvertretungen unterschiedlicher Ebenen zutrifft.

Gleichzeitig gibt es Unternehmen ohne jegliche Vertretung oder wenigstens ohne relevante, sofern es Dienstverhältnisse sind. Spätestens jetzt wird es spannend.

„Ein Betrieb ist eine systemunabhängige Wirtschaftseinheit zur Fremdbedarfsdeckung. Konstitutive Merkmale des Betriebs sind nach Erich Gutenberg die Kombination von Produktionsfaktoren, das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und das Prinzip des Gleichgewichts. Betriebe

kommen in allen Wirtschaftssystemen vor und transformieren aus prozessorientierter Sicht Inputs zu Outputs. Innerhalb einer marktwirtschaftlichen Ordnung werden grundsätzlich zwei Betriebstypen unterschieden: Unternehmen sowie öffentliche Betriebe und Verwaltungen. Eine Zentralverwaltungswirtschaft kennt dagegen diese Unterschiede nicht. (6) Es nicht die Zeit, bei dieser Definition, die sich so oder ähnlich immer wieder findet, zu untersuchen, ob es z.B. „systemunabhängige

Wirtschaftseinheiten“ geben kann usw. Deutlich wird aber in dieser Definition schon eine andere Sicht als die der Arbeitsrechtler. Es wird von Unternehmen und öffentlichen Betrieben und Verwaltungen gesprochen. Neben diesem mehr oder weniger tauglichen Versuch für das Fach BWL ist noch eine dritte Ansicht zu beachten. Das Wirtschaftsrecht (nicht nur in Deutschland) meint bei der Unterscheidung zwischen Betrieb und Unternehmen mit Betrieb, die Wirtschaftseinheit und mit Unternehmen die rechtliche Einheit. Das zu beachten, ist gerade heute sehr wichtig. So ist es allgemein kein Geheimnis, dass Unternehmen sich immer mehr aufgliedern und danach streben, die tatsächlichen Besitzverhältnisse zu verschleiern bei gleichzeitiger Spaltung der Belegschaften. Geduldet wird auch, dass in Betrieben, die zu konfessionell gebundenen Unternehmen gehören, Mitbestimmung verhindert wird und mit Dienstverträgen gearbeitet wird, die Arbeitsrechtsgesetzgebung ausschließen soll. Man fragt sich mit welchem Recht, hier z.B. Kirchenrecht allgemeines Recht aushebelt.

Es zeigt sich insgesamt mindestens ein dreifaches Herangehen an diesen Problemkreis. Deshalb sollte unsere Definition für Betriebe und Unternehmen folgende sein: Arbeitsgesetzgebung erstreckt sich auf alle Einheiten, in denen die Anbieter der Ware Arbeitskraft Abnehmer der Ware Arbeitskraft finden.

Das umfasst alle einzelnen Einheiten, Einheiten, die sich untergliedern und Einheiten mit Dienstverhältnissen u.a. rechtlichen Regelungen (z.B. Kirche, die zukünftige Berufsarmee Bundeswehr, Genossenschaften, Vereine).

2.1.2 Individualarbeitsrecht

Dieser Teil des Arbeitsrechtes berührt selbstverständlich auch Teile des kollektiven Arbeitsrechts. Dazu kommt aber noch, dass Individualarbeitsrecht wesentlich an das BGB und an Richterrecht gebunden ist. Es betrifft fasst alle erdenklichen Lebenslagen von Menschen, was wiederum bedeutet, dass eine Unmenge von ganz verschiedenen Gesetzen Anwendung auf die Rechtsprechung finden. Ergebnis ist, dass

12

sich häufig Gesetze regelrecht gegeneinander aufheben, was die Konfusion auf dem Gebiet dann komplett macht.

Nimmt man eine einfache Definition, so erscheint es, dass das Problem Konfusion übertrieben ist: Individualarbeitsrecht regelt das rechtliche Verhältnis zwischen dem Anbieter der Ware Arbeitskraft und deren

Abnehmer nach Zustandekommen eines Vertragsabschlusses zwischen beiden Seiten. Diese gängige Formel ist schon in ihrer scheinbaren Logik in sich ein Ad Absurdum. Sie impliziert als Individualarbeitsrecht die Zeit der Beschäftigung oder Anstellung. Schon das stimmt so nicht, weil ja bei Entlassung und anschließender Arbeitsrechtsklage wenigstens diese Zeit hinzugezogen werden muss.

Gemeinhin wird in das Individualarbeitsrecht die Zeit des Vertragsabschlusses zwischen dem Anbieter der Ware Arbeitskraft und dem Käufer eingeschlossen. Dann die Zeit der Tätigkeit beim Käufer der Ware Arbeitskraft und schließlich die Zeit danach mit ihren entsprechenden Regelungen (Stillschweigen über die verlassene Wirtschaftseinheit) bis hin zu gerichtlichen Auseinandersetzungen jedweder Art. Das schließt natürlich die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien ein.

Bei diesem Herangehen wird davon auszugehen sein, dass es unmittelbare und mittelbare Gesetze und Entscheidungen gibt, die dieses Gebiet berühren. Neben dem BGB, das Kündigungsschutzgesetz und alle Gesetze, die sich dabei mit besonderen Gruppen beschäftigen, wie etwa behinderten Menschen oder Müttern, die unter das Mutterschutzgesetz fallen. Das gilt aber auch für Menschen, die nur in Teilzeit beschäftigt werden oder befristete Arbeitsverträge erhalten. Nicht zu vergessen sind dabei Praktikanten oder Ein-Euro-Jobber. Diese Gruppen fallen zwar unter das Individualarbeitsrecht, finden sich aber nicht in der Arbeitsgesetzgebung wieder, sondern in der Sozialgesetzgebung. Nicht zu unterschätzen für die mittelbare Beeinflussung von Individualarbeitsrecht sind solche Regelungen, die sich aus Handwerksordnungen, Gewerbeordnung, Ladenschlussgesetz, Gesetze über Feiertage, Insolvenzrecht usw. ergeben. Das gilt natürlich erst recht für unmittelbare Regelungen und Gesetze auf diesem Gebiet, so z.B. das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Arbeitsplatzschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz und das Bundesurlaubsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz ebenso wie das „Arbeitnehmer“überlassungsgesetz, um nur einige zu nennen.

An dieser Stelle soll noch einmal deutlich hervorgehoben werden, dass wir als Verfasser eines Arbeitsgesetzbuches für Deutschland und als Vorreiter für die EU davon auszugehen haben, dass viele berührende Gesetze und Regelungen bereits den zu schaffenden Kodex einzufließen haben. Wo das

13

nicht realisierbar ist, sind dann anschließend die entsprechenden mittel- und unmittelbaren Gesetze dem Arbeitsgesetz anzupassen. Der umgekehrte Weg, alle bestehenden Regelungen und Gesetze zu beachten und das neue Arbeitsgesetzbuch diesen anzupassen, wird nicht zu realisieren sein. Nur die erste Variante weist in die Zukunft, schafft etwas wirklich Neues und kann über die jetzigen gesellschaftlichen Verhältnisse hinausweisen.

2.2 Warum ist Mitbestimmung nicht gleich Mitbestimmung?

Mitbestimmung an sich charakterisiert Länder mit demokratischem Staatswesen. Weiter sei der Exkurs gestattet, darauf hinzuweisen, dass uns Mitbestimmung ständig im täglichen Leben begleitet. Von der Kompromissfindung im persönlichen Leben bis hin zu unseren eigenen Entscheidungen bei Wahlen, zu denen wir mindestens unser Missfallen oder unsere Zustimmung per Stimmzettel ausdrücken können. Mitbestimmung berührt also unser tägliches Leben. In der Regel werden z.B. auch bei Beratungen mehrerer Personen die effektiveren Entscheidungen getroffen. Auch das ist eine alltägliche Form von Mitbestimmung.

Allerdings wird mit der Mitbestimmung (und das ganz besonders in der Bundesrepublik Deutschland) weitestgehend als Mitbestimmung, die, der Anbieter der Ware Arbeitskraft, angesehen. Hierbei wird davon ausgegangen, dass der Abnehmer der Ware Arbeitskraft durch die bestehenden Besitzverhältnisse das Weisungsrecht in seiner Wirtschaftseinheit hat. Die Mitwirkung und Mitentscheidung in solchen Wirtschafts- und Verwaltungseinheiten in unterschiedlichen Angelegenheiten wird unter dem Begriff Mitbestimmung zusammengefasst. Das gilt insbesondere für alle Angelegenheiten, die einzelne oder alle Anbieter der Ware Arbeitskraft betreffen.

Aber selbst diese Aussage greift zu kurz, wenn man bedenkt, dass es mindestens zwei wesentliche Mitbestimmungen in Unternehmen gibt.

2.2.1 Die Mitbestimmung als Mitbestimmung in der Wirtschaft.

Diese Unternehmensmitbestimmung, die wir auch in der gesamten Literatur unter diesem Begriff finden, ist in zweifacher Art gemeint.

Einmal geht es hier um die Einflussnahme aller Anteilseigner und Aktionäre, soweit es eine Ag ist, auf den gesamten Betrieb der jeweiligen Wirtschaftseinheit. Also z.B. um die Einflussnahme von Bund, Land und Kommunen soweit sie Beteiligte sind. Ebenso um die Mitbestimmung aller Aktionäre auf die Abläufe der jeweiligen Wirtschaftseinheit. Sicher wird Arbeitsrecht hier in jeder nur erdenklichen Art und Weise berührt, was uns veranlassen muss, das immer mit ins Kalkül zu ziehen.

14

Andererseits ist es nicht notwendig diesen Problembereich weiter an dieser Stelle auszudehnen.

Neben dieser Seite der Mitbestimmung in der Wirtschaft gibt es eine zweite Seite, die für uns sehr wichtig ist und welche die Möglichkeiten der Einflussnahme der Anbieter der Ware Arbeitskraft auf wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen beinhaltet. Hier geht es um die Wirkungen und Regelungen aus solchen Gesetzen wie dem Mitbestimmungsgesetz, dem Montanmitbestimmungsgesetz oder dem Drittelbeteiligungsgesetz. Da

ist der Hauptsächliche Weg über die jeweiligen Aufsichtsräte, die Anzahl der Mitglieder usw.

Damit sind wir dann zwingend beim nächsten Punkt.

2.2.2 Die Mitbestimmung als Mitbestimmung in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit.

Natürlich ist es richtig, die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten immer als Einheit zu sehen. Trotzdem muss bei diesem Punkt auch herausgearbeitet werden, dass es zwei Stränge bei der Mitbestimmung zwischen Kapital und Arbeit gibt.

Der erste Strang ist schon oben genannt worden. Es ist die Unternehmensmitbestimmung.

Der zweite Strang ist die so genannte betriebliche Mitbestimmung. Beide sind folgend etwas gründlicher zu betrachten:

Das Bundesverfassungsgericht definiert in seinem Urteil vom März 1979 die zweifache Bedeutung der Mitbestimmung bei der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit in ihrer Einheit. Mitbestimmung: *„hat die Aufgabe, die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt in größeren Unternehmen verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an der unternehmerischen Entscheidungen zu mildern und die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale zu ergänzen.“* (7)

Es geht also immer eigentlich um beide Seiten, um die wirtschaftliche und um die soziale.

Die Mitbestimmungen treffen auf jeden Fall auf unterschiedliche Wirtschaftseinheiten zu und greifen natürlich ineinander.

Zur ersten Mitbestimmung, der Unternehmensmitbestimmung, wobei die Nummerierung keine Wertung der Bedeutung sein soll:

Es ist in der Regel die Mitbestimmung, die durch die Gewerkschaften und die Betriebsräte gemeinsam geführt wird und betrifft die Stimmenanteile in Aufsichtsräten usw., während die betriebliche Mitbestimmung als unmittelbare Beteiligung der Betriebsräte an den täglichen Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten einer Wirtschafts- oder Verwaltungseinheit anzusehen ist.

15

Unternehmensmitbestimmung betrifft in der Regel immer größere Wirtschaftseinheiten, die bei wenigstens 1000 Beschäftigten Anbietern der Ware Arbeitskraft liegt. So geht das *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer* (Mitbestimmungsgesetz) von 1976 in §1 Abs. 2 von „in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigten“ aus. Das gilt auch für das Mitbestimmungsergänzungsgesetz mit seiner letzten Änderung von 1998 in § 3 Abs. 2. Das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 und 1998 geht in § 1 Abs. 2 von 1000 Beschäftigten Anbietern der Ware Arbeitskraft aus.

Bekanntermaßen hat es Anfang der 50er Jahre dazu bereits heftige Auseinandersetzungen gegeben, die sich bei jeder Neubearbeitung wiederholen. Der Grad der Durchsetzungsfähigkeit der einen oder anderen Seite bei dieser Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit hängt jeweils von der Stärke der Parteien ab, was übrigens auch für die tägliche Arbeit auf dieser Ebene zutrifft.

Die betriebliche Mitbestimmung: Diese Seite der Mitbestimmung ist für alle Beschäftigten die unmittelbarere, die direkt erlebbare, sofern ein arbeitsfähiger Betriebsrat besteht. Sie zielt auf die unmittelbaren sozialen und sonstigen Angelegenheiten in der Wirtschaftseinheit ab. Diese Wirtschaftseinheit kann dabei durchaus eine sehr kleine sein. Arbeitsschutz, soziale Fragen und Probleme, bis hin zu Personalfragen stehen hier auf der Tagesordnung. Solche Gesetze wie das Betriebsverfassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz oder alle Schutzgesetze werden für einen Betriebsrat zum täglichen Arbeitshandbuch. Diese Arbeit ist in der Regel ein ständiges Ringen mit dem Unternehmer, dem die Mitbestimmungsrechte abgetrotzt werden müssen.

Mitbestimmung allgemein wird allerdings in ihrer mehr oder weniger wissenschaftlichen Betrachtung dann, vornehm umschrieben, seltsam begründet. Hier werden dann sogenannte Wirtschaftsethische Überlegungen angeführt für den sogenannten Interessenausgleich zwischen dem „Arbeitgeberinteresse“ und dem „Arbeitnehmerinteresse“. Diese Überlegungen gibt es in sehr unterschiedlicher Form und mit zum Teil recht abenteuerlichen Begründungen, wie wir gleich noch sehen werden. Das wieder besonders hinsichtlich der Begründung eines so genannten Arbeitgeberinteresses an der Mitbestimmung.

Das christliche Nell-Breuning-Institut geht z.B. von der Mitbestimmung als Teil der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit aus. Als zweite Säule dieser wirtschaftsethischen Begründung wird die Kontrolle wirtschaftlicher Macht angeführt. Das ist im Wirtschaftsethiklexikon zu finden (8). Hier werden dann auch als dritte und vierte Säule Menschenwürde und Selbstbestimmung und das Demokratieprinzip angeführt. Alle Argumentation führt letztlich zu diesen vier Begründungen, was das

16

eigentliche Kampffeld zwischen Kapital und Arbeit nicht berührt, nämlich die Verteilung des Profits. Aus den vier Säulen wird dann abgeleitet, dass der unter Vertrag stehende Anbieter der Ware Arbeitskraft und der Käufer dieser Ware Arbeitskraft ein gemeinsames Interesse hätten, eben das so genannte „Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteresse“. Die Begründung für das Interesse der Beschäftigten an der Mitbestimmung auf den zwei oben genannten Ebenen, der Unternehmens- und der betrieblichen Mitbestimmung, wird dann zusammenfassend in etwa so beschrieben: Es geht um die Einflussnahme auf die Unternehmenspolitik. Dabei soll

gemeinsam dafür gesorgt werden, dass der Profit steigt, was die bestehenden Arbeitsplätze sicherer machen sollte. Weiter liegt ein Interesse darin, bei den Arbeitsbedingungen mitentscheiden zu können. Hier fallen dann alle Beteiligungs- und Einspruchsrechte an. Viele Gewerkschafter, Verbände, Institute und Institutionen gehen weiter davon aus, dass über die Mitbestimmung insgesamt Wirtschaftsmacht kontrollierbar ist und es sich um eine umfassende Demokratisierung der Wirtschaft handelt.

Während die Begründung für das Interesse der Verkäufer der Ware Arbeitskraft noch verständlich erscheint, ist die Begründung für das Interesse der Unternehmer teilweise schon recht abenteuerlich: Dabei läuft alle Diskussion auf einen ganz konkreten Punkt hinaus. Mitbestimmung würde über die Mitarbeitermotivation zu mehr Leistung und so zu mehr Profit führen. Da sich fast alle Unternehmer jeder Größenordnung von Anbeginn bis auf den heutigen Tag immer mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln gegen jede Art der Mitbestimmung wehren, scheint diese Begründung sie bis heute nicht überzeugt zu haben.

Neben der Unternehmensmitbestimmung, die schon etwas ausführlicher betrachtet wurde, soll hier abschließend kurz auf die Varianten der betrieblichen Mitbestimmung eingegangen werden. Sie wird wesentlich durch die Betriebsräte realisiert. Dabei bewegt sich ihre Zuständigkeit auf Informations-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte. Eingeschlossen sind hierbei die Mitbestimmung für den einzelnen Arbeitsplatz ebenso, wie die für betriebliche Angelegenheit gesamt. Dabei ist noch unbedingt zu unterscheiden zwischen der freiwilligen und der zwingenden Mitbestimmung. Arbeitsplatzbezogene Mitbestimmung meint alles, was unmittelbar mit dem Beschäftigten und seiner Beschäftigung zusammenhängt. Also von der Arbeitsaufgabe über den Gesundheits- und Arbeitsschutz bis hin zur Perspektive dieses Arbeitsplatzes. Alles das gilt dann für alle Arbeitsplätze und alle Beschäftigten eines Unternehmens für die betriebliche Mitbestimmung insgesamt.

Freiwillige Mitbestimmung kann es dabei in Form von Betriebsvereinbarung geben. Der § 88 BetrVG geht darauf ein, regelt aber sicher nicht endgültig. Er geht davon aus, dass es Regelungen geben kann

17

zur Verhütung von Arbeitsunfällen, zu sozialen Angelegenheiten oder zur Förderung der Vermögensbildung. Ganz und gar nicht sind solche Vereinbarungen gedacht und erlaubt, um zu einem Aushebeln von Tarifverträgen zu gelangen, was aber mehr und mehr versucht wird.

Dem gegenüber ist die zwingende Mitbestimmung zu nennen. Sie ist der wesentliche Teil der gesamten Mitbestimmung überhaupt. Grundlage dafür ist das Betr.VG. Bei den Angelegenheiten, die sich aus den §§ 87 Abs.1; 91; 94; 97 Abs.2; 98 und 112 BertVG. ergeben, muss der Unternehmer eine Einigung mit dem Betriebsrat erzielen. Geht es doch hier um die Bildung eines Betriebsrates, um die Mitbestimmung, um Personalfragen und Bildung

und nicht zuletzt um Vereinbarungen bei Betriebsänderungen. Ist keine Einigung zu erzielen, so sind die Wege über die Einigungsstelle (Betr.VG § 87) und dann über die Gerichte zu wählen. Allgemein sei abschließend darauf hingewiesen, dass sich die Möglichkeiten für den Kampf der Betriebsräte in den letzten 15 Jahren weiter verschlechtert haben, insbesondere durch Gesetzgebungen die diese Rechte mittelbar, aber empfindlich berühren, wie z.B. durch das neue Insolvenzrecht.

3. Was sind Gewerkschaften und was ist Arbeitskampfrecht?

3.1 Gewerkschaften und ihre Aufgaben – Anspruch und Wirklichkeit
1867 setzte sich Karl Marx in seiner langen Rede vor der Internationalen Arbeiterassoziation unter der Überschrift „Lohn, Preis und Profit“ genau mit dieser Frage auseinander, unter Beachtung der Wertes der Ware Arbeitskraft und den Aufgaben der Gewerkschaften. Unter dem Punkt 14. „Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit und seine Resultate“ stellt er abschließend folgendes fest: „Mit der Entwicklung der Produktivkraft der Arbeit wird die Akkumulation des Kapitals beschleunigt, selbst trotz einer relativ hohen Lohnrate. Hieraus könnte man schließen, wie A. Smith, zu dessen Zeit die moderne Industrie noch in den Kinderschuhen steckte, wirklich schloss, dass diese beschleunigte Akkumulation des Kapitals die Waagschale zugunsten des Arbeiters neigen müsste, indem sie ihm eine wachsende Nachfrage nach seiner Arbeit sichert. Von demselben Standpunkt haben viele jetzt lebende Schriftsteller sich darüber gewundert, dass, da das englische Kapital in den letzten zwanzig Jahren soviel rascher als die englische Bevölkerung gewachsen ist, der Arbeitslohn nicht bedeutender gestiegen sei. Allein gleichzeitig mit dem Fortschritt der Akkumulation findet eine fortschreitende Veränderung in der Zusammensetzung des Kapitals statt.

18

Der Teil des Gesamtkapitals, das aus fixem Kapital – Maschinerie, Rohstoffen, Produktionsmitteln in allen erdenklichen Formen – besteht, nimmt stärker zu, verglichen mit dem anderen Teil des Kapitals, der in Arbeitslohn oder im Ankauf von Arbeit ausgelegt wird. ... Im Fortschritt der Industrie hält daher die Nachfrage nach Arbeit nicht Schritt mit der Akkumulation des Kapitals. Sie wird zwar noch wachsen, aber in ständig abnehmender Proportion, verglichen mit der Vergrößerung des Kapitals.“
Diese wenigen Andeutungen werden genügen, um zu zeigen, dass die ganze Entwicklung der modernen Industrie die Waagschale immer mehr zugunsten des Kapitalisten und gegen den Arbeiter neigen muss und dass es folglich die allgemeine Tendenz der kapitalistischen Produktion ist, den

durchschnittlichen Lohnstandard nicht zu heben, sondern zu senken oder den Wert der Arbeit mehr oder weniger bis zu seiner Minimalgrenze zu drücken.

Da nun die Tendenz der Dinge in diesem System solcher Natur ist, besagt das etwa, dass die Arbeiterklasse auf ihren Widerstand gegen die Gewalttaten des Kapitals verzichten und ihre Versuche aufgeben soll, die gelegentlichen Chancen zur vorübergehenden Besserung ihrer Lage auf die bestmögliche Weise auszunutzen? Täte sie das, sie würde degradiert werden zu einer unterschiedlosen Masse ruiniertes armer Teufel... Würden sie in ihren täglichen Zusammenstößen mit dem Kapital dem feige nachgeben, sie würden sich selbst unweigerlich der Fähigkeit berauben, irgendeine umfassendere Bewegung ins Werk zu setzen.

Gleichzeitig, und ganz unabhängig von der allgemeinen Fron, die das Lohnsystem einschließt, sollte die Arbeiterklasse die endgültige Wirksamkeit dieser täglichen Kämpfe nicht überschätzen. Sie sollte nicht vergessen, dass sie gegen Wirkungen kämpft, nicht aber gegen die Ursachen dieser Wirkungen; Dass sie zwar die Abwärtsbewegung verlangsamt, nicht aber ihre Richtung ändert; dass sie Palliativmittel anwendet, die das Übel nicht kurieren. Sie sollte daher nicht ausschließlich in diesem unvermeidlichen Kleinkrieg aufgehen, der aus den nie enden wollenden Gewalttaten des Kapitals oder aus den Marktschwankungen unaufhörlich hervorgeht. Sie sollte begreifen, dass das gegenwärtige System bei all dem Elend, das es über sie verhängt, zugleich schwanger geht mit den materiellen Bedingungen und den gesellschaftlichen Formen, die für eine ökonomische Umgestaltung der Gesellschaft notwendig sind. Statt des konservativen Mottos: ‚Ein gerechter Tagelohn für ein gerechtes Tagewerk!‘, sollte sie auf ihr Banner die revolutionäre Losung schreiben: `Nieder mit dem Lohnsystem!`.

Nach dieser sehr langen und, wie ich fürchte, ermüdenden Auseinandersetzung, auf die ich mich einlassen musste, um dem zur Debatte stehenden Gegenstand einigermaßen gerecht zu werden, möchte ich mit dem Vorschlag schließen, folgende Beschlüsse anzunehmen:

19

1. Eine allgemeine Steigerung der Lohnrate würde auf ein Fallen der allgemeinen Profitrate hinauslaufen, ohne jedoch, allgemein gesprochen, die Warenpreise zu beeinflussen.
2. Die allgemeine Tendenz der kapitalistischen Produktion geht dahin, den durchschnittlichen Lohnstandard nicht zu heben, sondern zu senken.
3. Gewerkschaften tun gute Dienste als Sammelpunkt des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals. Sie verfehlen ihren Zweck zum Teil, sobald sie von ihrer Macht einen unsachgemäßen Gebrauch machen. Sie verfehlen ihren Zweck gänzlich, sobald sie sich darauf beschränken, einen Kleinkrieg gegen die Wirkungen des bestehenden

Systems zu führen, statt gleichzeitig zu versuchen, es zu ändern, statt ihre organisierten Kräfte zu gebrauchen als einen Hebel zur schließlichen Befreiung der Arbeiterklasse, d.h. zur endgültigen Abschaffung des Lohnsystems.“ „ (9)

Die abschließende Unterstreichung erfolgte nicht durch Marx, sondern durch den Autor der Studie. Natürlich empfiehlt sich die Lektüre der gesamten Rede von Marx zu den Aufgaben der Gewerkschaften, die sich aus den genannten Zusammenhängen ergeben, mit denen er sich auseinander zu setzen genötigt sah (Lohn, Preis und Profit).

Sie ist heute aktueller denn je und sagte eine unterdessen 150 jährige Geschichte voraus. Jeder neoliberale Unfug im Interesse des Kapitals, insbesondere in den letzten ca. 20 Jahren kann hier als jüngster Beweis angeführt werden, ebenso wie die Abwälzung der Bankenkrise auf die Bevölkerung. Nicht zu letzt zeigt sich auch in der Entwicklung der Mitgliederzahlen in Gewerkschaften und deren Einfluss der Umgang mit den Aufgaben, die Gewerkschaften eigentlich haben.

Bei der Formulierung des Gesetzestextes haben wir uns immer bewusst zu machen, dass die eigentlichen Aufgaben der Gewerkschaften sich also nicht erschöpfen in Tarifverhandlungen, die zudem mehr oder weniger glücklich enden.

Das hat auch noch eine zweite Komponente, die von Gewerkschaften (wenigstens nach meiner Kenntnis) sehr stiefmütterlich behandelt oder geradezu abgelehnt werden. Es ist die Frage nach der Verantwortung für die Menschen, denen es nicht gelingt, ihre Ware Arbeitskraft zu verkaufen. Dieses Problem ist aber ein fundamentales Problem der Kraft und Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften. Nicht die Mähr vom so genannten freien Spiel der Kräfte auf dem Arbeitsmarkt, vom Kapital erfunden und den Neoliberalen bis zum Erbrechen benutzt, ist das wirkliche Gesetz in der kapitalistischen Produktion, um das es hier geht. Das Gesetz der „Progressiven Produktion einer relativen Überbevölkerung oder industriellen Reservearmee“ steht hier zur Debatte. Unter dieser

20

Überschrift und unter dem Thema „Verschiedene Existenzformen der relativen Überbevölkerung. Das allgemeine Gesetz der kapitalistischen Akkumulation“ beschäftigt sich Marx im „Kapital“ mit dem Wechselspiel zwischen den Wirkungen der kapitalistischen Produktion und denjenigen Menschen, die ihre Ware Arbeitskraft an den „Mann“ bringen können und denen, die das nicht schaffen. Die Parallelen zu Heute sind erschreckend und zeigen zugleich die Notwendigkeit, Beschäftigte und Freigesetzte in ihrer Einheit zu betrachten. Marx schreibt: „Im großen und ganzen sind die allgemeinen Bewegungen des Arbeitslohns ausschließlich reguliert durch die Expansion und Kontraktion der industriellen Reservearmee, welchem dem Periodenwechsel des industriellen Zyklus entsprechen. Sie sind also nicht bestimmt durch die absolute Anzahl der Arbeiterbevölkerung, sondern

das wechselnde Verhältnis, worin die Arbeiterklasse in aktive Armee und Reservearmee zerfällt, durch die Zunahme und Abnahme des relativen Umfangs der Überbevölkerung, durch den Grad, worin sie bald absorbiert, bald wieder freigesetzt wird.....

Die industrielle Reservearmee drückt während der Perioden der Stagnation und mittleren Prosperität auf die aktive Arbeiterarmee und hält ihre Ansprüche während der Periode der Überproduktion und des Paroxysmus (und der sich steigernden Folgen H.D.) im Zaum. Die relative Überbevölkerung ist also der Hintergrund, worauf das Gesetz der Nachfrage und Zufuhr von Arbeit sich bewegt. Sie zwingt den Spielraum dieses Gesetzes in die Exploitationsgier und Herrschsucht des Kapitals absolut zusagenden Schranken ein. Es ist hier der Ort auf eine der Großtaten der ökonomischen Apologetik zurückzukommen. Man erinnert sich, dass, wenn durch Einführung neuer Ausdehnung alter Maschinerie ein Stück variables Kapital in konstantes verwandelt wird, der ökonomische Apologet diese Operation, welche Kapital `bindet` und ebendadurch Arbeiter `freisetzt`, umgekehrt so deutet, dass sie Kapital für die Arbeiter freisetzt. Erst jetzt kann man die Unverschämtheit des Apologeten vollständig würdigen. Was freigesetzt wird sind nicht nur die unmittelbar durch die Maschine verdrängten Arbeiter, sondern ebenso ihre Ersatzmannschaft und das, bei gewohnter Ausdehnung des Geschäfts auf seiner alten Basis, regelmäßig absorbierte Zuschusskontingent. Sie sind jetzt alle `freigesetzt`, und jedes neue funktionslustige Kapital kann über sie verfügen. Ob es sie oder andre attrahiert, die Wirkung auf die allgemeine Arbeitsnachfrage wird Null sein, solange dies Kapital gerade hinreicht, um den Markt von ebensoviel Arbeitern zu befreien, als die Maschinen auf ihn geworfen. Beschäftigt es eine geringere Zahl, so wächst die Menge der Überzähligen; beschäftigt es eine größere, so wächst die allgemeine Arbeitsnachfrage nur um den Überschuss der Beschäftigten über die `Freigesetzten`. Der Aufschwung, den Anlage suchende Zusatzkapitale sonst der allgemeinen Arbeitsnachfrage gegeben

21

hätten, ist also in jedem Fall insoweit neutralisiert, wie die von der Maschine aufs Pflaster geworfenen Arbeiter reichen. D.h. also, der Mechanismus der kapitalistischen Produktion sorgt dafür, dass der absolute Zuwachs von Kapital von keiner entsprechenden Steigerung der allgemeinen Arbeitsnachfrage begleitet ist. ... Die Nachfrage nach Arbeit ist nicht identisch mit Wachstum des Kapitals, die Zufuhr der Arbeit nicht mit dem Wachstum der Arbeiterklasse, so dass zwei von einander unabhängige Potenzen aufeinander einwirkten. Les dès sont pipés „(Die Würfel sind gefälscht). Das Kapital agiert auf beiden Seiten zugleich. Wenn seine Akkumulation einerseits die Nachfrage nach Arbeit vermehrt, vermehrt sie andererseits die Zufuhr von Arbeitern durch deren `Freisetzung`, während zugleich der Druck der Unbeschäftigten die Beschäftigten zur Flüssigmachung von mehr Arbeit zwingt, also in gewissem Grad die Arbeitszufuhr von der Zufuhr von Arbeitern

unabhängig macht. Die Bewegung des Gesetzes der Nachfrage und Zufuhr von Arbeit auf dieser Basis vollendet die Despotie des Kapitals. Sobald daher die Arbeiter hinter das Geheimnis kommen, wie es angeht, dass in dem selben Maß, wie sie mehr arbeiten, mehr fremden Reichtum produzieren, und die Produktivkraft ihrer Arbeit wächst, sogar die Funktion als Verwertungsmittel des Kapitals immer prekärer für sie wird; sobald sie entdecken, dass der Intensitätsgrad der Konkurrenz unter ihnen selbst ganz und gar von dem Druck der relativen Überbevölkerung abhängt; sobald sie daher durch Trade` Unions usw. eine planmäßige Zusammenwirkung zwischen den Beschäftigten und Unbeschäftigten zu organisieren suchen, um die ruinierenden Folgen jenes Naturgesetzes der kapitalistischen Produktion auf ihre Klasse zu brechen oder zu schwächen, zetet das Kapital und sein Sykphant, der politische Ökonom, über Verletzung des ewigen` und sozusagen` heiligen` Gesetzes der Nachfrage und Zufuhr. Jeder Zusammenhalt zwischen den Beschäftigten und Unbeschäftigten stört nämlich das` reine` Spiel jenes Gesetzes. ...

Die dritte Kategorie ... bildet einen Teil der aktiven Arbeiterarmee, aber mit durchaus unregelmäßiger Beschäftigung. Sie bietet dem Kapital einen unerschöpflichen Behälter disponibler Arbeitskraft. Ihre Lebenslage sinkt unter das durchschnittliche Normalniveau der arbeitenden Klasse und gerade dies macht sie zur breiten Grundlage einer Exploitationszweige des Kapitals. Maximum der Arbeitszeit und Minimum des Salairs charakterisieren sie. ...

Je größer der gesellschaftliche Reichtum, das funktionierende Kapital, Umfang und Energie seines Wachstums, also auch die absolute Größe des Proletariats und die Produktivkraft seiner Arbeit, desto größer die industrielle Reservearmee. Die disponible Arbeitskraft wird durch dieselben Ursachen entwickelt, wie die Expansivkraft des Kapitals. Die verhältnismäßige Größe der industriellen Reservearmee wächst also mit den Potenzen des Reichtums. Je größer aber diese Reservearmee im Verhältnis zur aktiven Arbeiterarmee,

22

desto massenhafter die konsolidierte Übervölkerung, deren Elend im umgekehrten Verhältnis zu ihrer Arbeitsqual steht. Je größer endlich die Lazarusgeschichte der Arbeiterklasse und die industrielle Reservearmee, desto

größer der offizielle Pauperismus. Dies ist das absolute, allgemeine Gesetz der kapitalistischen Akkumulation.“ (10)

Es erscheint dieses von mir gewählte Herangehen etwas umständlich. Nur ist wohl ziemlich sicher, dass genauer und kürzer der Zusammenhang, den wir zu beachten haben bei unserer Arbeit an einem Arbeitsgesetzbuch, aller gesamtgesellschaftlich unmittelbar berührenden Faktoren nicht dargestellt werden kann. Die Unterstreichungen von mir sollen noch mal explizit auf Kernfragen unserer Problematik hinweisen, die zugleich auf sehr aktuelle Dinge abstellen, selbst wenn die Begrifflichkeit dafür heute eine andere ist.

Diese ist bewusst gewollt und hat sich unterdessen mehr und mehr eingeschliffen. Auf einige sei an dieser Stelle noch abschließend hingewiesen: Der Preis für den Ankauf der Ware Arbeit wird ständig gedrückt, selbst bei einer relativen Steigerung. Wir kennen alle das Geschrei von „Arbeitgeberverbänden“ nach „Nullrunden“ und das Geheule in der Krise nach Staatshilfen. Alles um die deutsche Wirtschaft exportfähiger zu machen. Aber gleichzeitig hält die Nachfrage nach Arbeit nicht Schritt mit der Akkumulation des Kapitals. Es wird also folglich beim „Exportweltmeister Deutschland“ ständig weniger Nachfrage nach Arbeit produziert. Also hat die aktuelle Kanzlerin in Deutschland die Losung erfunden „sozial ist, was Arbeit schafft“. Sie scheint Marx verstanden zu haben, indem sie intensiv an dem weiteren Ausbau der (nach Marx) dritten Kategorie der Arbeiter arbeitet, dem disponiblen Teil, den halb- oder ab und an Beschäftigten, den man unter sämtliche Niveaus, ja selbst ethischen Bedenken drücken kann. Der Ein-Euro-Job lässt grüßen, aber nicht nur der. Also gilt es, den Mindestlohn festzuschreiben.

Das alles gilt es zu bedenken, wenn die Strategie und Taktik für ein Arbeitsgesetzbuch festgelegt wird und die Aufgaben der Gewerkschaften über die Tarifpolitik hinaus festzuschreiben sind. Dabei ist konsequent auf die Rechte der Gewerkschaften für und durch Beschäftigte und für und durch Unbeschäftigte einzugehen. Die Stellung beider zueinander erfordert das zwingend.

Das beachtend, geht es weiter darum, zu bedenken, dass mit der Wachstumsgröße der ihre Arbeitskraft verkaufenden Menschen, bei gleichzeitig wachsender Produktivkraft die absolute industrielle Reservearmee (heute Arbeitssuchende genannt) wächst. Da aber das Kapital (oder der Reichtum) gleichzeitig mit dieser Entwicklung auf der Seite der Arbeitskraftkaufenden explodiert, gilt es hier den Hebel anzusetzen. Ein Beispiel: Arbeitszeit ist aufzugreifen. Schon über diese Frage allein kann die Umverteilung von Unten nach Oben gestoppt,

23

wenigstens aber abgebremst werden. Dazu kommt noch, dass hier deutlich ein Interesse beider vorliegt, derer, denen es gelungen ist, ihre Arbeitskraft zu verkaufen und denen, die das nicht geschafft haben.

Das Arbeitsgesetzbuch muss sich dazu deutlich positionieren, indem die Wochenarbeitszeit auf ein Minimum reduziert wird, was das Kapital dann zwingt, mehr Arbeit einzukaufen. Sicher wird das nicht das konservative Motto „Ein gerechter Tagelohn für ein gerechtes Tagewerk“ durch die Losung „Nieder mit dem Lohnsystem“ ersetzen, es ist aber ein Schritt auf den Weg und sollte den Gewerkschaften zugleich helfen, mehr zu tun als Tarifabschlüsse auszuhandeln, zu schulen und Mitglieder arbeitsrechtlich zu vertreten, was ja nicht schlecht ist, aber wohl nicht mehr ausreicht. Der Anspruch der Gewerkschaften muss sein, wieder politisch mehr ins Gewicht

zu fallen, dazu ist zu sichern, dass wenigstens die Möglichkeiten erhöht werden. Das wird die Wirklichkeit in eine positive Tendenz umkehren.

3.2 Arbeitskampfrecht und Recht auf existenzsichernde Arbeit in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit

Das Recht auf Arbeit ist keine Erfindung der neueren Zeit, sondern eine sehr alte Forderung der Arbeiterbewegung. So wie Arbeitskampfrecht zur Gewerkschaftsbewegung gehört, so ist mit diesem Problemkreis untrennbar verbunden alles, was zum Recht auf Arbeit; zu Mindestlohn; Arbeitszeiten und bedingungslosem Grundeinkommen gehört. Es sei an diese Stelle gleich festgehalten, dass keine Forderung auf diesen Gebieten der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit durch das Grundgesetz oder die Menschenrechtskonvention eingeschränkt wird.

Bereits 1808 formulierte Charles Fourier in „Théorie des Quatres Mouvements“ („Theorie der vier Bewegungen – und der allgemeinen Bestimmungen“) die Forderung nach Recht auf Arbeit. Er war auch der erste, der das bedingungslose Grundeinkommen 1836 in „La Fausse Industrie“ (Die falsche Industrie) einforderte. In der „Theorie der vier Bewegungen“ schrieb er: *„Die Heilige Schrift sagt uns, Gott habe den ersten Menschen und seine Nachkommenschaft dazu verdammt, im Schweiße des Angesichts zu arbeiten; aber er hat uns nicht dazu verdammt, der Arbeit beraubt zu sein, von welcher unsere Subsistenz abhängt. Wir können also, was die Menschenrechte anlangt, die Philosophie und die Zivilisation ersuchen, uns der Hilfsquellen nicht zu berauben, die uns Gott für den schlimmsten Fall und als Züchtigung gelassen hat, und uns mindestens das Recht auf Arbeit, für die wir erzogen sind, zu garantieren.“* (11) Das darf niemals ausschließen, dass es dabei zugleich auch um so viel Arbeit wie nötig und so wenig Arbeit wie möglich für den Einzelnen gehen muss. Sind wir uns dessen bewusst, so werden wir eine Massenbasis für

24

diese Forderungen finden, sofern wir sie publizieren können. Marxens Schwiegersohn, Paul Lafargue, hat dazu einen brillanten Gedanken zu Papier gebracht. In seiner Schrift „Das Recht auf Faulheit“ von 1883 schreibt er im Teil IV „Ein neues Lied, ein besseres Lied“ (er hat also seinen Heine gelesen) folgendes: *„ Wenn die Arbeiterklasse sich das Laster, welches sie beherrscht und ihre Natur herabwürdigt, gründlich aus dem Kopf schlagen und sich in ihrer furchtbaren Kraft erheben wird, nicht um die famosen `Menschenrechte` zu verlangen, die nur die Rechte der kapitalistischen Ausbeutung sind, nicht um das `Recht auf Arbeit` zu proklamieren, das nur das Recht auf Elend ist, sondern um ein ehernes Gesetz zu schmieden, das jedermann verbietet, mehr als drei Stunden pro Tag zu arbeiten, so wird die alte Erde, zitternd vor Wonne, in ihrem Innern eine neue Welt sich regen fühlen.“* (12) Natürlich treffen sich hier die Anliegen der Beschäftigten mit denen, die nach einem Käufer ihrer Ware Arbeitskraft suchenden Menschen.

Welche generelle Verknüpfung wird aber an dieser Stelle deutlich? Die Forderungen und Rechte in ihrer Wechselwirkung bei den taktischen und strategischen Fragen der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit und der Rolle der Gewerkschaften in diesem Prozess. Dabei zuerst, als Grundlage für alles Weitere überhaupt, das Recht auf Arbeitskampfrecht und die Frage nach den Aufgaben dieses Rechtes. Weiter: das Recht auf Arbeit, das Tarifrecht u.a. tagespolitische Aufgaben der Gewerkschaften (und Betriebsräte) beim Kampf um grundsätzliche politische Richtungen der Entwicklung in ihrer Wechselwirkung mit Einzelforderungen, wie eben z.B. die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, was ja z.B. immer eine einzelne und zugleich eine allgemeine und damit zugleich richtungsweisende politische Forderung ist.

Dieser weite Blick auf das Arbeitskampfrecht ist allgemein und in Deutschland insbesondere sehr eingetrübt, um nicht zu sagen, völlig beschränkt und wird ebenso beschränkt (eingengt) auch gebraucht. Was dann nicht wundert, dass Generalstreik als Thema non grata gesehen wird. Aber dazu noch später. Wir haben zu entscheiden, was wir unter Arbeitskampfrecht verstehen und transportieren wollen.

Die beschränkte Sicht auf Arbeitskampfrecht kann man überall in der einschlägigen Literatur nachlesen. Sie stellt im Grunde die in Deutschland eingeschliffene Praxis des Umgangs der Verhandlungspartner bei Tarifverhandlungen dar. Dabei wird Arbeitskampfrecht reduziert auf ein Spezialgebiet des Arbeitsrechts. Es wird davon ausgegangen, dass in dieser Auseinandersetzung zwischen den Gewerkschaften und den Käufern der Ware Arbeitskraft verschiedene Mittel eingesetzt werden können, die wir mit den Begriffen Streik, Aussperrung und Boykott definieren können. Das

25

Ganze natürlich nach Ablauf der Friedenspflicht und der gescheiterten Schlichtung. Für beide Seiten werden diese Rechte in der Tarifauseinandersetzung aus dem Grundgesetz Art. 9 Abs. 3 abgeleitet. Es kann nicht das Anliegen eines Arbeitsgesetzbuches sein, sich diese beschränkten Auffassungen zum Arbeitskampfrecht zu eigen zu machen. Das würde uns in der weiteren Arbeit der Möglichkeiten berauben, der Verantwortung für alle Mitglieder der Gesellschaft, denen es nicht gelingt, ihre Ware Arbeitskraft zu verkaufen, gerecht zu werden. Nicht zuletzt würde es uns auch der Möglichkeit berauben, den Generalstreik als politisches Recht zu verankern, weil beide dann nicht Gegenstand unseres Anliegens wären.

Sollte die Entscheidung für die beschränkte Sichtweise getroffen werden, so sind in den Detailfragen dann sicher eine Menge Verbesserungen für die Koalitionen der Arbeitskraftverkaufenden durchzusetzen.

Ich gehe aber von der weiten, der gesamtgesellschaftlichen Sicht auf das Arbeitskampfrecht aus.

Bevor also in diesem Zusammenhang abschließend auf den Generalstreik eingegangen wird, ein anderes Beispiel für die Sicht auf Zusammenhänge.

Die gesamte Agenda 2010 hätte durch einen Generalstreik verhindert werden müssen. Insbesondere die Zwangsarbeitsmaßnahmen gegen die so genannten Hartz IV Empfänger. Nichts anderes als Arbeitszwang sind z.B. die Ein-Euro-Jobs. Was sagt denn die „Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten“ aus?: „Art. 4 Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit:

- (1) *Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden.*
- (2) *Niemand darf gezwungen werden, Zwangs- oder Pflichtarbeiten zu verrichten.“* (13)

Mit einem Generalstreik, der nur durch Richterrecht in den 50ziger Jahren ausgehebelt wurde, hätte das verhindert werden müssen und können. Die aktuelle Lage ist eine andere und wir haben das zu beachten und entsprechend zu reagieren.

3. Generalstreik und seine Bedeutung im Rechtssystem

Zwangsläufig kommt hier also die Frage nach dem Generalstreik zum Tragen und damit die Frage, was mit ihm durchsetzbar ist und wann man zu diesem Mittel greifen sollte.

Wenn es um den Generalstreik geht, aber auch z.B. bei der Entschädigung von Unternehmen nach Streiks usw., so haben wir es heute in der Bundesrepublik mit dem „Nipperdeyischen Arbeitsrecht“ aus den 50ziger Jahren zu tun. Aber dazu gleich. In Artikel 20 des Grundgesetzes finden wir folgenden Text: „*Verfassungsgrundsätze und Widerstandsrecht*“

26

- (1) *Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.*
- (2) *Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird vom Volke in Wahlen und Abstimmungen und durch besondere Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausgeübt.*
- (3) *Die Gesetzgebung ist an die verfassungsmäßige Ordnung, die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden.*
- (4) *Gegen jeden, der es unternimmt, diese Ordnung zu beseitigen, haben alle Deutschen das Recht zum Widerstand, wenn andere Abhilfe nicht möglich ist.*

Wenn somit die Rechtsprechung an Gesetz und Recht gebunden ist, diese aber das Recht auf Widerstand (rechtswidrig nach GG Art. 20 Abs. 4) einschränkt, so haben wir das Recht auf Widerstand erst recht – heißt, somit das Recht auf die Forderung nach dem Recht auf Generalstreik. Um so mehr, zumal das GG eben dieses nicht ausdrücklich ausschließt. Der rechtswidrige Ausschluss ist das Ergebnis von Richterrecht aus den ersten Jahren der Bundesrepublik. Wesentlich gebunden an den Namen des damaligen Vorsitzenden Richters des Bundesarbeitsgerichtes. Für die Argumentation unseres Anliegens zum

Arbeitsgesetzbuch und eben auch zum Generalstreik in diesem Zusammenhang erscheint es wichtig und nützlich, diesen Vorsitzenden genauer zu kennen. Wer war Carl Nipperdey, der es ungestraft wagen konnte, die freiheitlich-demokratischen Grundrechte einzuschränken und der zugleich offen für die Unternehmer Partei ergreifen konnte, indem er ihnen Schadenersatz bei Streiks zuerkannte?: Wenn es um Arbeitsrecht und Arbeitskämpfrecht geht, sei an die Schrift von Nipperdey in „Deutsches Arbeitsrecht“ von 1938 erinnert. Sie trägt den vielsagenden Titel „Die Pflicht des Gefolgsmannes zur Arbeitsleistung“. Der Inhalt hält, was der Titel verspricht. Im gleichen Jahr gibt Nipperdey zusammen mit Roland Freisler und George Anton Löning eine über 400 Seiten umfassende Festschrift zum 60zigsten Geburtstag von Hedemann heraus, die in ihren Beiträgen deutliche faschistische Züge hat. Ernst Klee schätzt das so ein: *„In der Zeit des Nationalsozialismus konnte er seine Lehrtätigkeit trotz einer `jüdischen Urgroßmutter` fortsetzen. Nipperdey wurde Mitglied der Akademie für Deutsches Recht und beteiligte sich während des Zweiten Weltkriegs am Kriegseinsatz der Geisteswissenschaften. Er gehörte zu den führenden Rechtswissenschaftlern, welche die Anpassung des Arbeitsrechts an die neue Ideologie vorantrieben.“* (14) Dazu passt dann u.a. der Kommentar zum „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ von 1934. Nach Kriegsende geht seine Arbeit fast nahtlos weiter. Die Entnazifizierung scheint schnell vonstatten gegangen zu

27

sein. Auf seine Weiterarbeit an der Uni Köln soll hier nicht weiter eingegangen werden. Schließlich macht er sich 1952 durch ein Rechtsgutachten weiter bekannt und durchaus passabel für das Kapital, um ans Bundesarbeitsgericht zu gehen. In diesem Gutachten „begründet“ er die Ersatzansprüche für Schäden, die durch den von den Gewerkschaften gegen das geplante Betriebsverfassungsgesetz geführten Zeitungsstreik entstanden sind. Man findet das in der Schriftenreihe der Deutschen Arbeitgeberverbände Heft 9, Köln 1953.

So vorbereitet, setzt er diese Auffassung 1958 als Vorsitzender Richter des Bundesarbeitsgerichtes im Urteil gegen den Grundsatzstreik der IG Metall zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall als geltendes Richter-Recht durch. Den Kapitalisten werden 38 Millionen DM Schadenersatz zugestanden. Genau in diese Zeit, als Nipperdey erster Präsident des Bundesarbeitsgerichtes von 1954 bis 1963 war, fällt auch der Beschluss des Großen Senats des BAG vom 28.01.1955 über Streiks in Deutschland. Einige Antworten aus diesem Beschluss haben die Entwicklung auf die beschränkte Sicht auf das Arbeitsrecht dabei entscheidend geprägt: So gilt jeder nicht gewerkschaftlich organisierte Streik als rechtswidrig. Die Gewerkschaften müssen zwingend das ganze Prozedere vor einem Streik einhalten. Das gilt auch für die Einengung auf die Mittel bei den Tarifverhandlungen. Wichtigste Prämisse ist allerdings die Wertung des Streiks als Störfall in der Wirtschaft, so dass immer der „soziale Frieden“ den Vorrang hat. Ausgangspunkt für die Wertungen ist die grundsätzliche Auffassung, dass mit Streiks eine „Minderheit“ der Mehrheit des Volkes etwas aufgezwungen

werden könnte, was nicht in dessen Interesse läge. Bei dieser Logik ergibt sich dann fast zwangsläufig (sicher auch gewollt) die absolute Reduzierung von Arbeitsrecht, Arbeitskampfrecht, Gewerkschaftsrechten und Streikrecht auf die Tarifabschlüsse und ihre Komponenten in Lohnform und bei den Arbeitsbedingungen.

Generalstreik ist somit seit Jahrzehnten gar kein Thema mehr gewesen und als solches auch nicht in der Literatur aller Beteiligten oder gar in der Gesetzgebung und Gesetzauslegung zum Tragen gekommen. Erst mit der Kanzlerschaft des Sozialdemokraten Schröder und den Hartz IV Gesetzen wird diese Frage neu belebt.

Wie sieht nun die Rechtsauffassung zum Generalstreik aus?

Generalstreik ist zuerst eine politische Frage und dabei ist unverkennbar eine machtpolitische Komponente die Wesentliche. In der gesamten einschlägigen Literatur ist immer das Beispiel der Niederschlagung der Kappputsches zu finden oder der Generalstreik von 1968 in Frankreich. Während hier noch weitgehend bei den Wirkungen eines Generalstreiks Übereinstimmung herrscht, wird bei der rechtlichen aktuellen Wertung schon die Differenziertheit bemerkbar, die sich nach der jeweiligen

28

Anbindung der Wertenden richtet, genauer nach seiner politischen Ausrichtung oder seinen Auftraggebern.

Was zeigt sich nun?

1. Die Wirkung des Generalstreiks ist eine gesamtgesellschaftliche. Sie wird in der gesamten Literatur als solche beschrieben. Dabei wird hervorgehoben, dass der Generalstreik zur Durchsetzung von ökonomischen und politischen Zielen das öffentliche Leben ganzer Regionen und Staaten lahm legen kann. Hier wird dann auch beiläufig auf das Mittel der Erpressung verwiesen. Niemand, nicht einmal die konsequentesten Gegner des Generalstreiks leugnen aber die Wirksamkeit bei der umfassenden Unterbrechung des gewohnten Lebens.
2. Die Wirksamkeit und Bedeutung des Generalstreiks ist eng gebunden an den Organisationsgrad der Gewerkschaften und umgekehrt sehr wichtig für die Kraft der Gewerkschaften. So ist der Generalstreik in Frankreich und Italien z.B. sogar juristisch abgedeckt.
3. Genau aus den beiden bereits angeführten Überlegungen wird der Generalstreik, im Gegensatz zu Frankreich oder Italien, in Deutschland als rechtswidrig betrachtet. Zugegeben wird aber in diesem Zusammenhang, dass er auch lt. GG nicht ausdrücklich verboten ist.
4. Das GG schreibt ja im bereits oben angeführten Artikel 20 Abs. 4 das Recht auf Widerstand bei Angriffen auf die freiheitlich-demokratische Grundordnung fest. Es wird davon ausgegangen, dass in einem solchen Fall der Generalstreik erlaubt sei.
5. Demgegenüber gilt als landläufige Rechtsauffassung, dass in allen anderen Fällen, wo der Generalstreik ausgerufen wird, so z.B. gegen Hartz IV oder

gegen den Krieg in Afghanistan, es sich hier um eine strafbare Parlamentsnötigung handeln würde. Die Frage, wer dann bestraft werden würde, bleibt allerdings offen. Nicht beantwortet wird natürlich auch die Frage, wie sich ein Volk gegen ein Parlament wehren soll, das das Gegenteil von dem durchsetzt, was eine deutliche Mehrheit eben dieses Volkes offenkundig nicht will. Spätestens hier muss die Frage nach dem Generalstreik wieder gestellt werden.

6. Alle heute bestehenden Rechtsauffassungen und Gesetzesauslegungen, die sich um Streik, Streikrecht und Generalstreik bewegen berufen sich letztendlich auf den Beschluss des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichtes vom 28.01.1955. Dieses Gebäude ist mit dem Entwurf für ein neues Arbeitsgesetzbuch einzureißen, weil nur über diesen Weg neues Arbeitsrecht durchgesetzt werden kann. Nur so wird auch die

29

außerparlamentarische Aufmerksamkeit für dieses Projekt zu erreichen sein.

Ausgehend von den Punkten 1 bis 6 gilt es folgendes zu beachten:

Die Diskussion um den Generalstreik oder den so genannten politischen Massenstreik, der oft auch gleichgesetzt wird mit dem Generalstreik, ist so alt wie die Arbeiterbewegung als Massenbewegung selbst. Beide Begriffe sind jedoch in ihrer Reihenfolge zu sehen, nämlich als erste Stufe der politische Streik, als Anlaufphase. Dann der politische Massenstreik, der sinnvoller Weise (und bei gegebener Notwendigkeit) in den Generalstreik als dritte Stufe münden wird.

Einen ersten Höhepunkt erreichte die Auseinandersetzung um den Generalstreik in der deutschen Sozialdemokratie zwischen Bernstein und der Gewerkschaftsführung einerseits und den Linken um Rosa Luxemburg andererseits. Für Interessenten verweise ich auf die Streitschrift von Rosa Luxemburg von 1906 unter dem Titel „Massenstreik, Partei und Gewerkschaften“. Zehn Jahre später gab es ein sehr gutes Beispiel für den politischen Streik (Massenstreik) in Berlin. Nach der Verhaftung von Karl Liebknecht nach der Antikriegsmaikundgebung 1916 kam es bei den Arbeitern in den Berliner Rüstungsbetrieben anlässlich der Eröffnung des Gerichtsverfahrens gegen Liebknecht am 28. Juni desselben Jahres zur politischen Arbeitsniederlegung von 55.000 Beschäftigten. Solche Dinge werden bis heute sehr gern verschwiegen und aus dem Bewusstsein verdrängt. Es ist zwar eine kleine Aktion, gemessen am Generalstreik zum Kapp-Putsch, mit Sicherheit aber wenigstens in den ersten 15 Jahren der Bundesrepublik noch nicht vergessen gewesen.

Das erklärt den oben genannten Beschluss des ersten Senats des BAG und dessen Veröffentlichung am 28.01.1955, sowie die anschließend durchgesetzte

Interpretation bis heute. Was ist nun aber Thema dieses Beschlusses und was steht drin oder besser, was steht nicht drin?

Unter dem Aktenzeichen: GS 1/54 „Beschluss des Großen Senats des BAG vom 28. Januar 1955 Vorlagebeschluss des Ersten Senats des BAG 1 AZR 165/54“ finden wir die Auseinandersetzung um den Problemkreis von Kündigung und Wiedereinstellung nach Streiks. Das BAG nimmt den Rechtsstreit zwischen Schwager gegen Nordsee, Deutsche Hochseefischerei AG als Anlass, sich grundsätzlicheren Fragen zu stellen. Im Beschluss findet sich keine Entscheidung zum politischen Streik oder Generalstreik, wie ja vielfach suggeriert wird. Entscheidungen sind gefällt worden zum Verhältnis der Wahl der Mittel beim Streik zwischen den Arbeitskämpfpartnern, der gleichen Kampfchancen (was natürlich Unsinn ist) und zu den dabei entstehenden Fragen für die Konsequenzen für den Einzelnen und deren Arbeitsvertragsgültigkeit. So stellt der Große Senat

30

fest: „Es handelt sich bei den zur Entscheidung stehenden Fragen um Grundprobleme des Rechts der Arbeitskämpfe, deren klare und richtige Erfassung für das Verhältnis der Sozialpartner untereinander, für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber auch für die Allgemeinheit von erheblicher Bedeutung ist.“ So ergibt es sich, dass sich der 1. Senat bei der Entscheidungsbegründung zwar mit den arbeitsrechtlichen Festlegungen im Zuge von Streiks beschäftigt, aber tendierende Fragen berührt oder sich klar von Problemfeldern abgrenzt. Es wird sich beschränkt auf die Frage nach einer Verfassungsrechtlichkeit des Streikrechts bei Arbeitskämpfen. Ausdrücklich schätzt er aber ein. „Aus diesen Gründen hatte der Große Senat keine Veranlassung zu der Frage Stellung zu nehmen, ob ein verfassungsmäßiges Streikrecht, insbesondere im Hinblick auf Art. 2 Abs. 1 GG, oder ein subjektives Recht zum Streik überhaupt zu bejahen ist oder nicht.“ Trotzdem stellt er aber einige Dinge klar. Ausgehend vom vorliegenden Rechtsstreit und den unterschiedlichen Meinungen dazu schreibt er folgendes: „Da Art. 9 Abs. 3 GG ebenso wie Art. 159 der Weimarer Verfassung weder nach dem Wortlaut noch nach der klaren Entstehungsgeschichte (...) nur die Koalitionsabrede, nicht aber die Koalitionsmittel grundgesetzlich schützen, wird ein solches Recht von der durchaus herrschenden Meinung abgelehnt. Auch aus § 152 Gewerbeordnung ergibt sich nach dieser Auffassung kein Streikrecht.“ Soweit die Feststellung. Man höre und staune aber dann über die weitere rechtliche Wertung zu diesem Thema: „Aber aus der Ablehnung eines besonderen verfassungsrechtlichen Grundrechts zum Streik oder eines subjektiven Streikrechts folgt keineswegs notwendig, dass der Streik als rechtswidriger Bruch des Arbeitsvertrages anzusehen ist.“ Und dann unten weiter: „Der Große Senat steht ... auf dem Standpunkt, dass die rechtliche Bewertung des Streiks und des Arbeitskampfes überhaupt einheitlich erfolgen und seinem kollektivrechtlichen Wesen gerecht werden muss, wenn man nicht zu sachwidrigen und lebensfremden Ergebnissen kommen will. Das bedeutet

*für den hier zu prüfenden legitimen gewerkschaftlichen Streik, dass diese Legitimität der Gesamtktion ihr entscheidendes rechtliches Gepräge gibt,“
Schließlich sei abschließend folgendes zitiert: „Im Rahmen der sozialen Adaequanz gilt aber auch der Grundsatz der Kampffreiheit, genauer der Freiheit der Wahl der Kampfmittel. Das ergibt sich aus den Grundsätzen des freiheitlich sozialen Rechtsstaates (Art. 18, 20, 21, 28 GG), insbesondere aus der allgemeinen Entfaltungsfreiheit (Art.2 Abs. 1 GG) und aus dem Gesamtzusammenhang unserer wirtschafts- und sozialverfassungsrechtlichen Grundprinzipien.“
Wenn man bedenkt, dass diese Aussagen sich nicht auf den politischen und Generalstreik beziehen, so ist es wohl höchste Zeit, genau das einzufordern.*

31

Bemerkt sei noch, das hier Unterstreichungen nicht durch mich erfolgten, sondern durch den Großen Senat und dass alle Zitate direkt aus dem Text entnommen sind, den mir das BAG in Form einer Mail zu Verfügung stellte. Ein Ausklang für alle, die Lust haben, das auch noch zu lesen, was bei weitem keine Fußnote sein soll:

Friedrich Engels schrieb im „The Labour Standard“ Nr.: 1 vom 7. Mai 1881 den Leitartikel mit der Überschrift „Ein gerechter Tagelohn für ein gerechtes Tagewerk“ folgendes:
*„Das ist nun während der letzten fünfzig Jahre der Wahlspruch der englischen Arbeiterbewegung gewesen. Er leistete gute Dienste zur Zeit des Aufstiegs der Trade-Unions nach Aufhebung der schändlichen Antikoalitions-gesetze im Jahre 1824; noch bessere Dienste leitstete er zur Zeit der ruhmreichen Chartistenbewegung, als die englischen Arbeiter an der Spitze der europäischen Arbeiterklasse marschierten. Aber die Zeit bleibt nicht stehen, und gar viele Dinge, die vor fünfzig Jahren und selbst noch vor dreißig Jahren wünschenswert und notwendig waren, sind nun veraltet und würden völlig fehl am Platze sein. Gehört das altehrwürdige Losungswort auch zu diesen Dingen?
Ein gerechter Tagelohn für ein gerechtes Tagewerk? Aber was ist ein gerechter Tagelohn, und was ist ein gerechtes Tagewerk? Wie werden sie bestimmt durch die Gesetze, unter denen die moderne Gesellschaft existiert und sich entwickelt? Um hierauf eine Antwort zu finden dürfen wir uns weder auf die Wissenschaft von der Moral oder von Recht und Billigkeit berufen, noch auf irgendwelche sentimental-nen Gefühle von Humanität, Gerechtigkeit oder gar Barmherzigkeit. Was moralisch gerecht ist, ja selbst was dem Gesetz nach gerecht ist, kann weit davon entfernt sein, sozial gerecht zu sein. Über soziale Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit wird durch eine einzige Wissenschaft entschieden – durch die Wissenschaft, die sich mit den materiellen Tatsachen von Produktion und Austausch befasst, die Wissenschaft von der politischen Ökonomie.
Was wird nun nach der politischen Ökonomie ein gerechter Tagelohn und ein gerechtes Tagewerk genannt? Einfach die Lohnhöhe und die Dauer und Intensität einer Tagesarbeit, die durch die Konkurrenz des Unternehmers und des Arbeiters*

auf dem freien Markt bestimmt werden. Und was sind sie, wenn sie derart bestimmt werden?

Ein gerechter Tagelohn ist unter normalen Bedingungen die Summe die erforderlich ist, dem Arbeiter die Existenzmittel zu verschaffen, die er entsprechend dem Lebensstandard seiner Stellung und seines Landes benötigt, um sich arbeitsfähig zu erhalten und sein Geschlecht forzupflanzen.

32

Die wirkliche Lohnhöhe mag, je nach den Schwankungen des Geschäftsganges, manchmal über, manchmal unter diesem Satze liegen; unter normalen Bedingungen sollte dieser Satz jedoch dem Durchschnitt aller Lohnschwankungen bilden.

Ein gerechtes Tagewerk ist diejenige Dauer des Arbeitstages und diejenige Intensität der tatsächlichen Arbeit, bei denen ein Arbeiter die volle Arbeitskraft eines Tages verausgabt, ohne seine Fähigkeit zu beeinträchtigen, am nächsten Tag und an den folgenden Tagen dieselbe Arbeitsmenge zu leisten.

Der Vorgang kann demnach folgendermaßen beschrieben werden: Der Arbeiter gibt dem Kapitalisten die volle Arbeitskraft eines Tages, das heißt, soviel er geben kann, ohne die ununterbrochene Wiederholung des Vorgangs unmöglich zu machen. Im Austausch erhält er gerade so viel und nicht mehr an Existenzmittel, wie nötig sind, um die Wiederholung desselben Geschäfts jeden Tag zu ermöglichen. Der Arbeiter gibt so viel und der Kapitalist so wenig, wie es die Natur der Übereinkunft zulässt. Das ist eine sehr sonderbare Sorte von Gerechtigkeit. Wir wollen aber etwas tiefer in die Sache eindringen. Da nach den politischen Ökonomen Lohn und Arbeitszeit durch die Konkurrenz bestimmt werden, scheint es die Gerechtigkeit zu verlangen, dass beide Seiten zu den gleichen Bedingungen denselben gerechten Ausgangspunkt haben. Aber das ist nicht der Fall. Wenn der Kapitalist mit dem Arbeiter nicht einig werden kann, kann er es sich leisten, zu warten, und von seinem Kapital zu leben. Der Arbeiter kann das nicht. Er hat nur seinen Lohn zum Leben und muß daher Arbeit annehmen, wann, wo und zu welchen Bedingungen er sie bekommen kann. Der Arbeiter hat keinen gerechten Ausgangspunkt. Durch den Hunger ist er außerordentlich benachteiligt. Und dennoch ist das nach der politischen Ökonomie der Kapitalistenklasse der Gipfel der Gerechtigkeit.

Aber das ist nicht das wenigste. Die Anwendung von mechanischer Kraft und Maschinerie in Gewerben und die Ausbreitung und Vervollkommnung der Maschinerie in Gewerben, in denen die sich bereits durchgesetzt hat, verdrängen immer mehr `Hände` von ihrem Arbeitsplatz; und das geschieht in weit schnellerem Tempo, als die überflüssig gewordenen `Hände` von den Fabriken des Landes aufgesogen und beschäftigt werden können. Diese überflüssigen `Hände` stellen dem Kapital eine richtige industrielle Reservearmee zu Verfügung. Bei schlechtem Geschäftsgang mögen sie hungern, betteln, stehlen oder ins Arbeitshaus gehen; bei gutem Geschäftsgang sind sie zur Hand für die Ausdehnung der Produktion; und solange nicht auch der allerletzte Mann, die letzte Frau und das letzte Kind Arbeit gefunden haben sollten – was nur in Zeiten der Überproduktion

der Fall ist -, solange wird die Konkurrenz dieser Reservearmee die Löhne niedrig halten und durch ihre bloße Existenz die Macht des Kapitals in seinem Kampf

33

gegen die Arbeiter verstärken. In dem Wettlauf mit dem Kapital sind die Arbeiter nicht nur benachteiligt, sie haben eine ans Bein geschmiedete Kanonenkugel mitzuschleppen. Aber das ist nach der kapitalistischen politischen Ökonomie Gerechtigkeit.

Nun wollen wir untersuchen, aus welchen Fonds das Kapital diese so überaus gerechten Löhne zahlt. Aus dem Kapital natürlich. Aber Kapital produziert keine Werte. Arbeit ist, abgesehen vom Grund und Boden, die einzige Quelle des Reichtums; Kapital selbst ist nichts weiter als aufgehäuftes Arbeitsprodukt. Hieraus folgt, dass der Arbeitslohn aus der Arbeit gezahlt wird und dass der Arbeiter aus seinem eigenen Arbeitsprodukt entlohnt wird. Entsprechend dem, was man gewöhnlich Gerechtigkeit nennt, müsste der Lohn des Arbeiters aus dem Produkt seiner Arbeit bestehen. Aber das würde nach der politischen Ökonomie nicht gerecht sein. Im Gegenteil, das Arbeitsprodukt des Arbeiters geht an den Kapitalisten, und der Arbeiter erhält davon nicht mehr als die bloßen Existenzmittel. Und das Ende dieses ungewöhnlich `gerechten` Wettlaufs der Konkurrenz ist somit, dass das Arbeitsprodukt derer, die arbeiten, unvermeidlich in den Händen derer angehäuft wird, die nicht arbeiten, und in ihren Händen zu dem mächtigsten Mittel wird, eben die Menschen zu versklaven, die es hervorgebracht haben.

Ein gerechter Tagelohn für ein gerechtes Tagewerk! Mancherlei wäre auch über das gerechte Tagewerk zu sagen, dessen Gerechtigkeit auf genau der gleichen Höhe steht wie die der Löhne. Aber das müssen wir uns für eine andere Gelegenheit aufsparen. Aus den Darlegungen geht ganz klar hervor, dass sich das alte Losungswort überlebt hat und heutzutage kaum noch Stich hält. Die Gerechtigkeit der politischen Ökonomie, wie sie in Wirklichkeit die Gesetze fixiert, die die bestehende Gesellschaft beherrschen, diese Gerechtigkeit ist ganz auf der einen Seite – auf der des Kapitals. Begrabt darum den alten Wahlspruch für immer, und ersetzt ihn durch einen anderen:

Besitzer der Arbeitsmittel – der Rohstoffe, Fabriken und Maschinen – soll das arbeitende Volk selbst sein.“ (15)

Teil 2

1. Aktuelle Lage und Strukturen

1.1

Ein politischer Einstieg

Ausgehend vom theoretischen Teil soll eingangs noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die Sachlage zwischen Betriebsrat, Gewerkschaften und Betrieben und Unternehmen durch differierende Interessen ebenso getragen ist wie durch gemeinsame. Das gilt für Betrieb – Gewerkschaft; Betrieb – Betriebsrat und Gewerkschaft – Betriebsrat. Das kann sich in unterschiedlichen Zeitabschnitten und nach dem jeweiligen Kräfteverhältnis ändern. Aktuell drängt sich dieses Bild auf, wenn man z.B. an Betriebsvereinbarungen oder gar tarifliche Betriebsregelungen denkt. Besonders an dieser Stelle gilt es, die Frage zu stellen, wie denn mit einem der wesentlichen Felder der Gewerkschaftsarbeit umgegangen wird, nämlich dem Feld der Festlegung des Preises der Ware Arbeitskraft. Mehr und mehr wird hier versucht, ein Konkurrenzdenken zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften zu erzeugen. Damit wird der ursprüngliche Gedanke an ein neues Ordnungsprinzip mit Hilfe der Betriebsräte aus den Angeln gehoben. Wenigstens aber wird das versucht. Wir kennen alle die Diskussion über die angebliche Verkrustung der Gewerkschaftsbosse, die nicht mehr wüssten, was für die Betriebe wirklich wichtig ist. So versuchen dann Unternehmer, die Betriebsräte für ihre Zwecke zu kaufen. Aber dazu später. Andererseits wissen beide Partner, Betriebsräte und Gewerkschaften, dass sie am stärksten sind, wenn sie gemeinsam handeln. Es gibt ein weiteres Feld, das es zu beachten gilt: Die natürliche Konkurrenz derjenigen, die ihre Ware Arbeitskraft zu Markte tragen. Das gilt für diejenigen mit Arbeit ebenso, wie für diejenigen ohne Arbeit, Teilzeitarbeit, geringfügig Beschäftigte, 1 – Euro – Jobber usw. Es wird immer wieder von neuem eine Herausforderung sein, den Menschen zu erklären, dass sie ihre eigensten Interessen viel besser schützen können im Kollektiv, als allein. Betriebsratsarbeit, Wirken der Gewerkschaften und die gesamte Flanke des kollektiven Arbeitsrechts hat das immer zu bedenken.

Insbesondere in der heutigen Phase des äußeren Umbruchs der Arbeitswelt. Dieser ist gekennzeichnet durch eine scheinbar zunehmende Individualisierung der Arbeit zum einen und zugleich nimmt der Einfluss der Gewerkschaften ab. Das wird dann, gepaart mit der Konkurrenz zwischen den Verkäufern der Ware Arbeitskraft untereinander und der neuen Art, zu arbeiten, im Zuge der kulturellen Hegemonie des Kapitals genutzt, um den Menschen vorzugaukeln, Gewerkschaften, Betriebsräte usw. wären ein hemmender alter Zopf.

Auch wenn alle landläufig bekannten Statistiken dem widersprechen, wird doch nach wie vor sehr intensiv damit gearbeitet. Fest steht, dass sich der Anteil der Arbeiter in den letzten 100 Jahren zum Anteil an der Gesamtbevölkerung kaum verändert hat. Der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitskraft verkaufen müssen ist zugleich angestiegen und der der Selbständigen hat abgenommen. Ebenso steht fest, dass sich das Verhältnis des Verkäufers der Ware Arbeitskraft zu den Produktionsmitteln nicht verändert hat, sie gehören ihm nach wie vor nicht. Ob er heute einen Computer bedient, während er vor 60zig Jahren an der einzelnen Drehbank stand, ist dabei nicht relevant. Nur die äußere Hülle, aber nicht die Art und Weise an sich, wie er zu seinem Anteil am gesellschaftlichen Reichtum gelangt, hat sich verändert. Tatsächlich ist aber die Höhe dieses Anteils von Jahrzehnt zu Jahrzehnt gefallen.

Ein letzter Gedanke sei abschließend voran gestellt. Um der uns selbst gestellten Aufgabe gerecht werden zu können, ist es dringend erforderlich, dass wir in den allgemeinst möglichen Definitionen denken und arbeiten, um alle, um die es uns geht, in unsere Gesetzentwürfe eingliedern zu können. Deshalb will ich noch einmal folgende Definitionen aus dem Teil I voranstellen:

- **Im kollektiven Arbeitsrecht drückt sich die in Koalitionen organisierte Auseinandersetzung zwischen den Anbietern der Ware Arbeitskraft und deren Käufern aus.**
- **Arbeitsgesetzgebung erstreckt sich auf alle Einheiten, in denen die Anbieter der Ware Arbeitskraft Abnehmer der Ware Arbeitskraft finden oder die stillgelegte Ware Arbeitskraft vorübergehend zur späteren Verwendung am Leben erhalten wird.**

Individualisierung und Liberalisierung sind zu Zauberwörtern des neoliberalen Ungeistes geworden. Beide sind der Motor, um bei der Zersplitterung der Menschen in Einzelinteresseneinheiten und ihrer Organisationen und da wiederum deren Zersplitterung weiter zu kommen. Credo, der in den 60ziger und 70ziger Jahren ausgeheckten Gesellschaftsverformung und unter Einbeziehung der so genannten

Globalisierung seit Mitte der 80ziger Jahre auf den Weg gebrachten Politik, ist die Behauptung, dass im freien Spiel der Kräfte eine positive Zukunft liege. Die wirkliche Geschichte hat das längst ad absurdum gestellt. Indes gibt es immer noch viele Vertreter im Dienste der Käufer der Ware Arbeitskraft, die das weiter kolportieren und durchzusetzen suchen. Das bezieht sich auf den Arbeitsmarkt, hat aber längst alle anderen Bereiche des Lebens erreicht. Als Beispiel soll hier nur deren Streben zu einer endgültig endsolidarisierten Gesundheitspolitik genannt sein.

Seit rund 25 bis 30 Jahren nimmt die offensichtliche Verkettung von allgemeiner und zyklischer Krise des Kapitals eine immer permanentere Form an, was die Politik des Neoliberalismus weiter verschärfte. Auch das Kabinett Schröder – Fischer oder die folgende „Große Koalition“ waren weder Willens noch in der Lage hier Einhalt zu gebieten. So wird das Gesetz des tendenziellen Falls der Profitrate weiter wirken auf Kosten der Gesellschaft insgesamt und zur Sicherung des Profits. Hier leisten unterdessen alle Teile der Bevölkerung ihren Anteil, abgesehen von den großen Vermögen in diesem Lande, die sich über den Umweg ihrer Erfüllungsgehilfen aus der Politik Steuergeschenke einheimsten. Alles, was mit Arbeitlosen, Hartz IV Empfängern, Rentnern und anderen beliebigen Schichten gemacht wurde, zählt hierbei mit. Auch die 10,-€ Praxisgebühr als ein beliebig herausgegriffenes Beispiel.

Es traf also fast alle rund 82 Millionen vom Baby bis zum Greis in dieser Republik.

1.2

Strukturen und Wirkungen

Die Hans – Boeckler – Stiftung veröffentlicht jährlich ein umfangreiches Statistikmaterial in Form von Datenkarten, die ich hier als Grundlage nehme. Danach teilt sich die Bevölkerung mit dem Jahresende 2009 in 16.460.960 Menschen in Ost und 65.541.396 in West auf. Davon waren im Osten 8.372.339 Frauen und im Westteil 33.445.734. Sicher ist die Unterscheidung in Deutschland Ost und West gut, um Tendenzen zu verdeutlichen. Andererseits ist das aber auch symptomatisch und ein Armutszeugnis für diese Gesellschaft.

Bleiben wir weiter dabei und sehen uns einmal von der Gesamtbevölkerung den Anteil der „Beschäftigten“ an, also derer, denen es gelang, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, wobei hier auch Selbstständige einberechnet sind. Es gab also mit Stichtag 31.12.2009 7.632.000 Erwerbstätige (darunter 3.553.000 Frauen) im Osten und 31.102.000 (darunter 13993.000 Frauen) im Westen.

Neben vielen anderen Informationen zur Entwicklung der Wirtschaft, der Arbeitswelt und der Gesellschaft, die man aus den genannten Datenkarten entnehmen kann, will ich noch einige herausnehmen: (Deutschland gesamt)

1. So wird ausgewiesen, dass es im Osten 5.218.896 (davon 2.582.569 Frauen) sozialversichert beschäftigte „Arbeitnehmer“ waren. Für den Westen dann 22.238.819 mit einem Frauenanteil von 9.811.556. Davon waren so genannte Atypisch Beschäftigte im Osten 1.995.178 (1.345.377 Frauen) und im Westen 10.785.788 (9.811.099 Frauen). Ganz deutlich wird die Höhe des Frauenanteils.

Das setzt sich dann bei näherer Betrachtung fort, wenn man mal die Leiharbeit dabei rausnimmt, wo sich das Verhältnis wiederum sehr ins Gegenteil verkehrt. Bei den Atypisch Beschäftigten gingen einer Teilzeitbeschäftigung im Osten 963.620 nach, davon 783.986 Frauen und im Westen 4.039.172, davon Frauen 3.396.52. Mindestens das Verhältnis wird sich seit Ende 2009 nicht wesentlich verändert haben. Das gilt auch für die Quote der geringfügig Beschäftigten mit 892.151 im Osten und dabei 524.863 Frauen und im Westen mit 6.185.874 und 4.008.434 Frauen. Natürlich programmiert so etwas auch Altersarmut vor, ganz abgesehen von den aktuellen Armutsverhältnissen, die sich hinter solchen Statistiken verbergen. In den Ein-Euro-Jobs mit dem irreführenden Namen „Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung“ (der sich zum Glück so nicht durchsetzen konnte) arbeiteten 117.795 (davon 54.144 Frauen) im Osten und 239.266 (davon 54.288 Frauen) im Westen. Obwohl in etwa jeweils in Ost und West ca. die Hälfte aller arbeitslos gemeldeten Frauen waren, zeigt sich nunmehr die Tendenz, dass gerade wieder die Frauen oft benachteiligt sind. Weniger Frauen als Ein-Euro-Jobber bedeutet einfach, dass sie längst durch das Netz der Arbeitsagenturen gefallen sind, weil ihre Partner „zu viel verdienen“ und sie in der „Bedarfsgemeinschaft“ keinen Anspruch mehr auf Leistungen haben, ergo auch keinen solchen Job bekommen. Bei ihrem verhältnismäßig geringen Anteil bei den Leiharbeitern ist aber sicher die akute Ausbeutung gerade in diese Branche mehr die Ursache für diesen. So ist die Frau im Osten mit 36.528 von insgesamt 139.407 dabei und im Westen mit 160.136 von insgesamt 560.742.

2. Von den unter 1. beschriebenen Verkäufer ihrer Arbeitskraft entfiel ein Anteil der so genannten abhängig Erwerbstätigen auf ein in der Woche geleitetete Arbeitszeit von 1 – 14 Stunden (jeweils 2008) im Osten auf 14,0% und im Westen auf 14,5%. Bei 15 – 36 Stunden auf 23,3% im Osten und auf 21,6% im Westen. 69,8% arbeiteten im Osten mehr

38

als 36 Stunden die Woche und im Westen 63,9%. Beim Anteil der Beschäftigten mit tariflich vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit z.B. arbeiten im Osten 39 – 40 und mehr Stunden 57,2% und im Westen 28,2%. Ein Extraaufgabenfeld, das nicht einmal interpretiert werden muss.

3. Zum Abschluss: Ende 2008 hatte der DGB 6.371.475 Mitglieder. Davon waren 2.038.823 Frauen. Von diesen hatten 12,8% der Betriebe und Unternehmen einen Betriebs- oder

Personalrat, 2007 waren es noch 13,2%. Das umfasste 50,6% der Beschäftigten im Jahre 2008, während es z.B. 2004 noch 52,9% waren.

Auch für das Jahr 2010 liegen für die Bundesländer erste Daten vor. So zeigt sich für die Bundesländer Berlin und Brandenburg z.B. bei ersten Zahlen zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad und den Fragen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung u.a. folgendes:

Für Berlin ist zu konstatieren, dass es 226.788 Gewerkschafter gibt. Im Vergleich dazu waren es 2005 noch 246.790. Der kontinuierliche Abwärtstrend ist über die Jahre gleichmäßig verteilt. Das gleiche gilt auch für den Frauenanteil von aktuell 99.747 bei 107.160 im Jahre 2005. Zugleich ist aber die Bevölkerungsanzahl mit 3.442.875 Ende 2009 in den letzten Jahre im Vergleich kaum verändert, was auch für den gleichzeitigen Frauenanteil von (2009) 1.756.419 gilt. Von diesen waren 1.555.000 erwerbstätig und davon 742.000 Frauen. Das ist eine Steigerung gegenüber 2008 mit 1.512.000 Millionen Erwerbstätigen und davon ebenso bei den Frauen mit 721.000 im Jahre 2008. Selbst ein Ansteigen der Beschäftigung führt nicht zum Ansteigen der Mitglieder in den Gewerkschaften. Geringfügiger, aber ähnlich, zeigt sich das dann auch in Brandenburg. Der Bundestrend bei anderen Daten, wie bei der atypischen Beschäftigung usw. setzt sich, wenn auch abgeschwächt schließlich in Berlin fort, was auch für Brandenburg gilt. Hier, in Brandenburg, gab es 2009 149.122 Mitglieder in Gewerkschaften, davon 66.319 Frauen. 2005 waren es noch 178.613 bei von Frauenanteil von 81.994. Es wurde 2.511.525 Menschen gezählt, davon 1.267.4254 Frauen. Von diesen waren 1.232.000 erwerbstätig, darunter 574.000 Frauen. Alle anderen vorliegenden Zahlen sind wie bereits beschrieben zu werten. (16)

Da demographische Entwicklungen, deren Normalität oder Anormalität hier nicht zu bewerten sind, als Ursache für Stärke und/oder Schwäche der Gewerkschaften wohl eher nicht in Frage kommen, ist weiter nachzufragen.

39

Sieht man sich die Datenkarten weiter an, nach dem Auf und Ab auf dem Arbeitsmarkt, nach den Gewinnen, dem Bruttosozialprodukt (selbst bei allen Problemen die mit diesem Wert verbunden sind), nach dem Auf und Ab bei den Möglichkeiten im öffentlichen Beschäftigungssektor, man kann das mit Hilfe anderer Statistiken beliebig fortsetzen, so muss die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Arbeit im Wesentlichen von deren Attraktivität abhängen. Auch wenn ich mir bewusst bin, dass diese nicht nur an den Mitgliederzahlen zu messen sind, so sind aber genau diese schon ein sehr wesentliches Merkmal dafür. An dieser Stelle wird dann häufig das Totschlagargument des veränderten Charakters der Arbeit benutzt, die bereits anfangs genannte Individualisierung oder die Verlagerung in den Dienstleistungssektor. Das

erscheint nur bedingt stichhaltig, weil sich ja die Hülle, nicht aber der wesentliche Charakter der Arbeit verändert hat.

Es ist das Wechsel- und Spannungsverhältnis von Gewerkschaft, Betriebsrat, Betriebe und Unternehmen, sowie deren Arbeit entsprechend ihren jeweiligen Interessen. Dort müssen Fragen der allgemeinen Einflussnahme eingebunden werden, die Tarifabschlüsse und deren Gültigkeit als wesentlichen Bestandteil haben, aber ebenso ebenbürtig die Fragen der Arbeitskämpfungsmittel und deren virtuose Nutzung.

Was möglich ist, sollte dabei in unseren Entwürfen angedacht und gesetzlich durchgesetzt werden.

Zwingend stellt sich in diesem Zusammenhang somit der nächste Komplex.

2.Über den täglichen Kampf der Betriebsräte, den wachsenden Druck speziell und allgemein, mit ausgewählten Beispielen. Das Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft – Betrieb.

2.1 Das Gewicht der Betriebs- und Personalräte und das der Gewerkschaften

Für diesen Problemkreis sollen einführend noch einige wenige Zahlen genannt sein.

Ende 2009 gab es in den Unternehmen in Deutschland folgende Aufgliederung nach Tarifvertragsbindung: 38% der Betriebe arbeiteten ohne Tarifvertrag; 32% mit Branchentarifvertrag; 27% wurden als sich am Tarifvertrag orientierend eingestuft, was natürlich sehr wage und problembehaftet ist und 3% hatten einen Haustarifvertrag.

Das bedeutete für die Arbeitskraftverkaufenden: 19% ohne Tarifvertrag; 53% mit Branchentarifvertrag; 20% mit der so genannten Orientierung am Tarifvertrag und 9% mit Haustarifvertrag. (17)

40

Natürlich ist nicht nur die Frage nach der tariflichen Bezahlung die entscheidende, jedoch kommt ihr eine wesentliche Bedeutung zu. Nicht zuletzt wird an ihr oft das Gewicht der Gewerkschaften gemessen. Das ist zwar so weder richtig noch gerecht, aber der Fakt als solcher steht im Raum und ist aus den Erfahrungen aller ehren- und hauptamtlichen Arbeiter auf diesem Gebiet genügend belegt. Selbstverständlich wird immer zuerst die Frage nach dem Lohn gestellt. Danach geht es dann um alle anderen Fragen, die zu den Arbeitsbedingungen im engeren und weiteren Sinne zählen. Diese Reihenfolge schließt das Wechselverhältnis von Lohn und Arbeitsbedingungen durchaus ein.

Es gibt aus der Erfahrung einige Grunderkenntnisse für die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften, die bezogen auf jeweilige bestimmte Typen von Unternehmen heute zum Einmaleins des Erfahrungsschatzes gehören:

- Betriebsräte sind auf die Schulung und Hilfe der Gewerkschaften angewiesen, da sie ansonsten noch mehr den ihnen gegenüber stehenden Unternehmensleitungen komplett unterlegen wären. Trotz aller bereits vorhandenen gesetzlichen Regelungen und intensiver Beschäftigung der Betriebsräte mit diesen, braucht es die Unterstützung der Gewerkschaften.
- Die Gewerkschaften könnten ohne Betriebsräte in der heutigen konkret historischen Situation keinen Streik organisieren.
- Während große Betriebe und Unternehmen sich mit Betriebsräten und Gewerkschaften arrangiert haben, tun sich mittlere und kleine damit nach wie vor schwer.
- Alle, ob größere oder kleine betreiben aber größtenteils durch die jeweiligen Unternehmensführungen eine Politik, die wenigsten darauf abzielt, so genannte

unterschiedliche Interessen zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft zu konstruieren und auszunutzen.

- Hier werden in zunehmenden Maße so genannte betriebliche Bündnisse genutzt oder Betriebsvereinbarungen zu bestimmten speziellen Fragen. Das soll nicht generell als verurteilende Wertung gesehen werden, da betriebliche Vereinbarungen durchaus sinnvoll sind und unterdessen auch eine Tradition haben. Wenn sie aber genutzt werden, um Keile zwischen die Vertreter der Verkäufer der Ware Arbeitskraft zu treiben und den Einfluss der Gewerkschaften zurückzudrängen, so ist dagegen Front zu machen.

41

2.2

Die Käufer der Ware Arbeitskraft im Kampf gegen jegliche Mitbestimmung

So wird im Detail und im Allgemeinen über mediale Beeinflussung, über Hetze vor Ort bis hin zu konkreten Gesetzesinitiativen und Gesetzen versucht, den Einfluss von Gewerkschaft und Betriebsrat zurückzudrängen. Auch wenn der Eindruck entsteht, dass diese Politik langfristig wirkt, wenn man sich die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften ansieht, so ist doch mit dieser Schlussfolgerung sehr vorsichtig umzugehen.

Regelmäßig gelingt es, gerade im Zuge der Betriebsratswahlen immer wieder eine echte Belebung der Arbeit aller Vertretungskörperschaften der Arbeitskraftverkaufenden zu erreichen. Die Beteiligung an diesen Wahlen macht deutlich, dass es ein mehr oder weniger bewusstes Parteiergreifen gibt. Auch die ständig sich von neuem bildenden Betriebsräte, die immer wieder erfolgenden Anläufe in diese Richtung machen das klar. Es ist ganz besonders darauf hinzuweisen, dass jeder Ansatz in diese Richtung fast ausschließlich nur mit Hilfe der Gewerkschaft gelingt und dass alle Unternehmen in denen sich erstmalig ein Betriebsrat bilden will alles, aber wirklich alles daransetzen, das zu verhindern. Das ist aber bei weitem noch nicht das Ende der Fahnenstange. Besteht bereits ein Betriebsrat, so wird jede Gelegenheit genutzt, ihn zu demontieren.

Das führt unterdessen bis zu gangsterartigen Methoden, die der so genannte Rechtsstaat zumindest abzudecken scheint. Nehmen wir einmal als Beispiel die Ausführungen von Günter Wallraff von 2010: *„Die Einkünfte der abhängig Beschäftigten stürzen ab, die Zahl der Niedriglöhner wächst bedrohlich. Die Spaltung der Belegschaften nimmt ständig zu, denn Stammbesellschaften schrumpfen. Mittlerweile werden Menschen sogar nur für Stunden eingekauft, z.B. im Einzelhandel, und bilden eine besonders prekäre Schicht von nahezu wehrlosen Beschäftigten.*

Jetzt soll auch noch eine der Säulen gewerkschaftlicher Vertretungsmacht in den Betrieben gestürzt werden, die Betriebsräte. Jedenfalls, wenn es nach dem Willen der Hardliner unter den Arbeitgebern geht. An ihrer Seite: eine spezielle Sorte von Unrechtsanwälten. `Wir machen nicht alles, was Recht ist...`, inseriert eine dieser Kanzleien unverhohlen im Internet, `Wir machen Recht für Arbeitgeber`.

Ich befasse mich seit einiger Zeit mit diesen Anwälten des Schreckens und habe an zahlreichen Beispielen ihr brutales Wirken recherchiert und als `Unternehmer` undercover ihr zum Teil kriminelles Treiben überführt. Naujoks, Schreiner und andere bieten ihre fragwürdigen Tipps und Tricks in 1000 Euro teuren Coachings oder Tagesseminaren in der ganzen Republik an und finden genügend Auftraggeber, denen sie versprechen, sie könnten für 3000 Euro Tagessätze aktive Betriebsräte beseitigen.

42

Wenn selbstbewussten Betriebsräten in solchen Betrieben der Krieg erklärt wird, geht es letztlich auch um Schwerbehinderte, Schwangere –ja um Lohn- und Arbeitsbedingungen der gesamten Belegschaft. Aktive Betriebsräte sind nach dem feudalistischen Arbeitgeberverständnis die letzten Barrieren, die eingerissen werden müssen, um in den Betrieben Lohndumping betreiben und Beschäftigte nach Belieben heuern und feuern zu können.

Ist einer dieser Unrechtsanwälte erst einmal angeheuert, dann beginnt der Krieg im Betrieb wie nach einem festgelegten Schlachtplan, die Einsatzmittel: falsche Anschuldigungen, üble Nachrede, Unterschriftensammlungen gegen gewählte Betriebsräte und von oben organisierte `Protest`veranstaltungen. Zweck all dieser Übungen: die Belegschaft in Angst um den eigenen Arbeitsplatz zu versetzen und so zu spalten.

Im zweiten Schritt hagelt es Abmahnungen und Kündigungsschreiben mit konstruierten Begründungen; die Betroffenen sollen allein durch die Zahl der manchmal zwanzig Abmahnungen und Kündigungen genötigt werden, selber das Handtuch zu werfen. Den Betroffenen werden in dieser Phase auch Regressforderungen zum Teil in Millionenhöhe zugestellt. Wer im heimischen Briefkasten eine Zahlungsandrohung seines Arbeitgebers von 1,3 Millionen Euro findet, dessen Nerven liegen blank – so das Kalkül. In dieser Etappe

des Psychokrieges werden in der Regel auch Privatdetektive auf die Opfer angesetzt, die heimlich, aber durchaus nicht unsichtbar in deren privatem Leben herumspionieren. Ich habe mit Kolleginnen und Kollegen lange Gespräche geführt, die Opfer solch monatelangen systematisch betriebenen Psychoterrors wurden und seitdem für ihr Leben traumatisiert sind. In einem Fall – von Naujocks Schikanen zermürbt – versuchte sich eine Kollegin umzubringen.

Im Anschluss wird dann den in ihrem Selbstwertgefühl zutiefst Verunsicherten auch schon mal ein Aufhebungsvertrag und ein Abfindungsangebot unterbreitet. Manchmal auch das nur, um ihnen den Fangschuss zu geben. `Der wollte 3 Millionen Euro Abfindung`, wurde in einem mir bekannten Fall einfach dreist behauptet. `Und dem wollt Ihr als Betriebsrat vertrauen?` Wer dann nicht mehr weiter kann und in die meist kläglichen Abfindungen einwilligt, dem wird am Ende noch die Zustimmung zur Verschwiegenheit abgerungen. So müssen sich die Kriegsherren weder vor einer nachträglich in Kenntnis gesetzten Öffentlichkeit noch vor einem Prozess fürchten.

Der Kahlschlagkapitalismus mit seinen Unrechtsanwälten ist gemeingefährlich – aber nicht allmächtig. ... In meinem Buch `Aus der schönen neuen Welt` erzähle ich die Geschichte vom Psychokrieg bei der Volksbank Ludwigsburg. Die dortige ebenfalls hoch angesehene Betriebsratsvorsitzende – auch sie sollte ein Opfer der Unrechtsanwälte werden – wurde kurz vor dem Ende des Konflikts unangefochten wieder

43

gewählt. Da flog der Anwalts – Rammbock Helmut Naujoks endlich in hohem Bogen aus der Bank.“ (18)

Sicher erscheinen hier die gesammelten Erfahrungen Wallraffs (und anderer) als eine ganz besonders abartige Einzelercheinung. Zu hinterfragen wäre aber doch, ob hier nicht eine allgemeine Tendenz sichtbar wird. Natürlich wird immer so lange als möglich versucht, zu verhindern, dass sich überhaupt ein Betriebsrat bildet. War das nicht mehr zu verhindern, wird versucht, ihn einzukaufen und zu benutzen. Geht das Kalkül nicht auf, wird er geschnitten und es wird versucht ihn einfach kalt zu stellen.

Nicht zu vergessen die Bemühungen über Extralisten, Betriebsräte mit unmittelbar den Geschäftsleitungen unterstellten Kolleginnen und Kollegen zu durchsetzen, deren Aufgabe darin besteht, nach jeder Sitzung des Betriebsrates detailliert zu berichten. Auch das sind absolut keine Einzelercheinungen, wie sich zeigt.

So gibt es z.B. die Diskussion, dass Betriebsräte nicht immer sofort Gerichtsverfahren anstreben sollten. Es wird und wurde ihnen nach vielfachen Aussagen von Betriebsräten immer wieder (auch von Richtern) offeriert, doch erst einmal nach einer einvernehmlichen Lösung mit den jeweiligen Geschäftsleitungen zu suchen. Ich gehe davon aus, dass hier zwei Denkfehler enthalten sind. Erstens gehen Betriebsräte sicher nicht aus Langeweile den beschwerlichen Weg über Gerichte. Zweitens müssen sie ihn aber dann gehen, wenn sie nicht informiert, gehört – also nicht für voll genommen werden. Auslöser für diesen Weg ist demnach wohl immer der Unternehmer und in den seltensten Fällen ein Betriebs- oder Personalrat.

Wenn auch das alte Argument nicht wirklich stichhaltig ist, dass ein positiv durch den Betriebsrat gefördertes Arbeitsklima dem Ergebnis des Unternehmens zuträglich ist, so erscheint es aber doch für die Arbeit der Betriebs- und Personalräte ganz besonders wichtig strukturiert und kompetent zu arbeiten.

2.3

Aufgabenvielfalt der Betriebs- und Personalräte ist nur mit Unterstützung durch die Gewerkschaften zu bewältigen. Mitwirkung oder Mitbestimmung ist die entscheidende Frage.

Es ergeben sich aus Gesprächen mit Betriebsräten eine Vielzahl von Problemen bei ihrer Arbeit. Neben sehr spezifischen, auch solche, die durchaus verallgemeinert werden können. Spezifische finden sich z.B. in Filialunternehmen, für die ein Betriebsrat zuständig ist. Ebenso, wenn er für mehrere Abteilungen arbeiten muss. Besonders schwierig und angreifbar ist er dann etwa in solchen Abteilungen oder Filialen, die keine

44

Vertreter im Betriebsrat haben. Dieses spezielle Problem ist wieder ein Allgemeines für Unternehmen mit diesen Strukturen. Natürlich ist die Arbeit komplexer, wenn es einen Gesamtbetriebsrat gibt und Betriebsräte in einzelnen Teilen von Unternehmen. Nicht selten versuchen hier die jeweils zuständigen Gewerkschaften ebenso Einfluss auszuüben, wie der Gesamtbetriebsrat. Dazu kommen noch die scheinbar sehr verschiedenen Belange der einzelnen Branchen. Das muss sicher an dieser Stelle nicht erläutert werden. So hat der Stahlkocher oder der Autobauer andere Probleme, als die Krankenschwester oder die Verkäuferin usw.

Dabei ist festzustellen, dass das nur auf den ersten Blick so erscheint. Aber auch so gefördert wird. Genauere Befragung ergibt dann aber, dass die Grundprobleme schon sehr ähnlich und durchaus vergleichbar gelagert

sind. Arbeitsorganisation, Freizeit und Geld sind die entscheidenden Fragen, nicht zu vergessen hierbei alle Dinge, die sich im weitesten Sinne um Personalfragen ranken.

Nur dieser kleine Auszug zeigt schon, wie viele Bereiche der Betriebsrat mit seiner Arbeit abdecken sollte. Da das alle Betriebsräte betrifft, so ist hier erst einmal die Größe, die der Betriebsrat abdecken muss zweitrangig, was nicht heißen soll, dass sie keine Rolle spielt. Trotzdem gilt es für alle Betriebs- und Personalräte zu versuchen, so zu arbeiten, dass man den Unternehmensleitungen wenigstens gewachsen ist. Gelingt es, immer einen Schritt voraus zu sein, so ist das um so besser. Das setzt sehr viel Engagement, Einsatzbereitschaft für die Kollegen, Standvermögen und Kompetenz voraus. Jeder Betriebsrat braucht das aber, weil er sich ständig im Reibungsfeld zwischen den Vertretern des Käufers der Ware Arbeitskraft befindet und denen, die ihre Arbeitskraft verkaufen. Um hier bestehen zu können, gilt es, zuerst einen organisierten Arbeitsstil zu finden.

Das Problem der Arbeitsorganisation als wichtigster Schritt für einen erfolgreichen Betriebsrat ist beileibe kein Problem von neugegründeten, sondern begleitet diese eigentlich ständig bei der Arbeit. Sie haben dabei immer zwei Dinge abzusichern: einmal die Kontinuität der Arbeit und zum anderen die Möglichkeit des kurzfristigen Reagierens auf Maßnahmen von Unternehmensleitungen, die immer wieder versuchen, an Betriebsräten vorbei zu entscheiden, was dann oft Ersetzungsverfahren auslöst, die an Fristen gebunden sind. Das dafür auch rechtlich korrekte Entscheidungen notwendig sind, versteht sich von selbst. Betriebsräte hier, wie zur Betriebsrätekonferenz von Ver.di im Oktober 2010, von richterlicher Seite aufzurufen, erst nach Lösungen im Betrieb zu suchen, hat hier wohl eher den falschen Ansatz. Es gibt allerdings vereinzelte Vorschläge für einen Mediator zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitungen, wenn man gar nicht miteinander umzugehen versteht. Ein solche Überlegung sollte zumindest als Möglichkeit aufgegriffen werden.

45

Wie dem auch sei, ergibt sich für die Betriebsräte aus ihrer Verantwortung aus dem Betriebsverfassungsgesetz und einer Vielzahl weiterer Gesetze die Notwendigkeit des intensiven und strukturierten Arbeitens. Immer wieder bewiesene Kompetenz lässt den Einfluss eines Betriebs- oder Personalrates stetig wachsen.

Die in jüngster Zeit immer beliebter werdende ZASKO – Methode, durch Gewerkschafter und Betriebsräte verbreitet, erscheint als gute Grundlage zum gewünschten Arbeitsergebnis zu führen. Was heißt das nun konkret:

Z = Ziele definieren

A = Arbeit verteilen

S = Seminare besuchen

K = Kolleginnen und Kollegen miteinbeziehen

O = Organisation der gesamten Arbeit

Es erscheint wichtig, so zu arbeiten, um dem weiten Feld der Aufgaben, die ein Betriebsrat zu bewältigen hat, gerecht werden zu können. Nur so lebt eine Vertretung derer, die ihre Arbeitskraft verkaufen, in der aktuellen Lage. Gemeinsam mit den Gewerkschaften kann sie sich dann um alle Belange effektiv kümmern, die mit den Betriebsangehörigen zusammenhängen. Im Verhältnis und im Spannungsverhältnis mit Betriebs- und Unternehmensleitungen sowie den Gewerkschaften wird das in der heutigen Situation um so notwendiger, da auch die Konfliktbereitschaft wachsen muss und wachsen wird. Das ergibt sich schon allein aus den ständigen Veränderungen in den Betrieben, der wachsenden Tariffucht und der immer weiter um sich greifenden Aufkündigung der so genannten Sozialpartnerschaft. Nicht zuletzt gilt es auch, festzuhalten, dass die Betriebsräte auch Sprachrohr der Gewerkschaften in den Betrieben sein müssen.

Das erscheint um so logischer, wenn man bedenkt, dass 2009 eben nur in 32% aller Unternehmen und Betriebe nach dem Branchentarifvertrag entlohnt wurde, während eben 38% ohne Tarifbindung arbeiteten und 27% mit der ominösen Orientierung am Tarifvertrag.

Es gilt für die Zukunft, auch durch Regelungen per Gesetz, diesen Stand wenigstens zu halten, möglichst aber zu verbessern. Wichtigstes Kampffeld hierfür wird neben der laufenden Arbeit bestehender Betriebsräte, die Bildung neuer sein und die Nutzung der regelmäßig stattfindenden Betriebsratswahlen. Das erscheint in Zeiten verstärkter Hetze gegen Arbeiter und Arbeiterinnen und deren Vertreter erst recht als geboten.

Nehmen wir die Entwicklungen aus der jüngsten Zeit, die hier nur angedeutet werden können. Durch Detekteien ausgespähte Betriebsräte, Kassiererinnen, die wegen einer Trinkgeldkasse entlassen werden sollten oder z.B. die Sache mit dem 1,30 Euro Pfandbon sollten hier als Beispiele der Spitze eines Eisberges genügen. Man sollte sich auch nicht der Illusion

46

hingeben, dass diese Methoden und viele andere durch milde Gerichtsurteile entgültig vom Tisch wären. Die Erfahrung zeigt, dass solche Urteile immer schwer zu verallgemeinern sind und gerade bei diesen immer wieder auf die Besonderheiten eines jeden Einzelfalls bestanden wird.

Krisenauswirkungen auf Arbeitskraftverkaufende abzuwälzen ist keine neue Erscheinung, sondern allgemein im Kapitalismus üblich. Da stört ein Betriebsrat immer. Das bedarf keiner Statistik und das muss nicht ausargumentiert werden. So wundert auch nicht die aktive Diskussion von Arbeitskrafteinkaufenden, wenn es darum geht, die Bildung von Betriebsräten zu verhindern. Üblicherweise wird da immer auf die angeblichen Kosten verwiesen, die ein solches Gremium verursachen würde. Was dann das Unternehmen gerade in schwierigen (Krisen-) Zeiten noch viel schwerer treffen würde. Der Standpunkt gipfelt dann in dem Standardsatz: „Wir sitzen doch alle im selben Boot“.

Dieser wachsende Druck auf die Beschäftigten und ihre Vertretungen braucht Betriebsräte, die in der Lage sind, sich durchzusetzen. Neben der eigenen Arbeitsorganisation, die dazu notwendig ist, auch der Zivilcourage, die hier bewiesen werden muss, gilt es auch, verbesserte gesetzliche Voraussetzungen zu schaffen. Das schließt zwingend ein, aus Anhörungs- und Informationsrechten vielfach wirkliche Rechte für Mitbestimmung zu machen. Das ist unabhängig von den Entwicklungen auf diesem Gebiet allgemein, ebenso wie bei bestimmten Novellierungen von Gesetzen oder der Einbeziehung von landesübergreifenden Rechtsbestimmungen durch die EU.

In diesem Zusammenhang ist positiv anzuerkennen, dass, wenn auch nach langer Diskussion, bestimmten Dingen in den letzten 10 Jahren Rechnung getragen wurde. Nehmen wir einige unterschiedliche Beispiele: Das heutige Betriebsverfassungsgesetz (gültig seit 2001) hat im Vergleich zum alten BtrVg. durchaus positive Neuerungen gebracht. Dazu sollte man folgende zählen, wie sie von der Boecklerstiftung herausgearbeitet wurden:

„1. Moderne und anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen können jetzt geschaffen werden

- Es besteht jetzt die Möglichkeit, Betriebsräte auch in gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen zu wählen (§1)
- Arbeitnehmervertretungen können mittels Tarifvertrag den Organisationsformen der Unternehmen angepasst werden, z.B. durch Sparten- und Filialbetriebsräte oder völlig neue Arbeitnehmervertretungsstrukturen (§3)

47

- Die Zusammenfassung von Betrieben und ihren selbständigen Betriebsteilen erhöht die Zahl der Beschäftigten im Betriebsrat (§4)
- Mitvertretung von Beschäftigten in betriebsratslosen Betrieben in überbetrieblichen Angelegenheiten vom Gesamtbetriebsrat (§50) und unternehmensübergreifenden Angelegenheiten vom Konzernbetriebsrat (§58)

2. Die Bildung von Betriebsräten wird erleichtert

- Ein vereinfachtes Wahlverfahren in kleineren Betrieben wurde eingeführt (§14a)
- Die Bestellung eines Wahlvorstandes durch den Gesamtbetriebsrat oder ggf. Konzernbetriebsrat ist jetzt möglich (§17)

3. Neue Beschäftigungsformen werden einbezogen

- Es wurde klargestellt, dass Arbeitnehmer im Außendienst und Telearbeit zur Belegschaft gehören (§5)
- Leiharbeiter erhalten nach dreimonatigem Einsatz im Betrieb das aktive Wahlrecht (§7)
- Ein Unterrichtsrecht des Betriebsrates besteht für alle im Betrieb beschäftigten Personen unabhängig von ihrem rechtlichen Status (§80 Abs.2)

4. Die Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrates werden verbessert

- Der Betriebsrat kann die anfallende Arbeit auf mehr Köpfe verteilen (§9)
- Freistellungen und Teilfreistellungen gibt es bereits in Betrieben ab 200 Beschäftigten (§38)
- Moderne Informations- und Kommunikationsmittel werden jetzt als erforderliche Arbeitsmittel für Betriebsräte angesehen (§40)
- Es besteht die Möglichkeit der Zusammenarbeit des Betriebsrates mit sachkundigen Arbeitnehmern des Betriebs (§80 Abs.2)

48

- Bei Betriebsänderungen können in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern externe Berater ohne vorherige Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber hinzugezogen werden (§111)

5. Erweiterte Möglichkeiten bei der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung durch

- Wahrnehmung des Initiativ- und Beratungsrechts zur Beschäftigungssicherung, verbunden mit einer Beratungspflicht für Arbeitgeber (§92 a)
- Wahrnehmung eines Initiativrechts bei der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen (§ 97 Abs. 2)
- die gleichberechtigte Verhandlung von Auswahlrichtlinien in mittelgroßen Unternehmen (§95)
- die bessere Einbeziehung der Fördermöglichkeiten des SGB III im Rahmen von Sozialplanverhandlungen (§112, Art.4 § 256 SGB III)
- Das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates bei geplanter Einstellung von unbefristet Beschäftigten bei gleichzeitiger befristeter Beschäftigung (§ 99)

6. Die einzelnen Arbeitnehmer können sich besser einbringen

- In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer können Arbeitsgruppenmitglieder nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber direkt vertreten (§ 28a)
- Beschäftigte können als sachkundige Auskunftspersonen den Betriebsrat z. B. in Fragen der Beschäftigungssicherung unterstützen (§80 Abs.2)
- Sie können Vorschläge machen, welche Themen im Betriebsrat behandelt werden sollen (§86a)

7. Die Frauen werden gefördert durch

- eine Mindestvertretung des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat (§ 15)

49

- das Aufsplitten von Freistellungen in Teilfreistellungen (§ 38)
- das Recht des Betriebsrates Frauenförderpläne vorzuschlagen und zum Gegenstand der Personalplanung zu machen (§ 92)
- die Aufgabe des Betriebsrates, sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kümmern (§80).

8. Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen

- Es gibt ein vereinfachtes Wahlverfahren auch bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 63 i.V.M. §14 a)
- Es gibt mehr Jugend- und Auszubildendenvertreter (§62)
- Neu ist die Möglichkeit, eine Konzern-Jugend oder Auszubildendenvertretung zu bilden (§ 73a)
- Es besteht jetzt ein Recht der JAV, die Übernahme von Azubis zu beantragen (§70)

9. Nutzen des betrieblichen Wissens für den betrieblichen Umweltschutz durch

- Hinzuziehung des Betriebsrates bei allen umweltrelevanten Fragen und Untersuchungen (§89)
- freiwillige Vereinbarung von Maßnahmen (§88)

10. Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

- Im Rahmen der Betriebsversammlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, über den Stand der Integration zu berichten (§43)
- Integrationsförderung von ausländischen Beschäftigten im Betrieb ist Bestandteil der Betriebsratsaufgaben (§80)
- Es gibt jetzt Sanktionsmöglichkeiten bei rassistischer oder ausländerfeindlicher Betätigung einzelner Beschäftigter im Betrieb (§§99 Abs.2 und 104).“ (19)

Diese etwas ausführliche Darstellung der nunmehr rund zehn Jahre alten Neuerungen bei den Rechten und Pflichten der Betriebs- und Personalräte zu den bereits bis dahin bestehenden erschien mir aus zwei Gründen geboten. Einmal macht diese einfache Aufzählung von Zuständigkeiten der entsprechenden Gremien quantitative Größenordnungen bewusst. Wichtiger ist mir aber in diesem Zusammenhang die Frage nach dem Verhältnis der hier aufgezeigten Möglichkeiten und der Realität des Lebens. Während durch die Aufzählung der Böcklerstiftung wenigstens eine, wenn auch nicht vordergründig gewollt, positiv erscheinende Wertung zu verzeichnen ist, gilt es, diesen Eindruck genauer anzusehen. Nehmen wir also einige konkrete Beispiele zur Veranschaulichung heraus, um das Anliegen zu erläutern und die Probleme transparenter zu machen, die dann Schlussfolgerungen für unsere weitere Arbeit brauchen:

Natürlich ist es richtig, moderne Betriebsratsstrukturen durchzusetzen. Das wurde auch in den letzten Jahren zunehmend genutzt. Gerade hier wird immer wieder bestätigt, dass dazu durchsetzungsfähige Kader erforderlich sind. Bei generellen Neugründungen ebenso, wie bei Neustrukturierungen in Betrieben und Einrichtungen. Dazu kommt, dass es bereits Erfahrungen gibt, gerade Sparten- und Filialbetriebsräte gegeneinander auszuspielen. Es gilt, also immer darauf zu achten, Gesetze so festzuschreiben, dass sie nicht ins Gegenteil umschlagen können oder sie müssen gegebenenfalls ergänzt (neu formuliert) werden.

Natürlich hört es sich gut an, wenn Leiharbeiter nach drei Monaten im Betrieb mitwählen dürfen. Ein solches Zugeständnis dürfte aber wohl nicht sehr schwer gefallen sein, da es so gut wie gar nicht zum tragen kommt. Interessant wäre es, einmal zu untersuchen, wie viel Leiharbeiter bei den bisherigen Wahlen mitgewählt haben. Also alle, die gerade über 3 Monate im Betrieb waren als gewählt wurde und die sich da schon so gut auskannten, ihre Stimme abgeben zu können. Es bedarf nicht der Astrologie, um zu wissen, dass wir uns hier in einem minimalen Prozentbereich befinden.

Natürlich kann und muss der Betriebsrat die anfallende Arbeit auf mehr Köpfe verteilen. Das ist aber gar nicht wirklich neu und bedingt zum einen die dafür erforderlichen Köpfe und eine ausgezeichnete Arbeitsorganisation für die Verteilung und den Rücklauf. Das ist für alle

Ehrenamtlichen natürlich ein zusätzlicher Riesenaufwand, das die hauptamtliche Decke nach wie vor sehr dünn ist.

Natürlich ist es eine sehr begrüßenswerte Regelung, dass der Betriebsrat mit sachkundigen „Arbeitnehmern“ zusammenarbeiten kann, die im Betrieb beschäftigt sind oder dass bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern externe Berater ohne vorherige Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Besitzer hinzugezogen werden können. Es zeigt sich aber, dass nicht festgelegt ist, was ein sachkundiger „Arbeitnehmer“ ist und das die, die als solche angesehen werden, oft nicht bereit sind mit Betriebsräten zusammenzuarbeiten. Nicht selten verfolgen sie bei einer solchen Zusammenarbeit nicht unbedingt betriebratskonforme Absichten. Was die externen Berater betrifft, so sind diese in der Regel ausschließlich von Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahen Institutionen und Betrieben zu bekommen. Das ist ganz sicher zu begrüßen. Andere Unternehmen lehnen eine solchen Auftrag von Betriebsräten aber in der Regel ab, solange nicht ihre Bezahlung geklärt ist.

Natürlich ist das Zustimmungsverweigerungsrecht von Betriebs- und Personalräten bei geplanter Einstellung von unbefristeten Beschäftigten bei gleichzeitiger befristeter Beschäftigung eine gute Sache. Die tatsächliche Wirkung jedoch erscheint als minimal. Was zeigt sich ganz praktisch? Zum ersten ist die Wahrnehmung dieses Rechtes schon sehr abhängig von Informationsflüssen. Tragend wird sie zudem hauptsächlich innerhalb überschaubarer Größenordnungen von Betrieben und Einrichtungen bzw. von diesen wieder die Abteilungen, Filialen usw., da häufig in größeren Einheiten der Überblick schlichtweg fehlt. Aber nehmen wir zweitens einmal an, der Betriebsrat wird von einer Festeinstellung unterrichtet, die bereits vollzogen wurde. Davon auszugehen, dass Käufer der Ware Arbeitskraft den Betriebsrat davon unterrichten, dass sie das Genannte beabsichtigen, ist mehr als blauäugig. Also die Einstellung ist vollzogen und der Betriebsrat verweigert seine Zustimmung mit eben der Begründung, dass ein befristeter Vertrag mit einem Verkäufer der Ware Arbeitskraft bereits in Kraft ist, so ist die erste Variante aller Einkäufer der Ware Arbeitskraft, das einfach auszusitzen. Drittens kann nun passieren, dass das mit dem Aussitzen nicht klappt, weil nunmehr der Betriebsrat aktiv wird und vor das Arbeitsgericht zieht. Hier wird dann immer versucht, zu beweisen, dass beide Arbeitsplätze „gar nichts“ miteinander zu tun haben. Oft passen bereits hier die Richter. Nicht zu vergessen ist, dass bis dahin schon eine meist relativ lange Zeit verstrichen ist. Gibt der Richter dem Betriebsrat recht, so zeigt die Erfahrung, dass die Neueinstellung umgesetzt wird, bis der befristete Vertrag ausgelaufen ist. Schon meist davor werden Stück für Stück die Aufgaben des befristeten an den „neuen“ Arbeitsplatz

übertragen. Diese Verfahrensweisen sind in allen Bereichen und sehr häufig anzutreffen.

Natürlich ist es immer zu begrüßen, wenn versucht wird, Frauen zu fördern. Warum aber dieser Aufgabe das Aufsplitten von Freistellungen in Teilfreistellungen zugeordnet wird, bleibt ein Rätsel. Die Möglichkeit an sich ist gut und wird häufig genutzt, hat aber mit der Höhe des Frauenanteils (oder dem Männeranteil in Frauenbetrieben, wie z. B. dem Handel) nichts zu tun.

Natürlich ist es eine sehr schöne Aufgabe für Personalvertretungen jeglicher Art, sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kümmern. Die Wirksamkeit ist hier besonders differenziert entsprechend dem jeweiligen Charakter des Unternehmens oder der Einrichtung. Was im öffentlichen Dienst durchaus wirkt, verkommt woanders zum Witz. So kann der Betriebsrat etwa im Handel bei nicht zu verhindernden Sonderöffnungszeiten nur noch darauf dringen, dass nicht gerade Mütter auch noch dazu verdonnert werden.

Natürlich, als ein letztes Beispiel, ist es positiv, wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretungen jetzt das Recht haben, die Übernahme von Azubis zu beantragen. Auch hier sollte man sich nicht täuschen lassen. Sie haben eben nur das Recht, das zu beantragen. Sie entscheiden selbstverständlich nichts. Das alles natürlich unter der Voraussetzung, dass eine solche Vertretung überhaupt zustande gekommen ist.

Deutlich wollte ich hier darauf hinweisen, dass alle diese per Gesetz geregelten Dinge sich nicht im Selbstlauf durchsetzen und oft wieder unterlaufen werden können.

Es gilt also, das alles nicht als wie auch immer geartetes Recht ohne jegliche Konsequenzen festzuschreiben, wie etwa Anhörungen usw., sondern sie als wirkliches Recht zu kodifizieren und die Strafrahmen bei Nichtbefolgung festzulegen. Mitwirkungsrechte (Anhörungen ohne Konsequenzen, Informationspflichten ohne Konsequenzen usw.) sind durch tatsächliche Mitbestimmung abzulösen.

Ein zu diesem Punkt abschließendes Beispiel soll in einer ganz konkreten Sequenz die gesamtgesellschaftliche Relevanz der Arbeit von Betriebsräten verdeutlichen. So kann es, ausgehend von Initiativen durch Betriebs- und Personalräte, durchaus über Richterrecht zu weitläufigen Konsequenzen kommen, sofern solche richterlichen Entscheidungen breiter bekannt werden. Das Bundesverwaltungsgericht gab am 21.03.2007 folgende Pressemitteilung heraus: *„Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat in zwei heute verkündeten Entscheidungen, die sich auf die Städte Mainz und Wetzlar beziehen, das Recht der kommunalen Personalräte zur*

53

Mitbestimmung bei der Besetzung sog. „Ein-Euro-Jobs“ durch die Kommune festgestellt.

Nach § 16 Abs. 3 des Sozialgesetzbuchs Zweites Buch sollen für Dauerarbeitslose Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten geschaffen werden. Den Personen, die solche Arbeiten verrichten, wird zusätzlich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen gezahlt. In den vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Streitfällen kamen Arbeitslose bei Stadtverwaltungen in folgenden Funktionen zum Einsatz: Betreuung des Informationsschalters im Stadthaus, Aktualisierung und Umorganisation des Bauaktenarchivs, gärtnerische Pflegearbeiten in den öffentlichen Grünanlagen, Unterstützungsarbeiten in Kindertagesstätten und Jugendzentren sowie bei örtlichen Erhebungen und Geschwindigkeitsmessungen. Die Einsatzdauer betrug sechs Monate, die Mehraufwandsentschädigung bis zu 1,30 Euro/Stunde, die wöchentliche Beschäftigungszeit zwanzig bzw. dreißig Stunden.

In beiden Fällen machte der Personalrat der Stadt ein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen geltend. Der Oberbürgermeister als Leiter der Verwaltung trat dem jeweils mit der Begründung entgegen, dass keine Einstellungen im Sinne des Mitbestimmungstatbestandes vorlägen. Unter dem personalvertretungsrechtlichen Begriff der Einstellung wird allgemein die Eingliederung in die Dienststelle durch Aufnahme einer weisungsabhängigen Tätigkeit verstanden; ein Arbeitsverhältnis muss nicht notwendig begründet werden. Die Frage, ob der Einsatz von „Ein-Euro-Kräften“ als mitbestimmungspflichtige Einstellung zu werten ist, wird in der Rechtsprechung und im Schrifttum unterschiedlich beantwortet. Auch in den beiden vorliegenden Fällen sind die Vorinstanzen zu entgegengesetzten Ergebnissen gelangt.

Der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts gab den Personalräten recht und bestätigte das von ihnen in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht. Die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unterliegen bei der Verrichtung von im öffentlichen Interesse liegenden zusätzlichen Arbeiten wie Arbeitnehmer der Weisungsbefugnis des Dienststellenleiters.

Dieser ist bei der Auswahl des Personenkreises nicht an die Entscheidung der für die Leistung von Arbeitslosengeld II zuständigen Arbeitsgemeinschaft (Arge) gebunden. Deswegen hat der Personalrat im Interesse der regulären Beschäftigten der Stadt zu prüfen, ob der betreffende Hilfebedürftige für die fragliche Tätigkeit geeignet ist und ob die ausgewählten Einsatzbereiche das Merkmal der Zusätzlichkeit erfüllen. Mit diesem Erfordernis soll sichergestellt

werden, dass durch die Tätigkeit erwerbsfähiger Hilfebedürftiger reguläre Beschäftigungsmöglichkeiten nicht verdrängt werden. (20)

54

Dieses Richterrecht ist erstens Ausdruck der vielfältigen schwammigen Formulierungen bei den Gesetzen zu den Hartz IV Regelungen und zugleich ein unübersehbarer Hinweis auf das eigentliche Problem, das der Verdrängung regulärer Arbeit durch Zwangsmaßnahmen gegen Hartz IV Empfänger.

Dazu gehören dann alle anderen Varianten, die dazu dienen, Arbeit zu verbilligen. Dem müssen Betriebs- und Personalräte genauso wie alle Gewerkschaften entschieden und gemeinsam entgegentreten.

Mindestens an dieser Stelle sitzen die Arbeitskräfteeinkaufenden auf keinen Fall mehr mit im Boot. Die Logik erübrigt hier jede weitere Erläuterung.

Um alle Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, sowie alle Änderungen und alle sich dazu gesellenden richterlichen Entscheidungen wirklich durchzusetzen, ist eine Voraussetzung, dass wir per Gesetz dekretieren, dass von Staats wegen die Pflicht besteht, jeden aber auch jeden noch so kleinen Betriebsrat über alles Notwendige zu unterrichten. Den Gewerkschaften ist die Pflicht zu dekretieren, sodann alle Betriebsräte fit zu machen, mit den neuen Informationen zu arbeiten und sie umzusetzen und gegenüber den Einkäufern der Ware Arbeit ist die strikte Einhaltung dieser Gesetze und verbindlichen Regelungen durchzusetzen. Wenn notwendig auch über eine Obmännerorganisation.

2.4

Eine Exkursion nach Europa

Im Übrigen ist davon auszugehen, dass sich diese Aufgabe in Zukunft nicht nur für Deutschland stellt sondern für die EU in ihrer Gesamtheit. Da nach den Querelen mit Opel u. a. deutlich wurde, dass das Mitbestimmungsrecht auch multinational (wenigstens in Europa) besser geregelt werden muss, gilt das eben hier besonders. Dabei soll nicht verkannt werden, dass das neue Europäische Betriebsrätegesetz ein ganz minimaler Ansatz ist, Bewegung in diese Sache zu bringen. Ich will hier allerdings nicht der entsprechenden Studie zur Europaproblematik vorgreifen, komme aber nicht umhin, einige Ausführungen einzuflechten. Da gerade das Wechselverhältnis von Arbeitskraftkaufenden, -verkaufenden und Gewerkschaften das endliche Thema der Studie ist, folgend nur einige Punkte auf die ich aufmerksam machen will. Was finden wir vor?:

1. Es gibt ja seit Anfang der 90er Jahre nach dem Willen der EU die Möglichkeit auf Unternehmensebene Europäische Betriebsräte einzurichten mit Unterrichts- und Anhörungsrechten. Genauere Rechte und Pflichten sollten im Einzelfall über Vereinbarungen

55

ausgehandelt werden. Das lief zu Beginn eher schleppend an, kam dann aber mit grenzübergreifenden Krisen mehr in Fahrt. Wie schon erwähnt, bringt da das neue Gesetz bessere Möglichkeiten.

2. Umgesetzt kann natürlich viel mehr werden, als die europäische Richtlinie vorsieht. Selbstredend gibt es auch gegenteilige Bestrebungen. Auf jeden Fall zeigt sich hier die Anwendung jeweils abhängig von den nationalen Bedingungen mit den jeweiligen Kräfteverhältnissen und den üblichen gewachsenen Strukturen.
3. Zusammenfassend kann man davon ausgehen, dass es bei allen weiteren Differenzierungen und Unterschieden in der Ausprägung der Intensität der Mitbestimmung einige wenige sich immer wieder findende Formen gibt.
So sehe ich dabei Länder mit keiner oder nur sehr wenig gesetzlichen Regelungen und das gegenteilige Beispiel ebenso. Hier müssen wir aber vorsichtig sein und diese einfachen Tatsachen der Kodifizierungsintensität nicht als Wertung für die tatsächliche Mitbestimmung benutzen.
4. Es gibt Länder mit sehr wenig Regelungen und gleichzeitiger ausgeprägter Mitbestimmung. Hier wird immer sehr gern Schweden als Beispiel angeführt. Weiter gibt es Länder, wo sich das Dreiecksverhältnis von Chefetage, Betriebsrat und Gewerkschaft über eine ausgeprägte Gesetzgebung zu regeln scheint. Das ist sicher der deutsche Typ. Hier ist auch üblicherweise Betriebsrat und Gewerkschaft getrennt. Die andere Variante ist die völlige Konzentration auf die Gewerkschaften mit wenig nennenswerter Betriebsratsarbeit. Italien ist hier ein solches Beispiel.
5. Einflechten muss man sicher auch, dass dieses ganze Feld in den neuen kapitalistischen Ländern des ehemaligen RGW noch in den Kinderschuhen steckt. Andererseits gibt es in ihnen beachtliche Arbeitsgesetzbücher, wie z.B. in der Republik Tschechien.
6. Einige ausgewählte Beispiele für diesen Gedankengang abschließend:
 - Beispielgebend, wenn auch viel angefeindet, ist die Verfahrensweise in Österreich. Hier sind Arbeitskraft kaufende und Arbeitskraftverkaufende per Gesetz verpflichtet Mitglied in ihren jeweiligen Kammern zu werden. Das führt zur Verbindlichkeit der Tarifverträge für alle Unternehmen und zur tariflichen Bezahlung aller Mitarbeiter.
 - Frankreich und Italien haben ein sehr progressives Streikrecht und eine ausgeprägte Rolle der Gewerkschaften, dafür kaum Mitbestimmung in unserem

hier üblichen Sinne. Dieses, mit der Verfassung garantierte Streikrecht, kennt keine Urabstimmung oder Friedenspflicht. Italien erlaubt ausdrücklich den politischen Streik.

- Anders ist das mit Freistellungen, die in Deutschland, Österreich, Frankreich und Italien garantiert sind, wobei auch hier die Handhabung schon sehr verschieden ist.
- In Frankreich gibt es zudem, neben der obersten Aufsicht über die Einhaltung der Mitbestimmung, noch eine ganz wichtige Regelung die besagt, dass den Vertretern der Verkäufer der Ware Arbeitskraft in den jeweiligen Unternehmen für ihre Verwaltungsaufgaben 0,2 % der betrieblichen Bruttolohnsumme zusteht, was z.B. ja bekanntlich in Deutschland anders geregelt ist.

Dieser hier aufgezeigte kleine Ausschnitt aus der vielfältigen alltäglichen Arbeit der Betriebs- und Personalräte im Wechselverhältnis mit den jeweiligen Leitungen, Vorständen und anderweitigen Einkäufern der Ware Arbeitskraft und den Gewerkschaften soll an dieser Stelle genügen. Auch der kleine europäische Exkurs reicht aus (zudem will ich hier auf die Studie 5 verweisen), um zugleich anschließend auf einige spezielle Fragen im letzten Kapitel aufmerksam zu machen.

3. Tarifpolitik und Betriebsvereinbarungen, Betriebliche Bündnisse, Öffnungsklauseln, Streik und Politik und die Gewerkschaften im Wechselspiel mit den Betriebsräten und Unternehmern im Rahmen dieser Aufgabenfelder.

3.1

Das grundsätzliche und politische Problem

Vergegenwärtigen wir uns noch einmal kurz: Ab 200 Beschäftigten in der Wirtschaft beträgt der Anteil mit Betriebsräten ca. 75 – 80%, während das bei Betrieben unter 50 Mitarbeitern, die ihre Arbeitskraft verkaufen nur etwa jeder 14. Kleinbetrieb ist. Insgesamt arbeiten rund die Hälfte aller Beschäftigten in einem Unternehmen mit einem Betriebsrat im Westen und etwa 10% weniger im Osten.

Daraus ergibt sich ganz einfach, worauf wir uns bei unserer Arbeit konzentrieren müssen. Es sind Voraussetzungen zu schaffen, die die

57

Schlagkraft aller beteiligten Vertreter der Verkäufer der Ware Arbeitskraft erhöhen. Erste Grundlage dazu ist die Mitgliederentwicklung.

Es gilt also, genauer die Positionen, die unter 3. genannt sind, zu betrachten. Dabei gehe ich nicht mehr auf die theoretischen Aspekte ein, die schon im ersten Teil geklärt worden sind. Allerdings müssen Tarifpolitik und Betriebsvereinbarungen, Bündnisse, Öffnungsklauseln sowie das Verhältnis von Streik und Politik nacheinander behandelt werden. An dieser Stelle ausdrücklich die Vorbemerkung, dass mir dabei durchaus bewusst ist, dass alle diese Problemkreise ineinander greifen und aufeinander einwirken.

Als erstes sei noch einmal darauf hingewiesen, dass Tarifpolitik heute nicht mehr nur den Abschluss für Lohn und Gehalt beinhaltet oder aktuell z.B. den Kampf um Mindestlöhne, an denen schon der enge Berührungsrat von Politik (Parteien) und Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitskraftkäufer klar wird. Nein, in die Tarifpolitik ist das ganze Paket von Öffnungsklauseln, betrieblichen Bündnissen und Betriebsvereinbarungen eingebettet.

Welchen Zweck hat nun diese Entwicklung? Wo liegen die Ursachen? Sie sind sicher bei den Zielen der Anwender solcher zusätzlichen Mittel zu suchen.

Uns allen ist die Grundsatzdiskussion der sogenannten Wirtschaftsfaktionen und ihrer Institute, sowie ihren Sprachröhren in der Politik (hier besonders die schwarzgelben Parteien) zur Genüge bekannt. Man kann das in einem Satz zusammenfassen: Die Macht der Gewerkschafts(Bonzen) und der Einfluss der Betriebsräte ist zu kippen, damit Deutschland (hier sind sicher nicht alle Deutschen gemeint) wettbewerbsfähig werden kann oder bleiben muss. Es ist nicht Aufgabe noch Platz dafür in dieser Studie zu erläutern, welche pure Bauernfängerei hier betrieben wird.

Nicht verkannt werden darf aber, dass diese Argumentation über viele Jahre gebetsmühlenartig wiederholt wurde und so auch Wirkung erzielt hat. Das ist allerdings auch ein zweiseitiges Schwert. Neben dem Eindringen dieser Ideologie in die Köpfe, gibt es einen interessanten Nebeneffekt. Handlungen der Gewerkschaften werden wieder mehr wahrgenommen und konkreter hinterfragt.

Das Glücksmoment solcher Wirtschaftslobbyisten und ihrer Bosse sind Krisenjahre. Hier kann man zu Mäßigung jeglicher Art aufrufen, angeblich im Interesse von Arbeitsplätzen, man kann den Steuerzahler über den Umweg des Staates zu Kasse bitten und man kann auf Öffnungsklauseln bei Tarifverträgen pochen, auf Härtefällekláuseln, sogenannte betriebliche Bündnisse für Arbeit und Betriebsvereinbarungen. Ziel dabei sind mehrere Dinge gleichzeitig. Es geht darum, den Gewerkschaftseinfluss

58

zurückzudrängen und wenn es die Situation hergibt einen Gegensatz zwischen Betriebs- (und somit angeblich Betriebsrats-) und Gewerkschaftsinteressen zu konstruieren. Weiter besteht (oft nicht unberechtigt) die Hoffnung, mit dem eigenen Betriebsrat (bei Beeinflussung der gesamten Belegschaft) besser fertig zu werden und seine Interessen durchzusetzen. Nicht zuletzt bringt das einen Extraprofit, der sich dann aber nur in einer Tasche wiederfindet. Das haben auch die letzten 20 Jahre ausreichend bewiesen, was bekannt ist und hier auch nicht weiter erläutert werden soll.

Diese Argumentation soll nicht davon ablenken, dass mit Betriebsvereinbarungen auch durchaus positive Ergebnisse verbunden sein können, sofern sie bspw. über die Möglichkeiten des Tarifabschlusses hinaus gehen. Hier kann durchaus ein berechtigtes Interesse der Gewerkschaften und der Betriebsräte liegen.

Wenn man genauer hinsieht, so ist das jedoch eher nicht die Regel. Bekanntermaßen regeln ja Tarifverträge nicht nur die Löhne und Gehälter, obschon das

immer die wichtigste Position für jeden ist, sondern sie regeln auch viele andere Fragen, wie Arbeitszeiten, Urlaub, Pausen usw.

Ich denke, es gilt zwei Fragen grundsätzlich zu unterscheiden. Getragen durch die aktuelle Diskussion von rechts haben sich alle Gewerkschaften hinsichtlich von Öffnungsklauseln sehr flexibel erwiesen. Begründungen dafür waren immer tagespolitisch dominiert, was andererseits eine spürbare Tendenz natürlich nicht ausschloss. Grundsätzlich ist dabei noch als positiv zu werten, wenn es zu Sonderregelungen kam und kommt, die allgemeine Fragen der Arbeitsorganisation in den Einrichtungen und Unternehmen betreffen, selbst bis hin zu Öffnungsklauseln bei Arbeitszeiten, Urlaub, Pausen usw. geht. Ganz anders ist das zu sehen, wenn es um einen einheitlichen Lohn oder ein einheitliches Gehalt geht. Möglichkeiten, hier zu Sonderregelungen zu kommen, sind nach meiner Auffassung fast kriminell. Alle Käufer der Ware Arbeitskraft, die in diese Richtung wirken, geben vor, es ginge ihnen um nichts anderes als um die Erhaltung von Arbeitsplätzen. Das tatsächliche Ziel (und Ergebnis) ist ein anderes. Als erstes wird damit von, vorsichtig gesagt, miserabilem Management abgelenkt. Das ist so alt wie der Kapitalismus selbst. Zweitens wird ein Extraprofit für die eigene Tasche (oder für die Bank, bei der man verschuldet ist) erwirtschaftet. Drittens wird „bewiesen“, dass es auch ohne Einmischung von Gewerkschaften gehen könnte. Viertens wird der Betriebsrat weiter in seinem Spielraum eingeschränkt, häufig lächerlich gemacht und zudem bei solchen Verhandlungen regelmäßig erpresst. Jede Möglichkeit, den Menschen an das bisschen Geld zu gehen, dass sie für den Verkauf ihrer Arbeitskraft erhalten und der heute nur ein minimaler Bruchteil dessen ist, was sie tatsächlich an Werten schaffen, muss in

59

Zukunft generell unterbunden werden. Nicht zu verkennen ist dabei, dass solche Klauseln zur angeblichen Arbeitsplatzsicherung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit immer zu einer Bewegung nach unten, also zur Verschlechterung für die Arbeitskraftverkaufenden genutzt wurden. Mir ist jedenfalls kein umgekehrter Fall bekannt. Abschließend, als letzter Punkt, sei aber noch auf die gesamtgesellschaftliche Auswirkung dieses Trends hingewiesen. Es gibt doppelte und doppelt gewollte Auswirkungen: Einmal wird dem Käufer der Ware Arbeitskraft selbstverständlich mit solchen separaten Regelungen ein immenser Wettbewerbsvorteil verschafft und zum anderen die Entwicklung der Lohndrückerei verschärft, von Realeinkommen schon gar nicht zu reden.

3.2

Ansichten und Einsichten

Bei diesen Trends wundert es nicht, dass heute sehr viele Unternehmen und Einrichtungen aller Größenordnungen eine Politik der so genannten flexiblen Anwendung tarifvertraglicher Vorgaben betreiben. Immer noch wird dabei so argumentiert, dass es gut wäre, wenn die Betriebs- und Personalräte sich freier bewegen könnten, die angebliche Bevormundung durch Gewerkschaften entfallen würde und so „betriebliche günstige Lösungen“ gefunden werden könnten. Bereits im November 2005 kam die Hans-Böckler-Stiftung nach einer Studie zu folgender Einschätzung: *„In der öffentlichen Debatte heißt es: Die Betriebsräte benötigen mehr tarifpolitische Gestaltungsspielräume. Nach mehrjähriger Erfahrung damit hat sich deren Skepsis aber nur verstärkt. Die Mehrheit findet den Trend generell problematisch. Je größer der Betrieb, desto ablehnender die Haltung. Ein Grund liegt nahe: Arbeit, Konflikte und Druck kommen in unkalkulierbarem Ausmaß auf sie zu. Bisher halten meistens noch die Tarifverträge die harten Verteilungskonflikte aus den Betrieben heraus. Nicht*

ohne Grund gehört Deutschland zu den Ländern mit den wenigsten Streiktagen. Wegen der `Verbetrieblichung` der Tarifpolitik befürchten die meisten Betriebsräte, dass künftig vor allem Arbeitgeber ihre Interessen durchsetzen. Sie wollen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber als Tarifparteien ihre wichtige Aufgabe behalten und verbindliche Standards für Arbeits- und Einkommensbedingungen festsetzen. Aktuell geht es ihnen vor allem darum, Jobs zu sichern und die Arbeitszeit- und Einkommensniveaus der Beschäftigten zu erhalten.“ (21) Dem ist bis heutzutage nichts hinzuzufügen, außer vielleicht die Tatsache, dass nunmehr schon nicht um neue soziale Errungenschaften gekämpft wird, sondern um die Erhaltung bestehender.

60

Genau zu der Einschätzung durch die Betriebsräte passt die Einschätzung des Gegenpols, den Käufern der Ware Arbeitskraft. In einer Studie von Prof. Dr. Werner Nienhüser (Uni Duisburg-Essen) zu „Verbetrieblichung und Betriebsvereinbarungen in der Wahrnehmung von Betriebsräten und Personalverantwortlichen“, kommt dieser zu folgendem Ergebnis: *„Verbetrieblichung bzw. eine stärkere Abkehr vom Flächentarifvertrag wird von den betrieblichen Akteuren sehr unterschiedlich eingeschätzt. Personalverantwortliche bewerten in der Mehrzahl die Folgen positiv, insbesondere größere Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten des Managements (95%), Flexibilitätswirkungen (93%) sowie eine verbesserte Beschäftigungssicherung (82%) werde erwartet. Dementsprechend befürwortet die Mehrzahl der befragten Personalverantwortlichen Verbetrieblichungstendenzen. Hätten sie die freie Wahl, würden knapp drei Viertel der Manager (74%) es bevorzugen, mit den Betriebsräten und nicht mit Gewerkschaften oder anderen Akteuren über Löhne und Länge der Arbeitszeiten zu verhandeln.“* (22) Auch dieser Analyse ist nichts hinzuzufügen, die Ergebnisse sprechen für sich und eine mehr als deutliche Sprache. Die weiteren Ausführungen zum Standpunkt der Vertreter der Arbeitskraftverkaufenden deckt sich dann mit den obigen Zitat.

Von der Begrifflichkeit her werden umgangssprachlich unter Betriebsvereinbarungen fast alle Regelungen gefasst, die zwischen den Akteuren der Arbeitskraftkäufer und den Vertretern der Arbeitskraftverkäufer innerhalb von Betrieben und Einrichtungen abgeschlossen werden. Dazu noch einige ausgewählte Problemkreise:

Eine wichtige Seite für die Betriebs- und Personalräte sind Betriebsvereinbarungen zu den Strukturen der Betriebsräte. Mit der letzten Novellierung des BetrVG Anfang des letzten Jahrzehnts wurden z.B. die Möglichkeiten verbessert, Betriebsratsstrukturen den sich verändernden Unternehmensstrukturen anzupassen bzw. Kräfte andererseits zu bündeln. Ich denke hier an Filial- und Abteilungsbetriebsräte ebenso, wie an unternehmenseinheitliche Vertretungen in Filialunternehmen mit sehr wenigen Mitarbeitern in diesen Filialen. Neben der bereits oben behandelten

Notwendigkeit einer effektiven Arbeitsweise von Betriebsräten ist hier ein zweites Feld, sich weiter zu profilieren. Es erscheinen hier viele Ansatzpunkte, die dafür sprechen, zumal die Formulierungen im § 3 BetrVG, vorsichtig eingeschätzt, sehr weite Interpretationen offen lassen. Es scheint ein gemeinsames Arbeitsfeld von Räten und Gewerkschaften zu sein, auf dem sich in Zukunft noch mehr bewegen sollte.

Inhalte von Betriebsvereinbarungen sind natürlich auch nach wie vor Fragen der Arbeitsorganisation allgemein und die der Betriebsräte, der

61

Arbeitsbedingungen usw. Auch das ist ein allgemeines, immer gültiges Aufgabengebiet. Es nimmt erheblich an Bedeutung zu, wenn Unternehmensfusionen, Verlagerungen, Aufspaltungen, Auslagerung (heute Outsourcing genannt) anstehen. Hier sind oft neue Strukturen zu schaffen, die alle üblichen Problemkreise bei der Bildung von Betriebsräten potenzieren, die aber zugleich Chancen in sich bergen, wenn sie richtig genutzt werden. Eine Form von Betriebsvereinbarungen sind die so genannten betrieblichen Beschäftigungsbündnisse. Hier gibt es noch weiter auszuwertende Erfahrungen. Wenn man allerdings von den medial bekannten Fällen ausgeht, so scheinen diese Bündnisse für Arbeit fast nie den gewünschten Erfolg gehabt zu haben. Wenigstens nicht für die Beschäftigten.

Auf ein letztes Phänomen sei kurz aufmerksam gemacht. Während Betriebsvereinbarungen zu den bereits genannten Themen schon weiter verbreitet sind, spielen Mitarbeiterbefragungen eher eine untergeordnete Rolle. Hier zeigen sich bei Gesprächen mit Betriebs- und Personalräten immer wieder Unsicherheiten. Es scheint aber ein Unterschied bei diesen beiden Formen zu bestehen. Personalräte würden eher zur Mitarbeiterbefragung neigen als Betriebsräte in Unternehmen und Betrieben der Wirtschaft. Ganz deutlich zeigen sich hier Schwächen bei den Kenntnissen über die Stimmungen und Meinungen der Beschäftigten, die mit der Unternehmensgröße zu wachsen scheinen. Zugleich gibt es ebenso Unsicherheiten zu den erforderlichen Methoden bei der Anwendung des Instruments der Mitarbeiterbefragung oder schon bei der Vorbereitung einer solchen, dann in Form der entsprechenden Betriebsvereinbarung.

Ob Mitgliederbefragung, Reorganisation der Betriebsratsstruktur oder Abschlüsse zur Arbeitsorganisation usw., alle Betriebs- und Personalräte sind immer gut beraten, sich dafür als erstes Verbündete aus den Gewerkschaften zu holen. Sie sollten zweitens erforderlichenfalls Experten dazuholen. Gleichzeitig gilt es, dass sie sich immer schon vorher darüber im Klaren werden, was erreicht werden soll. Dazu gilt es, dann die Planung, die Realisierungsphase und die Umsetzung und Messung der Ergebnisse vorher zu konzipieren. Da das aber häufig gerade in sehr schwierigen Situationen in den Betrieben und

Einrichtungen insgesamt stattfindet, dazu häufig in Auseinandersetzung mit den Einkäufern der Ware Arbeitskraft, ist Hilfe für die Betriebs- und Personalräte um so dringlicher. Gerade in solchen Situationen müssen die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften weiter erhöht werden. Abschließend sei darauf verwiesen, dass bei den Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen einige Dinge grundsätzlich beachtet werden müssen, auf die Gewerkschaften immer wieder verweisen. So sollte der Betriebs- oder Personalrat den Entwurf schreiben. Das macht

62

erforderlich, sich vorher genau festzulegen, was wie geregelt werden soll. Es kann auch dafür sorgen, dass ein Text entworfen wird, der für alle verständlich ist. Die Vereinbarung sollte kurz und prägnant sein und alles Unverständliche oder Zweideutige in der Vereinbarung muss vermieden werden.

Verantwortlichkeiten sind genau festzulegen und auf unnötige Einleitungen ist zu verzichten. Wichtig ist es auch, keine fremden Vereinbarungen als Vorlagen zu benutzen, da diese bereits Kompromisse sind. Ohne kann man oft mehr erreichen und mit ihnen bleibt man oft noch mal unter dem möglichen Ergebnis. Bei Vorlagen durch Geschäftsleitungen ist jeder Punkt der Vereinbarung genau zu prüfen. Notfalls ist ein entgegengesetzter Entwurf zur Diskussion zu stellen. Nach erster Einigung zum Text sollten Unbeteiligte diesen noch einmal lesen, bevor etwas unterschrieben wird. Alle diese Fragen sind detaillierter per Gesetz zu regeln.

Wenn ich zu Beginn dieses Kapitels von der Prämisse ausgegangen bin, als Ziel und Zweck unserer Arbeit die Kraft der Gewerkschaften erhöhen zu helfen, was sich ja aus dem gesamtgesellschaftlichen Kräfteverhältnis unter den heutigen Herrschaftsverhältnissen notwendig ergibt, so gilt es abschließen noch einige Problemkreise zum Streik anzumerken:

Den theoretischen Aspekten dazu, wie im Teil 1 dargelegt ist hier nichts weiter anzufügen. Sie gelten selbstredend.

Was wir uns aber vergegenwärtigen müssen, ist die in diesem 2 Teil mehrfach beschriebene Tendenz der Wirtschaft im Einklang mit der Politik, auf allen Gebieten des Arbeitskampfes, der Mitbestimmung und des Arbeitskampfrechtes zu mehr Individualisierungen zu kommen. Dabei ist es sekundär, ob es dabei um Einzelrecht bestimmter Personen geht oder um ganze Gruppen oder komplette Belegschaften, ganze Berufsgruppen usw. Entscheidend ist die Tendenz. Dass hier auch manchmal durch Arbeitnehmervertreter diesen Tendenzen unbewusst Vorschub geleistet wird, ist dabei unerheblich. Was dabei ausgenutzt wird, sind ganz natürliche Konkurrenzen auf Seiten der Verkäufer der Ware Arbeitskraft. Erheblich ist aber gerade in diesem Zusammenhang die Rolle des Streiks für eine politische Bewusstseinsentwicklung derer, die Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte vertreten.

Der im ersten Teil beschriebene sogenannte Interessenausgleich zwischen Wirtschaft und Arbeitervertretungen ist, wie die Jahrzehnte seither zeigen, nicht real. Nur langsam und stückweise sind immer wieder Positionen

durchgesetzt worden. Das ganze in einem zähen Ringen gegen die Wirtschaft und ihre wechselnden Regierungsmannschaften. Die nipperdeyische Trickkiste mit den vielen Einschränkungen des Streiks, alles ja angeblich des Interessenausgleichs wegen, mit Urabstimmungen,

63

Friedenspflichten und den sogenannten Schlichtern, ist bis heute Ausdruck der tatsächlichen Einschränkungen des Streikrechts. Längst ist das gemessen am EU- Recht nicht mehr haltbar, wie ebenfalls bereits unter Teil eins beschrieben. Diese beiden Fragen in ihrer Einheit, Kampf gegen Individualisierung und europäisch garantierte Rechte, machen die Neuausrichtung des Umgangs mit dem Streik und die Neukodifizierung des Streikrecht in Deutschland dringend erforderlich.

In Gesprächen mit Betriebsräten wird deutlich, dass es auch hier bestimmte Tendenzen zu beachten gilt: Sehr viele Betriebsräte haben gar keine Erfahrungen mit Streiks, was ja schon ein Schlaglicht an sich ist. Hier gibt es bei der Zunahme der Größenordnung des jeweiligen Unternehmens auch eine Zunahme der Erfahrungen auf der Streikstrecke. Nicht untypisch für Betriebsräte ist auch eine sehr vorsichtige Haltung zum Streik, weil sie ihm durch wenig Erfahrung einerseits und mediale Beeinflussung andererseits nicht sicher zu beurteilen wissen. Häufig sind auch die Kenntnisse über die Meinung der Kollegen dabei sehr dürftig. Das heißt aber nicht, dass sich alle über die theoretische Bedeutung nicht bewusst sind. Sie trennen einfach an dieser Stelle. Neben den verschiedenen Formen der Anleitung der Betriebsräte und ihrer Information, sowie der weiteren Stärkung der Betriebs- und Personalräte, als notwendige Maßnahmen die Seite der Arbeitskraftverkaufenden zu stärken, gilt es gerade für diese Stärkung auch den Streik und das Streikrecht anzuwenden und neu zu gestalten. Dabei muss das Fahrrad nicht neu erfunden werden, sondern es kann auf internationale Erfahrungen zurückgegriffen werden. Das gilt durchaus auch für Erfahrungen aus der deutschen Geschichte. Sicher gibt es die positive Erfahrung des erfolgreichen politischen Generalstreiks in Deutschland nur einmal mit der Rettung der Republik beim Kapp-Putsch. Andere Arten und Formen sind aber der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung durchaus nicht fremd. Was meine ich? Wer eine Stärkung der Gewerkschaften und damit auch aller anderen Arbeitnehmervertreter will, der muss willens sein, alle Töne des Arbeitskampfes zu spielen. Zugleich muss er sich für deren weitere Durchsetzung stark machen. Nicht zuletzt dann auch für eine neue rechtliche Kodifizierung.

Es gilt, mehr zu streiken und dabei mehr Solidarität zu entwickeln. Das ist ein sehr intensiv zu beackerndes Arbeitsfeld vieler und oft unterschiedlicher Partner. Diese haben sicher in Einzelfragen verschiedene Interessen, es gilt aber wieder mehr das Gemeinsame aller dieser Partner ins tagespolitische Verständnis zu bringen.

Was den Umgang mit Streik generell betrifft, so soll ein Vergleich das ganze aktuelle Dilemma charakterisieren. Alle Jahre mit Arbeitskämpfen, sind in Deutschland immer vielgescholtene Jahre, obschon sie im

64

europäischen Vergleich zu völlig zahnlosen Tigern werden. Das straft Medien und Politiker aus dem bürgerlichen Lager in trauter Gemeinsamkeit mit den Wirtschaftsverbänden lügen, die so taten und immer so tun, als würde Deutschland vor dem Kollaps stehen, wenn denn mal gestreikt wird. Was zeigte sich im europäischen Vergleich? Nehmen wir einmal nur den Vergleich von 1996 bis 2005, so finden wir folgendes: In Folge von Streiks und Aussperrung fielen in diesem Zeitraum je 1000 Beschäftigte die folgende Anzahl von Arbeitstagen aus: In Deutschland 2,4; in der Schweiz 3,1 und in Polen 3,6. Im Mittelfeld bewegten sich z.B.Österreich mit 40,5; Rumänien mit 55,8 oder Irland mit 58,8. Frankreich liegt bei 71,5 und Spitzenreiter ist Italien mit 86,8. (23) Es scheint, dass es da, wo es die wenigsten Reglementierungen gibt, da wo sich die Kraft aus der Bewegung selbst ergibt und damit gekoppelt die Stärke der Gewerkschaften, auch eine souveräne Handhabung des Streiks möglicher wird. Das ist ebenfalls zu beachten, schließt natürlich Gesetze nicht aus.

Was zeigt sich aber hier? Eine Stärkung der Gewerkschaften durch den Arbeitskampf und nicht durch seine Verhinderung.

Wenn aber die Erhöhung der Rolle der Gewerkschaften und der Betriebs- und Personalräte über die Handhabung des Arbeitskampfes zu bewerkstelligen ist, so ist Streik in verschiedenen Formen das maßgebliche Moment.

Dabei gilt es, solche Formen wieder neu zu praktizieren. So braucht der Streik wieder den Solidaritätsstreik. Das erscheint mir in diesem Zusammenhang als besonders wichtig. Der Einzelstreik baut Druck auf. Er wird aber regelmäßig medial und von den Verhandlungspartnern zerrissen. Ob in einer Einzelsparte gestreikt wird oder in einer Region, in einem Bundesland, ist dabei nicht die Frage. Immer wird auf die Streikenden ein immenser Druck lasten. Das zeigte sich bei den Streiks im öffentlichen Dienst mehrfach, ob durch Verdi, den Eisenbahnern oder bei den Klinikärzten. Diesen Druck kann man mildern, indem im nationalen Rahmen wirkungsvolle Solidaritätsstreiks organisiert werden. Das verlangt und schafft zugleich ein Umdenken der nicht am Streik beteiligten. Wenn die DGB dafür ein Gesetz braucht, so ist ein solches in die Diskussion zu bringen. Streiks in einzelnen Bundesländern für Beispieltarifabschlüsse sind nach wie vor wirkungsvoll. Die Möglichkeiten potenzieren sich aber auf nationaler Ebene, mindest aber mit der Erweiterung der Streiks dann in weiteren Bundesländern. Wenn auch dazu ein Gesetz erforderlich sein sollte, so ist ein solches in die Diskussion zu bringen.

Wohlgemerkt und an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich eingeflochten sei, dass das alles

65

weder dem Grundgesetz tatsächlich entgegen steht, sondern nur der falschen richterrechtlichen Auslegung aus den Anfangszeiten der Bundesrepublik und schon gar nicht der bisherigen europäischen Ausgestaltungen auf diesem Gebiet, wie bereits im Teil eins dargelegt.

Allerdings wird das teilweise bei führenden Kräften in den Gewerkschaften ein wenig anders gesehen.

3.3

Die Hundt – Sommer – Initiative

Hier komme ich an dieser Stelle natürlich nicht umhin, auf die gemeinsame Initiative der Herren Hundt und Sommer einzugehen. Es ist sozusagen das klassische Beispiel der Verflechtung von Wirtschaft, Politik, Gewerkschaften und deren gesellschaftlichen Auswirkungen. Dazu die gleichzeitige Verflechtung von Tarifpolitik und Mitbestimmung insgesamt. Am 03. November 2010 gaben verschiedene Berufsgewerkschaften eine gemeinsame Pressemitteilung heraus. Beteiligt waren die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF); der Marburger Bund; die Führungskräfte Chemie (VAA); die Gewerkschaft der Lokführer (GdL); die unabhängigen Flugbegleiter (UFO) und die Vereinigung Cockpit. Der Text lautet: *„Gesetz zur Tarifeinheit würde Chaos heraufbeschwören. Tarifeinheit nach Mehrheitsprinzip ist nicht nur rechtswidrig, sondern schafft auch unsichere Rechtsverhältnisse. Ein Chaos an Klagen und Prozessen ist vorprogrammiert, wenn durch ein Gesetz zur faktischen Erzwingung der Tarifeinheit im Betrieb die komplexen, durch eine Vielzahl von Entscheidungen der Arbeitsgerichte geprägten Regelungen auf den Kopf gestellt würden. Die Politik ist auch deshalb gut beraten, den Forderungen der Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes nach einer gesetzlichen Festschreibung der Tarifeinheit nicht zu folgen. Dies war der einhellige Tenor des jüngsten Treffens von sechs Berufs- und Fachgewerkschaften in Berlin. `Es gibt keinen Regelungsbedarf im Tarifvertragsrecht. Ein Gesetz ist schlicht nicht notwendig und würde nur Rechtsunsicherheit schaffen, wo längst Rechtsklarheit herrscht`, erklärten die Vertreter Das Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers, frei darüber zu entscheiden, welche Gewerkschaft für ihn Tarifverhandlungen führt und Tarifverträge abschließt, dürfe in keiner Weise beschnitten werden. Tarifpluralität und Gewerkschaftspluralismus seien lebendiger Ausdruck der in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit für jedermann und für alle Berufe, betonten die Teilnehmer“* (Der Text ist im Pressedienst aller beteiligten Parteien zu finden). Im Konsens des hier bestehenden Zusammenhangs ist es sicher nicht falsch, wenn davon gesprochen wird, dass es keinen Regelungsbedarf

beim Tarifvertragsgesetz gibt. Das kann für uns bei diesem Gesetz in seiner Gesamtheit natürlich nicht gelten.

Aber was hat diese Gewerkschaften zu dieser Presseerklärung veranlasst, in der das schwere Geschütz des Art. 9 GG aufgefahren wurde?

Im Juni 2010 passierte in dieser Republik mal wieder etwas ganz kuriozes. In trauter Gemeinsamkeit legten Dieter Hundt, Präsident der Deutschen Arbeitgeberverbände (also aller, die die Ware Arbeitskraft einkaufen) und der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes Michael Sommer (also der Chef derjenigen, die die Interessen der Verkäufer der Ware Arbeitskraft vertreten sollen) eine gemeinsame Initiative vor. Was ist der Inhalt? Das Tarifvertragsgesetz soll in folgender Grundrichtung verändert werden:

- **In Zukunft soll in einem Unternehmen mit gleichartigen Arbeitsverhältnissen nur noch ein Tarifvertrag gültig sein.**
- **Es soll nur noch derjenige gelten, dessen Gewerkschaft die meisten Mitglieder im Betrieb hat.**
- **Alle anderen sollen durch diesen vorrangigen verdrängt werden.**
- **Abgeleitet wird dann aus dem vorrangigen Tarifvertrag, dass die sogenannte Friedenspflicht dann ebenso für alle gilt.**
- **Insbesondere unterstrichen beide Seiten, also BDA und DGB, dass diese „Tarifeinheit“ einer wichtigen Funktion der Koalitionsfreiheit und des Tarifvertragssystems diene, nämlich die Arbeitsbeziehungen zu befrieden.**

Ich will es einmal dabei belassen. Was sich hier als Ordnungsprinzip „ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarif“ auf den ersten Blick gut anhört, ist in Wirklichkeit sehr problematisch. Die oben aufgeführte Erklärung der sechs Gewerkschaften hat das schon auf den Punkt gebracht und braucht nicht weiter kommentiert zu werden. Dazu kommen noch weitere Dinge, die berücksichtigt werden müssen. Die aufgezwungene Friedenspflicht hätte, um es mal am Beispiel konkret zu machen, die Folge, dass die Lokführer praktisch gar nicht mehr streiken könnten. Wen wundert es da, dass die gemeinsame Initiative breiteste Zustimmung im BDA und in der Politik fand. Geht es doch in der letzten Konsequenz hier um eine gesetzliche Regelung des Streikverbotes, mindestens aber seine erhebliche Einschränkung. Spätestens an diese Stelle müsste dann auch der letzte hellhörig werden. Glücklicherweise regte sich wenigstens innerhalb der Gewerkschaften heftige Kritik an dieser Vorgehensweise. Das Prinzip „ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarif“ hat das Leben selbst längst überholt. Wir alle kennen die Entwicklung der letzten beiden

67

Jahrzehnte. Ohne ins Detail gehen zu müssen, ist diese Entwicklung seitens der Einkäufer der Ware Arbeitskraft durch Betriebsschließungen, Scheinbetriebsschließungen, Ausgliederungen, Umorganisation in allen Bereichen gekennzeichnet. Es umfasst große ebenso wie kleinere Betriebe, Unternehmen und Einrichtungen. Nicht selten wurden dann dazu noch bei der Ausgliederung mit (häufig sogar konzerneigenen) Leih- und Zeitarbeitsfirmen

mit entsprechenden Billiglöhnen gearbeitet. Zudem wurden für die weitere Beseitigung der oben genannten Formel von der Einheit „Betrieb, Gewerkschaft, Tarif“ die so genannten christlichen Gewerkschaften und sogar unternehmenseigene Gewerkschaften benutzt bzw. genau für diesen Zweck gegründet. Selbst das war häufig nicht einmal notwendig, weil es unzählige Beispiele gibt, wie in Firmen über rechtliche Schleichwege neue Arbeitsverträge ohne ernsthafte Gegenwehr realisiert werden konnten. So haben wir heute die Tatsache, dass in Wirklichkeit in einem Betrieb für die gleiche Arbeit unterschiedliche tarifliche Entlohnung Realität ist.

Sollte der DGB bei der Initiative mit Herrn Hundt die christlichen Gewerkschaften im Auge gehabt haben, so wäre das noch zu akzeptieren gewesen. Dann hätte es aber auch genau so formuliert werden müssen. War es aber nicht. Es wurde ein Rohrkrepieler. Aber nicht das war der Hauptangriffspunkt für den Widerspruch in den Gewerkschaften selbst. Der eine Punkt der Kritik war, dass dieses Hundt-Sommer-Papier keinerlei Mandat von den Gewerkschaftsgremien hatte und der zweite Punkt, dass es keine Garantie gibt, dass die Einschränkung des Rechtes auf Koalitionsfreiheit nicht doch in Zukunft auch jede Gewerkschaft treffen würde.

Auf jeden Fall sind zwei Dinge zu beachten. Streikrecht rückwärts treiben kann nicht Anliegen von Gewerkschaften sein. Mehr Rechte auf dieser Strecke sind notwendig und per Gesetz festzuschreiben. Wenn das nicht geht, dann muss es eben per Streik durchgesetzt werden. Zum Anderen sind Unternehmensgewerkschaften nicht als Gewerkschaften zu betrachten, sondern als Organisationen, die zum BDA gehören. Das ergibt sich zwingend aus der Stellung der Tarifvertragsparteien. Gewerkschaften, die Ableger von Unternehmen sind, sind insofern also nicht als tariffähig einzustufen. Teilerfolge gibt es dabei bereits mit Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes. Die beschlossene Ungültigkeit der Tarifabschlüsse von christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist die logische Konsequenz und im Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes vom 14.12.2010 festgehalten. Niemand sollte sich nun allerdings der Illusion hingeben, dass das die bestehenden Löhne wesentlich verändern wird und die wenigsten

68

Verkäufer ihrer Arbeitskraft werden in der Lage sein das ihnen vorenthaltene Entgelt nachzufordern. Auch nicht mit dem grünen Licht der BAG Ende Februar 2011 für diese Forderungen. Das Verbot der Leih- und Zeitarbeit ist die einzige reale Variante. Abschließend sei noch der Beschluss des BAG vom Dezember dazu auszugsweise zitiert. Er macht die genauere Trennung von CGZP und z.B. GdL rechtlich fassbarer wie mir scheint: *„Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) kann keine Tarifverträge schließen.*

Tarifverträge in der Zeitarbeit sind ungültig.

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist keine Spitzenorganisation, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen kann. Sie erfüllt die hierfür erforderlichen tarifrechtlichen Voraussetzungen nicht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Tarifverträge können auf Arbeitnehmerseite von einer tariffähigen Gewerkschaft oder einem Zusammenschluss solcher Gewerkschaften (Spitzenorganisation) abgeschlossen werden. Soll eine Spitzenorganisation selbst als Partei Tarifverträge abschließen, muss das zu ihren satzungsmäßigen Aufgaben gehören (§2 Abs.3 TVG). Dazu müssen die sich zusammenschließenden Gewerkschaften ihrerseits tariffähig sein und der Spitzenorganisation ihre Tariffähigkeit vollständig vermitteln. Dies ist nicht der Fall, wenn die Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen durch die Spitzenorganisation auf einen Teil des Organisationsbereiches der Mitgliedergewerkschaften beschränkt wird. Zudem darf der Organisationsbereich einer Spitzenorganisation nicht über den ihrer Mitglieder hinausgehen.

Sachverhalt

Das gemeinsam von Ver.di und dem Land Berlin eingeleitete Beschlussverfahren betrifft die Feststellung der Tariffähigkeit der im Dezember 2002 gegründeten CGZP. Deren alleinige satzungsmäßige Aufgabe ist der Abschluss von Tarifverträgen mit Arbeitgebern, die gewerksmäßig Arbeitnehmerüberlassung betreiben wollen. Für diesen Bereich sind Tarifverträge auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder von Bedeutung. Nach § 9 Nr. 2 AÜG haben Leiharbeiter während der Zeit ihrer Überlassung an einen Entleiher Anspruch auf die dort geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen. Von diesem Gleichbehandlungsgebot kann zu Lasten der Leiharbeitnehmer nur durch einen Tarifvertrag oder aufgrund vertraglicher Bezugnahme auf einen Tarifvertrag abgewichen werden.

Bundesarbeitsgericht: CGZP ist keine Spitzenorganisation

Die Vorinstanzen (ArbG Berlin, Urteil v. 01.04.2009, LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 07.12.2009) haben festgestellt, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Die dagegen gerichteten Rechtsbeschwerden hat der Erste Senat

69

des Bundesarbeitsgerichtes zurückgewiesen. Die CGZP ist keine Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 TVG, weil sich ihre Mitgliedsgewerkschaften (CGB, DHV und GÖD) nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen haben. Außerdem geht der in der Satzung der CGZP festgelegte Organisationsbereich für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung über den ihrer Mitgliedsgewerkschaften hinaus.“ (24)

Eine verstärkte Handhabung des Streiks im täglich laufenden Arbeitskampf wird eine ausgeprägte Souveränität bei diesem Mittel erzeugen. Das ist wieder ein Garant für den wachsenden Einfluss und die Vorstufe für den Streik auf nationaler Ebene bis hin zum politischen Streik.

Sicher ist jeder Arbeitskampf in Wirklichkeit auch eine sehr politische Angelegenheit. Das ergibt sich aus den Ursachen, den Wirkungen während des Streiks (und das nicht nur durch Medienpräsenz) und den Ergebnissen, an denen sich immer wieder besonders die Gewerkschaften messen lassen müssen. Auch hier liegt eine wesentliche Ursache für die Notwendigkeit, Streik als normales Kampfmittel zu gebrauchen und nicht zu begrenzen, sondern auszudehnen. Organisierbare Massenstreiks werden die Folge sein, die dann bei bestimmter Notwendigkeit einzusetzen sind. Sollte der DGB auch dafür ein Gesetz brauchen, so ist ein solches in die Diskussion zu bringen.

Schließlich ist dann ein Stand erreicht, der den tatsächlichen politischen Streik erfolgreich machen wird. Dieser ist ein Mittel, ganz bestimmte allgemeine, aber auch sehr konkrete Dinge im Interesse derer durchzusetzen, die ihre Ware Arbeitskraft zu Markte tragen. Ein nationaler politischer Streik wäre notwendig gewesen um Hartz IV zu verhindern. Das ganz besonders, da ja scheinbar ein sogenannter Arbeitnehmervertreter das verbochen hat. Wir wissen nicht ganz genau was die Zukunft bringt, sicher ist aber, dass gerade in diesem Jahr alle Arbeitskraftverkaufenden ein Interesse daran haben über einen Streik auf nationaler Ebene endlich verbindliche Mindestlöhne durchzusetzen. Nicht zuletzt kann der gut geübte Generalstreik das ausschlaggebende Moment sein, wenn es gilt, Angriffe auf unsere bürgerliche Demokratie abzuwehren.

€€€€€€

LITERATUR:

1. Marx/Engels Werke Bd. 23 S. 192 „Das Kapital Bd. 1“
2. Marx/Engels Werke Bd. 2 S. 446 „Die Lage der arbeitenden Klasse in England“
3. Karl Korsch / Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922) aus der Reihe „Politische Texte“ Europa Verlag Wien 1969
4. Marx/Engels Werke Bd. 23 S. 34 „Das Kapital Bd. 1“
5. BAG / 25.05.2005 – 7 ABR 38/04 – NZA 2005, 1080 Os. = NJOZ 2005, 3725 (3727) = <http://lexetius.com/2005,1702>
6. Schierenbeck, Henner (2003): Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre, Oldenbourg Wissenschafts-Verlag, München, Seite 23
7. BverfGE, 50, 290.
8. Lexikon der Wirtschaftsethik, Freiburg/Basel/Wien 1993, S. 718 ff.
9. Marx/Engels Werke Bd. 16 S. 150 ff „Lohn, Preis und Profit“

10. **Marx/Engels Werke Bd. 23 S. 666; 668-670; 672-674 „Das Kapital Bd.1 (Das allgemeine Gesetz der kapitalistischen Akkumulation)“**
11. **„Die schönsten Zitate der Politiker“ 82005 Humboldt-Verlag)**
12. **ebend.**
13. **„Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten“ In der ab 1. November 1998 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 17. Mai 2002 (BGBl. II S. 1054**
14. **Ernst Klee / Das Personenlexikon zum Dritten Reich. Wer war was vor und nach 1945. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt/M. 2005 S. 437**
15. Marx/Engels Werke Bd. 19 S. 247 – 250
16. <http://www.boeckler.de/datenkarte>
17. <http://www.boeckler.de/datenkarte>
18. http://br-wahl.verdi.de/warum_betriebsrat/aufruf-
19. http://www.boeckler.de/252_36252.html
20. Pressemitteilung BverG Nr. 17/2007 6 P 4.06; 6 P 8.06 21.03.2007
21. http://www.boeckler.de/32014_36267.html
22. http://www.boeckler.de/1295_81995.html
23. Veit Wilhelmy „Der politische Streik / Materialien zu einem Tabu“
Fachhochschulverlag für angewandte Wissenschaften 2008 S. 24
24. BAG, Urteil vom 14.02.2010 / kostenlose-urteile.de (ra-online GmbH)