

November 2018 – 100 Jahre unvollendete Revolution

In der Geschichte sind 100 Jahre eine kurze Zeit, 100 Jahre, in denen vieles, was im Jahr 1918 so hoffnungsvoll begann und so brutal niedergeknüppelt wurde, noch heute sehr aktuell ist, die Forderungen von einst sind auch teilweise die Forderungen von heute.

Die Revolution, die in Folge des ersten Weltkriegs stattfand, mündete nach ihrer Zerschlagung, nach der Ermordung vieler Aktiver über in die Zeit der Weimarer Verfassung und damit auch in die Gesetzgebung dieser Zeit.

Mein Fokus liegt auf der betrieblichen Mitbestimmung, auf den Forderungen und Vorstellungen vor 100 Jahren und leitet über zur heutigen Situation.

Schon 1891 konnten Arbeiterausschüsse auf freiwilliger Basis gegründet werden, allerdings nur dort, wo aktive Gewerkschaften vor Ort waren (z.B. Druckindustrie), 1900 beschloss der bayerische Landtag die Einführung von Bergarbeiterausschüssen und 1905 wurde im preußischen Berggesetz die Einführung von Arbeiterausschüssen in Bergbauunternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten festgeschrieben. Während des ersten Weltkriegs, im Jahr 1916, erkannte das deutsche Militär die Vorzüge der betrieblichen Mitbestimmung. Das „Vaterländische Hilfsdienstgesetz“ von 1916 sah vor, dass in kriegsrelevanten gewerblichen Betrieben mit mehr als 50 Arbeitern Arbeiterausschüsse und in Betrieben mit mehr als 50 Angestellten Angestelltenausschüsse gebildet werden.

In der Weimarer Verfassung von 1919 wurde die Errichtung von Betriebsräten verankert und 1920 das Betriebsrätegesetz verabschiedet.

Arbeiter-, Angestellten-, Betriebsräte: **Also Räte!**
Räte, als basisdemokratische Einrichtung.

Nach dem ersten Weltkrieg bildeten sich Arbeiter- und Soldatenräte, die ersten am 4. November 1918 in Kiel. Im Januar 1919 stieg die Zahl der Räte erheblich an, es gab Arbeiterräte in Berlin, München, Hamburg, Bremen und im Ruhrgebiet. Mit der Idee der Räterepublik im Marxschen Sinne war das Ziel der Sozialisierung der Schlüsselindustrien (Kohle, Eisen, Stahl und Banken) verbunden.

Am 9. November 1918 begann die Revolution in Berlin mit einem Generalstreik der größeren Betriebe.

Arbeiter- und Soldatenräte wurden gebildet, das Polizeipräsidium und andere strategisch wichtige Gebäude wurden besetzt.

Wir wissen, dass weder die SPD noch die Gewerkschaften ein Interesse an einer Räterepublik hatten, da sie um den Verlust ihrer Einflussmöglichkeiten fürchteten.

So wurde dann auch bereits nach Niederschlagung der Revolution am 15. November 1918, also noch nicht einmal eine Woche später, der sog. „Stinnes-Legien-Pakt“ geschlossen

Folgende Punkte wurden vereinbart:

- Die Anerkennung der Gewerkschaften als berufene Vertretung der Arbeiterschaft
- Das Prinzip der kollektiven Tarifverträge

- Die Einführung des Acht-Stunden-Tags bei vollem Lohnausgleich
- Arbeiterausschüsse und paritätische Schlichtungsausschüsse in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten

Erstmals wurden die Gewerkschaften von den Unternehmern als gleichberechtigte Vertragspartner anerkannt.

Die Tarifautonomie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen war ein bedeutender sozialpolitischer Erfolg in ihrem Sinne, der noch heute einen Eckpfeiler des Sozialstaates der BRD bildet.

Es war ein geschicktes Angebot der Unternehmer an die Gewerkschaften, eine *Sozialpolitik gegen Verzicht auf Sozialisierung* anzubieten,

Bei den Gewerkschaftsvorsitzenden stieß das Angebot auf breite Zustimmung, da sie die spontane Rätebewegung in den Betrieben als überflüssige und gefährliche Konkurrenz ansahen, da ihre Daseinsberechtigung durch die Räte erheblich gefährdet war.

Rosa Luxemburg teilte mit Lenin eine gewisse Geringschätzung der Gewerkschaften und ihrer Arbeit.

In ihrer Schrift „Sozialreform oder Revolution“ erklärte sie, die Gewerkschaften seien nichts „als die organisierte Defensive der Arbeiterkraft gegen die Angriffe des Profits, als die Abwehr der Arbeiterklasse gegen die herabdrückende Tendenz der kapitalistischen Ökonomie zustehenden Lohnrate zu verhelfen“.

Wie schon in der Weimarer Republik, sind die heutigen Mitbestimmungsrechte erheblich eingeschränkt, da die vertrauensvolle und sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch in den Personalvertretungsgesetzen der Länder festgeschrieben ist. Es wird von Arbeit auf Augenhöhe gesprochen, die eine Gleichheit implizieren soll, die qua Gesetz zwar besteht, die Realität spricht jedoch eine andere Sprache.

Mitte Oktober diesen Jahres veranstaltete der DGB zusammen mit Arbeitgeberverbänden einen Festakt:

„100 Jahre Tarifautonomie“

Doch wie ist es um die Tarifbindung in der BRD bestellt?

Seit Jahren ist sie rückläufig, im Handel sind nur noch ca. 30% der Betriebe tarifgebunden.

Die Arbeitgeber scheuten sich auf dem Festakt noch nicht einmal davon zu sprechen, wie *sie* (welch Arroganz auf einem gemeinsamen „Festakt“) aus *ihrer* Perspektive die Tarifbindung wieder attraktiver gestalten können.

Da spricht sich Arbeitgeberpräsident Kramer dafür aus, mehr Flexibilität und mehr Öffnungsklauseln einführen zu wollen.

Er stellt sich vor, das Kapital stellt sich vor, Tarifverträge künftig in Modulen zu gestalten und Arbeitgebern und dem jeweiligen Betriebsrat die Aufgabe zu übertragen, gemeinsam zu entscheiden, welche Module sie in ihrem Betrieb anwenden zu wollen.

Das Kapital scheut sich also noch nicht einmal mehr, auf einer Veranstaltung mit den Gewerkschaften, diesen deutlich zu erklären, dass man sie als Verhandlungspartner doch gar nicht brauche.

Mit Tarifautonomie hat das wenig bis nichts mehr zu tun!

Wie sieht es in den Betrieben, bei den Betriebsräten aus?

Vorweg gesagt, es gibt gute und aktive Betriebsräte, die zum Wohle ihrer Belegschaften verhandeln und den Arbeitgebern deutlich ihre Grenzen aufzeigen. Aber es gibt auch die andere Seite, beispielsweise

Das sog. Ko-Management.

D.h., Arbeitnehmervertreter*innen werden in Themen eingebunden und fühlen sich verpflichtet, anstelle der Unternehmensleitung Themen in die Öffentlichkeit zu tragen. VW ist hierfür ein gutes (Negativ-) Beispiel. Da werden Abbaupläne des Konzerns durch den Betriebsrat in die Belegschaft transportiert oder politische Veränderungen (aktuell im Dieselskandal, das Thema der Nachrüstung) vehement kritisiert.

Das besondere im Ko-Management ist, dass die Betriebsratsvorstände für ihre Arbeit gern mit sehr hohen Gehältern belohnt werden, gern auch mal mit gemeinsamen Reisen. Auch hier ist VW und die Reisen nach Brasilien ein prominentes, und sehr schlechtes Beispiel.

Eine weitere Variante, die in vielen Branchen bekannt ist, ist, dass Betriebsräte nur spärlich beteiligt werden.

Alle mitbestimmungsrelevanten Tatbestände müssen eingefordert, ggf. sogar eingeklagt werden.

Die Arbeitgeberseite setzt Maßnahmen um, die Arbeitnehmervertretungen können dagegen zwar klagen, werden vor Gerichten jedoch öfter mit Vergleichen abgespeist (die Maßnahme ist ja schon umgesetzt..).

Die monetären Sanktionen, die in der Betriebsverfassung vorgesehen sind, sind viel zu niedrig und sind daher kein ausreichend abschreckendes Sanktionsmittel.

Auch eine bekannte und beliebte Variante sind die extrem arbeitgeberfreundlichen „gelben“ Gewerkschaften.

Hier werden seitens der Arbeitgeber Verhandlungen mit der oft auch noch eigens gegründeten Gewerkschaft geführt und Abschlüsse getätigt.

Somit umgeht die Arbeitgeberseite bewusst die im Betrieb vertretende Gewerkschaft.

In der letzten Zeit wurde einzelnen christlichen Gewerkschaften vor Gericht zwar die Tariffähigkeit abgesprochen; ein Erfolg, der allerdings zur Folge hat, dass oft in mühseliger Arbeit neue Ergebnisse ausgehandelt werden müssen, häufig sogar zum Missfallen der Belegschaften, die von den schlechten Tariferhöhungen schon profitiert haben.

Dann gibt es noch die totale Ignoranz von Arbeitgebern, Amazon ist hier ein bekanntes Beispiel.

Das Unternehmen schert sich nicht im Geringsten um die Mitbestimmung, setzt nach Gutsherrenart Maßnahmen um. Schüchtert Beschäftigte und Betriebsräte gleichermaßen ein, überzieht sie mit ungerechtfertigten Abmahnungen und Kündigungen, setzt Anschuldigungen in die Welt, die zwar der Realität entbehren, aber erstmal im Raum stehen und mit Mühen auf dem Klageweg revidiert werden müssen.

So manch ein Beschäftigter, aber auch Betriebsräte sind diesem Gebaren nicht gewachsen. Selbstredend werden keine Tariflöhne gezahlt.

Kündigungen von aktiven Mitarbeiter*innen und Betriebsräten sind ein beliebtes Mittel, um die übrige Belegschaft einzuschüchtern, was leider oft, viel zu oft auch gelingt.

Dazu kommt ein nicht mehr ganz so neuer, aber inzwischen häufiger genutzter Geschäftszweig, den Anwaltskanzleien für sich entdeckt haben. Kanzleien, die Unternehmen beraten und ihnen Wege aufzeigen, wie sie sich von ihren aktiven Betriebsräten trennen können.

Da hagelt es Abmahnungen in abenteuerlicher Größenordnung und es wird ausgesperrt und gekündigt.

Teilweise werden auch Detekteien auf aktive Betriebsräte angesetzt. Der Fall des BR Vorsitzenden Murat Günes von der Hamburger Firma Neupack ist ein bekanntes Beispiel hierfür. Ihm wurden diverse fristlose Kündigungen ausgesprochen, gegen die er sich erfolgreich zur Wehr setzen konnte. Selbst bei Arztbesuchen, z.B. nach einem Beinbruch wurde er beschattet, ihm wurde gekündigt und mit heimlich aufgenommenen Fotos belegt, dass er sich eine freie Zeit gönne, obwohl er längst wieder arbeitsfähig sei.

Beispiele ließen sich zahlreich darlegen.

Kommen wir wieder zum Anfang zurück.

Was ist von der Revolution aus 1918 übriggeblieben und wie lassen sich die damals erhobenen Forderungen wiederbeleben, erneuern?

Es fehlt der Arbeitnehmerschaft an Klassenbewusstsein. Dieses wiederherzustellen ist die erste Herausforderung. Es gilt der Arbeitnehmerschaft wieder das Bewusstsein für die eigene Stärke zu wecken, in Erinnerung zu rufen. Die Kraft des solidarischen Handelns und Kämpfens wieder zu spüren, Erfolge zu feiern und politische Verantwortung in die eigenen Hände zu legen.

Das soll die Aufgabe für uns alle sein.

Für solidarisches Handeln, für gemeinsames Kämpfen und für ein selbstbewusstes Klassenverständnis einzutreten. –

Denn die Profite der Unternehmen erarbeiten wir, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer!