

Vortrag & Diskussion

Dr. Theo Wentzke

Aus Anlass des 60. Geburtstages des DGB: Was taugt eigentlich die Gewerkschaft?

Ort: Universität Jena, Carl-Zeiss-Str. 3, Seminarraum 208

Zeit: Mittwoch, den 23.06.2010, 20.00 Uhr

Ort: Erfurt, DGB Jugendbüro Filler, Schillerstraße 44

Zeit: Donnerstag, den 24.06.2010, 19:30 Uhr



weitere Informationen: www.pg.blogsport.de

www.pg.blogsport.de

Mai

com(p)act

Zeitschrift der
Politischen Gruppe Jena / Erfurt

Sonderdruck zum Vortrag



Inhalt

Text

Der DGB - sechs Jahrzehnte Dienstleistung an der nationalen Arbeit.....Seite 3

Vortrag und Diskussion

**Aus Anlass des 60. Geburtstages des DGB:
Was taugt eigentlich die Gewerkschaft?**

Dr. Theo Wentzke

23.06.2010, 20.00 Uhr, Universität Jena, Carl-Zeiss-Str.3, Seminarraum 208

24.06.2010, 19.30 Uhr, DGB Jugendbüro "Filler", Schillerstr.44, Erfurt.....Seite 30

**Krieg und Frieden - Zwei Seiten derselben Medaille:
Die Konkurrenz der Staaten um Weltmarkt und Weltmacht**

Dr. Manfred Freiling

03.06.2010, 18.00 Uhr, Uni Jena, Carl-Zeiss-Str.3, Raum 4.119.....Seite 31



Vortrag & Diskussion

Krieg und Frieden

Zwei Seiten derselben Medaille: Die Konkurrenz der Staaten um Weltmarkt und Weltmacht

Dr. Manfred Freiling

03.06.2010, 18.00 Uhr, Uni Jena, Carl-Zeiss-Str. 3, Seminarraum 4.119

Im Jahr 2009 beehrt das Nobelpreiskomitee den US-Präsidenten Obama mit dem global wichtigsten Friedenspreis: Also den Chef jenes Staates, der alleine mehr als die Hälfte der weltweiten Ausgaben für Waffen, Munition und Soldaten tätigt, der in zwei größeren Kriegen engagiert und gerade dabei ist, im Jemen eine neue Front zu eröffnen.

Ist das nun ein gigantischer Missgriff der Osloer Jury, ein Hohn auf den edlen Frieden? Oder vielleicht doch keine so schlechte Wahl und eine Offenbarung über den hoch geschätzten Frieden? Seit Jahrhunderten betet die von Kriegen bedrohte Menschheit in Kirchen und Moscheen für den Frieden, demonstrieren Friedensbewegte und dichten Dichter für ihn. In der Welt ihrer Wünsche ist er das absolute Gegenteil von Krieg – der gute, zivilisierte Zustand zwischen den Nationen.

Und in der Wirklichkeit? Da „bricht Krieg aus“, mitten im Frieden und infolge der friedlichen Konkurrenz zwischen den Staaten. Wenn sie Krieg führen, andere Staaten zerstören, Städte kaputtbomben und deren Einwohner umbringen, dann selbstverständlich, um Frieden zu schaffen – einen neuen,

sicheren, besseren. In der politischen Wirklichkeit sind Krieg und Frieden gar nicht der Gegensatz von Gut und Böse, sie gehören vielmehr zusammen und sind 2 Seiten derselben Medaille: der Außenpolitik der kapitalistischen Staaten.

So geht der Nobelpreis schon an die richtige Adresse: Es sind dieselben regierenden Herrschaften, die ihren Völkern mal Krieg, mal Frieden servieren; die Kriegsgründe entstehen in Friedenszeiten, wann denn sonst; und nur wer Krieg führen kann, kann Frieden schaffen!

Der Vortrag wird im Detail ausführen, wie die beiden Alternativen der Außenpolitik zusammengehören.

1. Krieg oder Frieden erscheint vom Standpunkt der Betroffenen als unmittelbarer Gegensatz.
2. Der Gewaltbedarf der kapitalistischen Geschäftemacherei nach innen und nach außen
3. Der ganze friedliche Handel wird begleitet von und beruht auf ständiger Macht-Konkurrenz der Staaten.
4. Warum der Ruf nach Friedenspolitik so untauglich gegen Krieg und Kriegsvorbereitung ist.

Vortrag & Diskussion

Aus Anlass des 60. Geburtstages des DGB:

Was taugt eigentlich die Gewerkschaft?

Dr. Theo Wentzke

23.06.2010, 20.00 Uhr, Uni Jena, Carl-Zeiss-Str. 3, Seminarraum 208

24.06.2010, 19.30 Uhr, DGB Jugendbüro "Filler", Schillerstr. 44, Erfurt

Die deutsche Gewerkschaft hat Geburtstag. Der DGB – sechs Jahrzehnte Dienstleistung an der nationalen Arbeit. 60 Jahre DGB, und die deutschen Gewerkschaften werden gefeiert – von denen, die, wenn gerade kein Geburtstag ist, nicht müde werden, von den Gewerkschaften verteidigte „Besitzstände“ und das „Besitzstandsdenken“ ihrer Mitglieder anzugreifen. Das Lob, das der DGB an so einem Feiertag von seinen Kritikern aus Politik und Wirtschaft zu hören bekommt, gilt dementsprechend auch eher nicht seinen Erfolgen bei der kämpferischen Wahrung der Mitgliederinteressen. Beglückwünscht wird er für seinen unermüdlichen Einsatz im Dienst am Gemeinwesen, gelobt werden die gewerkschaftlichen Beiträge zu Wachstum und Wohlstand der Nation, speziell die Pflege des „sozialen Friedens“ durch die deutschen Arbeitervertreter, der beidem so förderlich ist. Die Friedfertigkeit der arbeitenden Klasse ist ein hoher Wert, für dessen Bewahrung sich seit langem der DGB zuständig erklärt. Diese Aufgabe nimmt er mit großer Ernsthaftigkeit wahr, mit der Folge, dass

das Wachstum des Reichtums im Land seinen Gang gehen kann – ungestört von denen, die ihn erzeugen, ohne selber reicher zu werden.

Der Vortrag wird sich den Leistungen der Gewerkschaft, welche sich doch als Interessenvertretung der Arbeiterschaft versteht, diese trotz 60 jährigen Arbeitskampf nach wie vor mit ihrer Armut zu kämpfen haben, ausführlich widmen.

Fragen, Anregungen und Kritik an:

politische gruppe jena / erfurt

www.pg.blogsport.de
politische.gruppe@hotmail.com

V.i.S.d.P.: Theo Wentzke, Böblinger Str. 135, 70199
Stuttgart
(Eigendruck im Selbstverlag)



Der DGB - sechs Jahrzehnte Dienstleistung an der nationalen Arbeit

Die deutsche Gewerkschaft hat Geburtstag. Der DGB – sechs Jahrzehnte Dienstleistung an der nationalen Arbeit. 60 Jahre DGB, und die deutschen Gewerkschaften werden gefeiert – von denen, die, wenn gerade kein Geburtstag ist, nicht müde werden, von den Gewerkschaften verteidigte „Besitzstände“ und das „Besitzstandsdenken“ ihrer Mitglieder anzugreifen. Das Lob, das der DGB an so einem Feiertag von seinen Kritikern aus Politik und Wirtschaft zu hören bekommt, gilt dementsprechend auch eher nicht seinen Erfolgen bei der kämpferischen Wahrung der Mitgliederinteressen. Beglückwünscht wird er für seinen unermüdlichen Einsatz im Dienst am Gemeinwesen, gelobt werden die gewerkschaftlichen Beiträge zu Wachstum und Wohlstand der Nation, speziell die Pflege des „sozialen Friedens“ durch die deutschen Arbeitervertreter, der beidem so förderlich ist. Die Friedfertigkeit der arbeitenden Klasse ist ein hoher Wert, für dessen Bewahrung sich seit langem der DGB zuständig erklärt. Diese Aufgabe nimmt er mit großer Ernsthaftigkeit wahr, mit der Folge, dass das Wachstum des Reichtums im Land seinen Gang gehen kann – ungestört von denen, die ihn erzeugen, ohne selber reicher zu werden. Dass die

Mitglieder der DGB-Gewerkschaften sich konstruktiv, wachstums- und sozialverträglich zu den Bedürfnissen des Standorts stellen, dass sie „Augenmaß“ walten lassen und zur rechten Zeit immer wieder Ruhe geben: das ist den Nutznießern solch verantwortungsvollen Benehmens aus gegebenem Anlass schon einmal ein anerkennendes Wort wert.

Auch die Beglückwünschten selbst verweisen gerne auf ihre Leistungen im Lauf von sechs Jahrzehnten, loben sich als die Hauptverantwortlichen der „organisierten Solidarität“ im Lande und betonen deren Notwendigkeit für eine „gute Zukunft der arbeitenden Menschen angesichts des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit“. Dabei ist ein gewisser Kontrast zwischen den selbstbewusst präsentierten Leistungen der Gewerkschaft und dem, was deren Mitglieder davon haben, nicht zu übersehen: Die Geburtstagskinder selbst sind es ja, die darauf aufmerksam machen, dass es auch nach 60 Jahren DGB für einen deutschen Arbeiter nicht damit getan ist, einfach nur zu arbeiten, wenn er davon leben will. Ohne „Einigkeit“, die ihn stark macht, und ohne „Kampf“ soll es für den „arbeitenden Menschen“ dabei noch immer nicht abgehen. Und wenn die Forderung „vom Lohn muss man

leben können!“ ein aktuelles Zeugnis von der Lage derer gibt, um die sich der DGB so unermüdlich kümmert, dann stellt sich die Frage, was die Gewerkschaft mit ihrem Einsatz für ihre Mitglieder eigentlich erreicht. Und womit genau sie sich eigentlich die vielen Komplimente zu ihrem Geburtstag verdient hat.

I. Die Tarifpolitik

1. Der gewerkschaftliche Dauereinsatz für Lohngerechtigkeit

„Tarifpolitik“ ist ein vornehmer Ausdruck für den Dauerstreit, den die Gewerkschaft mit dem Kapital über beide Seiten des Verhältnisses namens Lohnarbeit führt: über die Leistungsanforderungen und Lohnansprüche, die die einzigartig antagonistische Beziehung der „Tarifparteien“ ausmachen. Der Gegenstand, an dem dieser Kampf ausgefochten wird, ist der „Preis der Arbeit,“ die das Kapital in Anspruch nimmt und die die Belegschaft abliefern, wenn sie abgerufen wird. Während die Leitlinie des Kapitals dabei in dem denkbar schlichten Geschäftsinteresse besteht, aus seiner Belegschaft möglichst viel Arbeit für einen möglichst niedrigen Preis herauszuholen, ist die gewerkschaftliche Zielsetzung etwas anders gelagert: Ein gerechter Lohn soll her, einer, von dem sich leben lässt – und zu dem die Arbeiter wegen der Leistung, die das Kapital aus ihnen herauswirtschaftet, auch berechtigt sind.

In dem Sinne soll die Geldsumme, die das Kapital seinen Arbeitern zahlt, um sich das Kommando über ihre Schaffenskraft zum Zweck ihrer möglichst einträglichen Ausnutzung zu sichern, stimmen. Dafür ist die Gewerkschaft nicht bloß zum Verhandeln, sondern immer wieder auch zum Kämpfen bereit. Doch bereits mit der Aufnahme dieses Kampfes steht sein Resultat schon fest, und zwar ganz unabhängig davon, wie hoch die Zahlen auf dem Lohnzettel am Ende ausfallen: die gewerkschaftliche Unterschrift unter genau das Leistungs- und Entlohnungsprinzip, das nur eines garantiert – die gelungene Bereicherung des Kapitals auf Kosten der Arbeiter.

(a)

Mehr Eigentum in Geldform zu erwirtschaften, als man dafür an Geld vorschießt: Die Sicherung dieses Zwecks hat das Kapital im Auge, wenn es die Bezahlung seiner Belegschaft in der Form eines „Preises der Arbeit“ abwickelt. Als Herr über die Arbeitsplätze, die es für seine Gewinnproduktion einrichtet, definiert es die Leistungen, die zu erbringen sind, und misst ihnen die Geldsumme zu, die es zu zahlen bereit ist, damit das Plus herausspringt, für das die ganze Operation getätigt wird. Wo der Druck zur Einhaltung des vorgegebenen Arbeitstempos und -pensums sich nicht schon ohnehin als im technischen Ablauf der Arbeitsmaschinerie inkorporierter Zwang geltend macht, schafft sich das Kapital mit der Verknüpfung zwischen Leis-

Standorts, auf dem es steht. Demokratisch kontrolliert und abgesegnet darf die Herrschaft des Kapitals über die Arbeit dann weiter ihren Gang gehen. Für alle modernen deutschen Gewerkschafter ist daher klar, dass das größte Verbrechen, das Kapital und Staat begehen können, in der Behinderung oder Beschneidung dieser konstruktiven Tätigkeit besteht. Vor jedem Plädoyer für mehr Lohn will die Gewerkschaft ihren Mitgliedern das Bedürfnis entnommen haben, Vertreter in den Aufsichtsorganen der Arbeitswelt sitzen zu haben. Auch unternehmerische Angriffe auf Lebensunterhalt und Gesundheit der Arbeiter, an denen sie sich stört, werden subsumiert unter die beinahe kriminelle Absicht, „Politik nach Gutsherrenart“ zu machen. Und wenn Angriffe auf ihre Mitbestimmungsrechte kommen, dann muss eine moderne Gewerkschaft in die Offensive gehen – und umso nachdrücklicher ihre Nützlichkeit nicht nur für „die Wirtschaft“, sondern für den Fortschritt der ganzen Nation in allen ihren Abteilungen betonen. Dann preist sie die Mitbestimmung als „einen Gewinn für Deutschland und Europa“ an und gibt zahlreiche empirische Studien in Auftrag, die beweisen: „Mitbestimmung rechnet sich!“ Sie lässt diverse Chefs großer deutscher Konzerne und Inhaber hoher politischer Ämter zu Wort kommen, die die Mitbestimmung für ihre harmoniestiftende Wirkung loben, und stört sich nicht im Geringsten am Zynismus dieser Komplimente. Mit genau die-

sen verantwortungsvollen Bemühungen beharrt sie auf ihrem Recht, eine mitwirkende Rolle bei der nationalen Erfolgsplanung zu spielen.

Fortsetzung im Gegenstandspunkt 1-10:

III. Die Gewerkschaft, das Gemeinwesen und sein staatlicher Hüter

IV. Der Kampf um Arbeitsplätze, Standortsicherungsverträge, Mindestlohn – die Negation des Lohnkampfes als dessen folgerichtiges Ende

vermehrung, von dem man auf ein anderes umsteigt, wenn dieses profitabler erscheint. Von diesen Lektionen scheint bei der Gewerkschaft nur eine anzukommen: Da wird mit „Mismanagement“ das Gelingen der Firma selber vergeigt. Dem relativen Interesse der Anleger an dieser Firma und dieser Produktionsstätte setzt sie das unbedingte Interesse an diesem Profitinstrument des Kapitals im Namen der von ihm abhängigen Arbeitskräfte entgegen – und besteht umgekehrt darauf, dass das Kapital in wohlverstandem eigenem Interesse an Profit auch unbedingt an dieser Profitquelle festhalten müsste und auch könnte. Und wenn sie damit bei ihren Partnern im Aufsichtsrat kein Gehör findet, unterschreibt sie in der Regel die jeweils angesagten Härten für die Arbeiter und verbucht jedes Mal einen moralischen Sieg für sich, den einzig wahren Vertreter des Firmenerfolgs: Hätte man bloß früher auf sie gehört, wären die richtigen Innovationen nebst den letztlich doch nötigen „Verschlankungen“ oder „teilweisen Verlagerungen“ längst im Gang und die kapitalistische Konkurrenz weiterhin zu besiegen... So setzt die Gewerkschaft dem „neoliberalen Geist“, der ihr zufolge in den Aufsichtsräten der Republik zunehmend umgeht, ihren Einsatz für „nachhaltige Unternehmenspolitik“ entgegen – eine denkbar absurde Manner, den Antagonismus zwischen Lohnarbeit und Kapital, der ihr von den Sitzungen im Aufsichtsrats ja wenigstens noch bekannt sein könnte,

in ein Werk der Gemeinsamkeit umzulügen. Die eindeutige Aufteilung von Nutzen und Schaden, von der die Gewerkschaft bei ihren Forderungen nach Mitbestimmung ausgeht, die klare Arbeitsteilung zwischen dem Kommando des Kapitalisten und dem Gehorsam ihrer Belegschaft, überhaupt die ganze Welt des Arbeitens für fremden Reichtum mit allen ihren Konsequenzen –: Das alles verwandelt sich in ihrer Optik in einen Gegensatz zwischen der „kurzen“ und der „langen Frist“. Während die Kapitaleigentümer immer nur an das Eine denken, nämlich an ihren Quartalsbericht, denken die Arbeitnehmervertreter an die Zukunft des größeren betrieblichen Ganzen – und übertreffen dabei die Kapitalisten in ihrem eigenen Metier: Sie sorgen dafür, dass sich die Konkurrenzstrategien des Unternehmens „an guten Produkten und Dienstleistungen und damit am Marktkunden, an einer übergreifenden Partnerschaft mit Zulieferern und vor allem an der langfristigen Lebensfähigkeit des Unternehmens orientieren, das die Arbeitnehmerinteressen ebenso einschließt wie das Gemeinwohl.“ Das ist die Vertretung, die eine mitbestimmende Gewerkschaft ihren Mitgliedern zukommen lässt: Einsatz für das Unternehmen, das ein Segen für die Belegschaft und ihr Gemeinwesen ist. Und damit ist die Mitbestimmung der Gewerkschaft perfekt: Das Interesse des Arbeiters an einem Lebensunterhalt ist endgültig aufgegangen im Erfolg des Unternehmens und des

tung und Geldsumme Hebel, den arbeitsbedingten Leistungswillen der Lohnabhängigen für seine Bilanzen auf Touren zu bringen: Mehr Stücke pro Zeit beim Stücklohn oder mehr Stunden pro Tag beim Stundenlohn lautet das Angebot, mit dem die Lohnabhängigen aufgefordert werden, unter Opfern an Gesundheit und Lebenszeit einen gesteigerten „Output“ zu ihrem ureigensten Lohninteresse zu machen. Dass sich damit die „Normalleistung“ wie von selbst immer wieder auf höherem Niveau einpendelt, und das um so zuverlässiger, je kostbarer das „Gut“ Arbeitsplatz für seine Besitzer ist, heißt dann in der bilanzfreundlichen Umkehrung, dass die Arbeiter den gehobenen Standards schon deswegen entsprechen müssen, damit sie Abzüge beim Lohn entgehen. So stellen sämtliche Lohnformen – vom klassischen Zeit- und Akkordlohn bis hin zu der ganzen Bandbreite moderner Unterarten und Mischformen, mit denen die unterschiedlichsten Dimensionen der eingeforderten Leistungen zu Bezugspunkten der Entlohnung gemacht werden – sicher, dass stets mit der Intensität, Dauer und Qualität gearbeitet wird, welche die Rentabilitätsrechnung des Unternehmens gebietet. Vom viel gepriesenen Fleiß deutscher Arbeiter macht sich kein Kapitalist abhängig – er stellt ihn her. Der Unternehmer pflanzt die Garantie seines Gewinninteresses in jede Sekunde ein, die unter seiner Obhut verbracht, und in jeden Handgriff, der unter seiner Regie getätigt

wird. Vom Grund, dessentwegen allein sich ein Arbeiter fürs Arbeiten und für alle möglichen Extraeinsätze hergibt, nämlich von dem Bedürfnis nach Geld, mit dem die Notwendigkeiten seines schieren Lebensunterhalts zu bezahlen sind, emanzipiert sich die Entlohnung der Arbeit damit vollkommen: Wenn nach abgelieferter Arbeit bezahlt wird, dann bemisst sich der Lohn ausdrücklich nicht am Geldbedarf des Lohnabhängigen. Es ist gerade umgekehrt: Der hat sich in all seinen Bedürfnissen mit dem einzuteilen, was das Kapital gemäß seinem Bedürfnis nach rentabler Ausbeutung der Arbeit zu zahlen bereit ist. Dass der Preis der Arbeit, um den die gewerkschaftlich organisierte Menschheit kämpft, nichts anderes ausdrückt als die Geldsumme, die das Kapital für die Verfügung über gewinnbringende Arbeit ausgibt: Das hat die Gewerkschaft nie gelten lassen wollen. Sie kapriziert sich statt dessen ganz auf die Form der Entlohnung, in der sich dieses Ausbeutungsverhältnis darstellt – steht doch bei der Bezahlung nach Stück oder Stunde jedes Mal eine bestimmte Tätigkeit einer ebenso bestimmten Geldsumme gegenüber. Zwar wird das damit suggerierte Entsprechungsverhältnis durch den Ausgangs- und Endpunkt jeder tariflichen Auseinandersetzung praktisch widerlegt: Ein die Gewerkschaft zufriedenstellendes Verhältnis von Lohn und Leistung gibt es nur, wenn man dafür kämpft, und das Ergebnis dieses Kampfs stellt immer nur

eines sicher: Das Kapital hat das einzige Entsprechungsverhältnis, das es dort geben kann, erfolgreich und stets zu seinen Gunsten zustande gebracht – Lohn für rentable Arbeit, ein Stück in Geld materialisierter Zugriffsmacht hergegeben im Tausch für seinen Zugriff auf die Quelle von mehr Geld. Doch in genau dieser Verknüpfung von Lohn und Leistung, die das Kapital in seiner Lohnzahlung laufend vollzieht, sieht die Gewerkschaft nicht nur den Kampfgegenstand vorgegeben, an dem sie sich die Zähne ausbeißen darf, sondern den Hebel für ihr ureigenstes Programm: „Ein gerechter Lohn für ein gerechtes Tagewerk!“

(b)

Beseelt von diesem Geist der Gerechtigkeit, hat es die Gewerkschaft bei der Bewältigung des Widerspruchs, dass ihre Klientel von dem zu leben hat, was ihre Subsumtion unter die kapitalistische Rentabilitätsrechnung abwirft, denkbar weit gebracht. Sie hat im Ringen mit ihrem Gegenspieler ein ausgedehntes und ausgefeiltes Regelwerk von Leistungsanforderungen und Lohnansprüchen zustande gebracht, ein ganzes System der Lohn- und Leistungsgerechtigkeit. Heutzutage wird nichts dem Zufall überlassen, sondern umfassend und exakt definiert, wie viel Geld ein lohnarbeitender Zeitgenosse für seine jeweilige Arbeit zu erwarten hat. Ohne dass er irgendeinen bestimmten Bedarf an Geld oder Freizeit anmelden müsste oder gar danach gefragt würde, steht

sein Erwartungshorizont in Bezug auf die Mittel seines Lebensunterhalts und den Dienst, den er für ihren Erwerb abzuleisten hat, schon fest, gleich, ob er Schlosser oder Gebäudereiniger ist, am Fließband steht oder im Großraumbüro hockt. Und das Erste, was er über sein „Tagewerk“ erfährt, ist, dass kein gerechter Lohn dem anderen gleicht, je nach Branche oder Tätigkeit gibt es unterschiedlich viel bzw. wenig zu verdienen. Das ist durchaus bemerkenswert für eine Arbeiterorganisation, die sich den Zweck auf die Fahne geschrieben hat, Löhne zu erstreiten, von denen man leben kann. Gleichermaßen gut leben ist offenbar eine Maxime, die sich mit der gewerkschaftlichen Liebe zum Leistungsprinzip nicht verträgt. Jedenfalls ist diese in Umfang und Detail sehr beeindruckende Lohnhierarchie das Produkt gewerkschaftlicher Bemühungen um Lohngerechtigkeit dort, wo das Kapital Unterschiede in der Bezahlung seiner Arbeitskräfte macht.

Dessen Handlungsmaxime ist dabei so schlicht und so marktwirtschaftlich sachgerecht wie brutal in ihrer Konsequenz: Bezahlt wird so wenig wie möglich und so viel wie nötig, um die diversen Posten in der betrieblichen Gesamtmaschine seiner Gewinnproduktion zu besetzen. Dass und welche unterschiedlichen Vergütungen dabei herauskommen, ist eine Frage bzw. Resultat des Kräftemessens zwischen dem Kapital und den Leuten, unter denen es eine Konkurrenz um die verschiedenen Funktionen in

spricht und verteidigt. Dort hat zwar die Geltendmachung von Lohninteressen nichts verloren: Da wird nicht zwischen einer versammelten Arbeiterschaft und ihren kapitalistischen Anwendern über Lohn- und Arbeitsbedingungen gestritten, sondern es werden Kämpfe der höheren Art ausgefochten, nämlich zwischen besitzenden und managenden Kapitalisten über die sachgerechte Verwendung ihrer Macht über die Arbeit und die Ausführung sonstiger Konkurrenzmanöver, damit beide Seiten zufrieden gestellt werden. Die Arbeiter kommen in diesem äußerst strengen Kontrollvorgang in doppelter Hinsicht vor, nämlich als Kosten- und Produktionsfaktor, ihr Interesse an Lebensunterhalt und Lohn ist also eindeutig als Problem für den Zweck definiert, dessen Gelingen hier penibel geprüft wird. Doch dieser Gewerkschaft geht es um Höheres – um nichts Geringeres als die „Wirtschaftsdemokratie“: In der Kontrolle, der die Eigentümer einer AG ihre ausführenden Organe unterziehen, gewahrt die Gewerkschaft ihren Auftrag, die Herrschaft des Kapitals demokratisch zu ergänzen und bei deren Ausübung für „Weitsicht“ und „Nachhaltigkeit“ zu sorgen. So konstruktiv und wohlmeinend kämpft die Gewerkschaft für die Verwirklichung ihrer Überzeugung, dass das Geschäft des Kapitals viel mehr ist als das, was dessen unmittelbare Nutznießer damit betreiben, nämlich das probate Lebensmittel eines ganzen Gemeinwesens samt seiner arbeiten-

den Gliedmaßen.

Der Hauptfeind, dem die Gewerkschaft sich an diesem Tisch gegenüber sieht, ist die berühmt-berüchtigte „Shareholder-Ökonomie“. So lautet das gewerkschaftliche Schimpfwort für ihre praktische Erfahrung, dass das kapitalistische Unternehmen eben keine „Betriebsfamilie“, sondern für seine Eigentümer bloß eine Anlagemöglichkeit unter vielen ist, die deswegen allesamt einem permanenten Vergleich unterzogen werden. Für den haben die Arbeiter mit ihrer preiswerten Leistung einzustehen, an ihnen wird ausgetragen, was dieses Bereicherungsinteresse für erforderlich hält – mal Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen, mal Standortverlagerungen und Massenentlassungen. Darin sieht die Gewerkschaft nicht die konsequente Verfolgung des Unternehmererfolgs, sondern eine „neoliberale Verblendung“: Da mögen die Betriebsherren tausendmal die praktische Klarstellung liefern, dass das Firmenwohl gerade über die Schlechterstellung der Arbeiter erreicht wird, die Verarmung und der Verschleiß der Belegschaft das bewährte Wachstumsrezept in allen Konjunkturen ist; und sie können der Gewerkschaft noch so oft vorführen, dass das urkapitalistische, unbedingte Interesse an der Vermehrung des vorgeschossenen Kapitals konsequenterweise ein nur bedingtes Interesse am Fortbestand von Arbeitsplätzen und der Firma in ihrer Gesamtheit einschließt. Das alles ist eben nur ein Vehikel der Selbst-

von Staat und Kapital ein – mittlerweile wird erkennbar zufrieden von einer „Versachlichung“, „Rationalität“ und „Professionalisierung“ der Beziehungen zwischen den Arbeitervertretern und ihren Chefs geredet. Und die Gewerkschaft lobt sich selbst für ihre Fähigkeit, den Fortschritt in der Arbeitswelt – den sogenannten „Strukturwandel“ – geistreich und realitätstüchtig mitgetragen zu haben:

„Engagement und Kreativität kennzeichnen die Arbeit der zahllosen gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen. Ebenso ideenreich wie verantwortungsvoll wirken sie in Unternehmen und Konzernen am ständigen Prozess der Erneuerung mit. Im wirtschaftlichen Strukturwandel gestalten Betriebsräte und die sie unterstützenden Gewerkschaften den sozialen Ausgleich und sorgen für Akzeptanz von Veränderung.“

Gegen die Folgen des Fortschritts, den sie bald stolz als „Co-Manager“ und bald zähneknirschend als „Gegenmacht“ mitgestaltet hat, ist sie damit allerdings nicht gefeit. Die Grundlage ihres schützenden und mitgestaltenden Wirkens wird ihr gerade durch diesen „Fortschritt“ ein ganzes Stück weit entzogen:

„Gleichwohl droht die Basis der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen zu erodieren ... Die Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften, Betriebsräten und (der einzelnen) Beschäftigten werden insbesondere durch veränderte Betriebs- und Belegschaftsstrukturen

eingeschränkt. Mit neuen Organisationsformen der Unternehmen und Konzerne lassen sich durch Gesetz oder Betriebsvereinbarung verbriefte Rechte leicht umgehen; und diese Option wissen die Arbeitgeber zu nutzen. Immer mehr Beschäftigte sehen sich ohne ausreichenden Schutz durch eine starke Interessenvertretung.“ (ebd.)

Für diesen Umstand, dass das Kapital durch die Verschmelzung, Ab- und Aufspaltung von Betrieben zunehmend die rechtliche Verpflichtung umgeht, sich überhaupt noch mit einem Betriebsrat ins Benehmen setzen zu müssen, pflegt die Gewerkschaft die Sprachregelung von „weißen Flecken auf der Mitbestimmungslandkarte“ und bringt damit die Ursache ihres Leidens auf den Punkt. Sie kriegt es ein ums andere Mal hin, die materiellen Schäden, die das Fußvolk im Betrieb erleidet, in mangelnde Mitsprache der Gewerkschaft zu übersetzen. Die muss ausgebaut werden; ob damit irgendwelche Verbesserungen für die Arbeiter ins Haus stehen – das macht eine verantwortliche Gewerkschaft davon abhängig, was ihre Arbeitgeber und die Nation nach nüchterner Prüfung der Gewerkschaft wirklich brauchen.

2. Der Aufsichtsrat: Verantwortung für die „Nachhaltigkeit“ des Profits

Dass die Gewerkschaft in dem illustren Kreis namens Aufsichtsrat sitzen soll, ist ihr ein selbstverständlicher Besitzstand, den sie mit Verve bean-

seinem Betrieb veranstaltet. Da gibt es Arbeiten, die sich vor allem durch umfassenden gesundheitlichen Verschleiß und stumpfe Monotonie auszeichnen, für die der Arbeiter einfach keine andere Voraussetzung als die eigene Geldnot mitbringen muss: Für sie findet der Unternehmer Leute wie Sand am Meer, entsprechend gering fällt ihre Entlohnung aus. Die Träger von manch anderen Funktionen sind nur teurer zu kriegen, weil die Seltenheit mancher Fähigkeiten ihrem Besitzer einen relativen Vorteil im Machtkampf um die Lohnhöhe verschafft – wenn beispielsweise berufsständisch organisierte Gewerkschafter die Knappheit einer angeforderten Tätigkeit als Hebel im Streit um einen höheren Lohn einsetzen. Für den Kapitalisten heißt das jedenfalls, dass er sich den Zugriff auf die rentable Arbeit, die er von solchen Dienstkräften verrichten lässt, mehr kosten lassen muss. Und gerade weil es ihm an jedem Arbeitsplatz so sehr auf rentable Arbeit ankommt, lässt er sich auch die Bezahlung einer Elite einleuchten, die mit der Perfektionierung seiner kalkulatorischen Rechnung befasst ist: Fürs Organisieren und fürs beständige Optimieren der Rentabilität der Arbeit lässt ein Unternehmer deutlich mehr Geld springen, bis hinunter zum niedrigsten Vorarbeiter ist die Ausübung eines Stücks kapitalistischer Herrschaft über die Arbeit immer für etwas mehr Geld gut. Das gilt auch für die gehobene Stellung der Ingenieure und sonstigen praxisorientier-

ten Wissenschaftler, die dafür sorgen, dass das Produzieren immer „rationaler“, also die berüchtigte „Schere“ zwischen dem ausgelegten Lohn und dem dafür neu geschaffenen und eingesackten Eigentum immer weiter auseinander geht. Auch die Produktivkraft der Arbeit ist Eigentum des Kapitals, es eignet sich das Wissen in den Köpfen der studierten Elite an und bezahlt den Trägern dieser Köpfe für ihre nützlichen Gedanken auch einen vergleichsweise höheren Preis – was freilich auch in dem Fall kein Akt von Großzügigkeit ist. Dass sich in Sachen Lohn und Leistung auch Ingenieure und Techniker nicht selten wie ganz gewöhnliche Proletarier vorkommen, verdankt sich dem Prinzip, das alle diese Unterschiede regiert: Die vielfältigen Differenzierungen des Lohnniveaus resultieren allein aus dem, was das Kapital sich den rentablen Einsatz seiner diversen Dienstkräfte jeweils kosten lassen muss.

(c)

In diese Praxis des Kapitals mischt sich die Gewerkschaft mit Nachdruck ein und meldet Korrekturbedarf an. Der gilt freilich nicht den Unterschieden als solchen, noch nicht einmal dem hässlichen Gesamtbild, in dem die primitivsten, geistlosesten und nervtötendsten, also in jeder Hinsicht schlechtesten Jobs mit schlechtester Bezahlung gepaart werden und umgekehrt. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – dieser weitere Höchstwert gewerkschaftlicher Gerechtigkeit hat

GEGENSTANDPUNKT

Politische Vierteljahresschrift

1-10

Das Finanzkapital

III. Die ‚systemische‘ Bedeutung des Finanzgeschäfts
und die öffentliche Gewalt

Das neue Europa in der Krise

Eine Zwischenbilanz der Transformation

Anmerkungen zu Griechenlands Staatsbankrott

Weltklimagipfel „gescheitert“

Der Kampf der Nationen um die globale Energiewende,
ihre Erträge und ihre Geschäftsordnung wird grundsätzlich

Deutschland im Krieg: Sittliche Vorwärtsverteidigung eines
Massakers · Streit unter Weltverbesserern: Pro und contra Verbot
der Kinderarbeit · Friedensnobelpreis für die Weltmacht ·
Metall-Tarifrunde – „Berthold Huber bricht mit Tarif-Tabus“:
Statt Lohn fordern, gemeinsam Kurzarbeit fördern! · Bagatell-
kündigungen: Achtung vor dem Eigentum – auch eine Anstands-
frage! · Dubai und seine Krise: Ein Lehrstück über die Macht des
internationalen Kredits · Haiti: Eine öffentliche Lektion in Sachen
humanitärer Imperialismus · Nachrichten aus der französischen
Klassengesellschaft: Ende einer Karriere · Antiterroristische
Landeskunde, diesmal: Jemen · Vom moralischen und imperialis-
tischen Nutzen eines grenzüberschreitenden Steuerdatenklus
· Leserzuschriften: Linksradikale Wahlsorgen – Verrät man durch
ein Wahlkreuz seine herrschaftskritischen Überzeugungen? ·
Eine Frage der Klassen oder der Selbstständigkeit?

ISSN 0941-5831 140 Seiten € 15.–

Ab sofort im Buchhandel erhältlich

Oder in der Bahnhofsbuchhandlung, Erfurt

Bestellungen beim Gegenstandpunkt Verlag, Kirchenstr. 88, 81675 München

Tel (089) 272 16 04 Fax (089) 272 16 05

E-Mail: gegenstandpunkt@t-online.de Internet: www.gegenstandpunkt.com

V.i.S.d.P.: Gegenstandpunkt Verlage GmbH, B. Schumacher, Augustenstr. 24, 80333 München; E.I.S.

falls als die anonymen Kapitaleigen-
tümer, die nur nach Profit streben und
darüber glatt vergessen, dass dieser
Profit allemal ein reibungslos funkti-
onierendes Betriebsleben voraussetzt.
Die Gewerkschaft weiß am besten,
dass dort neben gewaltigen Massen an
Waren und Dienstleistungen auch jede
Menge Unzufriedenheit und reichlich
Gründe fürs Aufbegehren produziert
werden. Diese Folgen des Gegensatzes
zwischen dem Zweck der Produk-
tion und ihren menschlichen Trägern
definiert sie dann sehr gerne um in ei-
nen „sozialen Sprengstoff“, den dann
überhaupt nur noch der Betriebsrat
entschärfen kann. Wegen des offen-
bar dauerhaften Schadens, den ihre
Mitglieder im Betrieb erfahren, könn-
te also der Betrieb Schaden nehmen
– und der ist dann das Objekt, dem
sich der Betriebsrat sorgenvoll wid-
met. Die Verfügungsmacht des Ka-
pitals über seine Arbeitsplätze und
Arbeitskräfte nimmt er kritisch ins
Visier, verdammt die „rein gewinnori-
entiertere“ Behandlung der Belegschaft
als „bloßer Kostenfaktor“ – mit der
Begründung, dass die Arbeiter damit
doch nur „demotiviert“ werden. Mit
einer eigenen Vertretung vor Ort hin-
gegen könnten sie sich mit der Firma
identifizieren und ihr gegenüber loyal
sein, was für ihre Produktivität Wun-
der bewirkt. Bisweilen geht die Ge-
werkschaft so weit, auf den Beitrag
der betrieblichen Mitbestimmung zur
Erzielung einer „höheren Akzeptanz
von Managemententscheidungen in
der Belegschaft“ hinzuweisen – und

fürchtet dabei keineswegs den Vor-
wurf, ein bloßer Transmissionsriemen
des Kapitals zu sein; vielmehr zeigt
sie durch ihre eigenständige und ein-
sichtige Verantwortung des Gelingens
aller unternehmerischen Zwecke, dass
das Unternehmen zwar anderen gehö-
ren mag, gleichwohl aber Heimat der
Arbeitnehmer ist.

Die Vertretung, die sie ihren Mitglie-
dern hier zukommen lässt, besteht also
darin, die Bedürfnisse und Interessen
der Arbeiter nach haargenau dem glei-
chen Kriterium zu behandeln, das das
Kapital an seine lohnabhängige Ma-
növriermasse anlegt: nach dem ihrer
Funktionalität für den Erfolg der Fir-
ma, die sie beschäftigt und bezahlt.
Daran ändert sich auch nichts, wenn
die Gewerkschaft diese Funktionali-
tät allemal ein wenig anders buchsta-
biert als der Chef des Ladens. Aber
genau so versteht die Gewerkschaft
den kapitalistischen Betrieb: nicht als
bloße Profitmaschine seiner Eigentü-
mer, sondern, richtig und mit gewerk-
schaftlicher Hilfe gemanagt, als die
Quelle, von der die arbeitende Klasse
lebt und leben soll. Dafür funktional
zu sein und funktionalisiert zu wer-
den, ist keine Schande, auch wenn es
den Arbeitern systematisch Opfer ab-
verlangt, weil die Profitmaschine eben
doch nicht ohne die von ihnen zu lie-
fernden Schmiermittel Billigkeit, Wil-
ligkeit und Flexibilität läuft.

(d)

Dieser kooperative Geist bringt mo-
dernen Betriebsräten bisweilen Lob

beidem auch lauter neue Aufgaben für die schützende Betriebsarbeit der Gewerkschaft: Das kapitalistisch „rationalisierte“ Arbeitsleben mit seinen bekannten Folgen für die Intensität und das „Gefahrenpotenzial“ der Arbeit muss daher unbedingt „humanisiert“ werden, und da tut sie dann ihr Bestes. Wenn die permanente Umrüstung der Arbeitswelt neue Formen von physischem und psychischem Verschleiß hervorbringt, muss sich die Gewerkschaft irgendwann auch für „gute Arbeit“ stark machen, damit die dann auch bis zum immer höher werdenden Rentenalter verrichtet werden kann. Jede neue Lohnform und jede kleine Revolution in der Organisation der Ausbeutung – von Gruppenarbeit und Zielvereinbarungen über „flache Hierarchien“ bis hin zu „Profitcentern“ – wird für sie zur Herausforderung und Chance, die neuen „Realitäten“ im Betrieb arbeitnehmerfreundlich zu gestalten. Freilich: Was da am Ende herauskommt, findet sie selten schön, aber insofern bei solchen Fortschritten der Betriebsrat eingebunden ist, wird daraus jedes Mal ein „tragfähiger Kompromiss“. Den feiern Betriebsräte dann gerne als ihren Sieg, weil sie „Schlimmeres verhindern haben“. Für seine unangenehmen Seiten aber lehnen sie – zumindest ihren Kollegen gegenüber – jede Verantwortung ab. Stehen dann im Zuge größerer betrieblicher Umgestaltungen „Massenentlassungen“ an, kämpfen Gewerkschaft und Betriebsrat erst darum, dass es „keine betriebsbeding-

ten Kündigungen“ gibt, und dann, wenn die sich einfach nicht vermeiden lassen, darum, dass sie wenigstens mit „Sozialplänen“ „abgefedert“ werden. Sollte der Insolvenzverwalter beim Konkurs eines Unternehmens auch noch die rechtzeitige Zustellung der Kündigungsschreiben versäumen, unterliegt er allerschärfster Kritik.

(c)

Dieser Schauplatz im Kampf gegen unternehmerische „Willkür“ schließt also jede Menge Einsatz für das Kapital ein, auf das die Gewerkschaft vor Ort aufpasst und zu dem sie in ihrer Rolle des Aufpassers ein „Gegengewicht“ bilden will: Sollen die Arbeiter ihren gerechten Anteil am Betriebsergebnis erhalten, dann muss die Profitmaschine laufen – nach ihren Regeln und unter gewerkschaftlicher Aufsicht. Das ist die gewerkschaftliche Lesart des „Betriebswohls“, dem zu dienen die Vertreter der Arbeiter von Gesetzes wegen verpflichtet sind. Auf die Art ist der Betriebsrat in eine Rolle hineingewachsen, auf die insbesondere die deutschen Gewerkschaften nicht wenig stolz sind: Er ist zu einer gestaltenden Instanz geworden, zu einem „Co-Manager“, der sich humanisierend und mit einem scharfen Sinn fürs Notwendige den Kopf des Unternehmers zerbricht. Sein selbstbewusstes Motto lautet: „Wenn jemand diese Firma kennt, dann wir!“ Wenn es also ums erfolgreiche Produzieren geht, da kennt sich die Arbeitervertretung von heute vor Ort aus – viel besser jeden-

eben die Kehrseite, dass ungleiche Arbeiten dann auch ungleich bezahlt werden. Da lässt sich die Arbeitervertretung die verlogene Begründung des Kapitals vollkommen einleuchten, dass in höherem oder geringerem Maße austauschbare Arbeitskräfte auch „niedere“ oder „höhere“ Arbeit, also mehr oder weniger leisteten und daher auch mehr oder weniger verdienten. Das wird von ihr im Grundsatz gebilligt – aber ob dann auch alles mit gerechten Dingen zugeht, ob der Grad der Leistungsunterschiede korrekt gemessen wird, ob die Lohnunterschiede wirklich leistungsgerecht sind und nicht bloß ein Fall von unternehmerischer „Willkür“: Daran hat die Gewerkschaft so ihre Zweifel. Keinesfalls will sie da alles ungeprüft durchwinken, vielmehr mit ihrer organisierten Macht dafür sorgen, dass diese Unterschiede stimmen und die Stufen der Lohnhierarchie auch die unterschiedlichen Leistungen objektiv zum Ausdruck bringen.

Da gibt es Berufsgewerkschaften, die seit jeher den bornierten Stolz auf die Besonderheit des Tagwerks ihrer Mitglieder pflegen und es nie versäumen, ihre Lohnforderung mit einem Fingerzeig auf die spezielle Wertigkeit und Unersetzlichkeit von deren Diensten zu rechtfertigen – mehr oder minder ausdrücklich in Absetzung von den Kollegen in den anderen Berufen: Wo bliebe der Betriebserfolg, wenn man sich für die doch so besonderen Funktionen nicht hergeben und sie so geschickt ausführen würde, ohne die der

doch gar nicht zu haben ist?! Damit fangen die gewerkschaftlichen Großtaten auf dem Feld des proletarischen Differenzierens aber erst an. Insbesondere die deutschen Gewerkschaften arbeiten bei einer ganzen Reihe von Bemessungs-, Bewertungs- und lohnspezifischen Einordnungsverfahren mit, um Leistungsunterschiede aufzuspüren und geltend zu machen, damit ihnen in der Lohnzahlung gebührend Rechnung getragen wird. Wo das Kapital sämtliche von ihm eingerichteten Arbeitsplätze und alle geforderten Tätigkeiten beständig nach Möglichkeiten der Rationalisierung, also der Einsparung von bezahlter Arbeit, durchleuchtet, begleitet die Gewerkschaft all diese Machenschaften mit prüfendem Blick und achtet peinlich genau darauf, dass immerzu objektiv und ganz exakt festgestellt wird, wie viel der eine Arbeiter im Vergleich zum anderen leistet, wie groß also der Lohnunterschied zwischen ihnen gerechterweise sein darf.

In manchen Industriezweigen kommt dabei ein Verfahren zur Anwendung, das die gemeine Absurdität der gewerkschaftlichen Bemühungen um Lohngerechtigkeit zur Anschauung bringt: Bei der analytischen Arbeitsbewertung wird jede fürs Kapital produktive Lebensregung im Betrieb bis zur Unkenntlichkeit zerlegt und wieder zusammengesetzt, so dass sie selbst zwar nicht wieder zu erkennen ist, sich dafür aber um so besser mit allen anderen Tätigkeiten vergleichen lässt. Von jeder konkreten Tä-

tigkeit wird so weit abstrahiert, bis sie als eine kleinere oder größere Zusammensetzung von Momenten eines Arbeitens überhaupt existiert, als Ansammlung von soundso viel „geistiger Belastung“, „Muskelbelastung“, „Geschicklichkeit“, „Umgebungseinflüsse“, „Handlungsspielraum“ etc. Qualitativ inkommensurable Arbeitsleistungen bekommen dadurch den Charakter einer einheitlichen und quantifizierbaren Tätigkeit, einer ideellen Gesamtleistung verpasst, von der manche Arbeiter mehr und andere weniger erbringen. Der Umstand, dass im Unternehmen verschiedene Leistungen erbracht werden, dass Unterschiedliches gewusst, gekonnt und getan werden muss, bekommt so den Anschein, als würde unterschiedlich viel geleistet, mehr oder weniger Wissen oder Können verlangt. So erfährt der Arbeiter, dass er zwar immer mit seinem ganzen Körper und seinem ganzen Geist am Arbeitsplatz steht und alle dort geforderten Tätigkeiten ausfüllt – dass er „Leistung“ dabei aber immer bloß portionsweise erbringt: Wer an seinem Arbeitsplatz stundenlang die Bewegungen der Arbeitsmaschine körperlich nachvollziehen muss, wird damit vertraut gemacht, dass er zwar einiges an „Muskelbelastung“ über sich ergehen lässt, dafür aber wenig an „Wissen“ und „Können“ in Anspruch nimmt – als könnte sein Geist spazieren gehen, während der Körper am Fließband steht. Und ausgerechnet die Arbeiten, die wegen ihrer Monotonie und Dauer bekannt-



Renate Dillmann

CHINA- Ein Lehrstück

*Alter und neuer Imperialismus
Sozialistischer Gegenentwurf und seine Fehler
Geburt einer kapitalistischen Gesellschaft
Aufstieg einer neuen Großmacht*

400 Seiten (2009)
EUR 22.80 sFr 39.40
ISBN 978-3-89965-380-9

lich „stumpfsinnig“ machen, ersparen dem Arbeiter nach dieser Rechnung viel geistige Anstrengung, weil sie ihm ja nur wenig „Handlungsspielraum“ zumuten. Was er beim Arbeiten an Geist einspart, kann er dann ja darauf verwenden, sich den entsprechend kleineren Lohn kreativ einzuteilen. Gleiches gilt für den Arbeiter, der dem Aufseher oder Vorarbeiter nach der

rauf aufpassen, dass bei der Ausübung des unternehmerischen Kommandos über die Arbeit alles rechtmäßig zugeht, und Einspruch einlegen, wenn neben tariflichen Rechten auch die verletzt werden, die ein Staatsbürger genießt. Sofern die Ausbeutung gesetzeskonform stattfindet, hat er umgekehrt im Namen der Firma die Forderungen und Beschwerden der Beschäftigten zurückzuweisen. Der Betriebsrat ist zwar als Vertreter der Arbeiter anerkannt, aber zu vertreten hat er sie nicht etwa als Mitglieder einer Klasse, und schon gar nicht als Mitglieder einer Gewerkschaft, sondern ausschließlich in ihrer Eigenschaft als Teile einer Belegschaft, als Angehörige der Firma, auf deren Wohl der Betriebsrat höchst offiziell verpflichtet ist.

(b)

Über ihre ursprüngliche Abneigung gegen diese Körperschaft, in der sie einst eine Quelle gewerkschaftsschädlichen „Betriebsegoismus“ gewittert haben, sind die Gewerkschaften längst hinaus. Heute sehen sie darin einen unverzichtbaren Unterbau ihrer eigenen Organisation: Der Betriebsrat bietet eine rechtlich besiegelte Gelegenheit für gewerkschaftliche Einflussnahme unmittelbar an der Front, an der der Kapitalist seine Rechnungen praktisch durchführt. Da langt es nicht, nur mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten zugange zu sein. Die Chance, im Auftrag des Rechts mitten im Betrieb tätig zu werden und auf die Durchführung

und Konsequenzen dieser grundsätzlich anerkannten Rechnungen den ihr gebührenden Einfluss auszuüben: Dieses Angebot kann eine Gewerkschaft einfach nicht ausschlagen. Ihr Mitwirken auf diesem Feld fängt mit der dauerhaften und umfassenden Aufgabe an, den Arbeitern vor den Folgen, die diese Rechnungen offensichtlich mit sich bringen, Schutz zu gewähren. Da hat der Betriebsrat alle Hände voll zu tun: Auch heute ist die Einhaltung tariflicher Vereinbarungen bezüglich Lohn und Leistung keine Selbstverständlichkeit; die Rechte, die die Arbeiter in ihrer Rolle eines arbeitsamen Kostenfaktors von Staats wegen genießen, sind nur unter der Bedingung zu haben, dass der Betriebsrat darauf aufpasst und deren Durchsetzung tagtäglich erkämpft. Darin besteht dann auch die Leistung dieses Schutzes, nämlich in nicht mehr und nicht weniger als der Verpflichtung des Kapitals auf gesetzliche und vertraglich ausgehandelte Grenzen, die es bei der Ausübung seiner anerkannten Herrschaft über Arbeit, beim Arrangieren aller Umstände, die immer rentablere Leistung garantieren, zu beachten hat. Das ist die Sache beim „Wohl der Arbeitnehmer“, das im BetrVG seinen Rechtsschutz genießt und das die Gewerkschaft als ihr Betätigungsfeld begreift.

In dem Maße, wie das Kapital sich um das Wohl seines Betriebs kümmert, schafft es so nicht nur zunehmend Elend und Verschleiß auf Seiten der Arbeiter, sondern zusammen mit

Schäden ihrer Rolle zum Hebel seiner quasi-behördlichen Stellung macht.

II. Die Mitbestimmung

Wenn der Lebensunterhalt und die Gesundheit ihrer Mitglieder so umfassend von den Rechnungen des Kapitals bestimmt sind, dann ist es für eine moderne Gewerkschaft nicht damit getan, sich immer wieder punktuell, streikend und verhandelnd, an der Lohnfront einzubringen. An sämtlichen betrieblichen Konflikten und ruinenösen Folgen der Lohnarbeit gewahrt die Arbeitervertretung – bei allem Stolz auf ihre tarifpolitische Kompetenz – immer das Eine: Es fehlt an ihrer Mitwirkung bei der Durchführung des Unternehmerzwecks. Sie muss also Mittel und Wege finden, die Beschränktheit ihrer Einflussnahme als Tarifpartner zu überwinden; sie muss sich im Betrieb und bei seiner Leitung institutionell verankern, damit die Funktionstüchtigkeit der unternehmerischen Geldmaschine nicht durch „überzogene Profitgier“ und die übertrieben herrische Manier ihrer Betreiber und Nutznießer untergraben wird – und auf diesem Wege ihre gute Dienste für die Arbeiter wie für das Gemeinwohl schuldig bleibt. Mit dieser Zielsetzung stürzen sich die deutschen Gewerkschaften auf ein Betriebsverfassungsgesetz und ein Mitbestimmungsgesetz, mit denen der Staat die Arbeitervertretung zur aktiven Kooperation im Sinne „der Wirtschaft“ ermächtigt und ver-

donnert: „Vor Ort“ als Betriebsrat und „da oben“ im Aufsichtsrat können die Gewerkschaften mit hoheitlicher Erlaubnis im Rücken ihren Willen und ihre Fähigkeit unter Beweis stellen, weit über die Lohnfrage hinaus „Verantwortung“ zu übernehmen – für ein harmonisches und rechtlich korrektes Betriebsleben, langfristig erfolgreiche Firmen und einen blühenden Standort. 1. Der Betriebsrat: Arbeiter unter der Obhut der „Betriebsfamilie“

(a)

Der Sache nach ist der Betriebsrat eine gewerkschaftsfeindliche Institution – längst bevor harmoniebedürftige Industriekapitäne versuchen, ihn mit diversen Hätscheleien als eine Gegenmacht gegen die jeweilige Branchengewerkschaft aufzubauen. Mit dieser Körperschaft will der staatliche Lizenzgeber den Arbeitskampf aus dem Betrieb heraushalten, dem Ort, wo Gründe zum Kampf offenbar laufend produziert werden: Als allererstes wird dem Betriebsrat die Organisation und Durchführung von Arbeitskämpfen strikt verboten – das bleibt Sache der Tarifparteien –, vielmehr hat er sich im Geist der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit der Kapitaleseite zu betätigen. Das einzige Druckmittel der Gewerkschaft – wie widersprüchlich auch immer beschaffen – darf hier gar nicht erst zum Einsatz kommen; die Friedenspflicht, die bei den Tarifverhandlungen nach Beendigung des Arbeitskampfes herrscht, gilt hier permanent. Dafür darf der Betriebsrat da-

Pfeife tanzen muss: Da sieht die Gewerkschaft ein, dass er zugegebenermaßen arg wenig „Verantwortung“ an den Tag legt und dafür weniger Geld beanspruchen darf. Usw. Die qualitativ gleichgeschalteten und quantitativ differenzierten Leistungen werden in unterschiedliche „Lohngruppen“ hineinsortiert, die ein Bündel an solchen abstrakten Leistungsanforderungen sowie „Qualifikationen“ gleicher Machart beinhalten und denen unterschiedliche Löhne zugeordnet sind: Das ist die äußerst gerechte Quittung dafür, dass das Kapital manche „mehr“ in Anspruch nimmt als andere, sie dafür also auch einen größeren Anspruch auf Geld haben als die – und in beiden Fällen spielt die Bedarfslage der Arbeiter absolut keine Rolle. Mit dem praktischen Vollzug dieses Gerechtigkeitsfanatismus dürfen sich die Gewerkschaften immerhin das große Verdienst anrechnen, die unterschiedlichsten Anforderungen des Kapitals an seine diversen Dienstkräfte in zweierlei Hinsicht äußerst kapitalfreundlich zu verfälschen. Erstens bekommt diese Hierarchie das Gütesiegel unbestechlicher Objektivität: In den „Mantel- und Rahmentarifverträgen“, die die Arbeitervertretung mit den Unternehmern vereinbart, wird das Resultat des kapitalistischen Interesses an möglichst wenig Lohn für möglichst viel Leistung an jedem Arbeitsplatz in ein System der maßgeschneiderten Gerechtigkeit für unterschiedliche Leistungen transponiert. Zweitens werden sämtli-

che Anforderungen des Kapitals an die Arbeiter in eine große Palette an Chancen übersetzt, durch eigene Anstrengungen am Arbeitsplatz und in der Abendschule in dieser Hierarchie aufzusteigen. Auf die Art leistet die Gewerkschaft einen ansehnlichen Beitrag zu der bürgerlichen Ideologie, wer wenig verdiene, habe eben wenig geleistet, und dass, wer mehr verdienen will, einfach mehr leisten muss. Die Gewerkschaft betrachtet so ein leistungsbezogenes Regelwerk als ihren Hebel, dem Kapital ein gewaltiges Stück Willkür auszutreiben, wird es doch bei seiner Lohnzahlung gnadenlos auf die Bezahlung der Leistungen verpflichtet, die es seinen Arbeitskräften abverlangt: „Leichtlohngruppen“ für Frauen gehören der Vergangenheit an – die Lohnhierarchie kennt zwar zahlreiche Entgeltstufen, aber nur ein Arbeitergeschlecht; ein Unternehmer darf nicht mehr einfach mit Verweis auf fleißigere Kollegen oder Arbeitslose vorm Werkstor eine Lohnsenkung verkünden – jedenfalls nicht, ohne sich mit dem Betriebsrat diesbezüglich ins Benehmen zu setzen, usw. Die Gewerkschaft kann sich diese Hierarchie bei Bedarf sogar als ein Mittel zur Entgeltsteigerung zurechtlügen, dann nämlich, wenn ihr der Nachweis gelingt, dass das „Leistungsprofil“ eines Arbeiters ihn zur „Aufgruppierung“ und damit zu einem höheren Lohn berechtigt; die Erfahrung des Gegenteils bleibt ihr allerdings in weit mehr Fällen nicht erspart. Denn wo sich die „Lohnfindung“ nach den Anforde-

rungen richtet, die der Unternehmer an seine Arbeiter stellt, da bewährt sich seine Verfügungsmacht über die Einrichtung und Ausstattung seiner Arbeitsplätze als ein einziges Instrument, das Verhältnis zwischen seinem Vorschuss für Arbeitskräfte und dem geldwerten Überschuss, den er aus ihnen herauswirtschaftet, beständig zu seinen Gunsten zu verändern. Mit den Errungenschaften des technischen

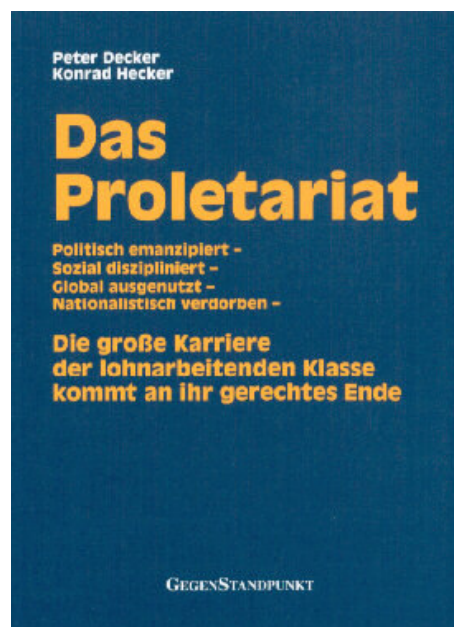
Fortschritts macht das Unternehmen sich auf der einen Seite von dem Geschick und der Besonderheit seiner einzelnen Arbeiter zunehmend frei und ganze Berufe überflüssig – um auf der anderen Seite neue Geschicklichkeiten und Besonderheiten einzufordern, mit denen neue „Berufsbilder“ entstehen. Und auf jeder Stufe der Rationalisierung und an allen Arbeitsplätzen veranstaltet die Leitung des Betriebs eine Konkurrenz zwischen deren „Besitzern“ um mehr Leistung fürs Geld. Das tut der Profitrechnung des Kapitals gut – und steigert zugleich seine Bestimmungsmacht über den Arbeitsmarkt: Mit der Rationalisierung seiner Gewinnproduktion stockt es die „Reservearmee“ ihm zu Gebote stehender Dienstkräfte immerzu auf, die dann von den staatlichen „Agenturen“ für Arbeit weiter gefordert und gefördert wird; es intensiviert damit laufend die Konkurrenz der Anwärter auf die immer „teurer“ und „knapper“ werdenden Arbeitsplätze – und es genießt das Resultat: Der Zugriff auf preiswerte Qualifizierte und noch preiswertere Dequalifizierte für alle Funktionen, die ihre rentable Ausbeutung sicherstellen, ist – auch dank der verlässlichen Dienste des staatlichen Bildungssystems – weitestgehend gewährleistet; die Konkurrenz um seltene Fachkräfte bleibt die Ausnahme von der Regel.

Dieses gewerkschaftliche Engagement – der Ausbau der kapitalistischen Anstrengungen, an allen Tätigkeiten im Betrieb Gesichtspunkte zur Lohnsen-

akzeptieren sind. Mit Inszenierungen dieser Art wird die Legitimität der gewerkschaftlichen Forderungen und ihres eventuellen Kampfs nach zwei Seiten hin gepflegt. Erst wird die materielle Unzufriedenheit der Basis und ihr Gefühl, vom Kapital ungerecht behandelt zu werden, demokratisch ins Recht gesetzt: Die ehrgeizigen Prozentsätze, die dort die Runde machen, rechtfertigen unbedingt den demonstrierten Kampfwillen, der sich auch mit roten Trillerpfeifen seinen Ausdruck verschafft. Insofern dieser Wille zum Kampf allerdings hinter Forderungen „Druck machen“ will, die weit unterhalb der von der „Basis“ auf Plakaten herumgetragenen Ziffern liegen, ist bei dem ganzen Getue auch schon klar, wofür es allein steht: Ein recht unspezifischer, dafür aber nur allzu gerechtfertigter Wunsch nach mehr ist da unterwegs und verlangt Berücksichtigung. Dafür tut die Gewerkschaft am Verhandlungstisch dann ihr Bestes, ist kompromissbereit und unterstreicht mit dem definitiv ausgehandelten Ergebnis, in welchem guten, weil äußerst verantwortungsvollen und ganz in öffentlichem Interesse liegenden Händen „die Lohnfrage“ da aufgehoben ist.

Dem Ziel der gewerkschaftlichen Generalmobilmachung, der Wiederherstellung des Friedens mit dem Kapital, entspricht so ihre Durchführung bis ins kleinste Manöver: Die gewerkschaftliche Zuständigkeit für den Streik, seine Durchführung und vor allem seine Beendigung ist der

strenge Leitfaden, nach dem sich die Mitglieder ihre Unzufriedenheit einteilen haben. Sie erfahren dann mit jedem erfolgreichen Abschluss, „was drin“ war, und können sich ansonsten mit der Gewissheit trösten, dass bei allen Abstrichen, die zu machen waren, jedes Ergebnis mit gewerkschaftlicher Unterschrift verbürgt, dass von Ausbeutung keine Rede sein kann. Der eifersüchtig gehütete Regelungsbedarf der Gewerkschaft deckt sich insofern nicht von ungefähr mit dem „Ultima-Ratio-Prinzip“, mit dem die oberste Rechtsinstanz die Gewerkschaften dazu anhält, erst einmal gescheiterte Tarifverhandlungen, anschließende Schlichtungsversuche, eine Urabstimmung mit mindestens 75% Zustimmung zum Streik usw. zu organisieren, bevor sie den Arbeitskampf ausrufen. Und all diese mannigfachen Auflagen und Verfahrensregeln, mit denen der Staat die Lizenz zum Arbeitskampf belegt, um ihn in ein ordnungsfreundliches Korsett zu zwingen und so die Existenznöte und Unzufriedenheiten seiner arbeitenden Mannschaft zuverlässig in willentliche Einigkeit mit dem Kapital münden zu lassen, nimmt die Gewerkschaft als Vorgaben, ihren Anspruch, als mitzuständige Lohnbehörde von den Arbeitgebern anerkannt zu werden, in den Kampf selber einzubauen. In Form des jährlichen Tarifergebnisses bekommen die Lohnabhängigen so die Quittung für ihren Doppelstatus als Manövriermasse des Kapitals und eines Vereins, der die existenziellen Härten und materiellen



Peter Decker / Konrad Hecker
Das Proletariat

Politisch emanzipiert – Sozial diszipliniert – Global ausgenutzt – Nationalistisch verdorben –

Die große Karriere der lohnarbeitenden Klasse kommt an ihr gerechtes Ende

© GegenStandpunkt Verlag 2002

288 Seiten, Din A5, Fadensiegelung

ISBN-13: 978-3-929211-05-4

ISBN-10: 3-929211-05-X

€ 20.–

beitskampf der Gewerkschaft wird der Sache nach als ein einziger Warnstreik geführt – gewarnt wird vor einer wirk-samen Gefährdung des eingerichteten Dienstverhältnisses (modern: des „so-zialen Friedens“), die sie auf keinen Fall in ihrem Programm hat.

So deckt der Streik auch das eigenarti-ge Verhältnis einer modernen Gewerk-schaft zu ihren Mitgliedern auf: In betrieblichen Friedenszeiten betätigt sie sich als eine Behörde für den ge-rechten Lohn, als Hüter der berechtig-ten Ansprüche der Lohnabhängigen, die ihnen, weil tarifpartnerschaftlich kontrahiert, zustehen. Sie wacht darü-ber, dass die bestehenden Regelungen eingehalten werden, der Dienst des Arbeiters am fremden Reichtum genü-gend entgolten wird, und darüber, dass die Belastungen am Arbeitsplatz auch in einem vertretbaren Verhältnis zu ihrer Vergütung stehen. Hier sind die Mitglieder als Teile einer Basis bei-tragszahlender Karteileichen verplant, deren schiere Masse den gewerk-schaftlichen Anspruch auf Respekt von Seiten der Unternehmer verbürgt – und die sich ansonsten im gewerk-schaftlichen Fortbildungswesen mit Fragen der karrierefördernden Zusatz-qualifikationen beschäftigen dürfen. Wenn sich aber die Arbeitgeber einer gewerkschaftlichen „Mitverantwortung“ bei der Lohngestaltung und bei anderem nachhaltig verweigern, sieht sich die Organisation vor die Notwen-digkeit gestellt, die Mitglieder, über deren Interessen und Ansprüche sie wacht, für einen Kampf zu mobilisie-

ren, für einen Akt praktizierter Rück-sichtslosigkeit gegen die Interessen und Ansprüche des Gegners. Für den Zweck gibt die blutige Geschichte der gewerkschaftlichen Kämpfe dann jede Menge klassenkämpferische Folklore her, mit der die mobilisierte Arbeiter-schaft zu ganz viel „Solidarität“ über ihre Beiträge in die Streikkasse hin-aus aufgerufen wird. Im Vorfeld eines jeden Streiks werden Versammlungen inszeniert, in denen der Unzufrieden-heit der Mitglieder ein adäquates Fo-rum geboten wird: Hier darf und soll mal richtig auf den Putz gehauen, soll „Dampf abgelassen“ und dürfen For-derungen jenseits jener berühmten Verhandlungsspielräume in der Zone zwischen 3 und 5% aufgestellt wer-den – ohne dass die Organisation da-bei irgendetwas aus der Hand geben würde. Dass die Mitglieder, ganz wie beim friedenspflichtigen Alltag der Ausbeutung, auch in dieser Frage am Ende nichts mit zu beschließen ha-ben, ist jedenfalls der von niemandem in Frage gestellte Ausgangspunkt der innerwerkschaftlichen Arbeitsteilung bei der Mobilmachung für die anstehenden Arbeitskämpfe: Die angesta-chelte Empörung der Basis hat – ganz demokratisch – in die engagierte Un-terstützung einer gewählten Tarifkom-mission zu münden, die dann – mit der gebotenen Sachlichkeit und dem ein-schlägigen Realismus – darüber ent-scheidet, welche Forderungen auf den Tisch kommen und welche Angebote von der Gegenseite zwar immer noch eine Zumutung, letztlich aber doch zu

kung aufzufinden, zu einem verbind-lichen und systematischen Verfahren – haben die Arbeitgeber zwar nicht unbedingt bestellt. Mit Krokodilsträ-nen beschwerten sie sich auch dau-ernd darüber, dass die Gewerkschaft dabei bloß ihre Klientel vertritt statt die vielen Arbeitslosen, denen derart die Möglichkeit genommen wird, sich billiger und williger anzubieten und darüber einen wertvollen Arbeitsplatz zu ergattern – nebenbei eine schöne Aus-kunft über die Freiheit des Arbeiters, sich mit seinesgleichen messen zu dürfen. Wie dem auch sei: Das Kapital verfügt offensichtlich über alle nötigen Mittel, die immer wieder fällige Aus-einandersetzung mit dem Tarifpartner auf diesem Feld ganz gemäß seinem Interesse zu gestalten. Die leistungs-bezogene Hierarchie, auf die es der Gewerkschaft so sehr ankommt, bietet ihm die Freiheit, sein ewiges Streben nach mehr Leistung für weniger Lohn geordnet abzuwickeln – nämlich mit Verweis auf die Aus-, Um- und Neu-gestaltung der Arbeitsplätze, über die es souverän entscheidet. Und die Ge-werkschaft ist dabei ein einziges Do-kument ihrer Unbelehrbarkeit. In der fortlaufenden Schlechterstellung ihrer Klientel, und zwar gerade durch die Handhabung dieses gerechtigkeits-förderlichen Regelwerks, entdeckt sie immer nur von Neuem die Notwen-digkeit weiterer Maßnahmen zur Si-cherung des jeweils gerechten Lohns: „Abgruppierungsschutz“, „Rationa-lisierungsschutz“, und „lebenslanges Lernen“ stehen auf der Tagesordnung.

Über den Zweck der ständigen Umor-ganisierung der Arbeitsweisen macht sich die Gewerkschaft erstmal gar nichts vor: Den hakt sie als betrieb-liche Notwendigkeit einfach ab. In die Bewirtschaftung der mit ihm ein-hergehenden Folgen steigt sie dann umso vehementer ein und wirft sich auf die vielen negativen und positiven „Aspekte“, die Chancen und Ge-fahren jeder größeren oder kleineren Revolution im Betrieb: Diese müssen sorgfältig gegeneinander aufgewo-gen werden, damit der Arbeiter weiß, was er von ihnen zu halten hat, auch wenn – oder besser: gerade weil – er an nichts von dem, was da auf ihn zu-kommt, etwas ändern kann.

2. Die Tarifrunden: Lohnkampf ohne offenen Ausgang

Dass man vom korrektesten und ge-rechtesten Entsprechungsverhältnis der Welt auf Dauer nicht leben kann: Damit werden die Lohnabhängigen das ganze Jahr über konfrontiert. Die Gewerkschaft trägt diesem Umstand in der Weise Rechnung, dass sie ein-mal im Jahr oder alle zwei Jahre um das Nachjustieren eines im Prinzip als vollkommen gerecht anerkannt-ten Verhältnisses zwischen Lohn und Leistung kämpft. Die Tarifrunden, in denen die Gewerkschaften ihren Kampfgeist austoben, sind eine peri-odisch wiederkehrende Widerlegung all ihrer Gerechtigkeitsideale: Was man letztes Jahr mit dem „Tarifpart-

ner“ vereinbart hat, wird durch die Verfügungs- und Gestaltungsmacht des Kapitals über die Produktivität der Arbeit sowie über die Preise, die es für die produzierten Waren verlangt, stückweise entwertet; durch Produktivitätsfortschritte im Betrieb und Inflation auf dem Markt schmilzt das Erreichte dahin, und eine kompensatorische Korrektur erfolgt alles andere als automatisch.

Denn da langt es nicht, arbeitswissenschaftlich aufzutreten und die Unternehmer höflich auf gewisse Verschiebungen bei Leistung und Preisniveau hinzuweisen. Ein erneuter Einstieg in die „Lohnfindung“ findet erst dann statt, wenn die Gewerkschaften ihn den Unternehmern aufzwingen. Aber das lässt die Gewerkschaft an ihrer verkehrten Vorstellung nicht irre werden, wonach beide Seiten schon gut zusammen kämen, wenn nur die Arbeitgeber nicht beständig den guten Willen zur Einigung vermissen ließen – also ein Ausgleich zwischen beiden Parteien schon erzielt werden könnte, wenn die Kapitaleseite es nicht immerzu am nötigen Entgegenkommen fehlen ließe. Wenn die Gewerkschaft ihr staatlich zugestandenes und in einer „Tarifautonomie“ kodifiziertes Recht darauf verwendet, ihre Mitglieder jedes Jahr aufs Neue in den Lohnkampf zu schicken, dann betätigt sie sich als Agent exakt dieses Ausgleichs. Damit bringt sie die Logik ihres Kampf in einer denkbar absurden Weise auf den Punkt: Die Kompromisslosigkeit des Kapitals, den praktizierten unver-

söhnlichen Gegensatz zwischen seinem Profit und dem Lebensinteresse der auf Lohn Angewiesenen interpretiert sich die Gewerkschaft als Auftrag zurecht, der Arbeitgeberseite Kompromissbereitschaft abzurufen – und stellt dem konsequenten Materialismus des Kapitals das Bedürfnis nach Rücksicht auf die Arbeiterschaft entgegen! Dieser – höflich gesprochen: – paradoxe Kampf um Rücksichtnahme findet seine Verlaufsform dann in der jährlich zur Schau gestellten Kunst des gewerkschaftlichen Forderns.

(a)

Am Anfang der Tarifrunde steht fast immer eine Erinnerung an die doppelte Notlage des Arbeitnehmers: zu wenig Geld und zu viel Arbeit. Hingewiesen wird auf Rechnungen, die nicht oder kaum mehr bezahlt werden können; auf familiäre Verpflichtungen, denen aus Mangel an Zeit und Energie nicht nachzukommen ist; auf die „kulturellen Angebote“, die eine hochmoderne Marktwirtschaft gegen Geld zwar auch für Arbeiter bietet, von denen aber, obwohl auch Bürger einer Zivilgesellschaft, mangels Zeit und Geld kaum wahrgenommen werden können. Selbst diese ohnehin schon nicht eben ausufernden Bedürfnisse sind aus Sicht der Gewerkschaft aber absolut unwichtig, sobald es um die Begründung ihrer Forderungen geht: Die hohe Kunst des tarifpolitischen Forderns hebt damit an, die materielle Not einer arbeitenden Klasse in soziale Anrechte zu überset-

sowie durch Prozess- und Produktinnovation“ zwingt. Für die Arbeiter bleibt nur die „Schutzfunktion“, nach der sie ein mit seltsamer Regelmäßigkeit eintretendes Bedürfnis verspüren.

3. Der Streik

Wie und warum eine moderne Gewerkschaft ihre Basis mobil macht In ihrer Auseinandersetzung mit dem Kapital – auch das ist der Gewerkschaft bekannt – zählt der hartnäckigste Wille zur versöhnlichen Partnerschaft, jedes noch so kompromissbereite und bescheidene Argument nur so viel, wie sie es vermag, die eigene Erpressungsmacht dahinter zu stellen. Gehör und Respekt für ihre Forderungen verschafft sie sich nur durch die angedrohte und eventuell durchgeführte Schädigung ihres „Tarifpartners“. Laufend wird die Gewerkschaft damit konfrontiert, dass sie nach wie vor Partei in einem Streit ist, in dem ihr einziges Mittel die Unterbrechung der Reichtumsproduktion ist, der gewaltsame Bruch der Vertragsverhältnisse, die ihre Mitglieder mit dem Kapital eingehen. Dieses Kampfmittel steht aber offenkundig im Gegensatz zu dem Ziel, das mit ihm verfolgt wird: die Einigung mit der Gegenseite über die Bedingungen, unter denen ihre Mitglieder ihren Dienst wieder fortsetzen können. Man muss die Gegenseite spürbar treffen, damit man mit ihr partnerschaftlich verkehren kann – so verrückt sieht sich auch noch die modernste Gewerkschaft auf

ihren Ausgangspunkt als Kampfverband zurückgeworfen. Entsprechend widerwillig, nämlich fest entschlossen, zum gedeihlichen Miteinander wieder zurückzukehren, benimmt sie sich dann auch.

Mit der Schädigung des Kontrahenten ist stets „wohldosiert“, also verantwortungsbewusst zu verfahren. Das will nicht nur der Gesetzgeber so: Die Gewerkschaft selbst macht immer wieder ihre ureigene Grundüberzeugung deutlich, dass der Streik für sie das absolut letzte Mittel ist, zu dem sie nur dann greift, wenn der uneinsichtige Partner ihr keine andere Wahl lässt. An die „Streikfront“ sollen die Arbeiter so wenig wie möglich und so viel wie nötig, um ihren Chefs vor Augen zu führen, was sie an ihren „Mitarbeitern“ haben: Sie könnten sich bei einer entsprechenden Berücksichtigung der Lohninteressen ihrer Dienstkräfte kostspieligen Ärger ersparen, weil doch nur gestreikt werden soll, damit so bald wie möglich wieder die Normalität des Arbeitslebens herrscht. So gehen zum Kampf aufgelegte Gewerkschafter immer mit der Überflüssigkeit ihres Kampfs hausieren: Den Unternehmern wird stets nahegelegt, die Schädigung durch einen Streik mit den Vorteilen eines einvernehmlich geregelten, also ungestörten Lohnarbeitsverhältnisses zu vergleichen, der angedrohte Bruch mit der normalen Betriebsordnung wird vom Angebot begleitet, weiter nur dafür sorgen zu wollen, dass in den Betrieben alles seinen geordneten Gang geht: Der Ar-

ger Rendite anmahnt, dann hat sie in ihrem eigenen Interesse einzusehen, dass auch eine gute Ertragslage und noch so gewaltige Produktivitätsfortschritte einfach kein Grund für mehr Geld in den Taschen der von ihr Vertretenen sind: Damit würde doch nur der lebenswichtige Vorsprung vor der Konkurrenz wieder dahinschmelzen – und mit ihm die solide Basis für die Arbeitsplätze, die für die Arbeiter ja noch viel lebenswichtiger sind. Und was schließlich die Inflation betrifft: Flächendeckend steigende Preise mögen sich ungünstig auf den Lebensstandard auswirken, aber da steigende Löhne immer auch steigende Preise „nach sich ziehen,“ wäre mit ihnen gerade den Leuten mit der notorisch reduzierten Kaufkraft am allerwenigsten geholfen...

Auch diese Klarstellungen über die Unversöhnlichkeit zwischen Arbeit und Kapital, die die Unternehmer auf ihre großzügige Art liefern, hindern die Gewerkschaften nicht daran, auf der Vereinbarkeit ihrer Anliegen mit denen ihrer Gegner zu bestehen. Um da handelseinig zu werden: Dazu ist die Gewerkschaft zu Opfern bereit. Wie hoch die ausfallen müssen: Darüber streitet sie mit ihren Kontrahenten. Deren Drohungen, dass bei Lohnerhöhungen im Endeffekt doch nur Abstriche am Lebensunterhalt ihrer Mitglieder herauskommen, weisen sie als unternehmertypische Übertreibung zurück – und kämpfen sich dann Zug um Zug zur Einsicht in die Realitäten durch, vor denen man die Augen

nun einmal nicht verschließen kann. So läuft Jahr für Jahr ein tarifpolitisches Theater ab, in dem beide Seiten einander gesamtwirtschaftliche Rechnungen um die Ohren hauen und sich über die dienende Rolle der Arbeiter einiger nicht sein könnten; und zu den immer wiederkehrenden Schönheiten dieses Theaters gehört auch, dass die Gewerkschaft ihrem „Tarifpartner“ immer auch die ungeheuren Vorzüge in Erinnerung ruft, die ein auf Einvernehmen erpichtes Verhandeln mit ihr haben. Sie kennt da mannigfache „Funktionen“ von Tarifverträgen, und die liegen, das unterstreicht sie dick, ganz in unternehmerischem Sinne: Da gibt es die „Ordnungsfunktion“, durch die die einzelnen Firmen von der riesigen Belastung befreit werden, auch noch über „Entgelte, Arbeitszeiten und elementare Arbeitsbedingungen“ gegeneinander konkurrieren zu müssen; nebenbei können sie sich über die per Tarifvertrag gestiftete „mittelfristige Kalkulierbarkeit“ dieser Bedingungen freuen. Die schlichte Tatsache, dass Tarifrunden einen Anfang und ein Ende haben, ruft ferner gleich eine „Befriedungsfunktion“ ins Leben, weil die lästigen Lohnkämpfe ja auf eine „zeitlich bestimmte Phase“ begrenzt sind. Schließlich gibt es die pädagogisch äußerst wertvolle „Produktivitätsfunktion“, die die Unternehmer zu dem „schwierigeren, aber nachhaltigen (weil die Produktivität steigenden) Weg der Verbesserung der Wettbewerbsposition durch Veränderung der Arbeitsorganisation

zen, die Lohnabhängigen als verdienten Mitgliedern einer Leistungs- und Wohlfahrtsgesellschaft in einem demokratischen Rechts- und Sozialstaat zustehen. Beschworen und als Argument für ein wenig Kompensation ins Spiel gebracht werden lauter nützliche Dienste, die brave Arbeitsleute für ihren Betrieb, vor allem aber für „die Wirtschaft“ überhaupt erbracht haben und weiterhin zu erbringen gewillt sind. Die Begründungen, die dazu näher von der Gewerkschaft angeführt werden, sind eine einzige Verfälschung der wirklichen Dienste, die die Arbeiter für das nationale Kapital und seinen Kreislauf erbringen, zugleich ein grundsätzliches Bekenntnis zur Dienstbarkeit, von der der Lebensunterhalt ihrer Mitglieder abhängt: Kein Wunder, dass sie allesamt in dezidiertem Gegensatz zu deren Bedürfnissen stehen.

Dass die deutsche Gewerkschaft traditionell ihre Forderungen nach „Lohnanpassung“ an den – Produktivitätszuwachs „koppelt,“ ist eine so interessante wie interessierte Verwechslung. Als hätten die Arbeiter übers Jahr vermehrt zu einem betrieblichen Gemeinschaftswerk beigetragen und nicht das Kapital die Quelle seines Reichtums ergiebiger gemacht, also dank neuer Technik mit der gleichen oder sogar verringerten Lohnsumme mehr Eigentum schaffen lassen, verlangt die Gewerkschaft einen größeren Anteil vom Ergebnis der profitablen Benutzung ihrer Klientel. Die Frage, ob die Produktivität

in der Gesellschaft angesichts nahezu voll automatisierter Fabriken sowie von Butterbergen, Milchseen und diversen anderen „Überkapazitäten“ auch ganz ohne Zuwachs einen reichlichen Lebensunterhalt für die arbeitende Menschheit abgeben könnte, ist diesem Verein absolut wesensfremd: Wenn das Kapital seine Ausbeute aus seinen Arbeitskräften steigert – dann sollen ihre Mitglieder daran angemessen beteiligt werden!

Was da für die Gewerkschaft unter dem Titel – ‚Produktivitätsfortschritt‘ zur Begründung ihrer Tarifforderung firmiert, ist der Sache nach die kalkulatorische Größe, als die allein der ‚technische Fortschritt‘ in der Rentabilitätsrechnung des Kapitals vorkommt: Für die leistet eine bessere Technik, die Arbeit einspart und damit Lohnzahlungen erübrigt, dieselbe Wirkung wie das schlichte Verfahren einer Lohnsenkung – also hat mit dieser praktizierten Gleichsetzung die Gewerkschaft auch schon den zweiten Gesichtspunkt, unter dem sie den Schlager ihrer ersten Forderung wiederholen kann: Mit Verweis auf „jahrelange Lohnzurückhaltung“ pflegt sie einen mehr oder weniger großen „Schluck aus der Pulle“ einzufordern, vor allem angesichts der „Riesengewinne“, die nicht zuletzt bzw. gerade die Belegschaften mit ihrer Bescheidenheit und ihrem Fleiß geschaffen haben. Offen gibt sie zu Protokoll, dass nichts als das Verhältnis von viel Arbeit und wenig Lohn den enormen Reichtum hervorgebracht hat, der dem

Kapital gehört – und möchte dann von diesem großen „Kuchen“ ein größeres Stück in den Taschen ihrer Mitglieder sehen! Der rentablen Ausbeutung ihrer Klientel erteilt sie pauschal den Segen, unterschreibt so auch alle erlittenen Einbußen an Geld und Gesundheit – und präsentiert dann ihre willige Unterwerfung unter alle Rechnungen der Gegenseite dieser auch noch als Rechtstitel für mehr Reichtum für die Geschädigten: Schöner als so kann man die unbedingte Affirmation des Gegensatzes, durch den das Kapital sich auf Kosten der Arbeiter vermehrt, kaum mehr zum Ausdruck bringen. Diese gewerkschaftstypische Verwechslung des – eigenen Schadens mit einer Vorleistung, die aus nur allzu billigen Gründen der Gerechtigkeit mit einer Gegenleistung zu entgelten wäre, braucht in ihrer moralischen Logik aber auch gar nicht an dem Maß zu nehmen, was die Herren des Profits im Umgang mit ihrem Dienstpersonal so alles für unabdingbar halten. Betroffen werden die Arbeiter von deren Machenschaften ja auch außerhalb des Betriebsgeländes – und schon haben die Gewerkschaften einen weiteren Bezugspunkt ihrer nur allzu gerechten Forderungen und befördern einen Inflationsausgleich zu deren „Komponente“. Den Lebensunterhalt ihrer Klientel bringen sie zur Sprache, und da ist zu hören, dass der ihrer Auffassung nach bis gestern überhaupt keinen Grund zur Beanstandung abgab, erst jetzt, wo alles teurer werde, müsse man die Frage der Geldmittel neu

bedenken. Und da verlangt sie von denen, die in großem Maßstab die Erhöhung ihrer Verkaufspreise als Hebel ihrer Bereicherung verwenden, ein wenig Kompensation des „Kaufkraftverlustes“ und bittet sie, sie möchten doch mit höheren Löhnen für ein Einrenken des aus dem Lot geratenen „allgemeinen Preisniveaus“ sorgen. Der universell einleuchtende Satz, dass „Autos – keine Autos kaufen“ und daher die abhängig Beschäftigten mehr Geld brauchen, soll die Konjunktur zuverlässig brummen, gehört auch noch ins Repertoire der Argumente, die Lohnforderungen untermauern sollen. Damit hebt eine heiße Debatte zwischen Gewerkschaften, Wirtschaftsbossen und Standortpolitikern über den Nutzen und Nachteil von Geld in Arbeiterhand an. Die Beliebtheit dieses „Kaufkraftarguments“ und die überaus selbstbewusste Weise, in der es regelmäßig vorgetragen wird, verdankt sich dem gewerkschaftlichen Bekenntnis zu der anderen kapitalnützlichen Rolle, für die die Arbeiter vorgesehen sind: Sie sind nicht bloß Arbeitskräfte, die fremden Reichtum schaffen, sondern freiheitlich konsumierende Kaufkräfte, die fremde Reichtumszuwächse auch realisieren. Dass dieses Argument in der Regel dazu dient, Lohnforderungen von drei bis fünf Prozent zu rechtfertigen, verdeutlicht allerdings schon auch, wie viel Respekt die Arbeitervertretung den Sorgen der Unternehmer über die schwere Last ihrer Arbeitskosten entgegenbringt – und wie wenig sie selbst

ihrer eigenen „volkswirtschaftlichen“ Rechnung Glauben schenkt. „Realistisch“ sollen sie jedenfalls unbedingt sein, die gewerkschaftlichen Forderungen – auch wenn sich kaum übersehen lässt, dass die Maßstäbe dieses Realismus in nichts als den Kalkulationen des Kapitals mit der Arbeit bestehen.

Die gewerkschaftliche Hochachtung vor dem „Spielraum“, den die Produktivitäts- und Gewinnfortschritte allenfalls bieten, vor den Fähnrisen der Konjunktur und den Risiken der Konkurrenz, mit denen die „Arbeitgeber“ zu kämpfen haben, bringt logischerweise Forderungen hervor, die von vornherein als „Verhandlungsmasse“ gedacht sind und so viel Raum für ein Entgegenkommen der Gewerkschaft lassen. Eine „Schmerzgrenze“ gibt es dabei natürlich allemal; wo sie liegt, erfährt man nach dem Abschluss der Verhandlungen; auf alle Fälle unterhalb der vereinbarten Ziffer. Das gewerkschaftliche Forderungswesen hat so in bemerkenswerter Eintönigkeit System. Ganz gleichgültig, ob die „allgemeine Teuerung“, die „Binnennachfrage“ oder die „Produktivitätszuwächse“ den Kapitalisten als Rechtfertigungsgründe für Lohnzuwächse vorgetragen werden: Die Gewerkschaft weiß als Begründung der Behebung materieller Nöte ihrer Mitglieder nichts anderes vorzubringen als den Verweis auf deren praktisch unter Beweis gestellte Tauglichkeit für das Bereicherungsinteresse des

Kapitals – und den Deuter auf ihr gutes, aus ihrer erwiesenen Brauchbarkeit abgeleitetes Recht, für ihre zukünftigen Leistungen wenigstens eine Kompensation für alle in der Vorperiode erlittenen Schäden zu erhalten.

(b)

Diese denkbar defensive Bemühung, mit Verweis auf eigene Dienste fürs Kapital lauter Beweismittel für die Vereinbarkeit beider Seiten des Gegensatzes zusammenzutragen, ist eine einzige Herausforderung für die Vertreter des Kapitalinteresses, ihrem „Tarifpartner“ lauter Unvereinbarkeitsbeschlüsse zu servieren. Das tun sie nicht nur in der Form, dass sie öffentlichkeitswirksam jede Forderung der „Arbeitnehmerseite“ zu einem halben bis ganzen Weltuntergang erklären: Sie bringen zu dem Zweck genau dieselben Kriterien in Anschlag, auf die die Gewerkschaft die rechtfertigenden Begründungen ihrer Anliegen stützt. Die stets bekundete Realitätstüchtigkeit der Arbeitervertretung kontert das Kapital mit der Realität, die es schafft, packt sie an ihrem Bemühen um Ausgleich und legt die Bedingungen auf den Tisch, die dafür zu erfüllen wären: Wenn eine gute Konjunktur schon ein Grund für höhere Löhne sein soll, dann lässt eine nicht so gute Konjunktur umgekehrt Lohnerhöhungen kategorisch nicht zu. Und wenn die Gewerkschaft schon als Anwalt nachhaltigen Wachstums langfristiges Denken statt kurzfristi-