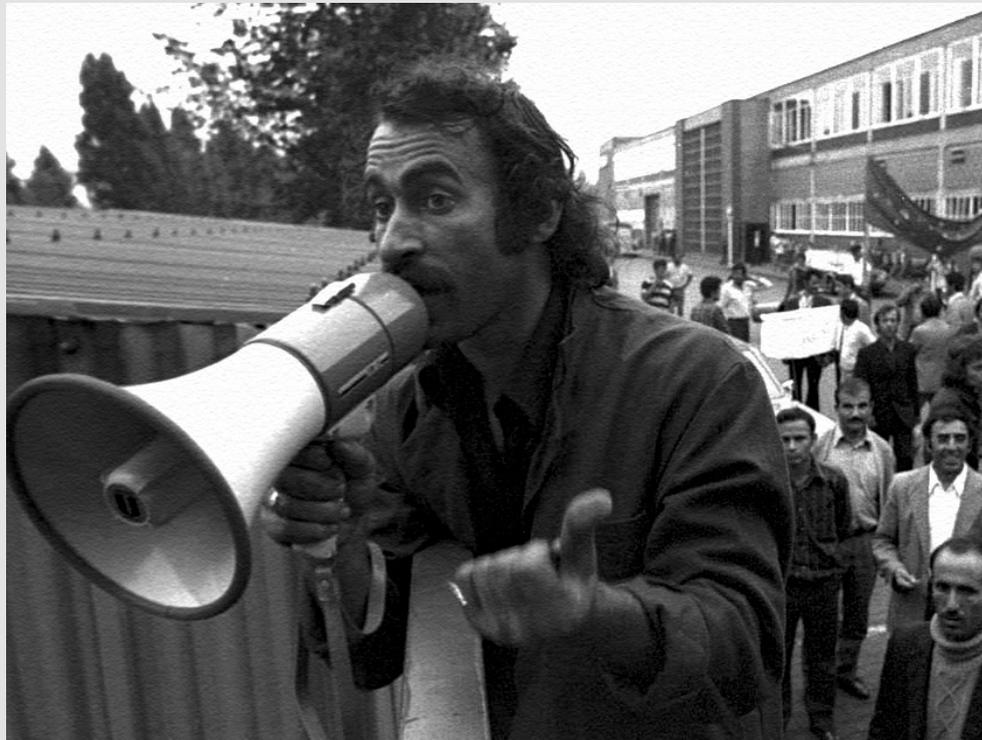
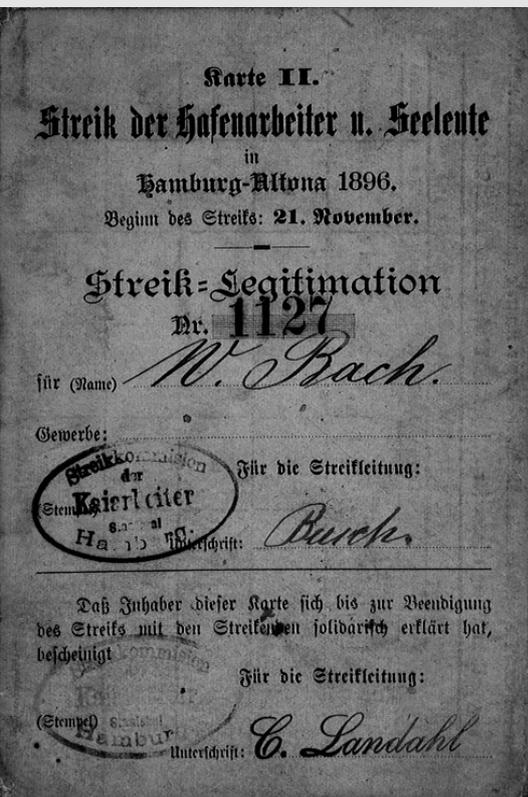


# mit arbeit

Nr. 25/2022



## Arbeit im Konflikt



**Bildnachweis:**

Altonaer Museum: 61

Archiv Museum der Arbeit: U1 (2), U4 (3), 11, 12, 14, 16, 20, 21, 22, 23, 31, 32, 33, 34, 35, 44, 48

Daniel Bockwoldt/dpa: 51

Jürgen Bönig: 36, 47

creative commons: 37

Carl-Victor Dahmen, Wikimedia Commons: 25

Martin Dieckmann: 41, 42, 43, 46

W. Hermann (Fotostab am IfP – Institut für Publizistik FU Berlin): 53

Gernot Huber U1, 49

Archiv Katja Karger: 26

Sabine von Kessel: 38, 39

MPZ Medienpädagogik Zentrum, Hamburg: 59

Daniel Nide: 8, 9

Arnold Rekkittke: 55, 56

Christoph Schmidt/dpa: 50

Agnes Schreieder: 29

**Umschlag:**

Streikführer Baha Targün beim »wilden« Streik bei Ford in Köln 1973

Streikausweis des Hafenarbeiterstreiks 1896/97

Demonstration der IG Druck und Papier zum Gänsemarkt 1979  
um neue Technologien und Aussperrung, Foto Karl Sauer

Leser des Hamburger Fremdenblattes nach Ende des Streiks 1954, Foto Germin

Betriebsratswahl Unilever Mannheim 1959, Foto G. Dieball

Frühstückspause Phoenix-Gummiwerke 1963, Foto H. Janke

# Editorial

VON KERSTEN ALBERS

Liebe Leserin, lieber Leser,

das vorliegende Heft unserer etwa jährlich erscheinenden Vereinszeitschrift *Mitarbeit* begleitet eine Sonderausstellung des Museums der Arbeit in Hamburg im Herbst / Winter 2021 und im Frühjahr 2022. Thema der Ausstellung sind »Konflikte«. Konflikte prägen unser persönliches Leben, sie prägen aber auch und gerade das Arbeitsleben. Aus Arbeitskonflikten heraus haben sich die Gewerkschaften und die Betriebsräte entwickelt. Vieles, was uns heute an Arbeitnehmerrechten selbstverständlich erscheint, musste immer hart erkämpft werden. Umso spannender ist es, einmal genauer hinzuschauen, welche Rechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten Kolleginnen und Kollegen heute im Betrieb und am Arbeitsplatz haben, wo die aktuellen Frontlinien der Entwicklung verlaufen und welche Erfahrungen dazu heute und früher gemacht werden mussten. Unsere *Mitarbeit* will dazu beitragen, mit vielen sehr verschiedenen, kürzeren und auch längeren Beiträgen, die im Zusammenwirken des Museums-Ausstellungsteams und der Redaktion seit dem Frühjahr 2021 »organisiert« werden konnten.

Der »rote Faden« der Beiträge ist, dass Konflikte in der Erwerbsarbeit stattfinden in der Vertikalen einer Macht- und Herrschaftsbeziehung. Einfach zu erklären ist dies im Ausspruch des Bundesverfassungsgerichts, das von der »strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer« spricht – die den Grundkonflikt kennzeichnet. Hier einen Ausgleich zu schaffen (Rechte der betrieblichen Mitbestimmung, Tarifautonomie mitsamt Streikrecht usw.), erzeugt zwangsläufig wiederum neue Konflikte. Ohne Konflikt entsteht keine »Augenhöhe« – und genau dies beschreiben die Artikel im Einzelnen an historischen und aktuellen Beispielen aus verschiedenen Bereichen. Macht, wie sie strukturell gegeben ist, verlangt Gegenmacht – sonst ist auch eine »Konfliktpartnerschaft«, also ein faires Aushandeln, undenkbar. Letztlich

erzählen die Beiträge immer von den Schwierigkeiten, aber auch von Chancen einer selbstbewussten Interessenvertretung der Beschäftigten.

Ein paar Stichworte zu den einzelnen Beiträgen und Schwerpunkten: **Mario Bäumer** skizziert die Grundgedanken und die Entstehungsgeschichte der Sonderausstellung, die sehr bewusst darauf ausgerichtet ist, uns als Besucherinnen und Besucher der Ausstellung mitzunehmen, Stoff zu geben für die Diskussion und zum eigenen Handeln zu ermutigen. Dabei will die Ausstellung weniger fertige Antworten vermitteln als zum eigenen Nachdenken anregen.

Alltägliche Konflikte und Konfliktbewältigung im Arbeitsalltag beschreibt **Peter Birke** in seinem Beitrag »Poren der Arbeitszeit« aus seiner Erfahrung als Sozialforscher. Es geht um verschiedene Formen, sich dem alltäglichen Druck durch Arbeit zu entziehen und wie sich dies im konkreten Arbeitsprozess niederschlägt. Zum Thema Arbeitsgerichtsbarkeit erklärt **Sigrid Thomsen**, wie die Arbeitsgerichtsbarkeit (insbesondere aus Sicht der von den Gewerkschaften benannten ehrenamtlichen Arbeitsrichter) Konfliktbewältigung absolviert.

»Konfliktpartnerschaft« findet hierzulande meistens in den Regularien der betrieblichen Mitbestimmung statt. **Knud Andresen** zeigt im historischen Überblick die Entwicklung der Betriebsverfassungen seit 1920, woraus nach 1952 die für die Bundesrepublik typische – und international eine Ausnahme bildende – betriebliche Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte wurde. Ergänzt wird dies durch **Martin Dieckmann**, der in Zahlen, Daten, Fakten zeigt, dass die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten auch aktuell durchaus gefährdet sind. Eine aktuelle Antwort darauf formuliert **Matthias Bartke**, der als Bundestagsabgeordneter und Vorsitzender des zuständigen Bundestagsausschusses maßgeblich an der gerade beschlossenen Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligt war. Im Interview von **Jörn Breiholz** mit der Hamburger DGB-Vor-

sitzenden **Katja Karger** und **Sandra Goldschmidt**, stellvertretende ver.di-Landesleiterin in Hamburg, wird am Beispiel der Betriebsratsgründung beim Internet-Riesen Pixelpark deutlich, wie es auch in Bereichen, in denen betriebliche Mitbestimmung und Gewerkschaften als ziemlich »uncool« gelten, gelingen kann, Betriebsräte an den Start zu bringen. Und schließlich beschreibt **Agnes Schreieder** (ver.di) am Beispiel der *Schlecker* Frauen, wie es in jahrelangen Kämpfen und Kampagnen möglich wurde, das Unsichtbare (unterdrückerische Ausbeutung) sichtbar zu machen; und darin die enorme Stärke angeblich »schwacher« Kräfte zu entwickeln.

Konflikte in der Erwerbsarbeit haben eine lange Geschichte. Manchmal ist es ganz gut, sich über diese Zusammenhänge etwas genauer anhand prägender Ereignisse unserer Hamburger Entwicklung zu informieren. **Knud Andresen** erzählt von den Konflikten um die Durchsetzung des Mai-Feiertags in Hamburg seit dem Ende des 19. Jahrhunderts. **Jürgen Bönig** erklärt die nachhaltigen Wirkungen eines (vordergründig) verloren gegangenen Kampfes: des berühmten Hamburger Hafenarbeiterstreiks von 1896. Mit einem weiteren Beitrag geht **Jürgen Bönig** auf die ebenso berühmte Betriebsbesetzung bei HDW zu Beginn 1980er Jahre ein.

Konflikte in der Erwerbsarbeit – wer denkt da nicht an die großen Streikbewegungen und die Rolle der Gewerkschaften dabei. **Martin Dieckmann** schildert die Entwicklung des Streikrechts in der Bundesrepublik seit 1948/1949: Warum Gewerkschaften kein gesetzliches Streikrecht wollen und was es mit dem »Richterrecht« auf sich hat. Im Gespräch mit **Helmut Platow** erläutert er die Eigenarten dieses Richterrechts und zeigt Perspektiven für die Entwicklung des Streikrechts. Anhand konkreter Fälle seit 1969 dokumentiert **Martin Dieckmann** begrenzte, aber einflussreiche Regelverletzungen durch Arbeitnehmer:innen in informellen Arbeitsniederlegungen, (auch politischen) Streiks und Betriebsbesetzungen. Eine besondere Perspektive eröffnet der »Zwischenruf« von **Mario Bäumer** im Hinblick auf den Streik der Erzieherinnen – aus Elternsicht.

Konflikte durchziehen aber auch die Gewerkschaften. In den 1970er Jahren waren dies zum Beispiel Gewerkschaftsausschlüsse radikaler Linker. **Marcel Bois** und **Alexandra Jaeger** gehen auf Hamburger Beispiele ein. Und Arbeits-Konflikte haben manchmal auch sehr spezifische Ausprägungen: **Arnold Rekittke** (ver.di) beschreibt die Konfliktlinien mit und im kirchlichen Arbeitsrecht, den langen Kampf für Tarifverträge – anlässlich des Scheiterns eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages am Widerstand von Caritas und Diakonie. Aus innerkirchlicher Sicht wird dies von **Monika**

**Neht** kommentiert. Und last not least – die Museen in Hamburg: **Rolf Bornholdt** beschreibt den Konflikt um die Leitungsstruktur der staatlichen Museen und die Einführung und alsbaldige Wiederabschaffung der Mitbestimmung aller Beschäftigtengruppen in den 1980er Jahren **Jürgen Bönig** behandelt die »Verselbständigung« der Museen in Hamburg zu Beginn des 21. Jahrhunderts, die viele – vor allem finanzielle – Probleme nicht gelöst hat und manche bitteren Enttäuschungen im Bereich der Partizipation der Museumsmitarbeiter:innen zu Tage brachte.

Ein großes Dankeschön am Schluss: Diese Ausgabe der *Mitarbeit* wurde zustande gebracht durch das hoch engagierte gemeinsame Handeln der Redaktion – Knud Andresen, Jürgen Bönig, Martin Dieckmann, Heike Jäger, Helga Koppermann und Michael Schulz. Und durch die kollegiale und zuverlässige Mitarbeit aller Autorinnen und Autoren – DANKE !

Kersten Albers ist Vorsitzender der  
*Freunde des Museums der Arbeit e.V.*

# Inhalt

- 7 KONFLIKTE – die Ausstellung  
VON MARIO BÄUMER
- 10 Kirschen pflücken, oder: Vom Arbeitskampf im Arbeitsalltag  
VON PETER BIRKE
- 13 Von der Ehre zu richten  
VON SIGRID THOMSEN
- 15 1920–1952–1972: Die Betriebsverfassungen  
und die verrechtlichten Arbeitsbeziehungen  
VON KNUD ANDRESEN
- 18 Konflikte in Betrieben – eine gespaltene Welt  
VON MARTIN DIECKMANN
- 21 Modernisierung statt Stärkung?  
Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz  
VON MATTHIAS BARTKE
- 24 Als die hippe New Economy ihren ersten Betriebsrat gründete  
Interview mit Katja Karger und Sandra Goldschmidt  
VON JÖRN BREIHOLZ
- 27 SCHLECKER Betriebsrätinnen in Hamburg  
Mut und Kraft und Solidarität  
VON AGNES SCHREIEDER
- 31 Hamburger Konflikte um den 1. Mai in der Weimarer Republik  
VON KNUD ANDRESEN
- 34 Streik gegen Politik  
Die Folgen des Hafenarbeiterstreiks in Hamburg 1896/97  
VON JÜRGEN BÖNIG
- 38 Faustpfand – ein gefährlicher Schiffsraub  
VON JÜRGEN BÖNIG
- 40 »Das Schwert an der Wand ...«  
Streik und Streikrecht in der Bundesrepublik  
VON MARTIN DIECKMANN
- 45 Fragen zum Arbeitskampfrecht an den Experten  
Interview mit Helmut Platow  
VON MARTIN DIECKMANN

- 47 »Störungen im Betriebsablauf«  
Informelle Arbeitsniederlegungen und Streiks  
VON MARTIN DIECKMANN
- 50 Kita Streik – ein Zwischenruf  
VON MARIO BÄUMER
- 52 Fatale Eigendynamik  
Die Unvereinbarkeitsbeschlüsse der GEW in den 1970er-Jahren  
VON MARCEL BOIS UND ALEXANDRA JAEGER
- 54 Diakonie und Caritas – Kirchliches Arbeitsrecht im Konflikt  
VON ARNOLD REKITTKE
- 57 Der Konflikt zwischen ver.di und Kirche ist ein Konflikt  
innerhalb der Kirche  
Kommentar zu Arnold Rekittke  
VON MONIKA NEHT
- 58 Mitbestimmen bei der Arbeit?  
Der Konflikt um die Leitungsstruktur der staatlichen  
Hamburger Museen  
VON ROLF BORNHOLDT
- 60 Schein-Selbständigkeit  
Ein unerwartetes Ergebnis der Museumsreform  
VON JÜRGEN BÖNIG

# KONFLIKTE – die Ausstellung

3. November 2021 bis 8. Mai 2022

VON MARIO BÄUMER

Konflikte sind allgegenwärtig – in der Familie, im Arbeitsleben, in der Politik. Ebenso vielfältig sind ihre Erscheinungsformen: Wir erleben und beobachten sie als persönliche Gewissensbisse, als Ehestreit, als Tarifkonflikt zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, als Bürgerkrieg oder als internationale Krise. Konflikte beeinflussen unser Liebes- und Familienleben, unser Glück und unsere Gesundheit, unser Berufsleben und unsere Karrieren. Konflikte verändern die Welt, im Großen wie im Kleinen. Das *Museum der Arbeit* nimmt dies zum Anlass, dem Thema eine Sonderausstellung zu widmen.

Die Idee zur Sonderausstellung entstand vor der Corona-Pandemie, so dass diese außergewöhnliche Situation direkten Einfluss auf die Konzeption dieses Ausstellungsprojektes nahm. Bereits im Februar 2021 entstand der Konfliktmonitor, ein Online Tool, das zwölf ausgewählte Konflikte rund um die Corona-Krise präsentiert und zur Meinungsabgabe aufruft.

**Ein Konflikt ist eine mindestens von einer Seite als emotional belastend und/oder sachlich inakzeptabel empfundene Interaktion, die durch eine Unvereinbarkeit der Verhaltensweisen, der Interessen und Ziele sowie der Annahmen und Haltungen der Beteiligten gekennzeichnet ist.**

Diese Definition habe ich im Grundkonzept verwendet. Da wird erneut die Definitionsproblematik deutlich, wie schon in der vergangenen Sonderausstellung »Out of Office«, als es darum ging Begriffsdefinitionen zu »Arbeit«, »Intelligenz« oder »Kreativität« zu liefern.

In der Ausstellung wird es so auch eine interaktive Station zum Thema geben, die sogenannte Konfliktde-

initionsscheibe, hier können sich die Besucher:innen ihre Definition erdrehen. Bei Eintritt in die Ausstellungshalle sieht man als erstes ein LED-Band mit Zeitungsüberschriften aus dem Jahr 2021, die das Wort »Konflikt« enthalten. Schon hier wird die große Vielseitigkeit des Themas jedem bewusst.

Das Thema Konflikte soll in seiner Vielfalt dargestellt werden. Mythische Vorstellungen von Konflikten, philosophische Konzepte und soziologische Systematisierungen werden hier verarbeitet. Darüber hinaus werden aber auch die Emotionen und die Wahrnehmung von Konflikten durch die Akteure vermittelt.

Schon am Anfang geben sowohl Personen, die beruflich mit Konflikten zu tun haben, als auch Personen des öffentlichen Lebens im Format »drei Fragen in drei Minuten« Auskunft, was sie unter einem Konflikt verstehen.

Es sind also vor allem szenografische Raumbilder, innovative Medienformate und überraschende Objekte, welche auf anschauliche Weise einen Zugang auf dieses komplexe Thema eröffnen. So will die Ausstellung auch weniger Informierte dazu anregen, sich damit zu beschäftigen, was eigentlich ein Konflikt ist, wie wir als Gesellschaft damit umgehen und wie Vorurteile zur Konfliktvermeidung abgebaut werden können. Es ist somit eine sehr gegenwartsorientierte Auseinandersetzung mit dem Konfliktbegriff im Zusammenspiel mit der Frage, was aus historischen Konflikten gelernt und abgeleitet werden kann.

Als Kurator verstehe ich die Ausstellung »Konflikte« nicht als kulturgeschichtlich inszenierte Themenausstellung. Statt bedeutender musealer Exponate stehen kreativ aufbereitete Informationen und Geschichten, Installationen und Raumbilder im Vordergrund. Die Ausstellungsarchitektur mit spitzen, dreieckigen Formen wird als integraler Bestandteil der Konzeption gesehen.

Neben Animationsfilmen, Kurzfilmen und Filmen mit einer Schauspieler:in sind auch Gastbeiträge zu sehen.



Ein Mann und ein Polizist liefern sich am 7.7.2017 beim G20-Gipfel in Hamburg einen »Anstarrwettbewerb«, nachdem die »Welcome to Hell«-Demo von der Polizei aufgelöst wurde.

Hier wären z.B. die BWG/VBG mit dem Modul »Gewaltprävention am Arbeitsplatz«, das Projektstudium der Erziehungswissenschaft der Uni Hamburg zum Thema »Konflikte« und auch Gentrifizierungsprojekte wie *Viva La Bernie* und *Park Fiction*, aber auch ein Interviewbeitrag des Freundeskreises des Museums, der Stimmen zu Arbeitskonflikten sammelt zu nennen. Auch außerhalb der Ausstellung kooperieren wir mit dem Theaterprojekt *Über/Leben*, das sich in Bezug zur Ausstellung den Konflikten einer Einzelbiographie widmet, am 19. September bereits beginnt und auf die Ausstellung hinweist, wo man dann im November zu Gast ist.

Ich bin beim Thema Konflikte auf ein Zitat vom Juni 2021 gestoßen »jeder zweite Deutsche traue sich nicht mehr, offen seine Meinung zu sagen...«. Sicherlich ein Abbild einer sich wandelnden gesellschaftlichen Konfliktkultur. Wobei man hier eher auf steigende Zahlen hoffen dürfte (das als kleine ironische Randnotiz).

Die Ausstellung »Konflikte« will den Besucher:innen vor Augen führen, dass sich der Umgang mit Konflikten lernen lässt und dieser Lernprozess Voraussetzung für ein konstruktives Konfliktverhalten ist.

Sie richtet sich an ein breites Publikum, da wir alle täglich mit Konflikten zu tun haben.

Einem assoziativen Intro schließt sich der Hauptteil

an, der in zwei Bereiche gegliedert ist: die Theorie und die Beispiele. Neben allgemeinen Themenbezügen, wie der Frage, was ein Konflikt ist (und was keiner), nach Konfliktformen und der Perspektive auf Dynamiken und Funktionen von Konflikten, gibt es konkrete Beispiele aus den vier Bereichen »Innere Konflikte«, »private Konflikte«, »Arbeitskonflikte« und »Gesellschaftskonflikte«, wobei die beiden letzteren den thematischen Schwerpunkt bilden.

Die Konflikttheorie orientiert sich an den klassischen Konfliktmodellen und ist auch in der Ausstellung stufenartig angelegt. Integriert ist in diesen Bereich unter anderem auch die Digitalstation »Welcher Konflikttyp bist du?« und die Ausgabe der Konfliktanalysescheibe – ein Angebot für diejenigen, die bei den präsentierten Beispielen die Theorie anwenden wollen.

Trotz großer Unterschiede haben alle Konflikte auch viele Gemeinsamkeiten: Sie durchlaufen verschiedene Stadien von Anlässen und Auslösern über Eskalationen bis zu den (mehr oder weniger nachhaltigen) Lösungen. Wir erkennen sie an typischen Verhaltensweisen der Kontrahenten, die den Verlauf noch dazu oft weiter verschärfen, an ablehnender Körpersprache oder Kommunikationsverweigerung, Dominanz- und Konkurrenzgesten und an verbalen oder physischen Angriffen.



Demonstration gegen die internationale Bau Ausstellung und die internationale Gartenschau am 23. 3. 2013 in Wilhelmsburg

Jedem Konflikt liegen widerstreitende Interessen, Ziele oder Ansichten zu Grunde. Prinzipiell mögen Menschen solche Dissonanzen nicht, doch ist das Durchsetzen einer eigenen Position sehr häufig mit Konflikten verbunden. Wer sich konträr zu seinen eigenen Überzeugungen verhält, gerät hingegen in einen inneren Konflikt, eine »kognitive Dissonanz«. Solche Unstimmigkeiten sind zutiefst menschlich und gehören unweigerlich zum Zusammenleben – schon deshalb, weil die Maßstäbe, nach denen Menschen die Welt bewerten, nicht universell sind. In Konflikten kommt oft verschärfend ein gegenseitiges Unverständnis hinzu: Beide Seiten fragen sich, warum die jeweils andere sich »falsch« verhält und kommen womöglich zu dem Schluss, das Gegenüber sei dumm, starrsinnig oder böse. Ohnehin sind Vorurteile, auf denen zahlreiche Interaktionen beruhen, ein idealer Zündstoff für Konflikte: Sie entstehen schnell, sind dabei höchst subjektiv und oft widersprüchlich, aber nur schwer zu revidieren. Häufig sind sie die Ursache dafür, dass eine Konfliktdynamik entsteht, in der sich die Kontrahenten »hochschaukeln«. Die Signale dafür erkennt jeder und jede intuitiv: verbale oder nonverbale Zeichen von Stress und Aggression wie angespannte Körpersprache oder ansteigende Lautstärke.

Eskaliert ein Konflikt, geht es bald weniger um die Sache als darum, wer Recht behält oder gewinnt.

Im Streit greifen Menschen einander persönlich an. In diesem Konfliktstadium geht es nicht um »gute Gründe«, sondern um die Beziehungsebene. Nicht nur in der Politik gilt es hingegen als wichtiges Gut, den unsachlichen Streit zu vermeiden und trotz scheinbar unvereinbarer Gegensätze einen »vernünftigen« Konsens zu finden. Dabei ist dieser aber durchaus nicht der einzige Weg, einen Konflikt zu beenden: Wenn eine Seite ihre Macht ausspielt, können Unterlegene sich zurückziehen und auf eine neue Gelegenheit warten – auch so können positive Veränderungen beginnen.

Ebenso kommt es vor, dass Streitende sich erst einmal auf der Beziehungsebene einigen, bevor sie auf die Sachebene zurückfinden und dort eine Lösung suchen. Solange alle Beteiligten als gemeinsames Ziel ein gesellschaftliches Zusammenleben im Auge behalten, haben sie einen Grund, nicht alle Brücken einzureißen. Wirklich destruktiv wird ein Konflikt erst, wenn das nicht mehr der Fall ist. Die Grundthese hinter der Ausstellung ist also eindeutig: demokratische Prozesse brauchen den offenen Streit!

In meinen Augen braucht eine konstruktive Konfliktaustragung eine breite Basis. Daher gibt es rund um die Ausstellung ein großes Netzwerk an Partnerinstitutionen. Diese tragen nicht nur zur Ausstellung bei, sondern auch zum begleitend erscheinenden Ausstellungs-magazin »Konflikte« und einem wirklich sehr breiten Rahmenprogramm. Ein Blick aufs vielfältige Programm lohnt sich und so bleibt mir nur die Hoffnung mit vielen Besucher:innen ins Gespräch zu kommen.

# Kirschen pflücken, oder: Vom Arbeitskampf im Arbeits- alltag

VON PETER BIRKE

**Konflikte im Arbeitsalltag sind vielfältig, unter Kolleg\*innen ebenso wie mit Vorgesetzten oder Arbeitgeber\*innen. Dabei geht es oft auch darum, sich kleine persönliche und gemeinsame Freiräume zu eröffnen. Der Arbeitssoziologe und Historiker Peter Birke berichtet über solche kaum öffentlich sichtbaren Konflikte.**

Ich wurde von den Herausgeber\*innen dieses Hefts gebeten, etwas über die »Poren des Arbeitstags« zu schreiben. Ich weiß, der Begriff bezieht sich auf Karl Marx, aber was ist damit genau gemeint? Zugegeben, ich musste nachsehen:

»Ein Handwerker, der die verschiedenen Teilprozesse in der Produktion eines Machwerks nacheinander ausführt, muß bald den Platz, bald die Instrumente wechseln. Der Übergang von einer Operation zur anderen unterbricht den Fluß seiner Arbeit und bildet gewissermaßen Poren in seinem Arbeitstag. Diese Poren verdichten sich, sobald er den ganzen Tag eine und dieselbe Operation kontinuierlich verrichtet, oder sie verschwinden in dem Maße, wie der Wechsel seiner Operation abnimmt. ... Andererseits zerstört die Kontinuität gleichförmiger Arbeit die Spann- und Schwungkraft der Lebensgeister, die im Wechsel der Tätigkeit selbst ihr Erholung und ihren Reiz finden.« (MEW 23, S. 360)

Eine Pore ist ein Begriff aus der Biologie. Er bedeutet »Durchlässigkeit für Luft, Wasser und andere Stoffe«. Auf den Arbeitstag bezogen ist es eine Metapher – die Umstellung, die die Handwerkerin vornimmt, macht ihren Arbeitstag »durchlässiger«, »luftiger«. Die, auch in diesem Werk aus dem 19. Jahrhundert schon erkannte, Kontinuität und Gleichförmigkeit industrieller Arbeit, setzt Marx als das Gegenteil jener »Luftigkeit«. Es sei, so schreibt er, Interesse der Kapitalisten, die »Poren des Arbeitstags zu verschließen«. Das Ideal dieses Verschließens ist die Arbeit am Fließband, kontinuierlich, vielleicht mit einer tarifvertraglich vereinbarten Bandpause

von fünf Minuten pro Stunde, heute öfter aber ganz ohne Pause. Diese Art von Kontinuität, schreibt Marx, »zerstört die Spann- und Schwungkraft der Lebensgeister«. Der Antagonismus zwischen den Interessen von Kapital und Arbeit – der aus Marx' Sicht ohnehin vor allem im Produktionsprozess selbst sich zeigt, wird im Kampf um kleine freien Zeiten besonders stark zum Ausdruck gebracht.

Heute kann man sicherlich fragen, wie man sich diese »Poren« in Dienstleistungsarbeit vorstellen muss. Oder wie sich die positive Sicht von der »ständigen Umstellung« bei Marx zu heutigen Debatten über flexible Arbeitsverhältnisse und entgrenzte Arbeit verhält. Aber, wie auch immer man diese Fragen beantwortet: Grundsätzlich ist es richtig, sich den Kampf um Arbeitsbedingungen vor allem und nicht zuletzt als Kampf um Zeit vorzustellen. Im Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen, in dem ich arbeite, liegen im Keller tausende Interviews mit Arbeiter\*innen, die diese Behauptung bestätigen. In einem Projekt über Werftarbeit in den frühen 1980er Jahren, das mein Kollege Felix Bluhm analysiert hat, nannten die Arbeiter es »Luft schreiben«, wenn sie für Tätigkeiten, die der Meister nicht so recht einschätzen konnte, mehr Zeit aufschrieben als sie tatsächlich brauchten. Oder, aus einer anderen Studie, Ende der 1990er Jahre, die ich selbst erneut ausgewertet habe: In einem Automobilzuliefererbetrieb geht eine Maschine kaputt, die Arbeiterin darf den Schaden nicht selbst beheben (obwohl sie das könnte), der Elektriker kommt, ein Bekannter: Dabei kann man, sagt sie, »Zeit gewinnen«.

Zeit-gewinnen, Sich-Luft-verschaffen, Spann- und Schwungkraft für die Lebensgeister – das ist etwas, was wir auch heute gut nachvollziehen können. Wer wünschte sich nicht mehr Futter für die Geister, ob im hoch-selbst-rationalisierten Home-Office oder in der Packstation bei einem Online-Versandhändler? Der Kampf um die Arbeitszeit verbindet abhängig Beschäf-



Autoreifen als Unterlage für die Frühstückspause, Phoenix Gummiwerke AG Harburg 1963,  
Foto Horst Janke

tigte in ganz verschiedenen Situationen. Und er bleibt dennoch oft diskret, geheim, möglichst unentdeckt, eine verschwiegene und zugleich elementare Form des Arbeitskampfes. Das macht es schwer, konkret zu beschreiben, worum es sich handelt.

Es wird unter anderem deshalb kompliziert, weil die Poren des Arbeitstags nicht einfach durch individuelles Arbeitshandeln, oder genauer, durch eine individuelle Auseinandersetzung von Arbeitenden mit ihren Vorgesetzten geöffnet oder geschlossen werden. Klarerweise spielt der Einzelne/die Einzelne hier eine wichtige Rolle – er/sie muss wissen, wie es geht, das »Luft schreiben« oder das »Zeit gewinnen«. Aber der Arbeitsprozess muss bekannt sein, es muss Absprachen mit Kolleg\*innen geben, die entsprechenden Techniken müssen geteilt, verstanden werden, und umso mehr insofern Vertrauen und Kooperation im Spiel sind, wenn erfolgreich Zeit gewonnen werden soll. Mit anderen Worten: Es handelt sich nicht nur um die elementare Form des Arbeitskampfes, sondern vor allem und nicht zuletzt um eine elementare Form kollektiven Handelns. Ein Beispiel:

In einer unserer letzten SOFI-Untersuchungen waren wir in einem großen Versandhandelsunternehmen. Die Arbeit dort gilt als sehr stark »repetitiv«, es wer-

den sehr wenige Arbeitsschritte in einem sehr hohen Tempo verrichtet: Ware aufnehmen, scannen, Ware ablegen, Ablagefach scannen, nächste Ware aufnehmen. Vielfach ist in der arbeitssoziologischen Debatte diese Tätigkeit als Musterbeispiel für einen »digitalen Taylorismus« genommen worden: Das Management ist in der Lage, in Echtzeit alles über das momentane Tempo des Packers/der Packerin zu erfahren, woraus es auch kein Geheimnis macht. Im Gegenteil: Nimmt das Tempo ab, gibt es ein freundlich-unfreundliches Gespräch mit dem Vorgesetzten.

Oder es kann jedenfalls solch ein Gespräch geben, und alle wissen das, was das Gespräch selbst in den meisten Fällen bereits überflüssig macht. Keinerlei Möglichkeit, auch nur eine kleine Pore zwischen diesen Zeiten zu finden. Oder?

Bei näherem Hinsehen fanden wir, dass das falsch ist: Es stellt sich nämlich heraus, dass der Betrieb a.) vor allem Stückzahlen misst und b.) jedoch sehr unterschiedliche Waren eingelagert werden müssen, zum Beispiel ein Kugelschreiber oder eine Kaffeemaschine. Dass das ein Unterschied ist, kann sich wohl jeder vorstellen. Ein befragter Kollege nennt das, was daraus für das »Zeit gewinnen« folgt, »cherry picking.« Kirschen pflücken. Ich habe das in letzter Zeit in Diskussionen über die Arbeit

im Online-Versandhandel immer mal wieder als Beispiel für die Möglichkeit genannt, selbst in extrem arbeitsteiliger Produktion ein Stück selbstbestimmtes Arbeiten aufrecht zu erhalten. Eine Kollegin aus unserem Institut hat diese Behauptung hinterfragt: »Mit Kirschen pflücken«, sagt sie, »verbinde ich eher, dass sich alle das Beste für sich selbst suchen. Mit dem Ellenbogen.« Das klingt plausibel.

Ich muss also versuchen, genauer zu erklären, was ich meine: Um Zeit zu gewinnen, kommt es darauf an, sich mit der Person zu verständigen, die entweder einen Kugelschreiber oder eine Kaffeemaschine an die Packstation bringt. Viele Kugelschreiber = mehr Poren im Arbeitstag. Die Art und Weise aber, wie diese Verständigung geschieht, hat viele Variablen: Man kann die Person kennen, man kann zu einer Gruppe gehören, mit der die Person sich identifiziert. Man kann aber auch Absprachen dieser Art treffen: Mehr Kugelschreiber für ältere Kolleg\*innen, und die Jungen übernehmen die Kaffeemaschinen. Oder man kann sich, so dass es zum offenen Kampf kommt, gemeinsam verweigern: Man kann die Qualität der Arbeit in Frage stellen, wenn es nur um Geschwindigkeit geht (natürlich kann man auch so einlagern, dass die Kollegin, die die Kaffeemaschine wieder aus dem Regal holt, damit größte Schwierigkeiten hat).

Man kann die geforderte Stückzahl ablehnen, mehr Pausen fordern, mehr Pausen machen usw.

Was aber auch immer man sich einfallen lässt, interessant ist, dass der Kampf um die Poren des Arbeitstags nicht nur eine Sache zwischen Kapital und Arbeit ist, sondern zugleich eine Sache zwischen Kolleginnen und Kollegen. Es stimmt nämlich, was meine Kollegin sagt: Es ist keinesfalls zwingend, dass sich die Gruppe, die zusammen tätig ist, auf solidarische Lösungen einigt. Es kommt vielmehr durchaus und leider sehr häufig vor, dass »die Neuen«, »die Anderen« [man setze hier eine ethische oder sonstige Zuschreibung ein] immer die Kaffeemaschinen bekommen. Und »wir«, eben welches »Wir« auch immer, die Kirschen bzw. die Kugelschreiber. Arbeitskampf ist nicht zwingend und notwendig eine Übung in Solidarität. Oder anders: Solidarität muss geübt werden, auf den Begriff gebracht werden. Über Solidarität muss man sich vielleicht diskret, immer jedoch aktiv verständigen. Eine gemeinsame Idee von Gerechtigkeit, der über das Betriebliche hinaus und auf das Gewerkschaftliche verweist, ist eine wichtige Voraussetzung: Zum Beispiel, dass alle ein Recht auf ein gutes Leben und freundliche Lebensgeister haben. Unabhängig vom Alter, Geschlecht und Hautfarbe.

Soviel zu den Poren des Arbeitstags.



Frühstückspause im Straßenbahn-Depot 1949, Foto Germin

# Von der Ehre zu richten

VON SIGRID THOMSEN

Aus: KOMPAKT Nr. 5/2020, MitgliederMagazin der IG BCE, Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Redaktion (leicht gekürzt)

**Über Konflikte in der Arbeitswelt entscheiden Arbeitsgerichte. Ehrenamtliche Richterinnen und Richter, benannt von Gewerkschaften einerseits und Arbeitgeberverbänden andererseits, urteilen dabei gleichberechtigt mit Professionellen. Ein Beitrag von Sigrid Thomsen für die Mitgliederzeitschrift der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie, KOMPAKT, beschreibt, wie Gewerkschaftsmitglieder als ehrenamtlich Richtende einer realitätsnahen Rechtsfindung dienen – zum Beispiel ein gelernter Kfz-Mechaniker aus dem Betriebsrat von Evonik Industries in Essen:**

Dirk Petrawitz übt dieses Amt schon seit 15 Jahren aus, das sind drei Amtsperioden. Benannt von der Gewerkschaft, ist er einer von zwei ehrenamtlichen Richtern in einer Kammer des Arbeitsgerichts. Gemeinsam mit dem oder der zweiten, von der Arbeitgeberseite benannten Ehrenamtlichen und einem hauptamtlichen Richter fällt er Urteile bei Konflikten um Arbeitszeit, Kündigungen, Zeugnisse, Zahlungen. Vor jeder Sitzung treffen sich die drei am Arbeitsgericht und gehen Fall für Fall durch. »Der hauptamtliche Richter erklärt uns den Schriftverkehr und die Brisanz eines Falles«, erzählt Petrawitz. »Doch wir dürfen während des Verfahrens auch Fragen stellen. Wir können ihn bei der Entscheidung sogar überstimmen.«

Andreas Ostdorf, ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Essen, hat das schon erlebt: »Es ging um ein Busfahrunternehmen, das seinen Fahrern während der Ferien keinen Lohn gezahlt hatte«, erzählt der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der RAG Montan Immobilien. »Nach unserem Urteil musste der Lohn nachgezahlt werden, und der Richter musste sein schon vorbereitetes Urteil neu schreiben.«

»Ehrenamtliche Richter bringen ihre Sachkunde und ihre Erfahrungen aus dem Arbeitsleben in die Rechtsprechung ein«, heißt es im Leitfaden des Hamburger Arbeitsgerichts für ehrenamtliche Richterinnen und Richter. »Hierdurch erhöhen sie die Qualität der Recht-

sprechung und ihre Legitimation.« Sie sind »den Berufsrichtern gleichwertige Mitglieder der Richterbank«. Als äußeres Zeichen dafür tragen sie in Hamburg sogar eine Robe.

»Von den ehrenamtlichen Richtern profitieren wir enorm«, findet die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts Hamburg, Birgit Voßkühler. »Sie bringen einen guten Blick für Problemlagen im Alltag ein, und sie tragen ihr Wissen darüber, wie solide hier Entscheidungen gefällt werden, dann ja auch in die Gesellschaft«. Dabei ist ihre Rolle eindeutig: »In den Beratungen sprechen sie aus ihrer jeweiligen Sicht, aber bei der Entscheidung lösen sie sich von der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerrolle. Da vertreten sie die Interessen des Rechtsstaates.«

Man könne gar nicht immer auf der Arbeitnehmerseite sein, das beschreibt Andreas Ostdorf an einem anderen Fall, in dem ein Schwerbehinderter immer wieder gegen seine Ablehnung bei Stellenbewerbungen klagte: »Er war oft gar nicht qualifiziert, aber er lebte von den Wiedergutmachungsgeldern, die Unternehmen zahlen müssen, wenn sie Schwerbehinderte nicht in Erwägung gezogen haben.«

Beim Arbeitsgericht Essen ist es nicht immer üblich, dass die Ehrenamtlichen spontan während der Verhandlung wichtige Fragen stellen. »Das macht der hauptamtliche Richter«, berichtet Andreas Ostdorf. »Wir diskutieren vorher und nachher. Wenn sich während der Verhandlung wichtige Fragen ergeben, schiebe ich sie ihm auf Zetteln zu.«

Dirk Petrawitz schätzt, dass bei Gericht keine »Herz- und Bauch-Entscheidungen« gefällt werden: »Es zählen nur die Tatsachen. Doch selbst wenn ein Arbeitnehmer Recht hat, ist oft das Verhältnis zerstört, dann einigt man sich auf einen Vergleich.«

Wo es keine Einigung gibt und ein Urteil oder Beschluss vom Gericht gefällt wird, kann eine der Prozessparteien die nächste Instanz anrufen, das Landesarbeitsgericht. Auch dort entscheiden die hauptamtlichen

Richterinnen und Richter über Berufungen und Beschwerden gemeinsam mit Ehrenamtlichen, die selbst Laien sind. Voraussetzung dafür ist ein Mindestalter von 30 Jahren und fünf Jahre Erfahrung am Arbeitsgericht. Letzte Instanz ist das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Es entscheidet über Revisionen und Beschwerden gegen Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte. Urteile des Bundesarbeitsgerichts prägen auch die Rechtsprechung der unteren Instanzen und bilden sozusagen Leitlinien.

Da in Erfurt nur noch über Rechtsfragen und nicht mehr über Tatsachen gestritten wird, sei es besser, wenn die ehrenamtlichen Richter und Richterinnen auch Juristen sind, erklärt Ursula Salzburger von der IG-BCE-Abteilung Justizariat/Recht/Compliance, selbst ehrenamtliche Richterin am Bundesarbeitsgericht. »Ehrenamtliche Richter können an der Rechtsgeschichte mitschreiben«, sagt der Jurist und Leiter der Abteilung Peter Voigt, »wie 2018 bei der Entscheidung des Bundessozialgerichts über Unfälle im Homeoffice: Dass es auch in den eigenen vier Wänden Arbeitsunfälle geben kann, ist seitdem anerkannt.«

Dass das Bundesarbeitsgericht 1999 von Kassel nach Erfurt umzog, sollte »der Wiedervereinigung Deutschlands einen sichtbaren Ausdruck verleihen«, heißt es in seinem Internetauftritt. Verfahrensweisen der DDR mit

Konflikten am Arbeitsplatz sind jedoch auf der Strecke geblieben. Dabei spielten Konfliktkommissionen als betriebliche Instanzen zur Beilegung von Streit eine wichtige Rolle: »Bei uns gab es für rund 400 Beschäftigte drei Konfliktkommissionen mit sechs bis zwölf Mitgliedern«, erinnert sich Gisbert Schmidt, einst Gewerkschaftssekretär der IG BCE im Bezirk Halle-Magdeburg und bis zur Wende in einem Ingenieurbetrieb für den Bergbau tätig.

Sie wurden von der Personalleitung und der betrieblichen Gewerkschaftsleitung ausgesucht und befassten sich mit allen möglichen Fällen: der Anerkennung von Berufskrankheiten, Konflikten mit Vorgesetzten, ungleicher Behandlung, Kündigung. »Wir konnten Streitigkeiten meist schnell lösen und die Fälle damit von den Gerichten fernhalten«, erzählt Gisbert Schmidt, der heute Betriebsräte im Arbeitsrecht schult. »Die Kollegen hatten weniger Scheu, vor die Kommission zu kommen, denn sie kannten ja die Mitglieder, anders als heute beim Arbeitsgericht.«

Der erste Schritt im gerichtlichen Verfahren in der Bundesrepublik sind die Güteverhandlungen, die ohne Ehrenamtliche nur mit der oder dem Vorsitzenden der Kammer geführt werden. Ein großer Teil der Konflikte wird dort bereits beigelegt, weiß Birgit Voßkübler.



Verhandlung vor dem Arbeitsgericht, Hamburg 1962, Foto Germin

# 1920–1952–1972: Die Betriebsverfassungen und die verrechtlichten Arbeitsbeziehungen

VON KNUD ANDRESEN

Eine rechtlich abgesicherte Mitbestimmung im Betrieb hat in Deutschland eine lange Tradition und gehört zu den Kennzeichen der Konfliktregulierung in den deutschen Arbeitsbeziehungen. Auch in anderen Ländern gibt es Arbeitsgerichtsprozesse, Betriebsvertretungen der Beschäftigten und vieles mehr. Aber in Deutschland war die historische Entwicklung schon früh darauf gerichtet, die Arbeitsbeziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmer:innen im Betrieb rechtlich verbindlich zu regeln. Grundlage waren drei Gesetze: Das Betriebsrätegesetz von 1920, das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972. Die drei Gesetze legten Mitwirkungsrechte und Interessensvertretungen im Betrieb fest, und zugleich waren sie Ergebnisse von Auseinandersetzungen auch in der Arbeiterbewegung und den Gewerkschaften. Da diese betriebliche Demokratie bis heute die »Konfliktpartnerschaft« in den Arbeitsbeziehungen prägt, sollen die Umstände der Gesetzes Einführungen und ihre Auswirkungen skizziert werden.

Das Betriebsrätegesetz von 1920 war in der Arbeiterbewegung sicherlich das am meisten umstrittene. Die Novemberrevolution 1918 hatte die Spaltung innerhalb der Arbeiterbewegung verschärft. Während die Mehrheitssozialdemokratie und die Gewerkschaften für eine parlamentarische Demokratie eintraten und sich durchsetzten, forderte eine starke Minderheit ein politisches Räte system und die Kontrolle der Betriebe. In die Weimarer Verfassung war die Einrichtung von Räten aufgenommen worden, erweitert noch um Wirtschaftsräte auf regionaler und reichsweiter Ebene. Das Betriebsrätegesetz war die Ausführungsbestimmung dieses Verfassungsartikels. Diese wurde entwickelt anhand der Regelungen des seit 1916 geltenden Hilfsdienstgesetzes, mit dem bereits betriebliche Arbeiterausschüsse gebildet worden waren und die Gewerkschaften als Repräsentanten der Beschäftigten durch den Staat anerkannt wurden.

Das Gesetz war ein Kompromiss. Arbeitgeberverbände fürchteten eine Einflussnahme auf wirtschaftliche Abläufe und wollten daher den Betriebsräten nur eine beratende und kooperierende Funktion zugestehen. Seitens der Gewerkschaften gab es Skepsis, ob mit Betriebsräten nicht Parallelorganisationen entstehen könnten. Betriebsräte mussten nicht in den Gewerkschaften sein, aber Gewerkschaftsvertreter:innen als beratende Stimme zugelassen werden, wenn es von einem Viertel der Belegschaft gefordert wurde. Die Bestimmungen des Gesetzes zielten auf kooperative Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Mitbestimmung bezog sich vor allem auf soziale und personelle Aspekte. Über wirtschaftliche Fragen sollten Arbeitgeber nur gelegentlich informieren. Gewerkschaften und SPD verbanden damit zwar die langfristige Hoffnung, dass die Arbeiter:innen langfristig auf die Übernahme der wirtschaftlichen Führung vorbereitet werden. Allerdings wurden weitere Gesetze zur Mitbestimmung, so für übergeordnete Wirtschaftsräte oder Mitbestimmung im Aufsichtsrat, zwar diskutiert, aber in der Weimarer Republik nicht mehr erlassen. Entschieden abgelehnt wurde der Gesetzesentwurf von USPD und KPD. Auf einer Demonstration gegen die Verabschiedung kam es vor dem Reichstag im Januar 1920 zu einem Blutbad mit mehreren Dutzend Toten, als die Polizei das Feuer eröffnete.

In den Jahren der Weimarer Republik etablierte sich das Betriebsrätegesetz. Die Praxis differierte zwischen industriellen Branchen, abhängig davon, ob die Unternehmensverbände auf die Konfliktregulierungen sich einzulassen bereit waren oder nicht. Seitens der Arbeiterbewegung ebte die grundsätzliche Kritik bald ab, auch die KPD versuchte über Betriebsräte ihren Einfluss auszubauen. Die ökonomischen Krisen der Weimarer Republik verhinderten jedoch, dass eine dauerhafte Konfliktkooperation erfolgte. Die Nationalsozialisten lehnten den im Betriebsrätegesetz verankerten Grund-



Kundgebung für mehr Gewerkschaftsmitwirkung im Betriebsverfassungsgesetz 1952, Foto unbekannt

gedanken der Partizipation ab und hoben das Gesetz 1934 auf.

Nach dem Ende des Nationalsozialismus begann der Aufbau der betrieblichen Demokratie in unterschiedlichem Tempo. Häufig mussten erst die Betriebe wieder aufgebaut werden, manchmal auch von selbst eingesetzten Betriebsräten. Bald galten in den vier alliierten Besatzungszonen verschiedene Bestimmungen, auch der Aufbau von Gewerkschaften erfolgte in unterschiedlichem Tempo. In der sowjetischen Zone und der späteren DDR war der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) schon im Juni 1945 als Zentralgewerkschaft konzipiert, und 1948 wurden Betriebsräte abgeschafft. Nach sozialistischem Verständnis gehörten die Betriebe dem Volk, daher gäbe es keinen strukturellen Konflikt mehr zwischen Arbeit und Kapital. Die Gewerkschaften hatten in den Betrieben eine wichtige Rolle, vor allem bei sozialen Fragen wie der Urlaubsgestaltung, aber auch bei Diskussionen um die Planerfüllung.

In den drei Westzonen erfolgte der Aufbau von Gewerkschaften und Betriebsdemokratie dezentral. Zum Teil gab es weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten, so Minderheitsvertretungen für weibliche und jugendliche Beschäftigte. In der Montan-Industrie, (Eisen- und Stahlproduktion und später auch Bergbau) war eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat auch

von den West-Alliierten 1947 mit durchgesetzt worden. Die Hoffnungen der Gewerkschaften richteten sich auf eine Ausweitung der Montan-Mitbestimmung auf alle Großindustrien, als in der 1949 gegründeten Bundesrepublik die betriebliche Mitbestimmung bundeseinheitlich geregelt werden sollte. Der DGB konzentrierte sich auf die Durchsetzung dieser wirtschaftlichen Mitbestimmung und stellte die Regelung von Betriebsräten erstmal zurück. Als aber 1950 die Montanmitbestimmung seitens der konservativen Bundesregierung abgeschafft werden sollte, wurde nach einer Urabstimmung die hohe Streikbereitschaft der Belegschaften deutlich – schließlich wurde im April 1951 ein Gesetz zur Montanmitbestimmung im Bundestag verabschiedet. Aber die Gewerkschaften gerieten nach diesem Erfolg mit ihren Vorstellungen zur Neuordnung der Wirtschaftsbeziehungen in die Defensive. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wurde von den Parteien der Bundesregierung – CDU/CSU, FDP und Deutsche Partei – ausgehandelt, die Gewerkschaften waren kaum beteiligt. Daher galt die Einführung im Sommer 1952 als Niederlage der Gewerkschaften. Die Neuordnung der Unternehmensmitbestimmung war außer in der Montanindustrie misslungen, und die Situation von Betriebsräten war dabei untergegangen. Nun galten weitgehend wieder die Regelungen des alten Betriebsrätegesetzes, zudem wurde

die Sozialpartnerschaft festgeschrieben. In Aufsichtsräte waren nur ein Drittel Arbeitnehmervertreter:innen zu entsenden. Zwar hatten Betriebsräte etwas mehr Einfluss auf personelle Entscheidungen, aber kaum Gestaltungsmöglichkeiten, sondern überwiegend nur eine Überwachungsfunktion. Gewerkschaften hatten keine rechtlich gesicherte Funktion im Betrieb, und Befürchtungen eines »Betriebsegoismus« der Interessenvertretungen kamen wieder auf.

Es kam zu einer Führungskrise, der DGB-Vorsitzende Christian Fette wurde noch 1952 abgewählt. Gegenüber der Bundesregierung, so der Vorwurf, sei die Gewerkschaftsführung zu vertrauensselig vorgegangen – gewerkschaftliche Ideen einer Neuordnung der Wirtschaft waren gescheitert. Die Arbeitgeber waren vor allem anfangs bemüht, die Gewerkschaften als »betriebsfremde Organisationen« aus den Aufsichtsräten herauszuhalten und die Betriebsräte, ganz überwiegend gewerkschaftlich organisiert, von den Gewerkschaften zu entfremden. Dies gelang jedoch nicht. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung etablierte sich ein »neuer Betriebsstil«, der auch aus neuen Managementkonzepten eines weniger hierarchisch und militärisch geprägten Führungsstils erwuchs, der sich – wenn auch nur sehr langsam – in den 1960er Jahren durchzusetzen begann.

Ende der 1960er Jahre war die Demokratisierung zu einem gesellschaftlich dominierenden Thema geworden, eine Reform der Betriebsverfassung wurde von den Gewerkschaften wieder auf die Agenda gesetzt. Die DGB-Gewerkschaften legten 1967 einen neuen Gesetzesentwurf vor, mit dem sie betriebliche Interessenvertretungen erheblich ausbauen wollten. Ab 1968 wurde die »Aktion Mitbestimmung« mit Veranstaltungen und Kundgebungen gestartet. Die Gewerkschaften trieben so die Reformdebatte voran, die noch unter der Großen Koalition einsetzte und dann unter der neuen sozial-liberalen Koalition unter Willy Brandt ab Herbst 1969 schnell Fahrt aufnahm. Ende 1971 war das parlamentarische Verfahren abgeschlossen, das neue Betriebsverfassungsgesetz trat im Januar 1972 in Kraft. Die Einflussmöglichkeiten für Betriebsräte waren nun erheblich erweitert. Bei sozialen und personellen Angelegenheiten waren Veto- und Zustimmungsrechte verbessert worden, bei der Personalplanung konnten nun auch eigene Vorschläge eingebracht werden. Mitbestimmungspflichtig waren auch Aus- und Weiterbildung oder Informations- und Beratungsrechte bei Betriebsänderungen. Auch die Entlohnungsmethoden konnten stärker kontrolliert und gestaltet werden. Die Gewerkschaften erhielten nun ein abgesichertes Zugangsrecht zum Betrieb. Es waren zwar nicht alle ihre Forderungen umgesetzt

worden, vor allem in der Frage der Wirtschaftsführung gab es weiterhin nur Informationsrechte. Dennoch bedeutete das Gesetz einen Professionalisierungsschub für viele Betriebsräte, die nun über die traditionellen Schutzrechte hinaus mehr Gestaltungsmöglichkeiten erhielten. Im Bereich des Arbeitsschutzes und belastender Arbeitsumgebungen konnten Betriebsräte nun vorbeugende Maßnahmen mit vorantreiben. Hingegen wurde die paritätische Mitbestimmung in Aufsichtsräten weiterhin verhindert. Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 schuf zwar formal eine paritätische Besetzung von Kapital- und Arbeitnehmerbank. Aber leitende Angestellten wurden der Arbeitnehmerbank zugerechnet und der Vorsitzende hatte ein doppeltes Stimmrecht. Eine effektive wirtschaftliche Mitbestimmung, seit 1949 ein wesentliches Ziel der Gewerkschaften, war endgültig gescheitert.

Das Betriebsverfassungsgesetz wurde immer wieder geändert, so gab es ab 1986 Jugend- und Auszubildendenvertretungen, da bei der alten Regelung nur Jugendliche bis 18 Jahre wählen durften, aber das Lebensalter von Auszubildenden kontinuierlich anstieg. 2001 wurden Interessensvertretungen in Kleinbetrieben einfacher möglich, aktuell ist wieder ein »Betriebsrätemodernisierungsgesetz« beschlossen worden (siehe Text von Matthias Bartke). Trotz dieser Überarbeitungen markieren die Gesetze von 1920, 1952 und 1972 die entscheidenden Weichenstellungen für die verrechtlichten Arbeitsbeziehungen in Deutschland. 1920 noch mit scharfen Konflikten in der Arbeiterbewegung, war es nach dem Zweiten Weltkrieg weniger ein innergewerkschaftlicher als ein politischer Konflikt mit der Bundesregierung und das Scheitern einer wirtschaftsdemokratischen Neuordnung der jungen Bundesrepublik. Die Gewerkschaften arrangierten sich mit dem Gesetz, die Neuordnungsvorstellungen traten nach und nach in den Hintergrund. 1972 brachte die Neufassung erhebliche Kompetenzerweiterungen, die, oft mit arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen, gefestigt und ausgebaut wurden. Zu allen Zeiten aber war zu beobachten, dass betriebliche Konflikte zwar einen gesetzlichen Rahmen hatten, aber dennoch in den Betrieben beständig ausgekämpft und verhandelt werden mussten. Dies gelang und gelingt den Interessenvertretungen nur mit einem hohen Organisationsgrad im Rücken – denn betriebliche Interessenvertretung bleibt gemeinsames Handeln der abhängig Beschäftigten.

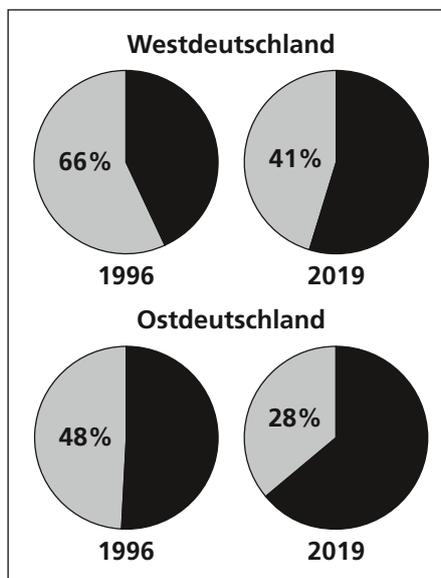
# Konflikte in Betrieben – eine gespaltene Welt

VON MARTIN DIECKMANN

Die Säulen der »Konfliktpartnerschaft« für Beschäftigte sind in den Betrieben Gewerkschaften und Betriebsräte, die über Arbeitsbedingungen, aber auch Qualifizierung, Gesundheit, Schutz vor Diskriminierung und vieles mehr verhandeln. Diese Welt ist ungeheuer bunt, vielfältig, gerade was die Art betrifft, in der Interessenkonflikte ausgehandelt und ausgetragen werden. Aber nicht alle Beschäftigten profitieren von diesen Säulen. Der Blick auf die Statistiken zeigt, wie groß die Anzahl von Betrieben ist, in der es gar keinen Betriebsrat gibt. Untersuchungen zeigen, wie extrem hart Gründungen von Betriebsräten auch bekämpft werden. Wie sieht also die Realität der regulierten Konfliktpartnerschaft in Deutschland aus?

Tatsächlich werden, in der Rückschau auf die vergangenen 30 Jahre, immer weniger Beschäftigte von Betriebsräten vertreten. Und hier gibt es zudem noch eine extreme Differenz zwischen West und Ost. Diese Entwicklung lässt sich an der Reichweite von Tarifverträgen ablesen. Waren 1996 noch 66% (West) und 48% (Ost) der Beschäftigten in der Privatwirtschaft tarifgebunden, waren es 2019 nur noch 41% (West) und 28% (Ost) – siehe Grafik 1.

Bei den Betriebsräten muss man zwischen der Anzahl der Betriebe einerseits und der Anzahl der Beschäftigten andererseits unterscheiden. Von allen Betrieben, in denen rechtlich ein Betriebsrat möglich ist, hatten 1996 12% (West) und 11% (Ost) einen Betriebsrat. Dies veränderte sich über die Jahre so weit, dass 2019 nur noch jeweils 9% der Betriebe in Ost und West einen Betriebsrat hatten.



Grafik 1: Reichweite von Tarifverträgen

Diese erschreckenden Zahlen relativieren sich aber durch die Anzahl der Beschäftigten, die einen Betriebsrat haben. Dies liest sich dann so: 1996 hatten 51% (West) und 43% (Ost) der Beschäftigten einen Betriebsrat. Der darauf folgende Rückgang war im Westen stärker als im Osten. 2019 waren noch 41% (West) und 36% (Ost) der Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten – siehe Grafik 2. In vielen Klein- und Kleinstbetrieben hat es auch früher selten Betriebsräte gegeben. Die entscheidenden Veränderungen betreffen auch weniger die Kleinbetriebe, im Übrigen auch nicht die Großbetriebe mit eher stabilen Betriebsratsstrukturen, sondern eher mittlere

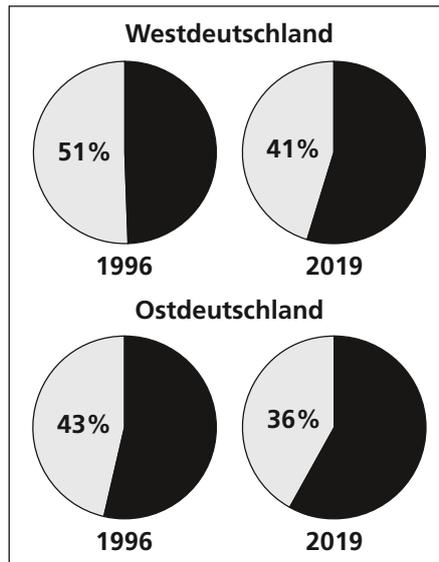
Unternehmen mit zwischen 100 und 500 Beschäftigten. Dies ist auch insofern von Bedeutung, als die Anzahl der Großbetriebe eher zugenommen, die Anzahl der Klein- und Kleinstbetriebe eher abgenommen hat. Insgesamt ist die Zahl der Betriebe auch in der Verteilung nach Größenklassen erstaunlich stabil. Angesichts der vielen Betriebsauslagerungen, Unternehmensspaltungen bzw. Outsourcing heißt dies nichts anderes als: Im selben Maße, wie Betriebe untergegangen sind, wurden neue gegründet.

Dies sind Entwicklungstendenzen quer über alle Branchen der Privatwirtschaft. Genauso wie beim Thema Tarifbindung gibt es hier enorme Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und Branchentypen. Im Baugewerbe etwa gibt es vergleichsweise viele Betriebe ohne Betriebsrat, was gerade an dem hohen Anteil von Subunternehmen und von Handwerksbetrieben liegt. Dies wird abgefedert durch viele allgemeinverbindliche Tarifverträge, die auch für Unternehmen gelten,

die nicht Mitglied eines Verbandes sind.

Gewerkschaften sind bei Betrieben mit Betriebsräten stark vertreten, jedenfalls durch Gewerkschaftsmitglieder in Betriebsräten. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in Betriebsräten ist durchschnittlich meist doppelt so hoch wie der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in den Belegschaften. Gleichzeitig ist der Frauenanteil unter den Betriebsratsmitgliedern gestiegen, wobei er immer geringer ist als der Frauenanteil in der Belegschaft. Befristet Beschäftigte sind so gut wie gar nicht vertreten – was wegen der unsicheren Beschäftigungssituation nachvollziehbar ist.

Jenseits der Welt der Betriebe mit Betriebsrat wird vor allem das Thema Betriebsrat zum Zentralpunkt von Konflikten. Auch wenn gesetzliche Änderungen (2002) die Gründung von Betriebsräten in kleineren Betrieben erleichtert haben, sind die Angriffe auf Beschäftigte, die für die Gründung eines Betriebsrats eintreten, erheblich. Etwa jede sechste Betriebsratsgründung wird massiv vom Arbeitgeber bekämpft. Dies ist in jedem Fall ein klarer Rechtsbruch. Dem Arbeitgeber ist es grundsätzlich untersagt, Betriebsratsarbeit zu behindern. Das gilt

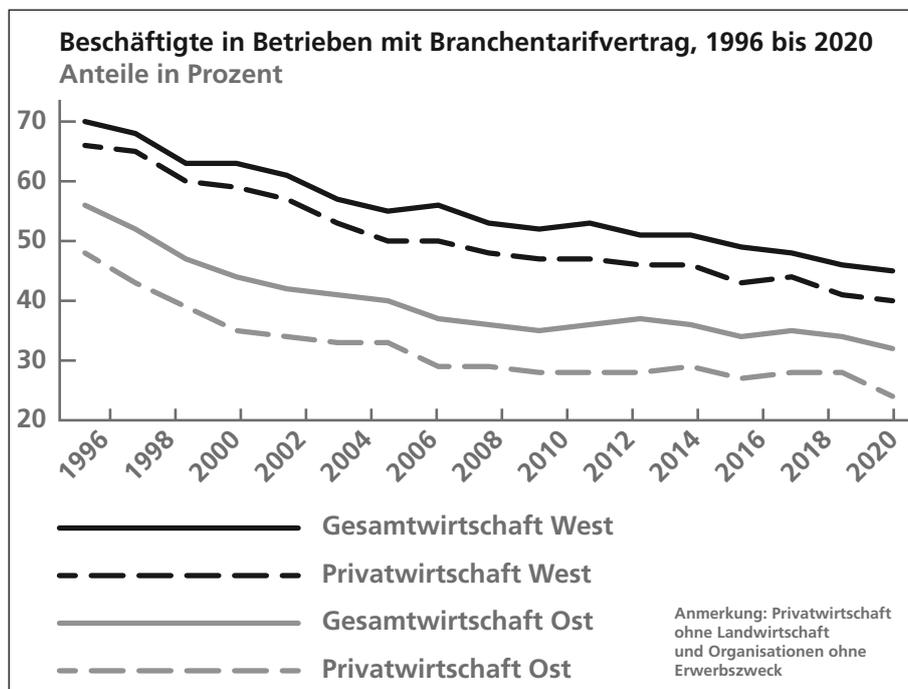


Grafik 2: Vertretung der Beschäftigten durch einen Betriebsrat

erst recht für die Gründung eines Betriebsrats. Beim Vorgehen gegen Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen, sticht zweierlei hervor: Zum einen sind es meistens inhabergeführte Betriebe, in denen diese Auseinandersetzungen eskalieren. Zum anderen sind in hohem Maße Anwälte daran beteiligt, die sich geradezu qualifiziert haben für Betriebsratsverhinderung und damit für sich werben.

In Betrieben ohne Betriebsrat zu arbeiten, mag auf den ersten Blick kein Problem sein. Vieles verlagert sich dann entweder auf die Kommunikation mit den Vorgesetzten oder gleich mit dem Chef, sicherlich auch untereinander in der Belegschaft.

Gerade in sich »postmodern« gebenden Unternehmen kultiviert man das als Alternative zum »Bürokratismus« der betrieblichen Mitbestimmung. Erst dann – und genau das geschah 2000 mit dem massiven Zusammenbruch der New Economy in den New Media Betrieben – wenn Entlassungen oder sogar Betriebsschließungen anstehen, kommt die Quittung. Es gibt ohne Betriebsrat keinen Sozialplan und anders als gemeinhin angenommen, gibt es auch keinen einfachen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung.



Quelle: IAB Betriebspanel, © IAB

## Betriebliche Mitbestimmung: Deutschland im EU-Vergleich

Betriebliche Mitbestimmungssysteme gibt es in fast allen EU-Ländern. Sie sind so unterschiedlich gestaltet, dass sie kaum vergleichbar sind. Entweder handelt es sich um betriebliche Gremien wie in Deutschland oder um Gewerkschaftsvertretungen im Betrieb oder um eine Kombination beider Säulen. In Großbritannien etwa fehlt jedes Gremium, solange die Gewerkschaft nicht genügend Mitglieder vertritt; danach aber ist die Gewerkschaft der einzig verhandelnde »Sozialpartner«. In Frankreich wiederum gibt es Betriebsräte, in denen allerdings auch der Arbeitgeber vertreten ist; daneben jedoch betriebliche Komitees der Gewerkschaftsdelegierten. Auch die rechtlichen Grundlagen sind verschieden: teilweise regeln dies Gesetze, teilweise handelt es sich um Regelungen nach Tarifvertrag.

Es gibt EU-weit jedoch kein Gremium betrieblicher Mitbestimmung, das eine rechtlich so starke Position einnimmt wie die Betriebsräte in Deutschland. Das lässt sich an dem großen Umfang von Themen ablesen, bei denen der Betriebsrat nach dem deutschen

Betriebsverfassungsgesetz nicht nur »Mitwirkungsrechte«, sondern »erzwingbare« Mitbestimmungsrechte hat. Das 1952 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz wurde von den DGB-Gewerkschaften abgelehnt, weil es nicht den Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften entsprach. Gleichzeitig führte die relativ starke rechtliche Position der Betriebsräte in der Bundesrepublik dazu, dass soziale Konflikte »im Betrieb« gehalten und ausgetragen werden konnten. Alle Erfahrung zeigt jedoch, dass eine enge Kooperation von Gewerkschaft und Betriebsrat auch rein einzelbetrieblich zu erheblich besseren Ergebnissen führt als dort, wo Betriebsräte alles im Alleingang versuchen.

Die Unterschiede betrieblicher Mitbestimmungssysteme in der EU werden in EU-weit aktiven Konzernen in der Bildung der Europäischen Betriebsräte erfahrbar. Diese Europäischen Betriebsräte haben allerdings lediglich Informations- und Beratungsrechte.



Ausgabe der Wahlunterlagen zur Betriebsratswahl 1959, Unilever/Sunlight Mannheim, Foto G. Dieball

# Modernisierung statt Stärkung?

## Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz

VON MATTHIAS BARTKE

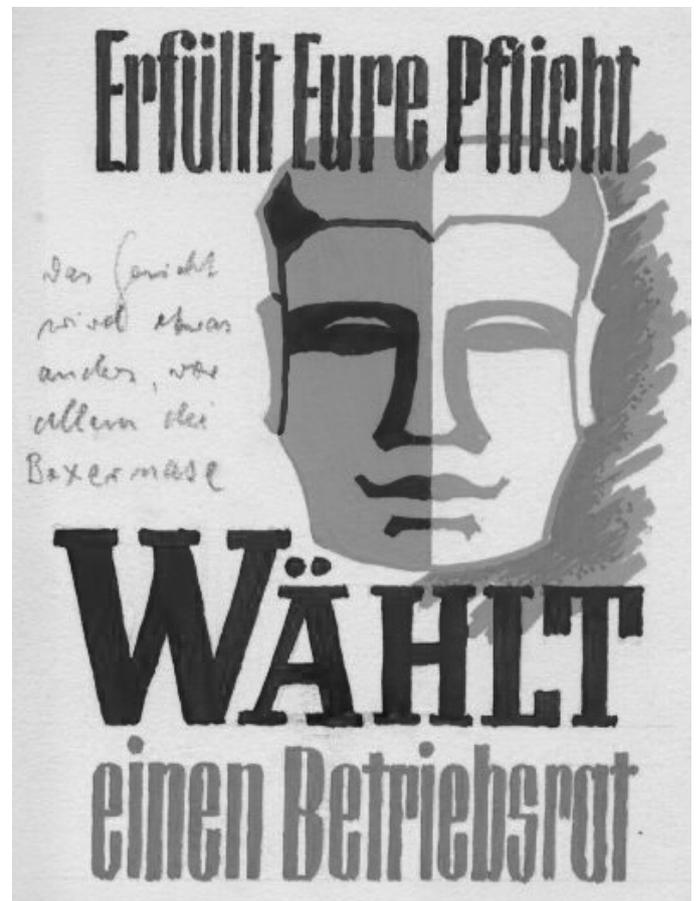
Am 18. Juni 2021 änderten sich mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) vor allem Bereiche des Betriebsverfassungsgesetzes. Der sozialdemokratische Bundestagsabgeordnete Dr. Matthias Bartke war als Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag maßgeblich an den Verhandlungen über die Änderungen beteiligt. Er schreibt hier zur Entstehung und den Hintergründen der Gesetzesänderung.

Eine kurze Episode aus dem Süden Deutschlands: Angestellte eines mittelständischen Betriebs beschließen, einen Betriebsrat zu gründen. Sofort beginnt der Geschäftsführer Druck auf den Arbeitnehmer auszuüben, den er als Kopf der Betriebsratsgründung ausgemacht hat.

Gerade in Pandemiezeiten sehe er doch sicher ein, dass zum Wohl des Unternehmens keine Unruhe in den Betrieb getragen werden soll. Als Arbeitgeber habe er natürlich keine Angst vor einem Betriebsrat, wolle aber den Schaden vom Betrieb abwenden, der durch die freigestellte Arbeitszeit der Betriebsräte entstünde.

Und ohnehin sei so ein Betriebsrat überflüssig. Die Wege seien doch kurz. Wer als Mitarbeiter unzufrieden sei, könne sich immer direkt an ihn, den Geschäftsführer, wenden. Der Angestellte müsse sich schon entscheiden, auf welcher Seite er stünde. Noch bevor es zum Wahlauftritt kommt, wird dem Arbeitnehmer aufgrund einer fingierten Kundenbeschwerde gekündigt.

Was klingt wie aus einem schlechten Film, ist auch im Jahr 2021 noch Realität in deutschen Betrieben. Bei einer Untersuchung durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung geben 42 Prozent der befragten Gewerkschaftssekretäre an, dass es in ihrem Zuständigkeitsbereich Versuche einer Be- oder Verhinderung von Betriebsratswahlen



Entwurf für Plakat zur Betriebsratswahl, Hamburg 1947, Grafiker unbekannt

gab. Die Einschüchterung von Kandidierenden ist dabei am häufigsten verbreitet.

Betriebsräte sind ein wesentliches Element der Demokratie im Betrieb. Nicht umsonst heißt das Gesetz, das seit 70 Jahren die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat regelt, auch Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Doch die Betriebe, in denen es zur Anwendung kommt, werden immer weniger. In Ostdeutschland sind 36 Prozent der Arbeitnehmer\*innen von Be-

etriebsräten vertreten, in Westdeutschland 41 Prozent. Daneben muss das BetrVG besser auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts ausgerichtet werden: Weiterbildung gewinnt an Bedeutung, die Geschwindigkeit der Digitalisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) nehmen zu.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der Gesetzgeber im Frühling 2021 ein Update des BetrVG vorgelegt. Es bringt notwendige Verbesserungen, darf aber nicht der letzte Schritt sein. Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen vorgestellt und weitere Reformschritte beschrieben. Da ich als Vorsitzender des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am Gesetz mitgewirkt habe, möchte ich auch auf die Entstehungsgeschichte des Gesetzes eingehen.

## Inhalte des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes

### Ausweitung des erleichterten Wahlverfahrens

Betriebsratswahlen sind zentral für die Legitimation der Betriebsräte. Für kleinere Betriebe gibt es ein vereinfachtes Wahlverfahren. Es ist schneller und braucht weniger Formalitäten. Es galt bisher nur bei Betrieben bis 50 Beschäftigte. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist ein vereinfachtes Wahlverfahren künftig in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten verpflichtend, in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmer\*innen möglich.

### Mehr Schutz für Betriebsratsgründer\*innen

Der Kündigungsschutz für die Initiatoren einer Betriebsratswahl wurde ausgeweitet. Bisher gab es nur für die ersten drei Personen, die zu einer Wahlversammlung einladen, einen Kündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen. Künftig werden es sechs Personen sein.

Vorbereitungen zu einer Betriebsratswahl und die Versuche, Betriebsratswahlen zu behindern, beginnen aber schon, bevor überhaupt eine Einladung versandt wird. Daher sind nun auch in dieser Vorfeld-Phase Initiatoren vor ordentlichen verhaltens- und personenbedingten Kündigungen geschützt, wenn sie eine beglaubigte Erklärung abgeben, dass sie einen Betriebsrat gründen wollen und mit Vorbereitungen zur Gründung eines Betriebsrats beginnen.

Ursprünglich hatte der Gesetzentwurf aus dem Hause von Arbeitsminister Hubertus Heil einen noch weitergehenden Kündigungsschutz vorgesehen. Die außerordentliche Kündigung im Zusammenhang mit einer Wahl sollte der Zustimmung des Betriebsrates und im betriebsratslosen Betrieb der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts bedürfen. Denn bei einer außerordentlichen fristlosen Kündigung verliert der Arbeitneh-



Wahlplakat für die Betriebsratswahl in der Unilever-Hauptverwaltung 1974, Fotograf unbekannt

mer sofort seine Beschäftigung und kann weder gewählt werden noch wählen, da dies an die Betriebszugehörigkeit gekoppelt ist. Der Arbeitgeber kann die Wahl damit also verhindern oder das Ergebnis beeinflussen, selbst wenn er den Kündigungsschutzprozess später verlieren sollte.

Diese geplante Verbesserung beim Kündigungsschutz wurde vor der Befassung des Bundeskabinetts mit dem Gesetzentwurf vom Wirtschaftsministerium einkassiert und konnte im parlamentarischen Verfahren von der SPD-Fraktion nicht mehr gegen den Widerstand der Unions-Fraktion durchgesetzt werden.

### Mehr Mitbestimmung

Neben den Maßnahmen zur Unterstützung des Zustandekommens eines Betriebsrates stattete der Gesetzgeber die Interessenvertretung auch mit neuen Kompetenzen aus. In vielen Betrieben sind Strukturwandel, Digitalisierung und demographischer Wandel hautnah zu erleben. Das macht Weiterbildung so wichtig.

Betriebsräte sind hier wichtige Brückenbauer: Sie kennen die betrieblichen Notwendigkeiten; gleichzeitig können sie Bedürfnisse und Potenziale ihrer Kolleg\*innen einschätzen und vermitteln. Deshalb



Wahlurne wird geöffnet, Unilever/Sunlicht Mannheim 1959, Foto G. Dieball

wurde das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung verbessert: Bei Fragen der Berufsbildung soll nicht nur mit dem Arbeitgeber beraten werden können, sondern es müssen sich beide Seiten auch auf konkrete Weiterbildungsmaßnahmen einigen. Gelingt ihnen das nicht, kann jede Seite die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen.

Wir haben klargestellt, dass der Betriebsrat bei Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen sowie bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen unverändert mitzubestimmen hat, auch wenn Künstliche Intelligenz genutzt wird. Betriebsräte können dieser Aufgabe aber nur gerecht werden, wenn sie auch über das notwendige Know-how verfügen. Gerade wenn es um den Einsatz von KI geht, stehen meist schnelle Entscheidungen zu komplexen Sachverhalten an. Deshalb sollen Arbeitgeber die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen durch den Betriebsrat künftig nicht mit dem Einwand ablehnen können, dieser sei nicht erforderlich.

Um betriebliche Regelungen zur mobilen Arbeit zu fördern, führten wir ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit ein. So können die Betriebsräte für einen Rechtsrahmen bei mobiler Ar-

beit eintreten, um die Interessen der Beschäftigten zu stärken.

Damit die Betriebsräte in Zeiten der Pandemie – aber auch darüber hinaus – die Möglichkeiten der Digitalisierung für sich nutzen können, wird die Beschlussfassung und Durchführung von Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen dauerhaft erlaubt. Dabei war es der SPD-Fraktion besonders wichtig, den Vorrang der Präsenzsitzung zu sichern und zu gewährleisten, dass der Betriebsrat alleine entscheidet, ob er virtuell tagen möchte.

### Perspektiven

Auch wenn das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wichtige Fortschritte für die betriebliche Mitbestimmung beinhaltet – ein echter Relaunch des Betriebsverfassungsgesetzes war es noch nicht.

So wurde aus dem ursprünglichen Titel »Betriebsrätestärkungsgesetz« bei der Ressortabstimmung innerhalb der Bundesregierung auch das »Betriebsrätemodernisierungsgesetz« – ein Hinweis darauf, dass für echte Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung noch mehr notwendig ist.

Um ein hilfreicher Werkzeugkasten für die Transformation und die Konflikte der modernen Arbeitswelt zu werden, muss das BetrVG neue Instrumente bekommen: Echte Mitbestimmungsrechte bei der Beschäftigtensicherung und bei Betriebsänderungen, beim Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen, beim Einsatz neuer Technologien und Arbeitsweisen, bei der Personalbemessung und bei der betrieblichen Weiterbildung. Nur mit den richtigen Werkzeugen bleibt der Betriebsrat die Institution der Demokratie im Betrieb.

# Als die hippe New Economy ihren ersten Betriebsrat gründete

Interview mit Katja Karger und Sandra Goldschmidt

VON JÖRN BREIHZ

Nichts war von den Beschäftigten des Internetunternehmens Pixelparks weiter entfernt als Gewerkschaften – bis die erste Krise kam. Sandra Goldschmidt und Katja Karger setzten Anfang der Nuller Jahre den ersten Betriebsrat in der deutschen New Economy-Szene durch. Heute arbeiten beide in leitender Funktion für Hamburger Gewerkschaften.

*Katja, Pixelpark Ende der 90er: Wie war das in der aufkommenden Internetszene damals?*

Katja: Ich habe im Sommer 1998 bei Pixelpark in Berlin-Moabit angefangen. Das war furchtbar hipp, eine Fabriketage mit Glasbausteinen, die Tür zum Chef war immer offen, das war sehr New Economy, wie das damals hieß. Mir wurde im Laufe der Monate aber klar, dass das Verhältnis zwischen Geld ausgeben und Geld verdienen nicht stimmt. 2000 ist Bertelsmann eingestiegen, da änderte sich der Controlling-Wind dann sehr kräftig.

*Was hieß das für dich?*

Katja: Ich wusste, jetzt brauchen wir einen Betriebsrat. Ich habe erst mit Einzelnen gesprochen und hatte dann bald eine Handvoll Leute zusammen, die einen Betriebsrat ebenfalls gut fanden. Wir wussten: Alleine schaffen wir das nicht, wir brauchen Unterstützung und haben dann mit connexx.av in ver.di Kontakt aufgenommen. Die waren ja genau dafür gedacht, diese New Economy-Läden in die Gewerkschaft zu kriegen und haben uns großartig unterstützt.

*New Economy damals war vor allem cool, man wollte spätestens mit 30 Millionär sein oder zumindest ein Leben lang die besseren Partys feiern. Betriebsrat war da sehr weit weg.*

Katja: Deswegen mussten wir unsere Strategie nicht nur hinter dem Rücken der Geschäftsführung, sondern auch hinter dem Rücken der Belegschaft entwickeln. Das war nicht so einfach, weil wir ja in der New Economy angeblich alle Freunde und Partner waren. Unsere Idee war, von außen als Gewerkschaft in den Betrieb hinein zu kommunizieren und so loszulegen.

*Wie habt ihr das gemacht?*

Katja: Wir haben sehr konspirativ gearbeitet, aber auch sehr innovativ. Wir haben auf einer Homepage die Argumente zusammengetragen. Als connexx.av dann die E-Mail an alle Berliner Pixelpark-Beschäftigten rausgeschickt hat, dass wir einen Betriebsrat gründen können, war die Debatte auf der Homepage und in den Kantinen sehr hitzig. Wir als Initiator\*innen haben uns nicht anmerken lassen, dass wir dabei waren.

*Sandra, wenn die Berliner Pixelpark-Leute schon kein Geld verdienen konnten: Wart ihr in Stuttgart besser und habt Geld verdient?*

Sandra: Ich glaube, wir haben mehr Geld eingenommen als ausgegeben, zumindest zu Anfang, da waren wir bei Pixelpark in Stuttgart etwa 15 Leute. Dann kam die Boom-Phase, wir bekamen ein neues Büro und waren sehr schnell auf 100 Leute angewachsen. Meine damalige Kollegin Gaby, die Programmiererin und eine ganz Linke war, und ich haben da schon geahnt, dass hier irgendetwas faul ist.

*Wie bist du zu Pixelpark gekommen?*

Sandra: Ich bin als gelernte Fotografin quer eingestiegen. Ich war verheiratet und wir brauchten Geld, als Fotografin verdiente man nichts und ich dachte, Büromanagement kriege ich schon irgendwie hin. Mein Chef war sehr begeistert von mir und sagte, bei mir lernst du mehr als im Studium und verdienst auch noch Geld.

*War das so?*

Sandra: Das hat unglaublich Spaß gemacht am Anfang. Ich hatte damals zu Beginn ein Einführungsseminar in Berlin und kam da in die große Pixelpark-Familie. Da war schon der klassische Start-Up-Spirit zu spüren, dieses Gefühl, an etwas ganz Neuem zu arbeiten und eben auch ganz anders im Miteinander als in einem klassischen Job.

Katja: Das waren ja auch tolle Projekte, mit Großkunden und mit den Medien. Wir haben für die damalige Zeit durchgeknallte Sachen gemacht, zum Beispiel: Wie



»Pixelpark«, Gemälde von Heribert C. Ottersbach

stellt man die Tour de France ins Internet? Wir hatten auch ziemlich rauschende Feste.

*Das hört sich nicht so an, als wenn da viele scharf drauf waren, einen Betriebsrat zu gründen. Warum hat es trotzdem geklappt?*

Sandra: Bei uns tauchten auch irgendwann die Bertelsmänner auf und wollten unseren Standort in Stuttgart schließen. Wir haben dann in bester Startup-Mannier Paulus Neefs angeschrieben und ihm gesagt, dass er ja soziale Verantwortung hat. Er hat sich dann tatsächlich für gute Abfindungen stark gemacht. Bei uns lief auch die Betriebsratsgründung unkomplizierter ab, wir konnten uns ja an den Berlinern um Katja als Vorbild orientieren. Ihr hattet ja alles bis ins kleinste Detail vorbereitet. Da konnten wir uns dranhängen.

*Katja, wie habt ihr es angestellt, den ersten Betriebsrat in einem New Economy-Unternehmen wie Pixelpark zu gründen?*

Katja: Ein wichtiger Punkt war sicher, dass die Leute bei connexx.av die Kolleg\*innen völlig gewerkschafts-untypisch im Slang der Szene angesprochen haben. Mit Begriffen wie »Vertrauenskörper« konnten wir da nicht kommen. Aber es war schwierig und auch lange nicht klar, ob es klappen wird.

*Wie habt ihr euch auf die Auseinandersetzung mit der Geschäftsführung und Bertelsmann vorbereitet?*

Katja: Ziemlich akribisch. Ich hatte mit meinem damaligen Freund auf einer Bildungsreise in den USA das Konzept des Organizing kennengelernt, das war noch ziemlich neu in Deutschland. Daran haben wir uns orientiert und uns ein halbes Jahr lang Fragen gestellt, um uns gut vorzubereiten. Zum Beispiel, wie wir was organisieren, welche Rolle die Gewerkschaft spielt und welche Vorbehalte es gegen uns geben könnte.

*Harte Arbeit. Wie kam der Durchbruch?*

Katja: Schlussendlich hing es an einer Person, bei der es uns gelungen war, sie argumentativ zu überzeugen. Ein Grafiker, der ein sehr hohes Ansehen bei uns in Berlin hatte, ist während einer Betriebsversammlung aufgestanden und hat gesagt: »Ich bin durch und durch Pixel, aber wir brauchen das jetzt mit dem Betriebsrat.« Das war dann auch letzte Eisenbahn. Ich wurde Betriebsratsvorsitzende, weil ich die Einzige mit Erfahrung in dieser Arbeit war. Unser Job war es, die Entlassungswelle, die dann anfang, sozialverträglich abzufangen.

Sandra: Das ging mir ähnlich in Stuttgart. Unsere Betriebsratswahl war am letzten offiziellen Tag des Standortes Stuttgart. Danach war der Laden zu und wir haben die Abfindungen schon davor als Wahlvorstand verhandelt.

*Hattet ihr damals mehr Freiraum im Unternehmen, gewerkschaftlich zu handeln als es den heute gibt?*



Der 2000 neu gegründete Betriebsrat bei Pixelpark in Berlin.  
In der ersten Reihe (zweite von links): Katja Karger

Sandra: Auf jeden Fall haben wir uns getraut, anders und andere Wege zu denken. Wir waren ja auch noch jung und ungestüm und wollten gerne Revoluzzer sein. Wir haben zum Beispiel gedacht, statt klassischem Streik legen wir einfach die IT lahm, weil ohne IT ja gar nichts läuft. Schlussendlich war unser Ansatz aber auch damals bei Pixelpark schon ein anderer. Wir waren argumentierend unterwegs und haben Interessensvertretung kollektiv organisiert.

*Was habt ihr aus dieser Auseinandersetzung bei Pixelpark in euer späteres Berufsleben mitgenommen?*

Katja: Ich habe schon noch diesen Revoluzzer-alles neu machen-Gedanken im Kopf. Das gilt auch für den DGB in Hamburg. Gewerkschaften immer wieder neu und anders denken, ist Leitfaden meiner Arbeit. Ich schaue sehr stark darauf, wie Teamarbeit anders funktionieren kann. Bei acht Mitgliedergewerkschaften muss ich die verschiedenen Interessen zusammenbekommen, ich muss Lösungen für die Konflikte finden, die es natürlich auch immer gibt.

Sandra: Ich habe den Revoluzzer-Gedanken auch noch im Kopf. Aber wir bei ver.di merken sehr stark, dass die Unternehmen uns Gewerkschaften Knüppel zwischen die Beine werfen. Sie schauen sehr genau, ob und wo wir angreifbar sind. Wir dürfen zum Beispiel

öffentlich keine Forderungen mehr stellen, die nicht ganz klar Gegenstand des Tarifvertrages sind. Dann klagen die sofort. Die Streitlust der Unternehmen gegenüber Gewerkschaften nimmt immer mehr zu. Das kann zermürend sein. Da muss man sich dann selbst immer wieder klar machen, dass der Weg zum Erfolg oft ein Marathon ist und nur selten ein Sprint.

# SCHLECKER Betriebsrätinnen in Hamburg

Mut und Kraft und Solidarität

VON AGNES SCHREIEDER

Nur selten erreichten Arbeitskämpfe so breite Aufmerksamkeit und Unterstützung wie der Einsatz der »SCHLECKER Frauen« für bessere Arbeitsbedingungen und menschenwürdige Behandlung am Arbeitsplatz. Diese Auseinandersetzungen wurden exemplarisch für das Sichtbarmachen bis dahin verborgener Mechanismen von Ausbeutung und rüder Unternehmerwillkür. Auch in Hamburg engagierten sich mutige Verkäuferinnen mit ihrer Gewerkschaft ver.di. Rund 300 Beschäftigte, fast ausschließlich Frauen, waren Anfang 2009 erstmalig zu einer Betriebsratswahl für einen gemeinsamen Betriebsrat in 64 Filialen aufgerufen. Die Wahlbeteiligung war mit rund 75 % für Filialbetriebe ausgesprochen positiv. Der Einzugsbereich umfasste den größten Teil des Stadtgebietes. Die gewählten Arbeitnehmervertreterinnen engagierten sich in dem 9-köpfigen Gremium gut drei Jahre bis zur Insolvenz und Schließung der letzten SCHLECKER-Filiale im Sommer 2012 für die Hamburger Verkäuferinnen.

## Betriebsräte in SCHLECKER-Filialen

Die Gründung von Betriebsräten bei SCHLECKER war alles andere als selbstverständlich. Im Gegenteil: Schon die Filialstruktur erschwerte eine gemeinsame Organisation enorm. Obwohl der Konzern Mitte der 90er Jahre, noch vor dem Boom des Internethandels, mit 5000 Filialen und über 20 000 Beschäftigten der größte Filialist Deutschlands und in rasantem Wachstum begriffen war, gab es so gut wie keine Betriebsräte in den Filialen. In aller Regel arbeiteten die Beschäftigten in starker Vereinzelung. Bei einer Standard-Besetzung von einer Filialleiterin, bei SCHLECKER Verkaufsstellenleiterin, und zwei bis vier teilzeitbeschäftigten Verkäuferinnen gaben sich die Beschäftigten bei der abzudeckenden Arbeits- und Ladenöffnungszeit meist nur die Klinke der Ladentür in die Hand. Häufig konnten sich die Beschäftigten der benachbarten Filialen nicht. Dienstbesprechungen oder Versammlungen gab

es im Unternehmen ebenso wenig wie Betriebsfeste oder Weihnachtsfeiern. Zu den ohnehin schwierigen Arbeitsbedingungen kamen repressive Führungsmethoden und eine aggressive, gewerkschaftsfeindliche Haltung im Konzern. Diese Vereinzelung war auch in Hamburg gang und gäbe, auch wenn durch Vertretungen Austausch in kleinem Umfang zustande kam.

Erst mit einer Organisierungskampagne der ver.di Vorläufergewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) Mitte der 1990er Jahre, die im Raum Mannheim-Heidelberg ihren Ausgang nahm, konnten gegen harten Widerstand von SCHLECKER Betriebsräte im Filialbereich gewählt werden. Unter massivem öffentlichem Druck setzte die HBV 1995 einen bundesweiten Tarifvertrag durch, der die Bildung von Betriebsräten auf der Ebene der bundesweit 327 SCHLECKER-Betriebsratsregionen vorsah. Damit war die rechtliche Grundlage die für mehrere Filialen zuständigen Betriebsräte gelegt.

## Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Mit dieser Kampagne wurde öffentlich, dass SCHLECKER im ganzen Land Tausende Verkäuferinnen systematisch unterbezahlt. Ihre Tarifansprüche konnten die Beschäftigten zunächst ausschließlich durch individuelle Forderungen und Klagen, die meist über die Gewerkschaft geführt wurden, durchsetzen. Erst nach massiven Negativschlagzeilen und gewerkschaftlichem Druck ging der Konzern dazu über, den Beschäftigten flächendeckend tarifliche Gehälter zu zahlen. Das Unternehmen stand auch wegen fehlender Telefone in der Kritik. Bei einem Raubüberfall im August 1994 in einer Kölner SCHLECKER-Filiale verstarb eine Verkäuferin. Die Polizei bemängelte das Fehlen einer technischen Einrichtung, mit der die Beschäftigte einen Notruf absetzen und so ihr Leben hätte retten können. Durch die Berichterstattung wurde bundesweit bekannt, dass es

keine Telefone in SCHLECKER-Filialen gab. Diese wurden erst nach diesem Vorfall eingerichtet.

Weitere Missstände drängten auf Abhilfe: Unbezahlte Arbeitszeit vor und nach der Ladenöffnung, demütigende Taschenkontrollen, Detektiv-Einsätze und Testkäufe in den Filialen, Druck auf kranke und weniger flexible Mitarbeiterinnen, willkürliche Abmahnungen bis hin zu Aufhebungsverträgen und Kündigungen.

Die gewerkschaftliche Organisierungskampagne in den 1990er Jahren hatte erste flächendeckende Verbesserungen in ganz Deutschland erreicht. Zugleich ließen sich eine Vielzahl von Problemen in den Filialen nur mit Betriebsräten vor Ort angehen.

Bis zur Wahl der Betriebsräte in Hamburg Anfang 2009 waren bundesweit bereits rund 150 Betriebsratsgremien gewählt und ein bundesweiter Gesamtbetriebsrat eingerichtet worden. So konnten die Hamburger Aktiven nicht nur mit ihrer Gewerkschaft vor Ort, sondern auch mit Kolleginnen des Gesamtbetriebsrates Kontakt aufnehmen. Dieser hatte seit Anfang der 2000er gegen größte Widerstände der Konzernleitung systematisch und in enger Zusammenarbeit mit ver.di für die Neuwahl von Betriebsräten geworben.

Viele Beschäftigte bei SCHLECKER, auch in Hamburg, hielten sich deshalb in Sachen Betriebsrat zurück. Meist waren die Verkäuferinnen nicht gewerkschaftlich organisiert und hatten keine Vorerfahrung mit betrieblicher Mitbestimmung. Es war auch für ver.di schwer, Wahlvorstände und Kandidatinnen zur Wahl zu finden. Längst war SCHLECKER wieder auf Angriff übergegangen und setzte gewerkschaftlich und an Betriebsratswahlen interessierte Mitarbeiterinnen massiv unter Druck, sprach Kündigungen aus oder bedrohte Interessierte mit arbeitsrechtlichen Sanktionen. Bundesweit waren über Jahre eine Vielzahl von Wahlversuchen erfolglos geblieben oder selbst nach der Bestellung von Wahlvorständen abgebrochen worden. Auch in Hamburg blieben Versuche, einen Betriebsrat zu etablieren, bis dahin erfolglos.

Deshalb sollte 2009 die Hamburger Wahlinitiative erst dann breiter und vor allem bei der Geschäftsführung bekannt werden, wenn genügend Aktive für den Wahlvorstand und zur Betriebsratswahl gefunden waren und der Gesamtbetriebsrat diese rechtskräftig durch Beschluss bestellt hatte. Ab diesem Zeitpunkt griff der gesetzliche Kündigungsschutz für die unmittelbar an der Wahlorganisation beteiligten Verkäuferinnen.

Auch wenn die meisten Beschäftigten bei SCHLECKER gerne im Verkauf und mit ihren Kundinnen und Kunden arbeiteten, war zu diesem Zeitpunkt der Unmut in den Hamburger Filialen groß. Umfassend sollten in den Fili-

alen Stundenkürzungen stattfinden. Damit ging einher, dass Beschäftigte ihre bezahlte, arbeitsvertragliche Arbeitszeit entweder einvernehmlich kürzen sollten, oder eine Änderungs- oder Beendigungskündigung zu erwarten hatten. Das hätte spürbaren Gehaltsverlust oder den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge gehabt. Für die meisten reichte allerdings das Gehalt ohnehin und trotz Tarifbezahlung nicht. Es wurden fast nur Teilzeitarbeitsverträge angeboten, selbst Verkaufsstellenverwaltungen sollten nicht mehr Vollzeit tätig sein. Die tatsächliche Arbeit in den Filialen jedoch war mit den viel zu gering bemessenen Einsatzzeiten kaum mehr zu bewältigen, was zu Dauerstress und noch mehr unbezahlter Arbeit führte. Befristet Beschäftigte sollten nur dann eine Weiterbeschäftigung erhalten, wenn sie untertariflicher Bezahlung zustimmten. Immer wieder kam es zu dem Zeitpunkt auch schon zu Filialschließungen mit Kündigungen, ohne dass SCHLECKER die Sozialauswahl berücksichtigte oder Abfindungsangebote unterbreitete.

Die neu gewählten Betriebsrätinnen in Hamburg mussten sich in kürzester Zeit qualifizieren und Ausstattung für die Betriebsratsarbeit einfordern. Wie häufig bei SCHLECKER gelang es nur mit besonderem Einsatz, zumindest die wichtigsten Grundlagen für die Betriebsratsarbeit zu schaffen. In Wilhelmsburg wurde von SCHLECKER in einem Wohnhaus über einer Filiale eine kleine, unsanierte Wohnung gemietet, die fortan als Betriebsratsbüro für das 9-köpfige Gremium dienen sollte. Qualifizierung in Mitbestimmung und Einarbeitung in die Geschäftsführung eines Betriebsrates mussten schnell bewerkstelligt werden. Freistellungen für die Betriebsratsarbeit, Seminarbesuche und Ersatzregelungen für weggefallene Einsatzzeiten in den Filialen mussten häufig mit anwaltlichem Nachdruck eingefordert werden. Dies galt auch für Betriebsvereinbarungen, die z.B. Arbeits- und Pausenzeiten sowie Sonderöffnungszeiten regeln sollten. Bei Filialbesuchen, Beratungsgesprächen und gemeinsamen Treffen mit ver.di wurden die Anliegen der Kolleginnen aus den Filialen von den Betriebsrätinnen aufgenommen, rechtliche Informationen und Tipps für das weitere Vorgehen gegeben und auf gewerkschaftliche Unterstützungsleistungen hingewiesen.

### **Billig-Leiharbeit und Gegenwehr durch Arbeitskampf**

Zu den akuten Problemen gehörten bald nach der Wahl willkürliche Versetzungen und Ausgründungen in die neue Filialschiene SCHLECKER XL. Mit diesem größeren und innovativen Filialtyp sollte dem beginnenden Niedergang des Unternehmens entgegengewirkt wer-



ver.di-Demonstration der Schlecker-Frauen am Internationalen Frauentag 8. März 2012 in Hamburg

den. SCHLECKER gründete das bundesweit agierende Tochterunternehmen Leiharbeit *Meniar*, das zu Beginn Arbeitsverträge mit einer Vergütung von 6,50 € brutto pro Stunde anbot. Verkäuferinnen aus bestehenden Filialen, in denen Stunden gekürzt werden sollten oder die zur Schließung anstanden, wurde die Kündigung angekündigt und ausgehändigt und zeitgleich ein neues Arbeitsverhältnis bei *Meniar*-Filialen angekündigt.

Dagegen wehrten sich alle Betriebsrätinnen und viele Beschäftigte. Ver.di organisierte gemeinsam mit den Betriebsräten bundesweit Widerstand. Durch öffentliche Aktionen und Patenschaften von Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Kirchen und sozialen Bewegungen sowie mit lokalen Bündnissen ließ sich eine breite öffentliche Kampagne organisieren. Dieses Vorgehen war schon bei der Initiierung der ersten Betriebsräte von der Gewerkschaft entwickelt worden und ausschlaggebend für den Druck, der SCHLECKER schließlich zum Einlenken brachte. Dies war auch 2009 und 2010 mit dem SCHLECKER eigenen Leiharbeitsunternehmen *Meniar* der Fall. Dort, wo Betriebsrätinnen gewählt waren, konnte ver.di zusätzlich zum Öffentlichen Druck die Beschäftigten in den Filialen zum Streik aufrufen. Auch die Betriebsrätinnen und Beschäftigten in den Hamburger Filialen beteiligten sich an den Aktionen. Mit Erfolg: Ende 2010 unterzeichnete SCHLECKER einen Tarifvertrag, in dem Beschäftigungsschutz und Tarifierung in allen SCHLECKER XL-Filialen vereinbart wurde. Billiger Leiharbeitseinsatz war somit bundesweit vom Tisch.

Obwohl Streikaktionen in Kleinstbetrieben wie SCHLECKER-Filialen besonders anspruchsvoll sind – schließlich können sich die Verkäuferinnen nicht vor dem Werkstor in eine bereits vorhandene große Masse von Streikenden einreihen – und SCHLECKER zudem auch bei Arbeitskämpfen häufig massiv Druck ausübte, konnte die Gewerkschaft bereits ab 1996 erfolgreiche Streiks organisieren. Von Süddeutschland ausgehend wurde mit dem Anwachsen von Betriebsräten bis zur Jahrtausendwende bereits eine beachtliche Streikbewegung erreicht. Sie führte im Dezember 2000 zum Abschluss eines Anerkennungstarifvertrags, mit dem SCHLECKER bundesweit die Anwendung der regionalen Einzelhandelstarife auch nach dem Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit der Handelstarife zusicherte. Bis zur Insolvenz waren SCHLECKER-Verkäuferinnen bundesweit in Arbeitskämpfen für die Einzelhandelstarife engagiert.

Diese Streikbewegung gewann allerdings nur dann an Größe, wenn sich Beschäftigte vorher Betriebsräte gewählt und zugleich einen Prozess der gewerkschaftlichen Organisierung durchlaufen hatten. Bis zur Insolvenz 2012 gelang in 187 Bezirksregionen – darunter Hamburg und eine Reihe weitere Betriebsratsregionen im Norden – die Betriebsratswahl. Damit waren von den damals noch 27000 Beschäftigten in den Filialen mehr als die Hälfte durch Betriebsräte geschützt. Bei den SCHLECKER XL-Filialen gelang es nicht mehr, Betriebsräte zu installieren. Vor der Organisierungskam-

pagne 1995 in Mannheim-Heidelberg lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad knapp über 1%. Dagegen war 2012 bundesweit rund 12 000 Verkäuferinnen von SCHLECKER bei ver.di Mitglied.

Betriebsrätinnen bei SCHLECKER entwickelten sich zu Vorbildern im Kampf für Arbeits- und Menschenrechte, womit vielen anderen in der Branche und darüber hinaus Mut gemacht werden konnte. Der wirtschaftliche Untergang des Unternehmens hingegen konnte nicht verhindert werden. Gut drei Jahre nach der Betriebsratswahl in Hamburg schloss im Juni 2012 auch in Hamburg die letzte SCHLECKER-Filiale für immer die Türen.

### **Die SCHLECKER-Insolvenz: Unternehmens- und Politikversagen mit weitreichenden Folgen**

Das schwäbische Familienunternehmen SCHLECKER wurde seit den frühen 1970er Jahren vom Inhaber Anton Schlecker und seiner Frau Christa, seit 2010 gemeinsam mit ihren Kindern Lars und Meike, geführt. Dem Aufstieg zur größten Drogeriemarktkette Europas mit 50 000 Beschäftigten in mehr als 14 000 Filialen folgte ein beispielloser Niedergang. Er mündete in der Insolvenz aller Konzernunternehmen 2012 einschließlich der Auslandstöchter sowie Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft Stuttgart gegen die vier Familienmitglieder sowie weiterer Beschuldigter aus der Konzernzentrale.

Allen SCHLECKER-Verkäuferinnen wurde 2012 in einem der größten Insolvenzverfahren der bundesrepublikanischen Wirtschaftsgeschichte in zwei Wellen gekündigt.

Lange war öffentlich diskutiert worden, ob mit einer Transfergesellschaft 28 000 von Entlassung bedrohte Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit geschützt, von den sozialen Folgen der Pleite durch Übergangsphasen und höhere Leistungen der Bundesagentur für Arbeit entlastet und für alternative Tätigkeitsbereiche qualifiziert werden könnten. Der Insolvenzverwalter, ein Fürsprecher einer Transfergesellschaft, betonte den Vorteil einer solchen Regelung auch im Hinblick auf die Suche nach Investoren für eine Übernahme. Obwohl die finanziellen Risiken einer solchen Auffanglösung für die öffentliche Hand überschaubar waren und eine Reihe Bundesländer, darunter der damals SPD-regierte Senat in Hamburg, eine Kreditbürgschaft zusagten, kam eine staatliche Unterstützungsleistung für die Transfergesellschaft nicht zustande. Der FDP Bundeswirtschaftsminister Philipp Rösler und die FDP-geführten Wirtschaftsministerien einiger Bundesländer votierten dagegen. Auch bei der CDU/CSU überwog Ablehnung

oder Zurückhaltung. In Folge sprach der Insolvenzverwalter auch noch den nach ersten Schließungs- und Kündigungswellen verbliebenen 12 000 Beschäftigten die Kündigung aus. Ein von ver.di und dem Insolvenzverwalter verhandelter bundesweiter Sozialplan mit Abfindungen kam mangels finanzieller Ressourcen des Unternehmens (»Masse«) nicht zur Auszahlung.

In Hamburg übernahmen Mitbewerber wie *Budnikowsky, dm* oder *Rossmann* ausgewählte Standorte und Beschäftigte. Die meisten Verkäuferinnen mussten sich jedoch auch in Hamburg arbeitslos melden. Wirksame Vermittlungsbemühungen oder Qualifizierungsprogrammen der Agentur für Arbeit gab es nicht. Vielmehr wurden, wenn überhaupt, Tausende Verkäuferinnen nun in untertariflich bezahlte und häufig befristete Tätigkeiten im Verkauf und anderen Branchen vermittelt.

Anfang 2017 begann der Prozess gegen Anton und Christa sowie Lars und Meike Schlecker. Obwohl sowohl Anton als auch Christa Schlecker bereits vorbestraft waren – der systematische und bundesweit praktizierte Lohnbetrug bis Mitte der 90er Jahre führte 1998 zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen Betrug – ließ die Justiz Milde walten. Anton Schlecker wurde wegen vorsätzlichem Bankrott zu einer zweijährigen Freiheitsstrafe auf Bewährung und einer Geldstrafe in Höhe von 54 000 € verurteilt. Das Verfahren wegen Beihilfe zum Bankrott gegen Christa Schlecker wurde gegen Zahlung einer Auflage eingestellt. Die Kinder, Meike und Lars Schlecker, mussten höhere Strafen hinnehmen. Sie wurden in Stuttgart zu Haftstrafen wegen Insolvenzverschleppung, Untreue und Beihilfe zum Bankrott verurteilt, was der Bundesgerichtshof 2019 bestätigte.

Obwohl nicht wenige ehemalige SCHLECKER-Betriebsrätinnen nur ungern an die schwierige Zeit und das bittere Ende zurückdenken, gibt es auch viele Aktive, die ihre Erfahrungen bei SCHLECKER und mit der Gewerkschaft nicht missen möchten. Viele haben Kräfte in sich entdeckt und entwickelt, die sie vorher kaum gekannt hatten. In den Jahren der Betriebsratsgründungen und der gewerkschaftlichen Organisierung konnten SCHLECKER-Verkäuferinnen gegen alle Widerstände deutlich bessere Arbeitsbedingungen, breite Beachtung und Respekt durchsetzen. Über SCHLECKER und sogar die Handelsbranche haben die durchaus neuen Methoden – Verbindung betrieblicher Organisierung mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen – zur Neuorientierung gewerkschaftlicher Praxis beigetragen.

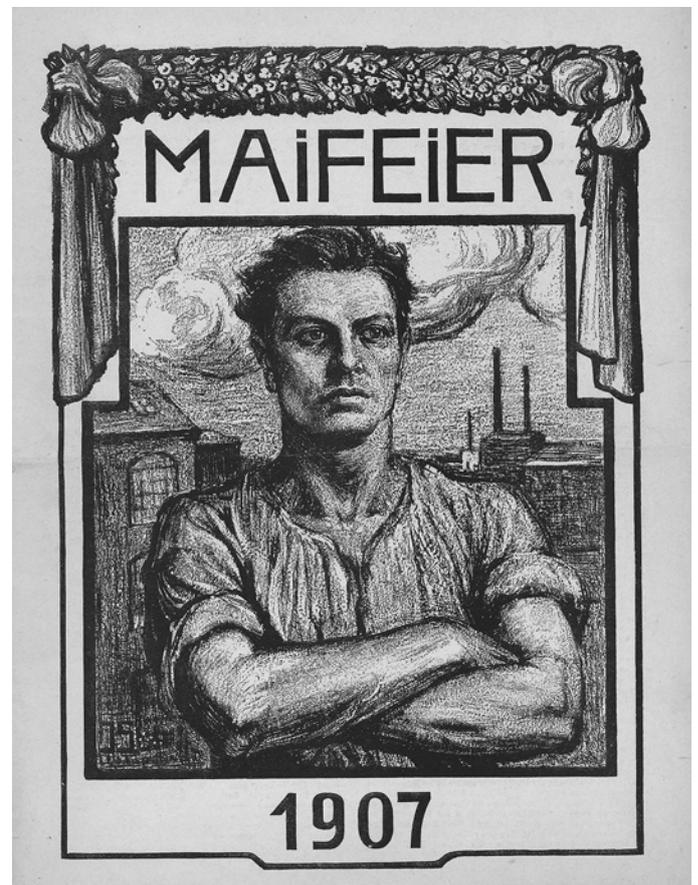
# Hamburger Konflikte um den 1. Mai in der Weimarer Republik

VON KNUD ANDRESEN

Der 1. Mai ist der einzige nicht-religiöse Feiertag, der weltweit – in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen – begangen wird. Seine Geschichte reicht zurück ins 19. Jahrhundert: 1889 wurde auf einem internationalen Kongress der Arbeiterparteien der 1. Mai als Datum gewählt, an dem weltweit für den 8-Stunden-Tag demonstriert werden sollte. Im deutschen Kaiserreich waren seit 1890 die »Maifeiern« politische Demonstrationen und Feste der Arbeiterbewegung mit vielen Konflikten um Arbeitsniederlegungen und Aussperrungen. Mit der Revolution 1918 war für den 1. Mai eine große Karriere vorgesehen: In der Nationalversammlung beschlossen die beiden sozialdemokratischen Parteien zusammen mit der liberalen Deutschen Demokratischen Partei (DDP), den 1. Mai zum reichsweiten Feiertag zu erheben. Allerdings nicht als Festtag der Arbeiterbewegung, sondern das Datum sollte für Völkerverständigung und Weltfrieden, aber auch für sozialen Fortschritt stehen. Aber dieses Gesetz galt nur für den 1. Mai 1919, eine angestrebte dauerhafte Einrichtung gelang nicht.

Hamburg scherte aus dieser Entwicklung aus. Der 1. Mai war im April 1919 in Hamburg zum gesetzlichen Feiertag mit verbindlicher Arbeitsruhe erklärt worden und blieb es die Weimarer Republik hindurch. Da die Einrichtung von Feiertagen Sache der Länder war, galten ähnliche Regelungen auch in den norddeutschen Ländern Lübeck, Braunschweig und dem kleinen Schaumburg-Lippe. Das Hamburg umgebende Preußen führte die Regelung hingegen nicht ein, und daraus erwuchs ein besonderes Konfliktpotential.

Streit um die Deutungshoheit gab es zuerst zwischen den Parteien der Arbeiterbewegungen – Sozialdemokratische Partei Deutschland (SPD), Kommunistische Partei Deutschland (KPD) und anfangs der Unabhängigen Sozialdemokratischen Partei Deutschland (USPD) sowie dem Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund (ADGB). Es gab in Hamburg keine gemeinsame Kundgebung, sondern ein kleinerer Teil demonstrierte mit



Zeitungstitel Maifeier 1907, Berliner Vorwärts Verlagsgesellschaft

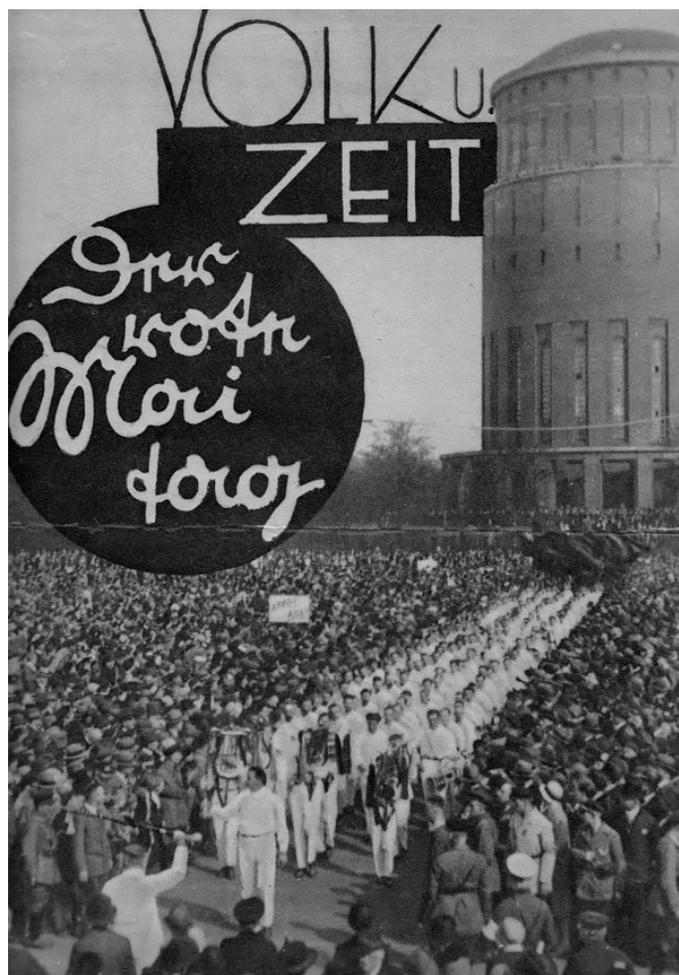
der KPD an der Moorweide, der größere mit SPD und ADGB im Stadtpark. Die KPD hob den Kampfcharakter des Tages, die SPD und Gewerkschaften stärker den Festcharakter hervor. So ergab sich, dass jährlich weit über 100 000 Personen auf zwei Kundgebungen zusammenkamen. Diese Heerschauen der Arbeiterbewegung mobilisierten zwar einen beachtlichen Teil der Hamburger Bevölkerung, die aber zu der Zeit gut über einer Million lag. Die meisten Hamburgerinnen und Hamburger gestalteten den 1. Mai offensichtlich anders.

Die bürgerlichen und rechten Parteien lehnten den 1. Mai aus politischen Gründen ab. In Hamburg war die gesetzliche Arbeitsruhe der Hamburger Regelung ein dauerhafter Anlass zum Streit. Die Bürgerschaft diskutierte nahezu jährlich über Anträge und Ersuchen, die Feiertagsregelung abzuschaffen. Die Gewerkschaften schrieben 1923, die bürgerlichen Parteien würden in ihrem »Ansturm gegen diesen neuzeitlichen Feiertag nicht nachlassen«. Alle bürgerlichen Parteien möchten ihn abschaffen, weniger aus politischen Gründen, sondern weil die »Wirtschaft« die Parole ausbeute: »Arbeiten, arbeiten und keine unnötigen Feiertage!«

Demgegenüber wachten SPD und KPD penibel darüber, ob die Arbeitsruhe eingehalten wurde. So 1923, als das Kaufmannsgericht einen Verhandlungstermin ansetzte; nach öffentlicher Kritik daran wies der Justizsenator die Verlegung des Termins an. Oder als 1929 ein norwegischer Dampfer am 1. Mai gereinigt wurde. Die KPD fragte in der Bürgerschaft an, ob der 1. Mai nun nur noch ein »untergeordneter Feiertag« sei – was der Senat entschieden zurückwies, es sei auch nur die norwegische Besatzung an der Arbeit beteiligt gewesen.

Die verpflichtende Arbeitsruhe hatte aber auch einen anderen Effekt – viele Hamburgerinnen und Hamburger nutzen dies für einen Ausflug ins Grüne oder zum Einkaufen. Einkaufen war aber auf dem Hamburger Stadtgebiet nicht möglich. Daher waren die Anträge der rechten Parteien, vor allem der Deutsch-Nationalen Volkspartei (DNVP) und ihres Abgeordneten Johann Henningsen, der ab 1921 jährlich zu dem Thema sprach, weniger auf die Ablehnung des politischen Inhaltes ausgerichtet. Vielmehr wurde der wirtschaftliche Schaden in den Vordergrund gerückt, der Hamburg dadurch entstünde, dass Geschäfte geschlossen bleiben mussten. Denn in den umgebenden preußischen Städten Altona, Wandsbek und Harburg ruhte in vielen Betrieben zwar die Arbeit und die kommunalen Beschäftigten erhielten großzügig frei, aber die Geschäfte blieben offen, da es kein gesetzlicher Feiertag war. In einem Antrag der Deutschen Volkspartei (DVP) von 1930 in der Bürgerschaft hieß es, für die preußischen Geschäfte sei der 1. Mai »Großgeschäftstag erster Ordnung, denn zum großen Schaden der hamburger Geschäftsinhaber benutzen große Mengen von Hamburger diesen Tag der Arbeitsruhe in Hamburg, um in Altona Einkäufe zu machen.« Bei der engen städtischen Verflechtung war dies einfach, so auf dem Schulterblatt, wo die Grenze zwischen Hamburg und Altona auf der Straßenmitte verlief.

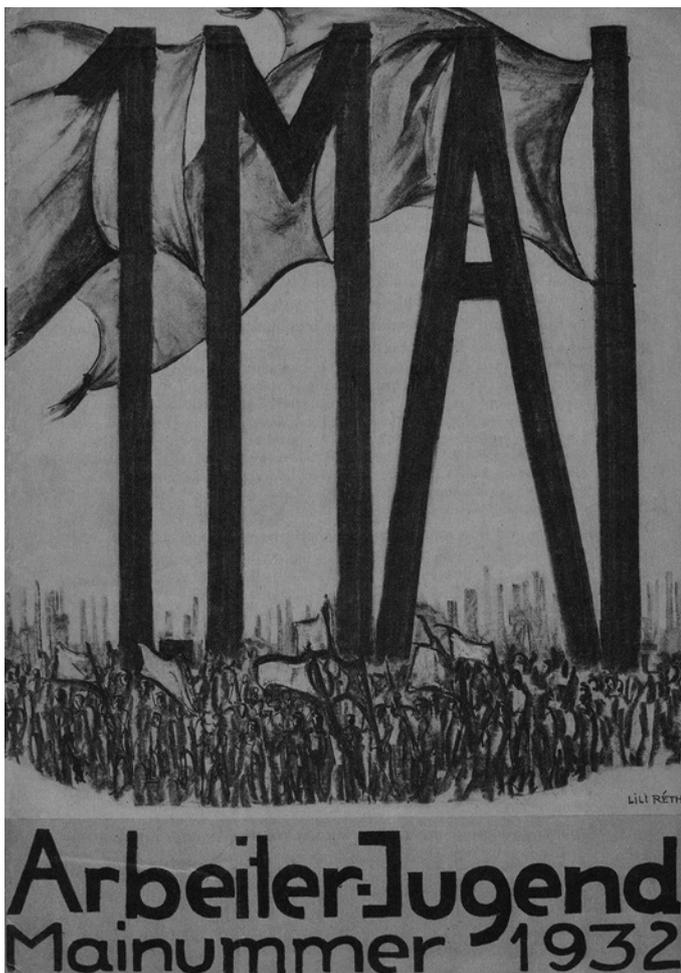
Aber die Szenarien wurden noch düsterer, wenn die Gefahren für die Hamburger Hafenschifffahrt skizziert wurden. Der DVP-Abgeordnete Johannes Hirsch be-



1. Mai-Aufmarsch von SPD und ADGB im Stadtpark. Fotobericht über »Der rote Maitag« in der Bildausgabe des sozialdemokratischen Hamburger Echos »Volk und Zeit« im Mai 1930

klagte 1926 ironisch, dass »ein Weltfeiertag vom Nobistor bis zum Wandsbeker Gehölz« abgehalten werde sei doch Unsinn, wenn Schiffsreparaturen nach Harburg oder Altona gegeben werden. 1929 versuchte die DVP den 1. Mai juristisch auszuhebeln. Einem ehemaligen Ministerialrat aus Altona war aufgefallen, dass die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen in der Gewerbeordnung 1891 so festgelegt worden war, dass die Länder nach »regionalen und konfessionellen« Gesichtspunkten Feiertage regeln dürften – politische Feiertage seien nicht vorgesehen. Der Senat lehnte es ab, ein Gutachten einzuholen, da der führende juristische Auslegungskommentar auch politische Feiertage vorsah. Das sozialdemokratische Hamburger Echo titelte entsprechend: »DVP macht sich lächerlich«.

Für SPD und KPD waren solche Argumente nur vorgeschoben. Max Leuteritz parallelisierte 1931 den 1. Mai mit christlichen Feiertagen, die von den bürgerlichen Parteien nicht abgelehnt werden. Er zitierte ein Gut-



Heft-Titel des Verbandes der Sozialistischen Arbeiterjugend 1932,  
Grafik Lili Réth

achten der Hamburger Handelskammer, die zu einer preußischen Anfrage, den evangelischen Buß- und Bet-Tag regelmäßig auf den 1. Sonntag im November zu verlegen, antwortete, die Hamburger seien mit dem Tag verwachsen, wirtschaftliche Aspekte würden nicht für eine Verlegung sprechen. Dies drehte Leuteritz als Argument der Masse um: Da die Anhänger der Arbeiterparteien den 1. Mai als ihren Feiertag ansehen würden, sei er wie die christlichen Feiertagen zu behandeln. Auch die liberale DDP hielt an dem Feiertag fest, obwohl viele ihrer Mitglieder dessen »klassenkämpferischen Charakter« eher ablehnten. Ihr Vertreter Gerhard Meuthen vermeinte 1926, »dass am 1. Mai einige Millionen Menschen mehr wissen, warum sie feiern, als die anderen, die gezwungen werden, am Bußtag durch Arbeitsruhe zu büßen.« Meuthen verstand die sozialistische Arbeiterschaft wie die Kirchen als eine Art Glaubensgemeinschaft. Er bemühte aber auch ein ökonomisches Argument. Die Auseinandersetzungen in der Kaiserzeit um den 1. Mai hätten mehr Schaden angerichtet als die jetzt

verbindliche Regelung. DDP-Vertreter wiesen daraufhin, dass auch in Altona und anderen Städten der Tag besonders begangen werde. So hatte der Altonaer Magistrat den Fischmarkt am 1. Mai untersagt und war von bürgerlicher Seite scharf kritisiert worden.

Der 1. Mai blieb während der Weimarer Republik in Hamburg ein Tag mit Arbeitsruhe. Dagegen unterstrich Johann Henningsen 1931 in der Bürgerschaft, dass er weiterhin jedes Jahr einen Antrag auf Abschaffung stellen werde. Dabei sah er die Rechte durch die Wahlerfolge der NSDAP im Aufwind und prophezeite, in ein, zwei Jahren sei die Angelegenheit erledigt. Seine Hoffnung schien nicht unbegründet, hatte doch die rechte Regierung unter Einschluss der NSDAP in Braunschweig den Feiertag Ende 1930 abgeschafft. Als die Nationalsozialisten 1933 die Macht bekamen, erwarteten viele nun die Aufhebung des Feiertages. Aber es kam anders, denn Anfang April erklärten die neuen Machthaber den 1. Mai als »Tag der nationalen Arbeit« zum gesetzlichen Feiertag im gesamten Reich. Es war Teil der Strategie, der Arbeiterbewegung Integrationsangebote im neuen Regime zu machen und zugleich den befürchteten Widerstand zu schwächen. Denn dieser Tag besiegelte zugleich das Ende der Arbeiterbewegung, trotz – oder gerade wegen – halbherziger Aufrufe der ADGB-Führung zur Teilnahme. Am 2. Mai 1933 wurden die Freien Gewerkschaften von den Nazis zerschlagen und die Führungsebene verhaftet. Nach 1945 blieb der 1. Mai ein Feiertag in beiden deutschen Staaten und war kein politischer Konflikt mehr.

# Streik gegen Politik

Die Folgen des Hafenarbeiterstreiks in Hamburg 1896/97

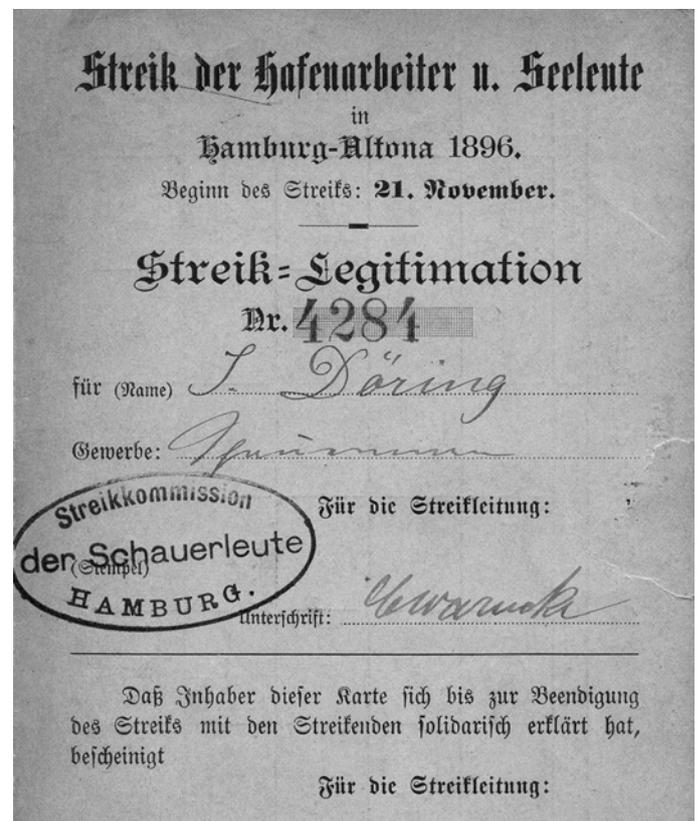
VON JÜRGEN BÖNIG

Manchmal hat eine Niederlage sehr weitreichende Wirkungen – der Hafenarbeiterstreik in Hamburg von 1896/97 war eine solche Niederlage, die grundlegende Veränderungen mit sich gebracht hat: Dieser Streik machte Hamburg zu einer modernen Großstadt mit einer Regierung, die sich (mehr) um die Probleme ihrer Bevölkerung kümmerte.

Der Streik der Hafenarbeiter in Hamburg um Lohn und Arbeitszeit brach ganz unerwartet, aber vorhersehbar aus. Am 20. November 1896 beschlossen die Schauerleute (Stückgutarbeiter) des Hamburger Hafens, weil sie kein ausreichendes Angebot auf ihre Lohnforderungen von den Stauern bekamen, am nächsten Tag in den Streik zu treten. Obwohl nur einige Hundert der Schauerleute organisiert waren und wenige Rücklagen hatten, stellten die übrigen Arbeitenden im Hafen Lohnforderungen, die von den Unternehmern abgelehnt wurden. Weil die gut ausgelastete Zeit bis zum Winter für den Streik genutzt werden musste und von den Arbeitgebern angeworbene Streikbrecher zu erwarten waren, mussten schnell auch die übrigen Hafenbeschäftigten in den Kampf eintreten. Deshalb legten am 23. November die Kohlenarbeiter und Seeleute, am 24. November die Kaiarbeiter und Kesselreiniger, am 26. Ewerführer, Schiffsreiniger und Schiffsmaler und am 28. die Getreidearbeiter die Arbeit nieder – insgesamt fast 8000 Beschäftigte. Der Hamburger Hafen ruhte.

## Unvorhergesehener Beginn

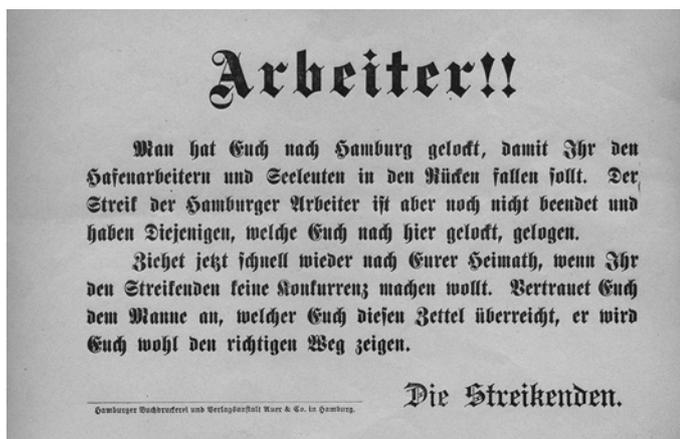
Der Senat bot ein schiedsrichterliches Schlichtungsverfahren an, aber die Arbeitgeber der Hafенbetriebe mit dem 1890 gegründeten Arbeitgeberverband Hamburg-Altona unter ihrem Vorsitzenden Hermann Blohm hatten etwas anderes im Sinn. Sie wollten ein für alle Mal mit den sozialdemokratischen und gewerkschaftlichen Organisationsansätzen aufräumen. Deshalb lehnten sie ein Schiedsgerichtsverfahren ab und holten massiv Streikbrecher heran, um den Widerstand der Hafenaar-



Streiklegitimation für J. Döring, November 1896

beiter zu brechen. Daraufhin traten in einer Art Generalstreik am 30. November 1896 Speicherarbeiter und Maschinisten, am 2. Dezember die Kaihilfsarbeiter und am 4. Dezember die Staatskai-Arbeiter in den Ausstand.

Diese unvermutete Härte, die keinen sachlichen Grund in den Lohnforderungen hatte, sondern gegen die Organisationsmacht des Verhandlungspartners gerichtet war, weitete den Streik aus und führte dazu, dass Gruppen aus der Bevölkerung, Kleingewerbetreibende und sogar Wissenschaftler die Hafenarbeiter unterstützten und durch Geldsammlungen und andere Spenden förderten. Die Streikenden schickten Flugblätter an die



Handzettel gegen Streikbrecher 1896/97, Druck Auer & Co

Orte, wo Streikbrecher geworben wurden, und konnten national und international erreichen, dass Schiffe, die in Hamburg entladen werden sollten, nicht auf andere Häfen ausweichen konnten. Streikversammlungen fanden in vielen Hamburger Lokalen statt, die bereits während der Zeit der Sozialistengesetze Orte der getarnten geselligen Zusammenkünfte waren oder von verfolgten Sozialistinnen betrieben wurden.

### Gezielte Niederlage

Als der Senat am 18. Dezember 1896 erklärte, er wolle die Lohnverhältnisse und Arbeitsbedingungen der Hafearbeiter und verwandten Gewerke eingehend prüfen, schien alles auf eine Einigung hinauszulaufen. Aber der Arbeitgeberverband forderte weiterhin die bedingungslose Einstellung des Streiks. Weil dies bedeutet hätte, den Maßregelungen der Arbeitgeber ausgesetzt zu sein und keine Sicherheit für die Weiterbeschäftigung der Streikenden bot, lehnten Zweidrittel der Streikenden auf einer Versammlung am 19. Dezember diese bedingungslose Wiederaufnahme der Arbeit ab, zur Überraschung der Arbeitgeber, denn sie hatten alle Vorbereitungen für den Arbeitsbeginn getroffen.

Mit dem einbrechenden Winter und dem dadurch bedingten Rückgang des Schiffsverkehrs und der Notwendigkeit, die Streikenden durch Sammlungen zu versorgen, wurde die Lage für die Streikenden immer schwieriger.

Am 12. Januar 1897 bestanden die Arbeitgeber erneut auf Wiederaufnahme der Arbeit ohne Bedingungen. Die Streikenden und ihre Unterstützer sahen darin weiterhin eine Demütigung und forderten eine Vereinbarung über die Löhne vor dem Ende des Streiks. Weil die Spendensammlungen zurückgingen, mussten am 26. Januar 1897 die Unterstützungen der Streikenden gekürzt werden. Nach monatelangem Kampf erreichten

die Arbeitgeber am 6. Februar 1897 ihr Ziel: Hatten die Hafearbeiter am 30. Januar noch mit über 70 Prozent eine Beendigung des Streiks abgelehnt, so sprachen sich am 6. Februar 66 Prozent der Abstimmenden für eine bedingungslose Arbeitsaufnahme aus.

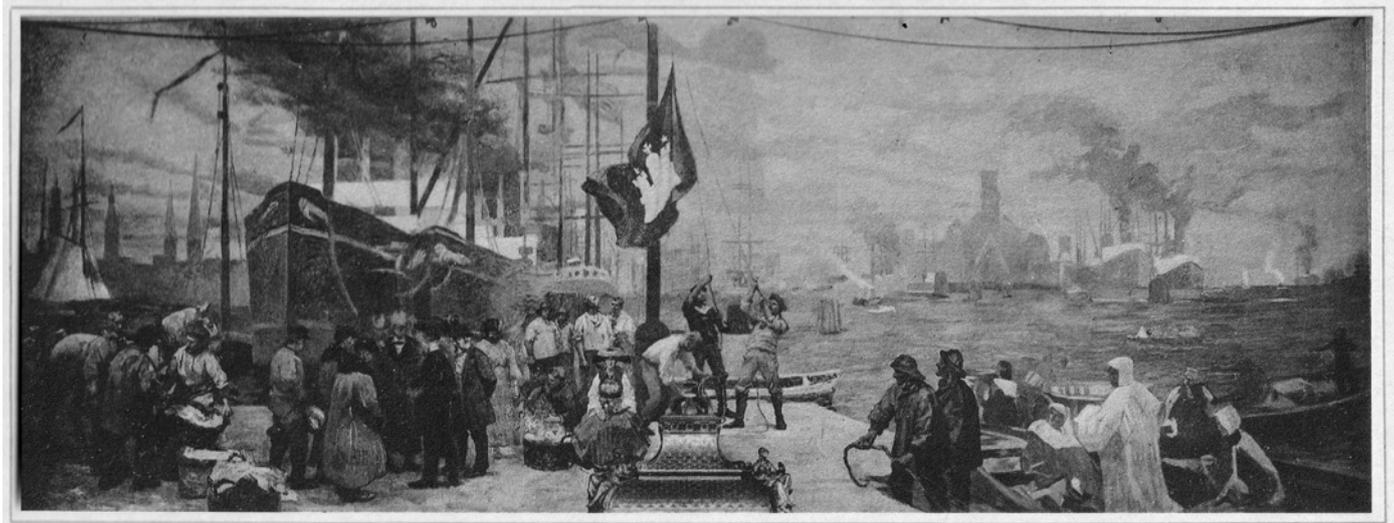
Der Arbeitgeberverband machte mit einer Erklärung am 9. Februar 1897 klar, worum es ihm von Anfang an gegangen war: »Der Arbeitgeberverband Hamburg-Altona hat... noch einmal festgestellt, daß der Streik für den Arbeitgeberverband eine Machtfrage und keine Frage über Lohn- und Arbeitsbedingungen gewesen ist. Wie aus dem Entstehen und dem Verlaufe der Bewegung ersichtlich war... bezweckte dieselbe in erster Linie einen Vorstoß der internationalen Sozialdemokratie gegen das Unternehmertum.«

Carl Legien, damals SPD-Reichstagsabgeordneter und seit 1890 Vorsitzender der in Hamburg ansässigen Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, hat deshalb auch den Streik als gezielte Provokation der Arbeitgeber gedeutet und daraus die Lehren gezogen: besser organisieren, mehr Gelder zurücklegen und geschlossen den Kampf aufnehmen.

### Mängel der Politik

Aber die Einrichtung einer Senatskommission, die die Lohnverhältnisse und Arbeitsbedingungen der Hafearbeiter und verwandter Gewerke untersuchen sollte, zeigt, dass es nicht nur um einen Kampf zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ging, die freie Macht über ihre Betriebe haben wollten.

Der Streik brach so rasch und unorganisiert aus, weil die Verhältnisse in der Stadt sich nicht nur für die Hafearbeiter und deren Familien unerträglich entwickelt hatten, und Bürgerschaft und Senat der Stadt keine Anstalten unternahmen, diese Lebensverhältnisse angemessen zu gestalten. All das in dem Überseehafen des Deutschen Reiches, dessen Bevölkerungszahl am stärksten zunahm. Als Karl Marx 1867 das Manuskript zum Ersten Band des Kapital zu seinem Verleger Otto Meißner nach Hamburg brachte, wohnten dort ungefähr 200 000 Einwohner auf einem sehr überschaubaren Gebiet. Dreißig Jahr später, 1897, als der Streik ausbrach, hatte sich mit der Ausdehnung der kapitalistischen Produktionsweise die Zahl auf fast 800 000 vervierfacht und würde bis 1910 auf eine Million Einwohner anwachsen. Für diese hinzuströmenden Arbeitskräfte und Einwohner waren aber seitens der Politik gar keine Vorbereitungen getroffen worden. Mit Änderung der Gewerbeverfassung und Aufhebung der Torsperre 1860 entstanden zwar Wohngebiete außerhalb der ehemaligen Festungswälle, aber sie waren



Hamburger Hafen, Ölstudie von Hugo Vogel für Wandgemälde im Festsaal des Hamburger Rathauses, erste Fassung, Lichtdruck Richard Grauel 1909

eher für bürgerliche und kleinbürgerliche Schichten bestimmt. Arbeiterwohnen war staatlicherseits nicht geplant. Zudem entstand die Speicherstadt als Freihafengebiet, die einen stürmischen Aufschwung Hamburgs bewirkte, auf dem am dichtesten besiedelten Gebiet nahe am Hafen, ohne dass systematisch Wohnraum für die vertriebenen Anwohner entstand. Weil der Senat keine Abhilfe bot, griffen die Arbeitenden zur Selbsthilfe in der Form, den bereits die Handwerkerkommunisten von Wilhelm Weitling 1844 vorgezeichnet hatten – sie gründeten eigene Betriebe, Genossenschaften für den Wohnungsbau, die selbstverständlich nur Wohnungen für diejenigen errichten konnten, die als Facharbeiter ein regelmäßiges Einkommen für ihre Genossenschaftsanteile hatten.

Die Erfahrung, in einem Streik sich nicht oder zu teuer in einer Großstadt versorgen zu können, stärkte die vorhandene Produktionsgenossenschaften und machte sie zu den modernsten Lebensmittelherstellern, denen 1914 wegen der erreichten Effektivität die gesamte Heeresversorgung mit Fleisch anvertraut wurde.

Auch die hygienischen Verhältnisse bei der Arbeit waren 1897 katastrophal. Es fehlten sanitäre Einrichtungen, es fehlte die Essensversorgung. Die 1892 ausgebrochene Choleraepidemie zeigte, dass es für die bürgerlichen Viertel eine einwandfreie Wasserversorgung gab, während trotz Kenntnis der Gefahren die Installation von Elbwasser-Filteranlagen zur Versorgung der Arbeiterviertel zurückgestellt worden war.

Die ersten Kaffeeklappen im Hafen wurden deshalb von mildtätigen Stiftungen in der Nähe der Arbeitsplätze eingerichtet. Die um 1910 entstehenden Schuppen wie

die der 50er Strecke wiesen erstmals Toiletten, Waschräume und Aufenthaltsräume für die Kaiarbeiter auf.

Am meisten vernachlässigt waren aber die Verkehrsverhältnisse. Weil die Wohnungen der Arbeitenden jetzt fernab des Hafens lagen, mussten die Hafendarbeiter stundenlang zu Fuß zur Arbeit gehen, bald mehr mit dem Rad, dann zu Werften und Hafenbecken auf der Südseite der Elbe mit gefährlichen privat betriebenen Booten übersetzen. Weil das selbst für den Werftbesitzer Hermann Blohm zu gefährlich und unsinnig für seine Arbeitenden war, forderte er nach der Jahrhundertwende die Verkehrsanbindung des Südufers. So entstanden in den 1910er Jahren der Hamburger Elbtunnel als Fußgängertunnel für die Arbeiter, zu dem die Ringstrecke der Hochbahn als Ring um die Alster führte. Auch wenn die Arbeitenden meist nicht das Geld für die Hochbahn hatten, die überraschend stark genutzt wurde und ausgebaut werden musste, so konnten sie doch die ausgebaute elektrische Straßenbahn oder das Rad nutzen, um durch den Elbtunnel zu ihren Arbeitsplätzen zu gelangen. Auch die staatliche Reederei HADAG entstand als Reaktion auf den Hafendarbeiterstreik, um durch geprüfte Barkassen und Fährschiffe die Arbeitenden auch bei Nebel und Eisgang sicher über die Elbe und zu den Umschlagschuppen und Werften zu bringen.

### Was bleibt?

War diese Vernachlässigung der Lebensverhältnisse der meisten Einwohner Hamburg vor dem Hafendarbeiterstreik 1897, die nach dem Bericht der Senatskommission dann doch zu erheblichen Aktivitäten und Geldausgaben führte, zufällig gewesen und der Unbedachtheit



Der Senat spricht im Festsaal des Hamburger Rathauses vor einem Bild des Hamburger Hafens, in dem es keine Menschen gibt (verwirklichte heutige Fassung des Wandbildes von Hugo Vogel).

geschuldet? Wenn man die Geschichte der Verfassung Hamburgs im 19. Jahrhundert verfolgt, handelt es sich eher um Systematik denn um Achtlosigkeit. Erbgesessene Bürgerschaft und Senat hatten sich bis zur Revolution 1848 selbst ergänzt und waren aus den patrizischen Strukturen der Kaufleute und den zünftigen Organisationen hervorgegangen, in denen die Gesellen und Handlungsgehilfen keine Mitwirkung hatten. Die 1850 ausgearbeitete Verfassung, in der es ein Wahlrecht gab, wurde nicht in Kraft gesetzt und erst 1860 eingeführt, als die Weltwirtschaftskrise von 1858 die Unangemessenheit der politischen Struktur Hamburgs gezeigt hatte. Aber die Verfassung von 1860 hatte bis 1918/19 den großen Mangel, dass nur Männer wählen konnten, die Hamburger Bürger waren und ausreichend viel Steuern zahlten. Was hätte man also von einem Parlament und einem Senat erwarten können, in dem diejenigen über die Verwendung der Steuergelder bestimmten, die hohe Steuern zahlten? Auch die Kandidaten der Bürgerschaft brauchten nicht auf jene Teile der Bevölkerung Rücksicht nehmen, die sie gar nicht wählen konnten.

Und so musste ein Streik der Hafentarbeiter, also derjenigen Gruppe der Arbeitenden, die den wichtigsten und dynamischsten Teil der Arbeit in Hamburg ausmachten, erst durch einen Verzweiflungsakt Bürgerschaft und Senat dazu zwingen, sich ihrer Aufgabe zu stellen, dem Wohl der gesamten Bevölkerung Hamburgs zu dienen.

Das muss Bürgermeister Versmann gehaut haben, als er auf der durch den Hafentarbeiterstreik verzögerten Eröffnung des Hamburger Rathauses am 26. Oktober 1897 sagte: »So wenig vor einem halben Jahrhundert von Kaiser und Reich, von deutschen Colonien und einer

deutschen Flotte gehört wurde, ebenso wenig machte einer der schwierigsten Fragen unserer Tage, die sociale Frage, von sich reden. Unbekannt waren noch die Arbeiterversicherung und die Streiks. Die Nothwendigkeit einer Arbeiterschutzgesetzgebung wurde noch nicht erörtert; die Wohnungsfrage, die Gesundheitsfrage, die Frauenfrage und zahlreiche andere Fragen ... ruhten damals noch in den Köpfen einzelner Denker und waren noch nicht herausgetreten auf den Markt des Lebens.«

Eigenartig nur, dass auf den Wandgemälden des großen Festsalles des Hamburger Rathauses, die Hugo Vogel verspätet 1909 fertigstellen konnte, ausgerechnet hinter dem Gestühl des Senats im Wandbild des industriellen Hafens die arbeitenden Menschen fehlen, anders etwa als bei der Darstellung des mittelalterlichen Hafens. Vierländerin und versammelte Hafentarbeiter der ersten Fassung Hugo Vogels waren als unmoderne dekorative Kunst einer völkischen Weieheunst gewichen. Denn diese arbeitenden Menschen hätten wohl zu sehr an Versäumnisse von Senat und Bürgerschaft erinnert. Und so gerieten mit den arbeitenden Menschen im modernen Hafen auch die Verdienste der streikenden Hafentarbeiter und -arbeiterinnen um die Modernisierung Hamburgs aus dem Blick.

# Faustpfand

Ein gefährlicher Schiffsraub

VON JÜRGEN BÖNIG

Unvermutet zogen die Schlepper einfach an und zerrten an den Trossen des Schiffes. Es war Donnerstag, 15. September 1983, ein kühler Nachmittag und der vierte Tag der Besetzung der HDW Hamburg, als alle auf einen Hilferuf zum Hachmannkai geeilt waren: »Sie klauen uns das Schiff, kommt alle her.«

Das Schiff war die Serra Verde, ein Frachter einer brasilianischen Reederei, der zur Reparatur auf die Howaldtwerke-Deutsche Werft nach Hamburg gekommen war – und jetzt schon seit vier Tagen an der Kaimauer lag, weil die Beschäftigten am 12. September 1983 die Werft besetzt hatten. Der Werftdirektor war etwas überrascht gewesen, als die geeinte Belegschaft gegen die Entlassung von mehr als tausend Beschäftigten mit der Besetzung des Werkes Ross reagiert hatte und selbst den Werftdirektor nicht mehr hereinließen. »Jetzt bestimmen wir, wer durch das Tor hereinkommt und kontrollieren auch die vielen Tausende, die uns Solidarität bekunden.«

Aber wenn sowieso mehr als ein Drittel der Belegschaft entlassen werden soll, was hat man dann noch in der Hand? Eben so ein Schiff, das festgehalten gehört, damit die Werftleitung wegen der säumigen Reparatur unter Druck gerät.

Und dann schickt die Werftdirektion klammheimlich den Schlepper und will das Schiff losmachen und zur Werft Böttcher & Gröning schleppen. Da setzen sich doch die Werftis auf die Poller, wollen verhindern, dass die Leinen losgeworfen werden und das Schiff an der Kaimauer bleibt. Als die Ansprache an die Besetzung nicht hilft, werden in einem Transportkorb ein Mitglied des Werft-Aktionsausschusses, der Werftsekretär der IG Metall Peter Melzer und ein portugiesischer Übersetzer an Bord abgesetzt, um die brasilianische Besatzung des Schiffes zu überzeugen, diesen Raub nicht zuzulassen.

Aber, was ist das?! Obwohl die Trossen noch vertäut sind, ziehen die drei Schlepper an, wollen das Schiff auf Anweisung des Hafenslotsen seitwärts von der Kaimauer



Donnerstag, 15. September 1983: Besetzer des Werkes HDW Ross eilen zum Hachmannkai, um die Verlegung des Schiffes Serra Verde zur Werft Böttcher & Gröning zu verhindern.



Schlepper haben die Serra Verde vom Hachmannkai losgerissen, die Leinen unter Spannung wurden gekappt, ein Kollege verletzt.

wegschleppen, die Trossen spannen sich, mit großen Beilen sollten die gespannten Leinen gekappt werden – das ist doch nicht möglich, das ist doch gefährlich – alles weg, das knallt gleich über die Kaimauer.

Und tatsächlich, obwohl Schlepperkapitän, die Besetzung, die Werftarbeiter die Gefahr kennen, geht die Werfleitung bewusst ein, dass es Verletzte gibt – weil das Faustpfand so wichtig ist – wirtschaftlich für die Werftbesitzer, symbolisch für die Werfleitung und für die Besetzer.

Dann knallt die letzte Trosse weg und fegt einen Wachmann von den Füßen – leicht verletzt. Wie leicht hätte der Mann von der Mauer stürzen können ins Wasser oder empfindlich von der zurückspringenden Trosse getroffen werden können. Die Alle eilen zurück in die Werftkantine, erzählen die Geschichte dieses Raubes und wie sie wieder etwas gelernt haben darüber, was wichtig ist und was unwichtig ist – wenn es um Geschäfte geht.

Nach einem Wochenende mit einer bewegenden Feier von Besetzern und Bevölkerung ging die HDW-Besetzung 1983 nach neun Tagen zu Ende durch Abstimmung der Belegschaft. Durch Drohungen der Werfleitung und Politik waren die Besetzer müde gemacht worden, so dass sich eine kleine Mehrheit für den Abbruch der Besetzung ergab. Aber wie vorher vereinbart folgten alle Besetzer diesem Mehrheits-Beschluss und beendeten geschlossen die Kampfmaßnahme – die Kette am Werfttor wurde entfernt, das Tor geöffnet, die Betriebsleitung übernahm wieder die Herrschaft über das Gelände einer Großwerft. Über Tausend KollegIn-

nen wurden entlassen, weiter Personal abgebaut und schließlich der Standort Hamburg ganz geschlossen. Heute blickt man von der Köhlbrandbrücke auf das ehemalige Ross-Werftgelände als Lagerplatz.

Aber das, was die Besetzer und ihre Unterstützer in diesen neun Tagen erfahren hatten, ging nicht verloren: die IG Metall beschloss auf dem folgenden Gewerkschaftstag, der in Hamburg stattfand, Betriebsbesetzung könnten Teil eines Abwehrkampfes gegen Entlassungen sein. Die entlassenen Werftarbeiter:innen bildeten ein langjährig wirkendes Erwerbslosenzentrum und der Vorschein einer ganz anderen Solidarität und eines ganz anderen Lebens blieb in ihren Herzen – sie hatten nicht einfach kampflos aufgegeben, sondern hatten eine Zeit lang erfahren, was es heißt, über das Werftgelände, die Arbeit und ihr Leben selbst bestimmen zu wollen.

Die Fotografin Sabine von Kessel hatte die Szene wie viele andere Episoden der Werftbesetzung dokumentiert. Josef Torres, der Jahrzehnte auf der Werft beschäftigt war, liebte die beiden Fotografien der Aktion Jürgen Ellermeyer für die Ausstellung über Arbeitsmigration *Geteilte Welten*. Nach der Ausstellung schenkte Torres mit anderen Objekten seines Arbeitslebens diese Bilder, die er nach der Besetzung erhalten hatte, der Sammlung des *Museums der Arbeit*.

Jürgen Bönig nahm als Teil eines Solidaritätskomitees an der HDW-Besetzung teil und kann deshalb die Aufnahmen im Archiv des Museums der Arbeit kommentieren, weil er selbst an diesem sonnigen Septembertag zum Hachmannkai geeilt war, als das Schiff Serra Verde den kämpfenden Wertarbeiterinnen entrissen wurde.

# »Das Schwert an der Wand...«

## Streik und Streikrecht in der Bundesrepublik

VON MARTIN DIECKMANN

Jeder Streik, egal ob im geübten Tarifritual oder als erste Auseinandersetzung für einen Tarifvertrag mit einem bislang tariflosen Unternehmen, stellt einen besonderen Moment dar. Im Streik werden Macht- und Herrschaftsverhältnisse für diesen Moment unterbrochen, und in viele Streiks gehen Motive aus Konflikten ein, die nicht unbedingt in den konkreten Forderungen zum Ausdruck kommen müssen: Es geht um diesen einen Moment, »es den Chefs mal zu zeigen« oder auch nur für eine Weile deutlich »Nein!« sagen zu können.

Daher kommt der schöne Satz, ein Tag Streik sei für die meisten Arbeitgeber schlimmer als eine Woche Umsatzverlust. In all dem kommt zum Ausdruck, was das Bundesverfassungsgericht »strukturelle Unterlegenheit« aufgrund von Besitz- und Eigentumsrechten, der Verfügungsmacht der Unternehmen genannt hat. Es ist ein Moment eigener Macht, konkret: Gegenmacht. Deshalb, wiederum in der Sprache des Rechts und der Gerichte, ist auch von »Augenhöhe« die Rede. Aber es ist und bleibt nur ein Moment.

Deutschland spielt in der internationalen Streikstatistik durchweg in der mittleren Liga. Weit voran sind Länder wie Island, Kanada, Frankreich. Aber die Streikstatistik sagt wenig aus über die Machtverhältnisse, die sich allein durch die Streikfähigkeit ergeben. Ironisch hat der Soziologe Walter Müller-Jentsch hier vom Streik als »dem Schwert an der Wand« gesprochen: Gewerkschaften hätten in Deutschland so wenig gestreikt, weil allein die Drohung mit dem »Schwert an der Wand« ausgereicht hätte.

Das gilt allerdings auch nur für jene Branchen, in denen Streiks während Tarifrunden eine lange Geschichte haben. Es gab und gibt auch erbitterte, lang andauernde Auseinandersetzungen, manchmal wochen-, monate- oder sogar jahrelang, in denen einzelne Unternehmen oder Konzerne die Kampfansage hart beantworten und versuchen, den Konflikt schlicht auszusitzen. Bei alledem haben die Gewerkschaften bzw. die aktiven Gewerk-

schaftsmitglieder erhebliche Rechte und auch rechtlichen Schutz. Auch wenn das Streikrecht Grenzen hat, sind die Freiheiten in Deutschland noch gar nicht alle erprobt.

### **Die Entwicklung durch Richterrecht: der »Nipperdeysche Käfig«**

In Deutschland gibt es kein gesetzliches Streikrecht. Gerade die Gewerkschaften haben sich immer dagegen gewehrt; sie fürchteten einen staatlichen Eingriff in die Tarifautonomie und die grundgesetzlich gesicherte Gewerkschaftsfreiheit. Als 1948 der Verfassungskonvent von Herrenchiemsee dem Parlamentarischen Rat einen Entwurf vorlegte, in dem das gesetzliche Streikrecht (für Jedermann) vorkam und weitere gesetzliche Regelungen vorgesehen wurden, verwahrte sich die Spitze des DGB gegen beides.

Damit war sie erfolgreich. Das Streikrecht, so war es Konsens bei der Verabschiedung des Grundgesetzes, war (als koalitionsmäßige Betätigung) hinreichend gesichert durch die Koalitionsfreiheit (von Gewerkschaften und Arbeitgebern) nach Artikel 9, Absatz 3 des Grundgesetzes. Das individuelle Streikrecht haben zwar alle, aber nur, wenn der Streik von Gewerkschaften beschlossen und geführt wird.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände waren sich einig im Grundsatz der Tarifautonomie – also der selbstständigen Regelung von Arbeitsbedingungen durch die Tarifparteien, und zwar ohne staatliche Einmischung. Die in der Weimarer Republik noch mögliche und auch übliche staatliche (Zwangs-) Schlichtung wurde nun von beiden Seiten abgelehnt. (Vor 1933 kamen die meisten Anträge auf staatliche Schlichtung von den Gewerkschaften!) Schlichtungen sollten allein durch die Tarifparteien freiwillig vereinbart werden. Ein Zwang dazu bestand und besteht nicht.

Das wurde in dem schon 1948 vom Wirtschaftsrat der britisch-amerikanischen Besatzungszone erlassenen

**IG DRUCK UND PAPIER**  
**35 Stunden sind genug**  
**ARBEIT FÜR ALLE**

**Industriegewerkschaft Druck und Papier**  
**Landesbezirk Nordmark**

Liebe Kolleginnen und Kollegen!  
Der Vorsitzende des Zentralen Schiedsgerichts, Arbeitsgerichtspräsident Dr. Kemter, hat das Scheitern der Schlichtung um den Abschluß eines neuen Manteltarifvertrages und um eine neue Lohnstruktur für gewerbliche Arbeitnehmer in der Druckindustrie festgestellt. Der Landesbezirk Nordmark der Industriegewerkschaft Druck und Papier hat das Scheitern der Verhandlungen zum Abschluß eines neuen Manteltarifvertrages für die Angestellten der Druckindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein erklärt.  
Der Erweiterte Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Druck und Papier hat aufgrund dieser Situation am 6. April einstimmig Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung unserer Forderungen

- **35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich,**
- **neue Lohnstruktur,**
- **gegen Verschlechterung der Manteltarifverträge**

beschlossen. Aufgrund dieses Beschlusses unseres Erweiterten Vorstandes rufen wir die Mitglieder in Eurem Betrieb zum befristeten

# Streik

auf.

**Begeht Euch in die Streiklokale, die Euch vom Streikausschuß Eures Betriebes bekanntgegeben werden.**

Dort erhaltet Ihr Streikkarten, die Eure Teilnahme ausweisen und die Grundlage für die Auszahlung des Streikgeldes sind. Für von der IG Druck und Papier ausgenufene Streiks wird von der ersten Stunde an Streikgeld gezahlt.

**Folgt den Anweisungen der Streikleitungen!**  
**Solidarität ist unsere Stärke!**

**Die Landesstreikleitung**  
Uwe Körner      Günther Metzinger      Werner Hansen

Aufruf der IG Druck und Papier 1984 zum Streik für die 35-Stundenwoche und eine neue Lohnstruktur. Es war das Scheitern der Verhandlungen erklärt worden, es begann der mehrwöchige Erzwingungsstreik, der am Ende zumindest den Einstieg in die Arbeitszeitverkürzung bewirkte.

Tarifvertragsgesetz, das 1949 unverändert Bundesgesetz wurde, festgeschrieben. Aufgrund rechtspolitischer Beratungen wurden auch aus der Weimarer Republik übrig gebliebene Unklarheiten beseitigt: so die arbeitsvertragliche Rechtssicherheit von Streikenden, die bis 1933 nie endgültig hergestellt werden konnte.

An die Stelle einer gesetzlichen Regelung trat nun die Rechtsprechung (Richterrecht), und dabei ist es auch geblieben. Entscheidend wurde dabei die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) 1955 gegen die Industriegewerkschaft Druck und Papier, die 1952 in Absprache mit den anderen DGB-Gewerkschaften zum Streik gegen das Betriebsverfassungsgesetz aufgerufen und für Tage die Zeitungsproduktion lahmgelegt hatte. Der damalige BAG-Präsident Nipperdey vollendete damit ein Regelwerk, das Spötter auch den »Nipperdeyschen Käfig« nennen. Demnach ist das Streikrecht allein bezogen auf die Kernaufgaben der Gewerkschaften, nämlich Tarifverträge durchzusetzen, während politische Streiks (selbst wenn sie sich gegen Arbeits- und Sozialrechts-

Gesetze richten) als »Nötigung« der Parlamente ausgeschlossen wurden. Demnach kann nur für tarifvertragliche Forderungen gestreikt werden.

So ergeben sich aus dem gesamten Regelwerk folgende Schritte:

1. Während der Laufzeit eines Tarifvertrages gilt Friedenspflicht, was die in diesem Tarifvertrag geregelten Themen betrifft.
2. Erst nach Aufnahme von Verhandlungen sind (Warn-) Streiks zur Unterstützung der verhandelnden Gewerkschaft möglich.
3. Streiks müssen dabei verhältnismäßig sein (wobei die Gewerkschaften hier einen weiten Ermessensspielraum haben).
4. Erst nach dem Scheitern von Verhandlungen ist ein sogenannter Erzwingungsstreik möglich.

Nun ist Richterrecht auf Basis von Grundsätzen und bisherigen Urteilen durchaus beweglich. So gibt es arbeitsrechtlich schon seit einer maßgeblichen Grundsatzentscheidung Ende der 1980er Jahre keinen Unterschied mehr zwischen Warnstreik und Erzwingungsstreik. Ein Streik ist ein Streik. Ein Scheitern muss rechtlich nur dann erklärt werden, wenn es ein Schiedsabkommen gibt. Deshalb haben sich auch in den letzten 30 Jahren Warnstreiks immer mehr ausgeweitet – teilweise handelt es sich um mehrtätige oder sogar einwöchige Streiks. Die Unterscheidung zwischen Warnstreiks und Erzwingungsstreiks geht nur noch aus (teilweise sehr unterschiedlichen) gewerkschaftsinternen Regeln hervor, die in Satzung und Richtlinien festgelegt werden und auf die Rechtmäßigkeit von Beschlüssen und Vollmachten ausgerichtet sind.

Dabei bleibt eine der entscheidenden Fragen das Privileg der Gewerkschaft zu Streiks aufzurufen. Denn dies geht nur mittels »wirklicher« Gewerkschaften. Hier hat sich die Rechtsprechung unterschiedlich entwickelt, es gelten jedoch grundsätzlich die Regeln: Eine Gewerkschaft muss unbedingt »gegnerfrei« sein, darf also z.B. nicht durch Arbeitgeber finanziert sein. Sie muss eine bestimmte »Mächtigkeit« aufweisen, weshalb reine Betriebsgewerkschaften nicht anerkannt sind. Und sie muss auch politisch insofern einen Gegnerbezug aufweisen, als sie zumindest willens ist, die eigenen Ziele auch per Streik – und das heißt: Schädigung des oder der Unternehmen – durchzusetzen. Einigen Verbänden wurde richterlich bereits die Gewerkschaftseigenschaft abgesprochen, so in dem spektakulären Fall der Gewerkschaft der privaten Postzusteller, als herauskam, dass sie von Zeitungsverlegern eine »Anschubfinanzierung« erhalten hatte. Ihr Dumping-Tarifvertrag wurde somit nichtig.

**GUTE LEUTE** ✓  
**GUTE ARBEIT** ✓  
**GUTES GELD** ○

## Warnstreik

Zur Durchsetzung unserer Tarifforderungen gegenüber der  
Computer Bild Digital GmbH, Hamburg:

- Entgelttarifvertrag mit Übernahme aller Regelungen aus den Gehaltstarifverträgen für Angestellte und Redakteurinnen/Redakteure in Zeitschriftenverlagen
- Altersversorgungstarifvertrag für Redakteurinnen/Redakteure in Zeitschriftenverlagen
- Übernahme von Entgeltregelungen (Einmalzahlungen, Zuschläge, Antrittsgelder) aus den Manteltarifverträgen für Angestellte und Redakteurinnen/Redakteure in Zeitschriftenverlagen

ruft die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die Beschäftigten der  
Computer Bild Digital GmbH, Hamburg  
zum

### Warnstreik

vom 02. Mai 2019, 9:00 Uhr,  
bis 03. Mai, 24:00 Uhr auf.

Arbeitskampfleitung  
Frank Werneke, Matthias von Fintel, Jens Schubert, Detlef Raabe

ver.di dju.

ver.di Bundesvorstand, Fachbereich 8 - Medien, Kunst und Industrie, Tarifsekretär Medien, Matthias von Fintel, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Telefon: 0 30 / 69 56 - 23, Fax: -36 55, E-Mail: matthias.vonfintel@verdi.de

Es dauerte ganze 12 Monate und etliche Streiktage, bis die Beschäftigten von COMPUTER BILD einen Tarifvertrag durchsetzen konnten. Der Aufruf zu einem 2-tägigen Warnstreik wurde dann verlängert. Insgesamt dauerte dieser Warnstreik eine Woche. In der Mitte der Woche war der 1. Mai und der ver.di-Chef Frank Bsirske begann bei der Mai-Kundgebung seine Rede mit diesem Streik in Hamburg.

### Erweiterung des Streikrechts – Sozialtarif, Solidaritätsstreik, Flash-Mobs

Grundsatzentscheidungen und deren Änderungen stehen in der Regel in engem Zusammenhang mit veränderten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in der Gesellschaft. Sie brauchen Zeit, vor allem aber fortlaufende rechtspolitische Anstrengungen, gerade seitens der Gewerkschaften. Dabei ging und geht es immer darum, entweder durch die Gitter des »Nipperdeyschen Käfigs« zu schlüpfen oder aber diese wenigstens ein bisschen zu biegen. Allein das Auszuprobieren von neuen Kampfformen als Reaktion auf arbeitgeberseitige »Schwächungsstrategien«, begleitet von rechtspolitischen Initiativen der Gewerkschaften, hat geholfen: Man hat da praktisch einfach etwas gewagt und schließlich höchstrichterliche Entscheidungen maßgeblich beeinflusst.

Dazu gehören die Tarifforderungen und Streiks der IG Metall anlässlich von Massenentlassungen (Heidelberger Druckmaschinen in Kiel). Damals ging es um einen Sozialplan, den die IG Metall nunmehr als Tarifvertrag forderte. Ein Sozialplan ist eigentlich Aufgabe des Betriebsrates, der aber einem Arbeitskampfbefehl unterliegt. Allein die Streikdrohung, erst recht konkrete Streikaktionen haben nachweislich erhebliche Wirkung auf die Höhe von Abfindungen, aber auch der Verlust von Arbeitsplätzen konnte oft deutlich gemindert werden. Das BAG entschied 2007 zugunsten der IG Metall und damit war der sogenannte »Sozialtarifvertrag« (eigentlich: Sozialplan-Tarifvertrag) geboren. In strukturschwachen Branchen mit Teil- oder ganzen Betriebsschließungen hat dies die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften gestärkt. Vor allem aber: Streiks können nun Betriebsratsarbeit unterstützen.

Erst in 2007 wurde der bis dahin nur ausnahmsweise zulässige Solidaritäts- oder Unterstützungstreik (BAG 1985 und 1988 sog. Sympathiestreik) vom BAG als grundsätzlich rechtmäßig anerkannt. Anlass war ein Streik von Druckern eines Zeitungsverlages, deren Tarifvertrag noch galt, während die Redaktion in einer schwerer Tarifaueinandersetzung um die (eigenständigen) Tarifverträge war. Solange der Unterstützungstreik nicht die maßgebliche Kraft in der Durchsetzung ist und ein wirtschaftlicher Zusammenhang der Betriebe bzw. Bereiche besteht, ist er seit dem Urteil des BAG zulässig.

Ein weiteres Urteil des BAG im Jahr 2007 hat Arbeitskampfmöglichkeiten eröffnet, die die Arbeitgeber empfindlich treffen: »Flash-Mobs«. Dabei ging und geht es darum, dass Aktivisten etwa im Einzelhandel störend in den Betrieb eingreifen, etwa durch hinausgezögerte Zahlungen, störende Masseneinkäufe mit Blockierungseffekten an den Kassen usw. Hier wurde ein sehr weiter Begriff von »Arbeitskampf« zum Recht, der viele Spielräume eröffnet hat – aber auch nur deshalb, weil anders keine »Kampfparität« und damit Durchsetzungsmöglichkeit eines Tarifvertrages möglich erschien. Die Arbeitgeber hatten durch den massiven Einsatz von Streikbrechern aus unbeteiligten Fremdfirmen dem Streik die Wirkung genommen.

### »Waffengleichheit«? – Aussperrung, auch ein Schwert an der Wand

Ein etwas kriegerischer Sprachgebrauch durchzieht die Geschichte von Streiks schon immer. Anfangs nannten die Arbeitgeber die mit einem Tarifvertrag gegebene Friedenspflicht »Waffenstillstand«. So ist auch der Begriff der »Waffengleichheit« zu verstehen, mit dem die Rechtsprechung den Arbeitgebern die Aussperrung als



## Aufruf zum Warnstreik

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem lange Zeit vergangen war, bis wir uns zum ersten Mal mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg AVH e.V. zu Tarifverhandlungen zusammensetzen konnten, haben inzwischen vier Verhandlungsrunden stattgefunden. In diesen Verhandlungen haben wir uns bereits zu einigen Kompromissen bereit erklärt.

**Jetzt allerdings braucht es ein starkes Signal aus der Belegschaft!**

Die Arbeitgeberseite hat inzwischen Angebote z. B. zu den Bereichen Entgeltstruktur und -höhe, Arbeitszeit, Zuschläge und Zulagen, Erholungsurlaub, Sonderzahlung vorgelegt.

**Inhaltlich sind wir bei einer Reihe von diesen Themen aber noch weit voneinander entfernt. Jetzt muss die Antwort aus dem Betrieb kommen:**

**Wir müssen jetzt ein starkes Signal setzen und durch Warnstreik unserer Forderung nach einem Haustarifvertrag, der für die Beschäftigten von Kampfnagel ähnliche Bedingungen durchsetzt, wie sie an den anderen Hamburger Theatern üblich sind, Nachdruck verleihen!**

**Der ver.di-Bundesvorstand, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie ruft die Beschäftigten von Kampfnagel – internationale Kulturfabrik GmbH Hamburg, am:**

**05. April 2018 von 20:00 Uhr bis 20.30 Uhr**  
**zum Warnstreik auf.**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di,  
Bundesvorstand – Arbeitskampfleitung:  
Frank Werneke, Detlef Raabe, Jens Schubert, Frank Schreckenberg

ver.di Bundesvorstand, Fachbereich 8 - Medien, Kunst und Industrie,  
ver.di Fachbereich 8 Landesbezirk Hamburg-Nord, Rosenbinderhof 50, 20097 Hamburg  
Agnes.Schretelder@verdi.de, Telefon 040 890615-583



Der Warnstreik bei Kampfnagel, angekündigt für eine halbe Stunde, verkürzte sich erheblich. Gewerkschaft und Intendanz einigten sich darauf, dass die Streikenden auf der Bühne zum Publikum sprechen konnten. Dazu reichten 15 Minuten. Das Publikum quittierte die Ansprache mit großem Applaus. Bald danach gab es dann auch einen Tarifvertrag für Kampfnagel.

Kampfmittel zubilligt. Aussperrung bedeutet: So wie Beschäftigte aufgrund eines Aufrufs einer Gewerkschaft streiken können, dürfen die Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen Beschäftigte der bestreikten Branche aussperren.

Aussperrungen im großen Stil waren in den 1970er Jahren und noch bei den mehrwöchigen Arbeitskämpfen für die 35-Stundenwoche 1984 üblich. Rechtlich möglich ist, aufgrund einer langwierigen rechtlichen Auseinandersetzung, eine Aussperrung erst dann, wenn eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten einer Branche im Streik ist. Je nach Anteil an der Gesamtzahl erweitern sich die Aussperrungsmöglichkeiten für die Arbeitgeber. Aufgrund einer gesetzlichen Änderungen in den 1980er Jahren ist es bis heute so, dass ein großer Teil der Ausgesperrten möglicherweise nicht einmal Anspruch

auf Kurzarbeitergeld hat – und für die Mitglieder der Gewerkschaft muss in diesem Fall die Gewerkschaft selbst mit Streikgeld aufkommen.

Wenn Gerichte hier von »Waffengleichheit« sprechen, stellen sie die Verhältnisse auf den Kopf: Denn erst mit dem Streik als letztem Mittel, Verhandlungen zu ermöglichen oder zu beeinflussen, wird ja – für einen Moment – »Augenhöhe« erreicht. Die Aussperrung macht das zunichte. Deshalb kämpfen die Gewerkschaften (nicht erst in der Bundesrepublik) für ein Verbot der Aussperrung.

## Ausblick

Was das Streikrecht betrifft, sind allein aufgrund internationaler rechtlicher Verpflichtungen gerade in den letzten Jahren Fragen neu aufgeworfen worden. Hält der »Nipperdeysche« Käfig dem EU-Recht Stand, ist er nicht im Widerspruch zu internationalen Konventionen, etwa der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)? Besonders fragwürdig bleibt die Herausnahme der kirchlichen Träger aus der verfassungsrechtlich verbürgten Tarifautonomie. Immerhin sind die Kirchen mit ihren großen Verbänden Caritas und Diakonie nach dem öffentlichen Dienst der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland.

Bis dahin und auch nach Klärung jener Fragen bleiben im jetzt gegebenen Rahmen erhebliche Spielräume für die Gewerkschaften. Ob und wie sie Streiks einsetzen, in Streikbewegungen Spielräume ausnutzen oder sogar erweitern, ist eine Frage, wie die zentralen Konflikte um Arbeitsbedingungen ausgetragen werden. Dies betrifft keineswegs mehr nur die mittlerweile deutlich geschrumpften großen Tarifbereiche, sondern eine Unzahl von lokalen betrieblichen Konflikten, in denen es darum geht, überhaupt eine kollektive Vereinbarung durchzusetzen. Ob es dabei in jedem Fall zum Streik kommt, ist nicht so entscheidend wie die Frage, ob eine Belegschaft ausreichend organisiert ist und ob es Streikbereitschaft gibt. Unabhängig von den Streikstatistiken: Die Intensität und auch Härte der Auseinandersetzungen, keineswegs nur im industriellen Bereich, hat deutlich zugenommen.

## Hans-Carl Nipperdey

Hans-Carl Nipperdey (1895–1968) war sowohl einer der schillerndsten als auch einflussreichsten Juristen auf dem Gebiet des Arbeits- und Wirtschaftsrechts. Sehr jung machte er ab Anfang der 1920er Jahre eine steile Universitätskarriere, gründete noch vor 1933 das Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht in Köln. Noch in den Auseinandersetzungen ums Tarifrecht vor 1933 spielte er eine Rolle. In den letzten Jahren der Republik war er Mitglied der nationalliberalen Deutschen Volkspartei (DVP). Mit Beginn der Nazi-Herrschaft diente er sich schnell dem neuen Regime an. Seine Karriere und fleißige Mitarbeit am NS-Arbeitsrecht rechtfertigte er nach 1945 wie andere auch: Er habe Schlimmeres verhindern wollen.

1946 belegten ihn die Alliierten mit Berufsverbot, aber er fand wieder einmal schnell und wendig neue Freunde: 1945 war er in die SPD eingetreten

und wurde für die SPD Stadtverordneter in Köln, zusammen mit Hans Boeckler, dem späteren DGB-Vorsitzenden. Schnell fand er das Vertrauen von Kurt Schumacher (SPD) und Hans Boeckler, die sich für ihn erfolgreich bei den Alliierten einsetzten.

Vor allem das Tarifvertragsgesetz von 1948 ist wesentlich sein Werk. Er galt noch bis Anfang der 1950er Jahre laut Michael Kittner als »wichtigster juristischer Berater der Gewerkschaften«.

1954 bis 1963 war Nipperdey der erste Präsident des Bundesarbeitsgerichts und war maßgeblich beteiligt an der Engführung des Arbeitskampf- und Streikrechts in der Bundesrepublik – sowohl bei dem Verbot politischer Streiks als auch der Schadenersatzpflicht von Gewerkschaften bei Übertretung arbeitskampfrechtlicher Regeln. Nipperdey hatte mal wieder die Seite gewechselt.



Urabstimmung während des Verkehrsarbeiter-Streiks im August 1954 im Hamburger Gewerkschaftshaus, Foto Ernest Dehncke

# Fragen zum Arbeitskampfrecht an den Experten

Interview mit Helmut Platow

VON MARTIN DIECKMANN

*Das Arbeitskampfrecht ist in der Bundesrepublik reines Richterrecht. Die grundlegenden Entscheidungen dazu werden vom Bundesarbeitsgericht und auch vom Bundesverfassungsgericht gefällt. Du warst lange Leiter der Abteilung Recht und Rechtspolitik beim ver.di-Bundesvorstand und auch ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht. Wie bewertest du aufgrund deiner Erfahrungen die Möglichkeiten, rechtspolitisch Einfluss zu nehmen?*

Platow: In allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit – Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte, Bundesarbeitsgericht – sind ja ehrenamtliche Richterinnen und Richter vertreten, die einerseits von den Gewerkschaften, andererseits von den Arbeitgeberverbänden vorgeschlagen worden sind. Mit ihrem vollen Stimmrecht haben sie natürlich auch auf der Ebene des Bundesarbeitsgerichts Einfluss auf die Rechtsprechung.

Wenn zur Durchführung von wirksamen Streiks neue, bisher rechtlich nicht abgesicherte Arbeitskampfmaßnahmen notwendig sind, ist es Aufgabe der Gewerkschaften, zu erwartende Gerichtsverfahren durch Rechtsgutachten und juristische Beiträge in Fachzeitschriften argumentativ vorzubereiten.

Aufgabe der ehrenamtlichen Richter kann es dann sein, die Notwendigkeit der umstrittenen Arbeitskampfmaßnahmen vor dem Hintergrund ihrer eigenen beruflichen Erfahrungen einzubringen. Nach meinen Erfahrungen in dem für Arbeitskampfrecht zuständigen ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts werden die Äußerungen der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in den Beratungen nicht nur aufmerksam zur Kenntnis genommen, sondern bei den Entscheidungen auch berücksichtigt.

*Kannst du das an einem Beispiel erläutern? Bei Verfahren über die Zulässigkeit von Solidaritätsstreiks hast du ja die gewerkschaftliche Seite vertreten.*

Nach zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus den Jahren 1985 und 1988 war der Solidaritätsstreik grundsätzlich verboten. Es durften also

nur die Beschäftigten streiken, für die der angestrebte neue Tarifvertrag auch unmittelbar gelten konnte. Austritte aus den Arbeitgeberverbänden, Outsourcing von betrieblichen Aufgaben in rechtlich eigenständige – selbstverständlich nicht mehr tarifgebundene aber oft konzerneigene – Unternehmen, auch der Einsatz von Leiharbeitnehmern und Fremdfirmenbeschäftigten auf Werkvertragsbasis als Streikbrecher haben die Durchsetzungsmöglichkeiten der Gewerkschaften für Tarifverträge durch bloße Arbeitsniederlegung in vielen Branchen objektiv unmöglich gemacht. Erst durch die Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppen in das Streikgeschehen durch Solidaritäts- bzw. Unterstützungstreiks konnte ansatzweise wieder Kampfparität hergestellt werden. Dies alles wurde natürlich rechtspolitisch in die Auseinandersetzung eingebracht.

Ähnlich war die Situation bei den umstrittenen Flashmob-Aktionen. Der von den Arbeitgebern im Einzelhandel praktizierte massive Einsatz von nicht an der Tarifrunde beteiligten Fremdfirmenbeschäftigten nahm dem Streik damals – trotz hoher Beteiligung – die Wirkung. Die Gewerkschaft ver.di konnte in den Verhandlungen nachweisen, dass der bislang für einen Streik eher untypische Einsatz von störenden Masseneinkäufen durch Kunden in dieser Situation eine notwendige Reaktion auf den Fremdfirmeneinsatz der Arbeitgeber war. Und dass die Aktion auch jederzeit geordnet und kontrolliert unter Leitung der Gewerkschaften ablief. Diese bis dahin nicht erlaubten Arbeitskampfmaßnahmen wurden nun, sozusagen höchstrichterlich, akzeptiert. Das lag wesentlich daran, dass die Notwendigkeit und die Verhältnismäßigkeit dieser Aktionen von den Gewerkschaftsjuristen vor und während der gerichtlichen Auseinandersetzungen deutlich gemacht worden sind.

*Wie kommen Grundsatzentscheidungen, gerade auch Änderungen bisheriger Grundsatzentscheidungen, zustande?*

Bei neu auftretenden, bis dahin noch nicht entschiedenen Arbeitskampfformen orientiert sich die Rechtsprechung, in letzter Instanz der für Arbeitskampf zuständige Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts, an bisher bekannten grundlegenden Entscheidungen. Dazu gehören etwa: Gewährleistung der Kampfparität oder Verhältnismäßigkeit der eingesetzten Mittel. Sieht der mit einem Fall befasste Senat die Notwendigkeit, von früher selbst aufgestellten Rechtsgrundsätzen abzuweichen, kann er das tun, ohne formell andere Senate des Bundesarbeitsgerichts mit einzubeziehen. Nur wenn ein Senat des Gerichts in einer Entscheidung von einem Rechtsgrundsatz, der von einem anderen Senat entwickelt wurde, abweichen will, muss er den sogenannten Großen Senat des Gerichts anrufen. Aber in den vielen Jahren meiner Zugehörigkeit als ehrenamtlicher Richter im Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts ist dieser Fall nicht ein einziges Mal eingetreten. In der Regel wird ja nach wichtigen Grundsatzentscheidungen von der jeweils unterlegenen Partei auch noch das Bundesverfassungsgericht angerufen. Das liegt in der Natur der Sache: Da das Streikrecht aus keinem Gesetz, sondern nur aus der Verfassung hervorgeht, liegt der Weg nach Karlsruhe sehr nahe.

*Welche Entwicklungen siehst du in der Zukunft und worauf ist deiner Meinung nach am ehesten zu achten?*

Ich denke, dass sich im Zuge des digitalen Wandels in der Arbeitswelt auch die Arbeitskampfformen ändern und vermutlich wieder rechtlich auf den Prüfstand gestellt werden. Die Gewerkschaften müssen, um überhaupt zum Streik aufrufen zu können, Zugang zu mobil oder im Homeoffice arbeitenden Menschen haben, möglicherweise auch mit Hilfe der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel. Wie kann man wirksam einen Betrieb bestreiken, also die Produktion lahmlegen, wenn der überwiegende Teil der

Beschäftigten gar nicht mehr regelmäßig im Betrieb arbeitet? Mit Hilfe der Digitalisierung dürfte zukünftig betriebliche Arbeit noch leichter vorübergehend verlagert werden können und Streikbruch damit noch leichter zu organisieren sein. Welche Gegenmittel sind da notwendig und auch zulässig, um Kampfparität und Durchsetzungsfähigkeit zu gewährleisten?

Ein anderes rechts- und gesellschaftspolitisch wichtiges Streikthema ist meines Erachtens in den letzten Jahren vernachlässigt worden: die Beschränkung des Streikrechts auf tarifliche Themen unter Führung und Leitung der Gewerkschaften. Mit anderen Worten: Es ist an der Zeit, den »Nipperdeyschen Käfig« zu begraben! Wir erleben in Europa regelmäßig, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in anderen europäischen Ländern auch für andere Ziele, nämlich gesellschaftspolitisch wichtige Themen, gegen arbeitnehmerfeindliche Gesetzgebung streiken. Nur in Deutschland ist das verboten. Artikel 9 Absatz 3 im Grundgesetz ist weiter gefasst, garantiert das Streikrecht zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Bereits 2002 hat das Bundesarbeitsgericht am Rande einer anderen Entscheidung angedeutet, dass die bisherige einschränkende Position des Bundesarbeitsgerichts angesichts der Europäischen Sozialcharta einer neuen Beurteilung bedarf. Die auch für die Bundesrepublik Deutschland geltende Sozialcharta kennt kein gewerkschaftliches Streikmonopol und auch keine Beschränkung auf tarifliche Streikziele. Nur mal zur Erinnerung: 1998 wurde die Bundesrepublik vom Ministerkomitee des Europarats wegen dieses Verstoßes gegen die Europäische Sozialcharta gerügt. Meines Erachtens sollten die Gewerkschaften auch dieses Thema intensiver rechtspolitisch bearbeiten, um bei abnehmender Tarifbindung den eigenen Handlungsspielraum zu erweitern.

**Art. 9 [Vereinigungsfreiheit, Verbot von Maßnahmen gegen Arbeitskämpfe]** (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) <sup>1</sup>Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. <sup>2</sup>Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. <sup>3</sup>Maßnahmen nach den Artikeln 1 a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87 a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Wortlaut des Artikels 9 im Grundgesetz: Der 3. Absatz enthält die einzige gesetzliche Regelung, aus der das gesamte Arbeitskampfrecht in der Bundesrepublik abgeleitet ist.

# »Störungen im Betriebsablauf«

Informelle Arbeitsniederlegungen und Streiks

VON MARTIN DIECKMANN

In der Geschichte der Bundesrepublik hat es eine Reihe von »informellen« Arbeitsniederlegungen und auch ausgeweitete Streiks gegeben. In den 1970er und 1980er Jahren kam es zu mehreren, teilweise spektakulären Betriebsbesetzungen, darunter 1983 die Besetzung der Howald Deutsche Werft (HDW) in Hamburg. Unzählige kurze und kleinere Arbeitsniederlegungen – Stillstand von Maschinen bei Protestversammlungen, ausgeweitete Sprechstunde beim Betriebsrat – gehören ebenfalls dazu.

So brachen im September 1969 in Industriebetrieben Streiks (»Septemberstreiks«) aus, die zwar zu großen Teilen von Gewerkschaftsmitgliedern geführt, aber gegen

Gewerkschaften gerichtet waren. Grund waren niedrige Tarifabschlüsse mit vergleichsweise langer Laufzeit, zu der sich Gewerkschaften verpflichtet fühlten, weil sie sich an »Lohnleitlinien« einer umfassenden Wirtschaftspolitik (»Globalsteuerung«) orientierten. Aber die Konjunktur schoss weit über das angenommene Maß hinaus, die Profite stiegen und die Preise auch. Weit mehr als 100 000 Arbeiterinnen und Arbeiter aus unterschiedlichen Branchen beteiligten sich in Wellen an Streiks und forderten einen deutlichen »Nachschlag«. Diese Basis-Bewegung, in der politische Gruppen so gut wie keine Rolle spielten, waren zu großen Teilen erfolgreich. Erschrocken über die Wucht der Bewegung wurde



In Vorbereitung der Werftbesetzung lassen sich die HDWler vor dem Werkstor nieder mit einem Transparent, das bei der Besetzung im September 1983 vorangetragen wurde.

von Gewerkschaften und Arbeitgebern nachverhandelt. Diese »Nachschlag«-Bewegungen gab es auch in den folgenden Jahren, wurden aber zumeist aufgefangen durch eine offensivere Lohnpolitik der Gewerkschaften. Ernsthafte Sanktionen haben die Streikenden nicht erfahren – obwohl sie sich doch jenseits dessen bewegten, was die Gerichte für Recht hielten: Nach herrschendem Recht waren es illegale Streiks.

1996 kam es zu politischen Streikaktionen – nunmehr begleitet von den Gewerkschaften, am Ende sogar mit tarifvertraglichen Erfolgen. Anlass war die Entscheidung der Bundesregierung unter Kohl, die gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 100% auf 80% abzusenken. Anfangs 30 000 Arbeiterinnen und Arbeiter bei Daimler Benz, dann weitere Zigtausend in Automobilfabriken legten aus Protest die Arbeit nieder – weil Daimler die Umsetzung gleich vorziehen wollte. Schließlich schlossen sich noch Bauarbeiter an, die demonstrativ in Berlin die Baustelle am Potsdamer Platz besetzten. Noch bevor die rotgrüne Regierung 1998 die frühere gesetzliche Regelung in Kraft setzte, hatten die Streikenden in der Metallindustrie erreicht, dass rein tarifvertraglich die 100% Lohnfortzahlung wieder gewährt wurde. Auch in den 2000er Jahren hat es, wenn

auch nur vereinzelt, politische Proteststreiks (gegen die Rentenreformen) gegeben.

Zugespitzt sind Konflikte durch Betriebsbesetzungen ausgetragen worden, erstmals 1975 im Zementwerk Erwitte, wo die Besetzung durch die Gewerkschaft (die IG Chemie) organisiert worden war und zu einer starken Solidarisierung aus dem gesamten Bundesgebiet führte. Eine langwierige juristische Auseinandersetzung folgte. Die Gewerkschaft musste erhebliche Schadenersatzzahlungen leisten. Denn, so die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit den 1950er Jahren, wenn eine Gewerkschaft zu rechtswidrigen Aktionen aufruft, ist sie schadenersatzpflichtig. Als nächstes folgten 1982 die Besetzung des Fernröhrenwerks in Ulm (Videocolor), 1983 der AG Weser Werft in Bremen und der HDW Werft in Hamburg, 1985 des Werks Mönninghoffs in Hattingen, 1987 des Stahlwerks in Rheinhausen und 1993 des Kalibergwerks in Bischofferode.

In den überwiegenden Fällen kam es kaum zu Maßregelungen von Arbeitnehmer:innen. Da den Gewerkschaften erhebliche Schadenersatzzahlungen drohen, haben sie sich darauf eingestellt und seit den 1980er Jahren solche Aktionen unterstützend begleitet, ohne direkt zu solchen Aktionen aufzurufen.



Die HDW- und MAN-Frauen-Gruppe gab mit ihrem Hungerstreik Anfang September 1983 einen starken Anstoß für die folgende Werftbesetzung der HDW. Foto Peter Wiegel

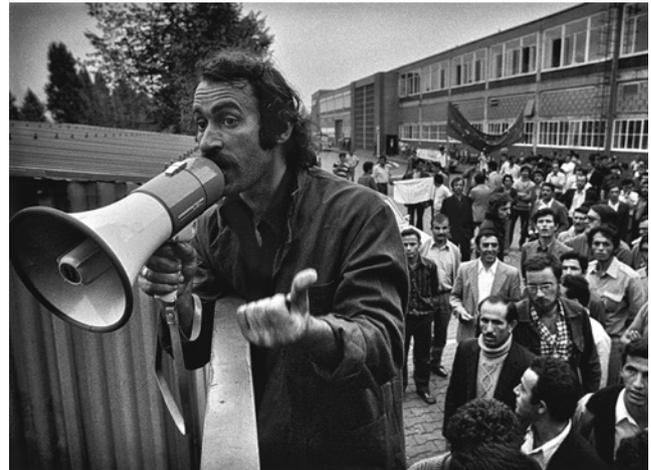
## Sechs Tage im August: Der Ford-Streik 1973

Im Sommer 1973 baute sich über die ganze Republik eine Welle »wilder« Streiks auf. Beginnend bei John Deere in Mannheim wurden davon insgesamt mehr als 300 Betriebe erfasst. Es waren deutlich über 200 000 streikende Arbeiter:innen, mehr als doppelt so viele wie bei den Septemberstreiks 1969. Eine enorme Zuspitzung – und von medialer Hetze begleitet – erfuhr die Streikbewegung bei Ford in Köln. Sechs Tage lang streikten Tausende von Arbeitern, hielten Teile des Werksgeländes besetzt, fast ausnahmslos waren es am Ende türkische, teilweise auch italienische Arbeiter. Im damaligen Sprachgebrauch: »Gastarbeiter«.

Im Ford-Werk arbeiten damals 12 000 »Gastarbeiter«, ein Drittel der gesamten Belegschaft. Die ausländischen Arbeiter gehörten überwiegend zu den Niedriglohngruppen, in der Endmontage machten sie ca. 90% der Beschäftigten aus. Nicht nur die Arbeitsbedingungen (ungleiche Bezahlung, Arbeitshetze an den Bändern) waren miserabel, auch die Lebensbedingungen: Fast alle wurden wie kaserniert untergebracht in Häusern mit mehreren Betten pro Zimmer.

Aus Unzufriedenheit wurde Unmut und schließlich Wut: Alle hatten in den Ferien das Problem, auf langen Autostrecken, etwa aus der Türkei, rechtzeitig nach Köln zu kommen. Jedes Jahr kam es zu Verspätungen und das war bislang auch hingenommen worden – man musste »nacharbeiten«. Im Sommer 1973 war das auf einmal anders: 300 von insgesamt 1200 Zuspätgekommenen wurden fristlos gekündigt. Dagegen formierte sich Protest. Viele der anwesenden türkischen Arbeiter boten an, für die Nachzügler mit zu arbeiten. Das wurde von der Betriebsleitung abgelehnt.

Aus einer Demonstration von einigen Hundert kam es zum Streik einer ganzen Schicht von 8000 ausländischen und deutschen Arbeitern. Gemeinsame Forderungen wurden gestellt nach Wiedereinstellung der Entlassenen, mehr Geld für alle, nach mehr Urlaubstagen. Der Streik weitete sich aus, schon wenige Tage später waren es 12 000 Streikende, eine ganze Schicht. Die Endmontage war komplett im Streik. Der Betriebsrat wollte zwar vermitteln, forderte jedoch zum sofortigen Abbruch des Streiks auf. In einer eigenen Streikversammlung wählten die Arbeiter mit erdrückender Mehrheit eine eigene Streikleitung. Betriebsrat und IG Metall stellten sich offen



Baha Targün, einer der Streikführer, beim Ford-Streik 1973

gegen den Streik. Einzelne aus dem Betriebsrat und auch der IG Metall, die weiterhin vermitteln wollten, wurden zwischen den Fronten aufgegeben. Das war der Bruch, der vorhandene Spaltungen zwischen den einzelnen Arbeiter- und Berufsgruppen massiv verstärkte.

Ein Teil des Werksgeländes bzw. der Hallen wurde von Arbeitern besetzt. Die von den Streikenden selbst gewählte Streikleitung übernahm auch Eingangskontrollen. Der bereits extrem zugespitzte Konflikt eskalierte, nachdem das Unternehmen zwar Kompromissangebote machte, aber den Kernforderungen der Arbeiter nicht nachgab. Während einer Demonstration der Streikenden kam es bei einer Gegendemonstration zu gewalttätigen Angriffen von Schlägertrupps aus den Reihen der Gegendemonstranten: Werkschutz, Streikbrecher und einige deutschen Ford-Arbeiter. »Es war wie 1932«, sagte ein alter Gewerkschafter. Die Demonstranten wurden gejagt, danach strömten die Schlägertrupps durch die Werkshallen. Der Streik wurde buchstäblich zerschlagen. Die »Rädelsführer« wurden verhaftet, darunter Baha Targün (Foto), der später in die Türkei ausgewiesen wurde.

Am Ende gab es einige Verbesserungen im Lohngefüge, aber 100 Arbeiter wurden ohne Widerspruch durch den Betriebsrat entlassen, etwa 600 kündigten von sich aus. Gleichzeitig wurde das Überwachungssystem nicht nur bei Ford intensiv ausgebaut, das Ford-Werk selbst wurde unter Beobachtung durch Kriminalpolizei und Verfassungsschutz gestellt.

# Kita Streik – ein Zwischenruf

VON MARIO BÄUMER

Wenn sich Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen zum Streik zuspitzen, gibt es immer indirekt Betroffene: Bahnreisende, Einkaufende usw. Besonders aber trifft es Eltern, wenn Kitas bestreikt werden. Beim Kita-Streik 2015 sah es in Hamburg anfangs so aus, als könnten die Eltern nicht nur Betroffene, sondern Beteiligte werden. Davon war dann aber im Verlauf der Streiks nicht mehr viel übrig. Auch mir geht es um Solidarität und ich mache gleich hier zu Anfang deutlich, dass ich hier sehr subjektiv aus Elternperspektive schreibe.

Zunächst möchte ich Verwunderung über den Shitstorm ausdrücken, der erfolgte, nachdem drei Frauen Mitte Mai 2020 unter dem Hashtag *#CoronaElternRechnenAb* dazu aufriefen, die Aufwendungen für häusliche Betreuung und Beschulung wäh-

rend der Kita- und Schulschließungen dem Staat in Rechnung zu stellen. Eltern waren häufig schon zu diesem Zeitpunkt an den Rand ihrer Belastbarkeit gekommen, ohne zu ahnen, was ab Herbst 2020 noch durch die Corona-Pandemie auf sie zukommen sollte.

Die Sorgearbeit in Familien musste geleistet werden – egal wie. Dass Beruf und Familienverantwortung nebeneinander belastend sein können, wird leider auch in der Gegenwart kaum anerkannt. So bezeichnete die ehemalige Bundesfamilienministerin Franziska Giffey während der Schul- und Kitaschließungen in der Corona-Pandemie es als »anstrengend, aber machbar« im Homeoffice zu arbeiten und sich gleichzeitig um Kinder zu kümmern. Hierauf würde ich in aller Kürze entgegnen, dass dies nicht möglich ist. Man kann auch nicht gleichzeitig Familienministerin und Bürgermeis-



Kinder protestieren am 20. 5. 2015 in der Innenstadt von Mainz gegen den Kitastreik.



Ein Kind demonstriert am 28. 5. 2015 in Hamburg während einer Aktion von Eltern zum Ende des Kita-Streiks vor dem Rathaus.

terin sein, was auf niederschmetternde Weise dazu führte, das man das fatale Zeichen setzte, dass die Belange der Erziehungsarbeit und Familienpolitik eher nachrangig seien.

Eine Kitabetreuung ist unter anderem Grundlage, dass Elternteile einer Erwerbsarbeit nachgehen können. Dadurch ist diese Art der Betreuung per se systemrelevant. Die Frage, die sich stellt, ist, ob wir das erkennen, solange sie schlecht bezahlt wird.

An dieser Stelle lohnt sich ein Blick zurück und zwar auf den Kitastreik im Jahr 2015. Die Gewerkschaften forderten eine höhere Eingruppierung der bundesweit rund 240 000 Erzieher und Sozialarbeiter. Das würde laut ver.di zu Einkommensverbesserungen von im Schnitt zehn Prozent führen. Am 21. April 2015 waren die Tarifverhandlungen abgebrochen worden, seit dem 8. Mai wurde gestreikt. Der Beginn dieses Streiks fand die volle Unterstützung bei mir und meinem Freundeskreis mit Kindern. Es ist nämlich in keiner Weise logisch, Arbeit, die einen gekonnten Umgang mit Menschen voraussetzt, pädagogisches und psychologisches Wissen erfordert, aber vor allem Fähigkeiten wie Empathie, Geduld und Nervenstärke und die körperlich und psychisch anstrengend sein kann, geringer zu bewerten als Jobs in Industrie oder IT. Für eine Gesellschaft wäre es an sich wünschenswert, dass man für die frühkindliche Erziehung bemüht ist, als Personal »die Besten« zu gewinnen.

Dann aber trat ein paradoxer, schleichender Prozess in Gang: die Solidarität vieler Eltern schwand von Woche zu Woche, ja am Ende löste sie sich komplett auf. Die Belastung wurde einfach zu groß, früh schon waren die Betreuungstage aufgebraucht, ja bald der größte Teil der Urlaubstage. Dabei war gerade in Hamburg die Situation eine besondere: die Hamburger Erzieher:innen streikten für eine Veränderung des bundesweiten Tarifvertrages, der hier in Hamburg nicht galt. Somit war klar: sollte ein Kompromiss auf Bundesebene gefunden werden, muss für Hamburg noch ein eigener Kompromiss verhandelt werden, was wiederum neue Streiks nach sich ziehen könnte. Das Solidargefühl galt nun eher der von Eltern organisierten Notbetreuung. Die Gewerkschaften hatten also eine breite Unterstützung am Anfang, setzten diese aber im Laufe des Streiks aufs Spiel, z.B. durch das aktive Vorgehen gegen Notbetreuungen in den Kitas.

Noch erschreckender aber waren im Grunde die Folgen und pauschal gesagt, die politische Reaktion und damit bin ich auch schon beim Fazit: die Situation hat sich eher verschlechtert, die erreichte Tarifierhöhung wird in weiten Teilen auf perfide Art und Weise umgangen.

Wir brauchen Erzieher:innen keinen Beifall klatschen, sondern sollten uns Gedanken machen, wie wir als Eltern gemeinsam mit ihnen und gemeinsam mit den Gewerkschaften bessere Bedingungen erzielen.

# Fatale Eigendynamik

Die Unvereinbarkeitsbeschlüsse der GEW in den 1970er-Jahren

VON MARCEL BOIS UND ALEXANDRA JAEGER

Im April 1975 erhielt der Hamburger Referendar Arne Andersen Post aus Frankfurt. Erwin Walz, der Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), teilte dem 24-jährigen angehenden Lehrer mit, dass er aus der GEW ausgeschlossen werden solle. Andersen hatte bei den Referendarvorstandswahlen für die Sozialistische Studentengruppe kandidiert, eine Vorfeldorganisation des Kommunistischen Bunds Westdeutschlands (KBW). Deren Unterstützung sei mit der Mitgliedschaft in der GEW nicht vereinbar, begründete Walz den geplanten Ausschluss. Andersen protestierte und verwies auf die Unterstützung seiner Dienststelle, die mehrheitlich erklärte, er verhalte sich nicht gewerkschaftsschädigend. Im Gegenteil: Er habe sogar neue Mitglieder für die GEW geworben. Doch den Hauptvorstand beeindruckte das wenig: Am 3. Mai 1975 beschloss das Gremium Andersens Ausschluss.

Hintergrund für diesen Vorgang waren politisch-generationale Konflikte der 1970er-Jahre. Im Zuge des gesellschaftlichen Aufbruchs um 1968 befanden sich viele jungen Menschen auf der Suche nach Alternativen. Sie schlossen sich den Jusos, der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP) oder den zahlreichen linksradikalen Gruppierungen an, die zu dieser Zeit neu entstanden. Letztere, zu denen auch der KBW gehörte, wurden oftmals unter dem Label »K-Gruppen« zusammengefasst. Sie strebten die Überwindung des kapitalistischen Gesellschaftssystems an, orientierten sich dabei oft an Maos China und riefen zum Teil zur »Volksbewaffnung« auf. In politischen Versammlungen traten die jungen Linken recht konfrontativ auf, was zu innergewerkschaftlichen Spannungen führte.

Bei Betriebsratswahlen in der Industrie kandidierten sie zudem auf eigenständigen Listen – gegen die DGB-Gewerkschaften. Die IG Metall und die IG Druck und Papier werteten dies als gewerkschaftsfeindliches Verhalten und verabschiedeten im Frühjahr 1973 Unvereinbarkeitsbeschlüsse für Mitglieder bestimmter

K-Gruppen. Ein halbes Jahr später übernahm der DGB diese Regelung.

In der GEW war der Umgang mit den jungen linken Mitgliedern zunächst ein anderer. Der Vorsitzende Erich Frister bemühte sich lange Zeit darum, sie zu integrieren – auch wenn ihn die Zeitungen des Springer-Verlags dafür scharf angingen. Doch die Konflikte spitzen sich allmählich zu und ab 1974 änderte sich auch in der GEW der Kurs. Nun verabschiedete sie, ausgehend von ihrem Hamburger Landesverband, ebenfalls einen Unvereinbarkeitsbeschluss gegenüber Mitgliedern, die K-Gruppen angehörten oder sie unterstützten. Ein Grund hierfür war die Zugehörigkeit zum DGB, der die GEW unter Druck setzte, entsprechende Formulierungen in ihre Satzung zu übernehmen. Hinzu kamen die Auseinandersetzungen um den Radikalenbeschluss vom Januar 1972, der vorsah Mitglieder sogenannter verfassungsfeindlicher Organisationen nicht in den öffentlichen Dienst einzustellen. So geriet die GEW, die den Radikalenbeschluss ablehnte, in die Kritik und versuchte, ihre eigene Verfassungstreue nachzuweisen. Dies sollte durch eine klare Trennlinie zu den K-Gruppen erfolgen, während Mitglieder der DKP in der Gewerkschaft akzeptiert wurden, obwohl auch sie unter den Radikalenbeschluss fielen.

Seit Mai 1975 beriet der Hauptvorstand auf nahezu jeder Sitzung über Maßnahmen gegen Mitglieder, die vermeintlich gegen den Unvereinbarkeitsbeschluss verstoßen hatten. Arne Andersen war dabei kein Einzelfall. In den kommenden drei Jahren wurden fast 300 GEW-Mitglieder ausgeschlossen. Mehr als 80 Prozent von ihnen waren zwischen 20 und 35 Jahre alt, was die generationale Dimension dieses Konfliktes unterstreicht. Bis heute stehen die Ausgeschlossenen im Fokus der Auseinandersetzungen über die Unvereinbarkeitsbeschlüsse. Dabei wird oft übersehen, dass die GEW auch noch zu anderen Sanktionen griff: Sie verweigerte linksradikalen Mitgliedern auch den Rechtsschutz oder



Bundesweiter Streik an Universitäten und Fachhochschulen im Wintersemester 1976/77: Bei dieser Veranstaltung im Audimax der Technischen Universität Berlin stehen auch »Berufsverbote« und Gewerkschaftsausschlüsse auf der Tagesordnung.

nahm Personen gar nicht erst auf, die im Verdacht standen, eine K-Gruppe zu unterstützen.

Einzelfälle zeigen, wie problematisch das Verfahren war: Eine Betroffene war alleinerziehend und konnte wegen des Radikalenbeschlusses ihren Beruf als Lehrerin nicht ausüben. Die GEW versagte ihr den Rechtsschutz. In einem anderen Fall hatte sich der Betreffende von einer K-Gruppe bereits getrennt, er wurde als Lehrer eingestellt, aber die Gewerkschaft wollte ihn trotzdem ausschließen. Das gesamte Verfahren entwickelte eine Eigendynamik – mit Folgen, die die Handelnden nicht vorhergesehen hatten. So wurden auch Menschen ausgeschlossen, die nur auf einer Liste für ein Studierendenparlament kandidiert hatten oder vermeintlich Flugblätter einer linken Gruppe verteilt hatten. Als gewerkschaftsschädigend galt es bereits, wenn eine GEW-Gliederung ein ausgeschlossenes Mitglied an einer Gewerkschaftsveranstaltung teilnehmen ließ. Es entstand ein Klima des Misstrauens, eine Verhärtung und Frontenbildung. Einen Höhepunkt erreichten diese innergewerkschaftlichen Verwerfungen im September 1976, als sich der Berliner Landesverband weigerte, die Bundessatzung mit den Unvereinbarkeitsbeschlüssen zu übernehmen und deshalb aus der GEW ausgeschlossen wurde.

Gegen diese Stimmung wehrten sich viele jüngere Mitglieder, auch wenn sie K-Gruppen kritisch sahen. Sie wollten den Konflikt politisch und nicht administrativ lösen. Dies führte dazu, dass sich die GEW Ende der 1970er-Jahre von der Ausschlusspraxis verabschiedete, zehn Jahre später hob sie die Regelungen auf. Hierbei spielte auch eine Rolle, dass es im sozialdemokratischen und liberalen Spektrum zu einem Stimmungswandel bezüglich des Radikalenbeschlusses gekommen war. Administrative Maßnahmen galten nun als falsche Antwort auf die Radikalisierung junger Menschen. Außerdem befanden sich die K-Gruppen selbst in einer Krise, die meisten lösten sich bald auf.

Letztendlich stellte die Politik der Unvereinbarkeit nur eine kurze Phase in der Geschichte der GEW dar, doch die Verwerfungen waren groß. Mittlerweile, mit dem Abstand von fast 50 Jahren, hat die Gewerkschaft begonnen, ihre Geschichte an diesem Punkt aufzuarbeiten und entsprechende Studien initiiert. Auch die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sich bei ihrem Bundeskongress im Jahr 2019 des Themas angenommen. Es bleibt also zu hoffen, dass nun weitere Gewerkschaften dem Beispiel der GEW folgen und ähnliche Untersuchungen anstoßen.

# Diakonie und Caritas

## Kirchliches Arbeitsrecht im Konflikt

VON ARNOLD REKITKE

Die beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland sind mit ihren Einrichtungen eine tragende Säule im Sozial- und Gesundheitswesen. Insgesamt ca. 1,3 Millionen Arbeitnehmer:innen arbeiten in diesem Bereich, darunter rund 900 000 bei Caritas und Diakonie. Zusammengenommen sind die beiden Kirchen nach dem Öffentlichen Dienst der zweitgrößte Arbeitgeber in der Bundesrepublik. Mit zusammen 70% Marktanteil im Sozial- und Gesundheitsbereich prägen sie Arbeitsbedingungen in diesen Branchen erheblich. Das enorme Wachstum kirchlicher Einrichtungen steht seit den 1990er Jahren in umgekehrtem Verhältnis zur Zahl der Kirchenmitglieder in der Bundesrepublik.

Auf die Neuausrichtung der Finanzierung und die Einführung von Wettbewerb und Kostenkonkurrenz haben viele kirchliche Einrichtungen so reagiert wie gewöhnliche, rein betriebswirtschaftlich gesteuerte Wirtschaftsunternehmen. Wie bei anderen Arbeitgebern auch, wurde der Kostendruck an die Arbeitnehmer:innen weitergegeben. Ausgründungen, Leiharbeit und Flucht aus den kircheneigenen Lohnregelungswerken, den Arbeitsvertragsrichtlinien, haben Einzug gehalten. Das Management setzt auf Unternehmenswachstum und Fusionen. In den vergangenen zwanzig Jahren sind viele kirchliche Großeinrichtungen mit tausenden Arbeitnehmer:innen entstanden, häufig in der Form von Kapitalgesellschaften bis hin zur ersten kirchlichen Aktiengesellschaft, z.B. Agaplesion gAG. Das Management dieser Großeinrichtungen hat wachsenden Einfluss in den diakonischen Werken, den Caritasverbänden und der verfassten Kirche.

Der Sonderstatus der Arbeitnehmerrechte bei Kirchen hat mit dieser Entwicklung nicht Schritt gehalten. Angesichts der Wettbewerbsorientierung führt dies zu wachsenden Spannungen in der kirchlichen Arbeitswelt und Nachteilen für kirchliche Arbeitnehmer:innen. So wurden in den Arbeitsvertragsrichtlinien sowohl der evangelischen als auch der katholischen Einrichtungen

die unteren Entgeltgruppen massiv abgesenkt und die Arbeitszeiten flexibilisiert. Da die Arbeitsvertragsrichtlinien ohne echte Gewerkschaften durch die Arbeitgeber und ihnen genehme Arbeitnehmer:innen gestaltet werden, geschah das auf diese neoliberale Weise.

Was hier kirchengemäß ist, entscheiden sie allein – bisher. In den kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen, in denen die Arbeitsbedingungen beschlossen werden, sind die Vertreter:innen der Arbeitnehmerseite nur formal paritätisch vertreten. Strukturell sind sie unterlegen.

Die soziale Mächtigkeit der kirchlichen Arbeitgeber geht über die anderer Arbeitgeber noch hinaus, denn die Leitungsgremien von Caritas und Diakonie legen selbst die Verhandlungs- und Zutrittsbedingungen fest, unter denen die Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innenseite Lohnverhandlungen führen. Sie können sogar festlegen, wer an diesen Verhandlungen teilnehmen kann und wer nicht.

### Tariffreie Zonen?

In Hamburg fanden im Frühjahr 2010 bis Sommer 2011 in den diakonischen Krankenhäusern erstmals erfolgreiche und dauerhafte Streiks für Tarifverträge statt. So konnten im Agaplesion Diakoniekrankenhaus Hamburg und im Albertinen Krankenhaus/Albertinen Haus erstmals in der Bundesrepublik Deutschland Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen durch Arbeitskampf erungen werden. Danach wurde durch mehrere Urteile diverser Landesarbeitsgerichte festgestellt, dass dieses System der Arbeitsvertragsrichtlinien (»der dritte Weg«) dem Tarifvertragssystem nicht gleichwertig sei. Diese Urteile wurden vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 20. November 2012 bestätigt. Seitdem ist klar: Auch bei der Diakonie, Caritas und bei den Kirchen darf gestreikt werden, Gewerkschaften dürfen sich bei kirchlichen Einrichtungen einmischen und Tarifverträge sind möglich.



Streik beim Diakonie-Klinikum Hamburg 2012

Daraufhin konnten in verschiedenen Einrichtungen sowohl der Diakonie als auch der Caritas in Deutschland Tarifverträge durchgesetzt werden. Nachdem durch die Streiks in Hamburg die rechtliche Klärung erfolgte, wurden unter anderem auch in der Diakonie in Niedersachsen Tarifverträge auf einem guten Niveau ausgehandelt. Ganz aktuell konnten in Baden-Württemberg in der Caritas Stiftung Liebenau per Arbeitskampf die Arbeitsbedingungen und Gehälter verbessert werden. Somit ist auch in der Caritas geklärt, dass Arbeitskämpfe legitime Mittel zu Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen sind.

Die Kirchen, die Caritas und die Diakonie lehnen aber, von wenigen Ausnahmen (Diakonie und ev. Kirche in Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein) abgesehen, Verhandlungen mit Gewerkschaften über den Abschluss von Tarifverträgen nach den Maßgaben des Tarifvertragsgesetzes weiterhin ab. Sie bestreiten, ihren Arbeitnehmer:innen das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG, mit Hilfe von Arbeitsniederlegungen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu nehmen, vorzuenthalten. Daher muss dies auch neun Jahre nach dem richtungweisenden BAG-Urteil immer noch in jeder Einrichtung erstritten werden.

Das Fehlen von Tarifverträgen verzerrt darüber hinaus auch den Wettbewerb. Tarifverträge schützen nicht nur die Arbeitnehmer:innen. Sie stellen auch eine Wettbewerbsordnung dar. Die Arbeitgeber der großen Einrichtungen von Caritas und Diakonie ha-

ben sich vom Branchenniveau TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) gelöst, allerdings unterschiedlich weit. Bei Einrichtungen der Caritas sind vor allem Arbeitnehmer:innen in den Servicebereichen und im Osten Deutschlands von der Absenkung betroffen. Da auch das Erzbistum Hamburg zum Osten gezählt wird, liegen in den Caritaseinrichtungen in Hamburg die Gehälter durchschnittlich 8% unterhalb des TVöD. In den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie wurden dagegen vor allem die Arbeitszeit flexibilisiert und ausgeweitet sowie die Gehälter der länger Beschäftigten gesenkt. Auf ein gesamtes Berufsleben berechnet bedeutet dies, dass Beschäftigte bei Diakonie und Caritas unter Arbeitsvertragsrichtlinien bei höherer wöchentlicher Arbeitszeit im Vergleich zu Beschäftigten in TVöD zwischen 10 000 und 130 000 Euro weniger Gehalt bekommen.

Dass Caritas und Diakonie – mit Ausnahme der evangelischen Kirche der nördlichen Bundesländer – Tarifverträgen feindlich gegenüberstehen, da diese dem neoliberalen Wirtschaften der betrieblichen Akteure Grenzen setzen, zeigte sich wieder einmal in der Ablehnung eines bundesweiten Tarifvertrages für die Altenpflege. Durch das Veto der beiden Verbände wurde im März 2021 ein bundesweit gültiger und guter Mindestlohn per Tarifvertrag verhindert. Durch dieses Handeln zerstörten die karitativen Verbände der Kirchen die Hoffnung von hunderttausenden Beschäftigten in der Pflege auf gute Entlohnungen.



Streik beim Diakonie-Klinikum Hamburg 2012

### Grenzen der Mitbestimmung

Ein weiterer Nachteil für die Beschäftigten bei Diakonie und Caritas ist das beschränkte Mitbestimmungsrecht. Allein in Hamburg arbeiten über 30 000 Menschen bei den konfessionellen Sozialverbänden. Das bedeutet: 30 000 Menschen haben keine Betriebsräte, die sie in den Betrieben schützen. Dass die Kirchen weder dem Betriebsverfassungs- noch den Personalvertretungsgesetzen unterliegen, war 1952 ein Geschenk von Konrad Adenauer an die Kirchen. Für Arbeitnehmer:innen bei Kirche, Diakonie und Caritas gibt es, wenn überhaupt, nur Mitarbeitervertretungen mit deutlich weniger Rechten. So haben Mitarbeitervertretungen keine Möglichkeiten vor Arbeitsgerichten zu klagen um Rechte für die gesamte Belegschaft umzusetzen.

Ihre Sonderstellung leiten die Kirchen aus dem Grundgesetz ab. 1949 hat man, auch als Kompromiss mit den Kirchen, die Regelungen aus der Weimarer Verfassung übernommen. Danach haben Religionsgemeinschaften das Recht, ihre internen Verhältnisse selbst zu ordnen. Während es in der Weimarer Republik in karitativen und sozialen Einrichtungen kirchlicher Träger

aber durchaus Betriebsräte gab und auch sogar gestreikt werden durfte, wurde dies durch das Bundesverfassungsgericht in den 1950er Jahren den Kirchen überlassen, wie weit rein soziale und pflegende Tätigkeit auch geistlich-religiös aufgefasst werden kann. Eine zunehmende Zahl von Verfassungsrechtler:innen hält diese Auslegung für nicht mehr haltbar. Soweit die Kirchen und ihre Einrichtungen in Caritas und Diakonie Arbeitgeber sind, muss die Grenze ihres Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts als Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Arbeitnehmer:innen her bestimmt werden und nicht umgekehrt.

### Gleiche Rechte – für alle Arbeitnehmer:innen!

In den diakonischen Einrichtungen in Hamburg konnten Dreiviertel der Beschäftigten und Betriebe in den letzten Jahren von der Gewerkschaft ver.di in die Tarifvertragsbindung gebracht werden. Bei der katholischen Kirche entscheiden weiterhin die Arbeitgeber unter Ausschluss der Gewerkschaften und unterhalb des Niveaus des öffentlichen Dienstes mit ihnen wohlgesonnenen Arbeitnehmer:innen allein mittels sogenannter Arbeitsvertragsrichtlinien. Darüber hinaus sind diese 30 000 Menschen über die sogenannten Loyalitätsrichtlinien an einem Kirchenaustritt, bei der katholischen Kirche auch an Scheidungen oder dem Bekennen zur Homosexualität, gehindert, da dies zur sofortigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Durch diese Regelung setzt sich bei dem von der Kirche so genannten »dritten Weg«, der konfliktfrei und im Konsens sein soll, der Wille des Arbeitgebers gegen die Arbeitnehmer:inneninteressen durch.

Der Einsatz für gleiche Rechte auch kirchlicher Arbeitnehmer:innen, insbesondere für das Streikrecht, wird in Teilen der öffentlichen Debatte als Angriff auf das kirchliche Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht gewertet. Dies stimmt aber so nicht. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di tritt für das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften und weltanschaulichen Vereinigungen ein. Niemand soll der Kirche vorschreiben, was gepredigt wird oder welcher Bischof bzw. welche Bischöfin gewählt wird. Gleiche Rechte für Arbeitnehmer:innen bei Kirchen sind vereinbar mit dem kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht. Sie sind sogar ein Gebot der Demokratie in der Arbeitswelt.

# Der Konflikt zwischen ver.di und Kirche ist ein Konflikt innerhalb der Kirche

Kommentar zu Arnold Rekitke

VON MONIKA NEHT

Arnold Rekitke beschreibt als Gewerkschafter die kollektiven Rechte der Beschäftigten von Kirche und Diakonie. Die Sicht der kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber ist eine andere: Streiks gelten als nicht kirchengemäß und Tarifverträge mit den Gewerkschaften werden überwiegend abgelehnt. Kirchengemäß – so die gängige Überzeugung – ist die Verständigung auf dem partnerschaftlichen Verhandlungsweg: Vertreter:innen der Arbeitgeber:innen und der Beschäftigten verhandeln auf Augenhöhe bis zu einer von allen mit getragenen Entscheidung. Bei Nichteinigung wird durch eine Schlichtung entschieden. Streik dagegen steht für Scheitern von Verhandlungen, verhärtete Fronten, gar Kampf und widersprüche den kirchlichen Ansprüchen an ein friedliches, konsensuales Miteinander von Arbeitgebern und Beschäftigten, die eine »Dienstgemeinschaft« bilden. Allerdings fordern die Beschäftigten zunehmend mehr die Möglichkeit ein, das Scheitern von Verhandlungen zu erklären und durch einen Streik den eigenen Forderungen Nachdruck verleihen zu können. Rekitke beschreibt Gründe dafür.

## Wie steht die Kirche zu den Gewerkschaften?

2015 hat die EKD die Bedeutung der Gewerkschaften in ihrer Denkschrift »Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt« beschrieben: Gewerkschaften und Unternehmensverbände seien als »gesellschaftlicher Ordnungsfaktor und Wertegemeinschaft (...) von zentraler Bedeutung«. Eine Sozialpartnerschaft sei »eine unabdingbare Voraussetzung für eine ökonomisch erfolgreiche wie auch für eine sozial verträgliche und ökologisch verantwortete Wirtschaftsentwicklung«. Auf dem Feld der Sozialpolitik werden Gewerkschaften als wichtige Partner wahrgenommen. So gehe es in der Sozialbranche darum, »die Rahmenbedingungen durch Politik, Gewerkschaften und Kirchen so weiterzuentwickeln, dass die Sorgearbeit zu angemessenen menschenwürdigen Bedingungen flächendeckend erbracht wird. Ein allgemein verbindlich geltender Flächentarif-

vertrag Soziale Dienste ist dafür eine wichtige Option«. Bezogen auf die eigene Rolle als Arbeitgeberin in der Sozialbranche kommt es zu einem seltsamen Bruch dieser Wertschätzung.

In der Denkschrift wird das Streikrecht als Mittel der Zivilisierung der Konflikte zwischen Arbeit und Kapital gewürdigt. Als ein Mittel der Konfliktaustragung in Kirche und Diakonie wird es abgelehnt und ver.di wird vorgeworfen, ein Streikrecht in Diakonie und Kirche durchsetzen zu wollen.

Die Ausführungen von Rekitke lassen sich als Bestätigung dieses Vorwurfs lesen. Der Konflikt lässt sich aber auch anders deuten. Denn nicht nur die Gewerkschaften werden von der EKD hoch geschätzt, sondern auch die Mitarbeit in den Gewerkschaften, die für christliche Arbeitnehmer:innen wesentlicher Ausdruck ihres Berufsethos sei. Gewerkschaften bieten »Christen eine wichtige Plattform, um in der Arbeit und aus der Arbeit im Sinn christlicher Wertvorstellungen gesellschaftspolitisch aktiv zu werden«. In der Praxis der kirchlich/diakonischen Arbeitgeber wird diese Plattform für die eigenen Beschäftigten allerdings überwiegend nicht akzeptiert.

Es heißt, ver.di setzt sich für Tarifverträge und Streikrecht in Kirche und Diakonie ein. Tatsächlich fordern dies die in der Gewerkschaft organisierten kirchlichen Mitarbeitenden. Auch sie verstehen das als Ausdruck ihres Berufsethos und ihres kirchlichen Engagements für gute Arbeitsbedingungen in der Sozialbranche. Der Konflikt, den Rekitke beschreibt, besteht weniger zwischen ver.di und der Kirche als vielmehr innerhalb der Dienstgemeinschaft. Streikrecht und Tarifverträge sind kirchengemäß! Aber sind die Spielregeln der Dienstgemeinschaft noch zeit- und kirchengemäß?

Niemand, so Rekitke, »soll der Kirche vorschreiben, was gepredigt wird oder welcher Bischof bzw. welche Bischöfin gewählt wird.« Ebenso gilt: Niemand sollte den Mitarbeitenden vorschreiben, in welcher Weise sie ihre Rechte wahrnehmen wollen. Auch das ist ein Gebot zur Stärkung der Demokratie.

# Mitbestimmen bei der Arbeit?

Der Konflikt um die Leitungsstruktur der staatlichen Hamburger Museen

VON ROLF BORNHOLDT

»Demokratisierung der Kultur ist nicht nur eine Frage der Vergrößerung des Angebots und der Verbesserung der Zugangschancen. Auch die Kulturinstitutionen und -einrichtungen müssen demokratisch organisiert sein. Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Beschäftigten in den Kulturinstitutionen und -einrichtungen in sozialen, wirtschaftlichen, personellen und künstlerischen Angelegenheiten muss auf allen Ebenen verwirklicht werden.«

So hieß es in einem Diskussionsentwurf des DGB zur Kulturpolitik Anfang der 1980er Jahre. Zu diesem Zeitpunkt wurde seit fast einem Jahrzehnt in Hamburg um das Recht der in den Museen Beschäftigten auf mehr Selbstbestimmung bei der täglichen Arbeit und um mehr Mitwirkungsrechte bei der Aufgabenstellung dieser Institute gerungen. Der äußere Anlass hierzu war ein Senatserlass vom November 1970 über die »Neuordnung des Zeichnungsrechts«. Darin stand: »Ein modernes Dienstleistungsunternehmen von der Größe der hamburgischen Verwaltung kann seine vielfältigen und spezialisierten Aufgaben nur erfüllen, wenn jeder Mitarbeiter eigenverantwortlich mitdenkt und mithandelt. Das setzt aber voraus, dass er auch Befugnisse besitzt, mit denen die Aufgaben überhaupt erst abschließend wahrgenommen werden können.«

Die Diskussion und Auseinandersetzung, die sich nun um diese neue Organisation der Leitungsstruktur der hamburgischen Museen entfaltete, drehten sich auf der eine Seite um die unmittelbaren Interessen der Museumsdirektoren sowie die Ansichten der Konservativen, dass eine bedeutende Persönlichkeit in ihren Ideen und Vorstellung, wie ein Museum zu führen sei, keinesfalls behindert werden dürfe. Zum anderen auf den seit langem bestehenden Vorstellungen und Forderungen der Gewerkschaften zur Erweiterung der Rechte der Beschäftigten, aber auch auf die Überlegungen, die ein Verband für Kunst und Kulturwissenschaften, der »Ulmer Verein«, entwickelt hatte.

Arbeitskreise von Mitarbeiter/innen der Museen, die sich jetzt in der ÖTV und in der DAG bildeten, stellten fest: Die autoritär-hierarchische Struktur in den Museen erschwerte die Arbeit und behinderte die Entfaltung der Beschäftigten. Durch diese Struktur bestehen Hemmungen für eine freie Kommunikation untereinander, entstehen Informationsdefizite. In diesem Klima ist für Selbstverwirklichung und für Kreativität zu wenig Raum. Ideen, die von Mitarbeiter/innen entwickelt werden, sind ohne Zustimmung des Direktors nicht zu verwirklichen, wie richtig oder notwendig sie auch sein mögen. Es ist für jeden einsichtig, welches Potential für die Arbeitsplanung und die Aufgabenerfüllung hierdurch der Institution verlorengelassen wird. Dass aus Gründen der Arbeitsökonomie eine rechtzeitige und umfassende Information und die daraus resultierende Verbesserung der Koordination notwendig ist und auch unabhängig von Mitbestimmungsregelungen anzustreben wäre, sei sogar bei konservativen, aber auf Effektivität bedachten Arbeitsplanern in der Wirtschaft unumstritten. Statt des bislang herrschenden direktoralen Leitungssystems müsse ein Kollegialorgan, ein Museumsrat die Geschicke des Museums bestimmen.

Diese Überlegungen machte sich der Personalrat bei der hamburgischen Kulturbehörde zu eigen und es gelang ihm im Laufe der 1970er Jahre, unterstützt vom Votum der großen Mehrheit der Beschäftigten und ihren Gewerkschaften, nach und nach bestimmte Formen der Mitbestimmung bei der Leitung der Institute zu erreichen. Zunächst einmal wurden formalisierte Arbeitsbesprechungen, die es zuvor so nicht gegeben hatte, verpflichtend von der Kulturbehörde angeordnet. Daran nahmen Vertreter aller Beschäftigtengruppen teil. Es folgte ein Modellversuch mit tatsächlichen Mitbestimmungsbefugnissen am Museum für Hamburgische Geschichte. Im Juni 1980 wurde dann vom Hamburger Senat beschlossen, die Mitbestimmung in allen Museen zu einer dreijährigen Erprobung einzuführen.



Pressecollage aus der Zeitschrift: medienarbeit 28/29, hrsg. MPZ Medienpädagogik Zentrum, Hamburg, März 1982

Die hierfür vorgesehene Geschäftsordnung, die auf den Erfahrungen des Versuchs am Museum für Hamburgische Geschichte beruhte, sah folgende Regelungen vor:

Die Entscheidungen über alle wesentlichen Angelegenheiten des Museums liegen beim Museumsrat. Dieser setzt sich wie folgt zusammen: Der Direktor, die festangestellten Wissenschaftler, der Leiter der Verwaltung und je ein gewählter Vertreter der Gruppen des Verwaltungs- und Betriebspersonals, des technischen Personals sowie des Aufsichts- und Reinigungspersonals.

Der Direktor sollte nach diesem Modell weiterhin kraft Amtes das Museum leiten, allerdings nach Maßgabe der Beschlüsse des Museumsrates, dessen Vorsitzender er gleichzeitig war. Er blieb nach wie vor Vorgesetzter aller Mitarbeiter des Museums und vertrat das Museum nach außen. Darüber hinaus wurde ihm ein

besonderes Veto-Recht mit aufschiebender Wirkung gegen die Beschlüsse des Museumsrates zugestanden.

In der Erprobungsphase hatte sich die kollegiale Führungsstruktur sowohl für das Selbstbewusstsein der Mitarbeiter als auch für die Erfüllung der Aufgaben mehr als geeignet erwiesen. Das Potential aller Mitarbeiter zur Erfüllung der Aufgaben konnte sehr viel besser als unter hierarchischer Leitung genutzt werden. Kenntnisse und Ideen der Mitarbeiter konnten in die Entscheidungsprozesse einfließen, auch wenn dies erst langsam gelernt und erprobt werden musste. Ein Prozess, der Mitte der 1980er Jahre keineswegs abgeschlossen war.

Während der gesamten Durchsetzungsphase hatten die Direktoren der Museen, unterstützt von den konservativen Parteien in der Hamburger Bürgerschaft und Teilen der Presse, auf das Heftigste gegen diese neue Leitungsform polemisiert. Das *Hamburger Abendblatt* berichtete zum Beispiel über eine große Anfrage der CDU-Bürgerschaftsfraktion an den Senat, aus der die entschiedene Ablehnung der Christdemokraten spricht, in den Tageszeitungen *Welt* und *FAZ* wie in den Wochenzeitungen *Zeit* und *Spiegel* beschwor man den Untergang der Freiheit der Kunst und konstatierte, Gewerkschaftsbesse wollten künftig die Arbeitsziele der Museen bestimmen.

Letztendlich hatten zum Schluss die konservativen Kräfte keine große Mühe, den Ersten Bürgermeister der Stadt für sich zu gewinnen. *Mehr Demokratie wagen* war nicht das Geschäft von Klaus von Dohnanyi. 1986 wurde in den Museen der hierarchische Führungsstil wieder eingeführt. Von all unseren Reformbemühungen blieben nur gewisse Mitwirkungsformen in den Museumsräten. Dort sollten auch weiterhin die wichtigen Themen erörtert werden. Selbst diese Beschränkung der Mitwirkung ist angesichts der heutigen Situation in den Hamburger Museumsstiftungen noch als eine positive Form von Zusammenarbeit anzusehen.

# Schein-Selbständigkeit

Ein unerwartetes Ergebnis der Museumsreform

VON JÜRGEN BÖNIG

Die Reste organisierter Mitwirkung der Beschäftigten in den Hamburger Museen verschwanden mit einer neuerlichen grundlegenden Reform, die eigentlich die Selbständigkeit der Einrichtungen fördern sollte: der Verselbständigung aller staatlichen Museen zu Stiftungen öffentlichen Rechts zum 1.1.1999.

In der öffentlichen Verwaltung gab es Mitte der 1990er Jahre lebhaftere Diskussionen um neue Organisationsformen – neue Steuerungsmodelle sollten mehr Eigenverantwortung der Behörden ausbilden, selbständige Landesbetriebe ergebnisorientierter arbeiten und selbständige Stiftungen öffentlichen Rechts mehr eigenständiges Wirtschaften mit den vorhandenen Ressourcen ermöglichen. Auch die Hamburger Museen kamen dabei in den Blick – wegen offensichtlicher Mängel. Ihre Sammlungen waren vernachlässigt worden, deren Unterbringung fast katastrophal und wichtige öffentliche Themen waren kaum Gegenstand von Ausstellungen – besonders die historischen Museen schienen thematisch noch nicht im 20. Jahrhundert angekommen zu sein.

In dieser Debatte, die uns in den Museen beschäftigte, machten plötzlich die Direktoren der sieben staatlichen Museen einen Vorschlag: Sie wollten mehr Verantwortung übernehmen und zwar in Form einer eigenständig wirtschaftenden Stiftung. Das würde viele Spendengelder in die Kasse spülen und erlauben, die Mittel gezielter für die Museumsaufgaben einzusetzen.

Die Kulturbehörde nahm diesen Ball auf und teilte den Personalräten mit, es würde ein Verselbständigungsprozess stattfinden – entweder mit oder gegen die Interessenvertretung der Beschäftigten. Fast zwei Jahre beschäftigten sich Belegschaften und deren Vertretung mit den Vor- und Nachteilen der verschiedenen Modelle, ob es eine GmbH oder eine Stiftung öffentlichen Rechts sein sollte. Manche Nacht verbrachten wir mit Sorgen darüber, ob wir in den entstandenen Vereinbarungen und Gesetzesentwürfen vielleicht Wichtiges für die Beschäftigten vergessen hatten.

Auch die Direktoren mussten sich einige Machtgöluste abschminken. Waren sie am Anfang in der Stimmung, jetzt endlich mal loslegen und aufräumen zu können mit leistungsschwachen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mussten sie feststellen, dass sie an Gesetze gebunden waren, an das Tarifrecht und das Personalvertretungsgesetz und zudem noch an das Haushaltsrecht des Staates, der ihnen 90% der Mittel zuwenden würde. Die Stiftungen hatten zwar den guten Ruf solcher Einrichtungen übernommen, aber kein Geld außer den Zahlungs-Zusagen des Staates.

Aber auf jeden Fall schwand auch der Rest von Mitwirkung in den Museumsräten. Auch der Einfluss der Belegschaften in den Stiftungsräten wurde mit jeder Veränderung der Stiftungsform weiter reduziert, bis auch dort statt fast paritätischer Belegschaftsvertretung nur noch ein Mitglied entsandt wurde – aus dem Personalrat.

## Überraschung

An alles Mögliche hatten wir gedacht bei den Verhandlungen, auch daran, dass die Museen ihre Grundstücke und die Sammlungen nicht als Eigentum erhalten sollten, sondern nur treuhänderisch für die Stadt verwalteten in ebenfalls weiterhin städtischen Gebäuden – aber was dann passierte, hatten wir nicht für möglich gehalten.

Statt der hehren Grundsätze, die Museumsarbeit zu verbessern, konzentrierte sich alle Diskussion in der Bürgerschaft, in den Museen und deren Aufsichtsgremien darauf, wie die Museumsstiftungen mit dem zu knappen Geld umgingen. Das lag einmal daran, dass, wie selbst der Rechnungshof bestätigte, eine Neueinrichtung erstmal Geld kostete. Dann daran, dass vorher verborgene Nutzung von Ressourcen der Hamburger Verwaltung ohne geldlichen Ersatz nicht mehr zur Verfügung stand. Und dass jede unternehmerische Einheit wie eine Stiftung Geld für die Unternehmensform, für



Kundgebung im Einkaufszentrum für den Erhalt des Altonaer Museums, ein Kampf im Oktober 2010, der mit dazu beitrug, den grün-schwarzen Senat zu stürzen, Foto Altonaer Museum

Versicherung, Beratung usw. aufbringen muss. Zusätzlich kamen die erhofften Spenden von außen nicht in dem erwarteten Ausmaß.

Wenn wir in diesen Jahren nur jeweils einen Euro für den wohlfeilen Ratschlag bekommen hätten, doch Gastronomie einzurichten und die Museumsräume zu vermieten, hätten wir kaum Finanzprobleme gehabt. Aber das Problem wurde auf einmal andersherum formuliert – nicht, welche Sammlungsobjekte in welcher Schönheit und Problemstellung wir präsentiert hätten, war interessant, sondern ob wir mit dem Geld auskamen, das zu knapp war und ob wir uns als Geldverdiener bewährt hätten.

Nachträglich mussten wir feststellen, dass die FHH die Beamtinnen und Beamten loswerden wollte, deren Versorgungslasten in der gesamten staatlichen Verwaltung nicht zurückgestellt worden waren. Es gelang der Behörde, auch das Problem loszuwerden, wie ihre Wünsche an die Museen denn finanziert werden sollten – auf einmal waren die Museen schuld, wenn das Geld nicht ausreichte. Und mit der Bürgerschaft schaffte sich die Behörde das Problem vom Hals, wie die gewünschten Museumsaufgaben und die Bewahrung der Sammlung auskömmlich finanziert werden sollten.

Die Direktoren, die am Anfang der Verselbständigung vor Kraft fast kaum laufen konnten, verwandelten sich in Leitungspersonal, das nur beweisen musste, dass sie die finanziellen Vorgaben der Behörde möglichst reibungslos erfüllten – da hatten die abhängigen beamteten Direktorinnen vordem doch mehr Rückgrat

gehabt. Schließlich kamen mit jeder weiteren »Reform« der Stiftungen, die den Geldmangel beseitigen sollte, immer mehr Behördenvertreter in dessen Aufsichtsrat, dem Stiftungsrat. Die Zahl der von außen kommenden Personen sank, die Zahl der Belegschaftsvertreter wurde von drei auf ein Mitglied reduziert, das zudem nicht von der Belegschaft gewählt, sondern vom Personalrat entsandt wurde, dem Gremium zur Vertretung der sozialen Interessen der Belegschaft, das mit dem Inhalt der Arbeit eigentlich nichts zu tun hat.

Diese Dynamik weg von einer inhaltlichen Stärkung der Museen hin zu einer ausschließlich auf die Finanzen orientierten Diskussion hat vermutlich keiner der Beteiligten so gewollt. Die erste Drucksache zur Museumsreform formulierte noch mit großem Ernst den Wunsch, die Museen möchten ihre Aufgaben, die Erhaltung, Mehrung, Bewahrung und Vermittlung ihrer Sammlungen, besser und freier erfüllen können. Was blieb, war nicht eine Verbesserung der Aufgabenerfüllung, sondern, ob man mit den zu knappen Geldmitteln ausgekommen sei, egal, wie schlecht die Museumsaufgaben erfüllt werden, und ob man dazuverdiene – auch auf Kosten der Sammlung.

Für mich handelt es sich um den bedeutendsten Vorgang einer Konfliktverschiebung, den ich in meinem Leben mitbekommen und naiv begleitet habe.

Jürgen Bönig ließ sich von Rolf Bornholdt in den Personalrat der Kulturbehörde locken und erlitt die »Reform« noch weitere 20 Jahre mit.



**PD Dr. Knud Andresen** studierte Geschichte und Politik und promovierte und habilitierte an der Universität Hamburg. Er ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg und Privatdozent an der Universität

Hamburg. Seine Forschungsgebiete liegen in der Sozial- und Kulturgeschichte des 20. Jahrhunderts mit Schwerpunkten zu Arbeitswelten, alten und neuen sozialen Bewegungen, Jugend, Oral History und Biographieforschung.

**Dr. Peter Birke** ist Arbeitssoziologe am Soziologischen Forschungsinstitut der Universität Göttingen.



**Rolf Bornholdt** war während der Durchsetzung der Mitbestimmung ab 1973 Vorsitzender des Personalrates, bevor er der erste Mitarbeiter des Museum der Arbeit wurde.

**Sandra Goldschmidt** ist gelernte Werbefotografin. Nach ihrem Quereinstieg bei der Internetagentur Pixelpark kam sie über das Projekt connexx.av zur Gewerkschaft ver.di. Dort arbeitet sie seit 2002, zunächst in München im Bereich Medien, dann in Berlin als Referentin des damaligen Vorsitzenden Frank Bsirske, danach in Hannover im Fachbereich Sozialversicherung. Seit 2015 ist sie die stellvertretende Leiterin des ver.di-Landesbezirks Hamburg. Sie ist verheiratet und Mutter von drei Kindern.



**Dr. Matthias Bartke** ist seit 2013 direkt gewählter Bundestagsabgeordneter der SPD für den Wahlkreis Hamburg-Altona. In der jetzt abgelaufenen 19.



Wahlperiode war er Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales.

**Dr. Marcel Bois** hat Geschichte, Soziologie und Kunstgeschichte an den Universitäten Konstanz und Hamburg studiert und an der TU Berlin promoviert. Im Jahr 2020 verfasste er im Auftrag des GEW-Hauptvorstandes die Studie »Von den Grenzen der Toleranz. Die Unvereinbarkeitsbeschlüsse der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gegen Kommunistinnen und Kommunisten in den eigenen Reihen (1974–1980)«. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg.



**Jörn Breiholz** schreibt seit vielen Jahren über Themen aus der Arbeits- und Arbeitnehmerwelt – als Tageszeitungskorrespondent, Hörfunkjournalist, Reporter für Gewerkschaftsmedien, Trainer und Berater für Gremien und Gewerkschaften, etwa über Missbrauch von Leiharbeit in der Behindertenhilfe, die internationale Kooperation von Gewerkschaften in der Automobilindustrie oder die Betriebsräte-Zeitung der Berliner Siemens-Standorte: gewerkschaftsreporter.de



**Mario Bäumer** war nach dem Abitur als Musiker (Bassist) tätig und durch einen zweijährigen Sozialdienst (als Zivildienst anerkannt) in der Gedenkstättenpflege in Amsterdam erstmals mit musealen Themen in Berührung gekommen. Studium der Politikwissenschaft, Geschichte, Kunstgeschichte und Mathematik in Münster und Dresden. Nach Tätigkeit im Deutschen Hygiene Museum seit 2008 am Museum der Arbeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Kurator u.a. der Ausstellungen »Out of Office. Wenn Roboter und KI für uns arbeiten« (2018/2019) und »Konflikte« (2021/2022).

**Dr. Jürgen Bönig,** Technikhistoriker, arbeitet nach seiner Tätigkeit im Museum der Arbeit an einem Buch über den Verleger Otto Meissner, der als 1848er viele Reformen des hamburgischen Staates mit durchgesetzt hat.



**Martin Dieckmann** war von 1983 bis 2000 Dokumentar beim Gruner+Jahr-Verlag in Hamburg, 2001 bis 2008 Sekretär für Verlage, Medienwirtschaft und Medienpolitik beim ver.di-Bundesvorstand, 2008 bis März 2020 (Ruhestand) Leiter des Fachbereichs Medien, Kunst und Industrie in den ver.di-Landesbezirken Hamburg und Nord.



**Dr. Alexandra Jaeger** hat ihre Dissertation über den Radikalenbeschluss in Hamburg in den 1970er Jahren verfasst. Im Auftrag der GEW Hamburg verfasste sie die Studie »Abgrenzungen und Ausschlüsse. Die Unvereinbarkeitsbeschlüsse in der GEW Hamburg in den 1970er Jahren«. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg.



## DIE AUTORINNEN UND AUTOREN



**Katja Karger**, gelernte Industriekauffrau, war von 1993 bis 1997 beim Privatradiosender ffn in Hannover tätig, aktiv im Betriebsrat und der IG Medien. 1998 Wechsel zur Internetagentur Pixelpark (Berlin). Dort 2001 Gründung des ersten Betriebsrats der New Economy.

Ab 2002 als Gewerkschaftssekretärin im Berliner Büro des ver.di-Projekts connexx.av tätig. Ab 2007 Studium erst an der TU, dann Humboldt-Universität Berlin, Master Kulturwissenschaft. Seit Dezember 2013 Vorsitzende des DGB in Hamburg.

**Dr. Arnold Rekitke** arbeitete als Krankenpfleger in Berlin, danach Studium Krankenhausmanagement, Promotion in Public Health an der Universität Bremen. Seit 2002 Gewerkschaftssekretär bei der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Fachbereich Gesundheit & Soziales mit den Schwerpunkten Pflege und Kirche.



**Monika Neht** ist Diplomsoziologin und Personalentwicklerin (MA) und als sozialwissenschaftliche Referentin im Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) der Evangelisch-Lutherischen Kirche in



Norddeutschland tätig. Sie verantwortet dort u.a. das Thema Konflikte in der Arbeitswelt. Als Supervisorin begleitet und berät sie Menschen in beruflichen Konflikten. Der KDA ist der Fachdienst der ev.-luth. Kirche für Themen aus Wirtschaft und Arbeitswelt.

**Agnes Schreieder** arbeitet seit über 25 Jahren als Gewerkschaftssekretärin bei ver.di. Vor ihrem Wechsel zu ver.di Hamburg 2008 war sie mehrere Jahre bundesweit für SCHLECKER und LiDL verantwortlich. Zum Jahreswechsel 2021 wechselte sie von Hamburg zu ver.di Mittelfranken.



**Helmut Platow** war seit 1977 Rechtsanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg, seit 1991 Justiziar beim Hauptvorstand der IG Medien, von 2001 bis 2010 Leiter der Abteilung Recht/Rechtspolitik beim ver.di-Bundesvorstand, bis zur 4. Auflage Mitverfasser des Kommentars zum Tarifvertrags- und Arbeitskämpfrecht und war bis zum 31. 12. 2016 ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.

**Sigrid Thomsen** ist freie Journalistin in Hamburg mit den Schwerpunkten Arbeitswelt und Nord-Süd-Beziehungen. Sie hat von 1997 bis 2002 die Heinrich Böll Stiftung im südlichen Afrika vertreten. Seit 2002 ist sie Mitglied der Bürogemeinschaft Rothe 66, berichtet für Gewerkschaftspublikationen aus der Arbeitswelt und unterrichtet in entwicklungspolitischem Auftrag Journalistinnen und Journalisten im Süden der Welt.





Herausgeber und V.i.S.d.P.:  
Vorstand der Freunde  
des Museums der Arbeit e.V.

Wiesendamm 3  
22305 Hamburg  
Tel. +49 (0)40 428133-520  
mda-freunde@mda.shmh.de

Redaktion:  
Knud Andresen, Jürgen Bönig,  
Martin Dieckmann,  
Heike Jäger, Helga Koppermann,  
Michael Schulz

Gestaltung:  
typografik, Michael Schulz

Druck:  
MOD Offsetdruck GmbH, Dassow

März 2022, 2. Auflage 1000  
ISSN 1865-0406

**MUSEUM DER ARBEIT**  
  
DER FREUNDESKREIS

