

Politische Differenzierungen im Großbetrieb: Zur Herausbildung linksoppositioneller Betriebsratslisten

Klaus Pickshaus

I. Die betriebliche Interessenvertretung als Feld der politischen Formierung der Arbeiterklasse – II. Politische Differenzierungsprozesse in der betrieblichen Interessenvertretung – ein Überblick – III. Zur Entwicklung linksoppositioneller Listen – IV. Neue Probleme im Kampf um gewerkschaftliche Autonomie und Einheit

I. Die betriebliche Interessenvertretung als Feld der politischen Formierung der Arbeiterklasse

I.1 Der Betrieb als Basis der politischen Formierung und Differenzierung

Für die Arbeiterbewegung besaßen und besitzen die Betriebe, insbesondere die Großbetriebe, zentrale Bedeutung.¹ Auf den kapitalistischen Betrieb bezieht sich vorrangig das Wirken der Gewerkschaften als umfassendster Klassenorganisation, aus ihm beziehen sie ihre eigentliche Kraft, und in seinem Rahmen entwickeln sich die rudimentären Formen des Klassenbewußtseins im „Guerillakrieg zwischen Kapital und Arbeit“.

Zu den Besonderheiten eines Großbetriebes gehören u. a. folgende Charakteristika:

- Die Klassenverhältnisse sind stark polarisiert, die Herrschaftsverhältnisse weitgehend entpersonalisiert.
- Die gewerkschaftliche Klassenorganisation besitzt ein tiefgestaffeltes System. Mehrere hundert ehrenamtliche Funktionäre umfassende Vertrauensleutekörper (VK) können eine potentiell immense Kraft aufweisen.
- Der Großbetrieb hat seine eigene „Öffentlichkeit“, in der Betriebszeitungen politischer Gruppen und der Gewerkschaft, Mitteilungen der betrieblichen Interessenvertretung usw. eigenes Gewicht besitzen.

Innerhalb des Betriebes reflektieren sich die politisch-ideologischen Strömungen in der Arbeiterbewegung und im sozialen Umfeld. Ob dieses durch die politische Kultur einer Metropole oder durch einen ländlichen Einzugsraum geprägt wird, kann wichtige Unterschiede markieren, ebenso Stärke und Traditionen der Strömungen der Arbeiterbewegung. Schon infolge der quantitativen Zusammenballung werden sich die politischen Kräfte am deutlichsten in einem Großbetrieb ausdrücken.

¹ Hier kann an die Überlegungen im Beitrag von Heinz Jung in diesem Band angeknüpft werden.

Die politischen Strukturen und Kräfteverhältnisse im Betrieb, wie sie sich in der Zusammensetzung des Betriebsrates, des gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörpers, dem eigenständigen Auftreten politischer Betriebsgruppen usw. zeigen, widerspiegeln jedoch nicht unmittelbar die allgemeinen politischen Strömungen in der Gesellschaft oder gar im parlamentarischen Raum. Zur Realität des kapitalistischen Betriebes gehört der Dauerkonflikt mit dem Kapital, der alle Kräfte zumindest beim offenen Konflikt zu einheitlichem Handeln drängt. Diese Besonderheit, die sich aus der unmittelbaren Nähe zu den Klasseninteressen auf ökonomischem und sozialem Gebiet ergibt, gilt auch insgesamt für die Gewerkschaftsbewegung und die Ausformung der in ihr präsenten politisch-ideologischen Strömungen.² Deshalb hat sich auch die stark vorherrschende sozialdemokratische Richtung in eine sozialpartnerschaftliche und eine reformistisch-sozialistische Strömung differenziert, wobei letztere im betrieblich-gewerkschaftlichen Milieu bedeutend stärker ist als in der Sozialdemokratie insgesamt. Ein Indiz für die Verschiebung des politischen Spektrums im Betrieb ist auch der größere Einfluß der Kommunisten sowie linkssozialistischer Kräfte und die Bedeutungslosigkeit der FDP auf der anderen Seite.

1.2 Betriebsrat und gewerkschaftliche Betriebspolitik

Für die Belegschaften ist in der Regel der BR das wichtigste Vertretungsgremium. Der BR steht von daher auch im Mittelpunkt der Bemühungen aller im Betrieb wirkenden Kräfte, politischen Einfluß geltend zu machen. Der zentrale Stellenwert dieses Gremiums hängt mit dem für die Bundesrepublik typischen „dualen System“ zusammen: Trennung von BR und Gewerkschaft; Verpflichtung des BR auf partnerschaftliche Austragungsformen („Betriebsfrieden“); wenig verallgemeinerter Inhalt von Betriebsvereinbarungen (im Gegensatz zu Tarifverträgen).

In der Bundesrepublik haben mehrere Faktoren die Verselbständigung der BR gegenüber den Gewerkschaften in den 50er und 60er Jahren begünstigt: Die lange wirtschaftliche Aufschwungphase ermöglichte dem Kapital in den Betrieben erhebliche materielle Zugeständnisse in Form von Lohnzulagen und betrieblicher Sozialpolitik, die die Position der BR als Vertretungsorgane stärkten und dem gewerkschaftlichen Schutz durch Tarifverträge einen geringeren Stellenwert zu geben schienen. Der weitgehende Verzicht der Gewerkschaftsbewegung auf Arbeitskämpfe konnte diesen Eindruck noch verstärken. Durch den Konzentrationsprozeß wurden die BR in den Großkonzernen aufgewertet und konnten oft gewerkschaftliche Gremien beherrschen.³ Hinzu kommt häufig die Einbeziehung führender BR-Mitglieder in die politischen Herrschaftsstrukturen auf lokaler und regionaler Ebene.

2 Vgl. zur Spezifik gewerkschaftlicher Politikbestimmung und der Problematik politisch-ideologischer Strömungen ausführlicher Gert Hautsch/Klaus Pickshaus, Klassenautonomie und Einheitsgewerkschaft – Zur gewerkschaftlichen Klassenpolitik heute, in: Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF 3, Frankfurt 1980, S. 98 ff., insbesondere S. 108–113.

3 Nach einer empirischen Untersuchung setzen sich durchschnittlich 70 Prozent der Verwaltungsvorstände und Tarifkommissionen aus BR-Mitgliedern zusammen. Vgl. Hermann Kotthoff, Zum Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Joachim Bergmann (Hrsg.), Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt 1979, S. 298–323,

Wegen dieser Verselbständigung der BR ist der Haupthebel der Gewerkschaften im Betrieb der VK (Vertrauensleutekörper). Er kann ein Organ der Kontrolle und gewerkschaftlichen Einflußnahme auf den BR sein und bei der Überwindung integrationistischer Fesseln des Betriebsverfassungsgesetzes helfen. In vielen Fällen üben aber die im BR dominierenden Kräfte auch die Kontrolle über den VK aus.

Eine gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit mit dem Ziel, wirksame Gegenmacht und Kontrolle aufzubauen, blieb im genannten Zeitraum eher die Ausnahme. Ablösungsprozesse von sozialpartnerschaftlicher Politik fanden dennoch am ehesten in den VK statt, selbst wenn diese von sozialpartnerschaftlichen Kräften in den BR beherrscht wurden. Daraus ergab sich in der weiteren Entwicklung häufig ein Spannungsverhältnis zwischen VK und BR, das zu Konflikten bei der Kandidatenaufstellung zu den BR-Wahlen und in manchen Fällen zur Veränderung der politischen Mehrheiten in den BR führte.

I.3 Veränderung der Problemstellung durch die Krise

Die Möglichkeiten der Interessenvertretung der BR und die Rolle der gewerkschaftlichen Betriebspolitik haben sich seit den Krisenprozessen ab Mitte der 70er Jahre grundlegend verändert. Sozialpolitische Manövrierspielräume sind mit Ausnahme weniger Branchen und Betriebe geschrumpft, eine betriebliche Lohnpolitik, die wesentlich über das tariflich abgesicherte Niveau hinausgeht, ist kaum noch möglich. Im Gegenteil: Viele der nur durch Betriebsvereinbarungen gesicherten Errungenschaften konnten selbst in den Großbetrieben nicht verteidigt werden.

Die Stärke der BR während der Hochkonjunktur erweist sich in der Krisensituation als spezifische Schwäche, ohne daß damit aber dem Betriebsegoismus der Boden entzogen wäre. In der Krise wird die Konkurrenz innerhalb der Arbeiterklasse immens aktiviert: zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen, zwischen den Branchen und Betrieben, innerhalb der Betriebe zwischen den verschiedenen Kategorien der Lohnabhängigen. Dies hat zu einer erheblichen Verunsicherung geführt und unterschiedliche, ja widersprüchliche Tendenzen freigesetzt.

Im Massenbewußtsein der Arbeiterklasse wurden einmal die Elemente der Individualisierung und Entsolidarisierung gestärkt.⁴ Auf der anderen Seite werden auch Bedürfnisse nach Solidarität und Orientierung sichtbar, wobei das Empfinden, daß Selbsttätigkeit mehr denn je notwendig ist, auch die Unsicherheit enthält, wie und in welcher Richtung man denn aktiv werden soll. Welche Tendenzen im praktischen Verhalten vorherrschen, hängt in hohem Maße davon ab, ob die Gewerkschaften und die im Betrieb agierenden politischen Kräfte eine orientierende und strukturierende Rolle wahrnehmen wollen und können. Das Fehlen einer solchen vereinheitlichenden Initiative durch die Gewerkschaftsbewegung in den letzten Jahren erklärt

hier S. 300. Die unteren und mittleren gewerkschaftlichen Strukturen werden erheblich von ihnen beeinflusst. In einer Verwaltungsstelle der IG Metall wie Stuttgart mit ca. 108 000 Mitgliedern üben die BR-Vorsitzenden der drei Konzernbetriebe Daimler-Benz Untertürkheim (15 000 Mitglieder), Daimler-Benz Sindelfingen (33 000 Mitglieder) und Bosch (7500 Mitglieder) den entscheidenden Einfluß aus.

⁴ Vgl. den Bericht über wichtige Ergebnisse empirischer Untersuchungen zum Arbeiterbewußtsein während der Krise in: Josef Esser, *Gewerkschaften in der Krise*, Frankfurt 1982, S. 196–219.

das insgesamt recht niedrige Niveau der Gegenwehr, die sich in erster Linie in partikularen betrieblichen Kämpfen formieren konnte.

Weil das Kapital in der Krise häufig den sozialpartnerschaftlichen Konsens (bzw. sein bisheriges Niveau) durch Diktat selbst in Frage stellt, kann sozialpartnerschaftliche BR-Politik von links her in Frage gestellt werden. Vielfach haben sich – verstärkt seit 1975, jedoch zahlenmäßig kaum erfassbar – dadurch Polarisierungen innerhalb von BR vollzogen, wo sozialpartnerschaftliche Mehrheiten zwar noch nicht gebrochen, aber doch unter den Herausforderungsdruck einer sich entschiedener artikulierenden Minderheit geraten sind. In nicht wenigen Fällen wurden alte BR-Führungsgruppen abgewählt. In einigen Betrieben nahmen die BR-Wahlen den Charakter von Protestwahlen an, wo starke und oftmals unterprivilegierte Belegschaftsgruppen oppositionelle linke Listen unterstützten. In all diesen Formen drückt sich das Bedürfnis nach einer interessen- und aktionsorientierten BR-Politik aus, die zur Keimform einer Klassenpolitik werden kann.

Auf der anderen Seite sind Polarisierungen der betrieblichen Kräfteverhältnisse auch darin zu sehen, daß auf dem Resonanzboden von durch Krisendruck belebten korporatistischen und reaktionären Tendenzen in Teilen der Belegschaften separate, ständisch orientierte Angestelltengruppen sowie offen reaktionäre und unternehmergeförderte Listen zunahmten. Das Fehlen einer konsequenten gewerkschaftlichen Betriebspolitik und vor allem einer betriebsübergreifenden Gegenwehr erleichtert die Isolierung einzelner Gruppen. In vielen Fällen schlägt der Betriebsegoismus sogar in eine direkte Konfrontation der Belegschaften gegeneinander um.

Prozesse der Ablösung von sozialpartnerschaftlicher Politik vollziehen sich unter solchen Bedingungen gewerkschaftlicher Schwäche nicht selten als Konzentration von Initiative und Forderungen bei einzelnen Teilgruppen besonders von der Krise Betroffener wie Ausländer, Unqualifizierte usw. Der jeweilige betriebliche Rahmen wird hier als Schranke des eigenen Wirkens hingenommen. Blockiert die im Betrieb dominierende sozialpartnerschaftliche Mehrheit das Auftreten solcher neuen Kräfte, so wird die Suche nach einem oppositionellen Durchbruch leicht außerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen gelenkt.

II. Politische Differenzierungsprozesse in der betrieblichen Interessenvertretung – ein Überblick

II.1 Neue Tendenzen bei den Betriebsratswahlen der 70er und 80er Jahre

Die BR-Wahlen 1972, '75, '78 und '81 waren durch neue politische Differenzierungen, Ablösung sozialpartnerschaftlicher BR-„Fürstentümer“, eine generell starke Listenzunahme und Herausbildung linksoppositioneller BR-Listen geprägt. Diese Tendenz zur Politisierung und Polarisierung war 1981 ausgeprägt und wird 1984 bei den BR-Wahlen eher noch stärker spürbar werden. Statistisch exakt lassen sich diese politischen Differenzierungen und partiellen Positionsgewinne linker Kräfte kaum belegen. Erstens geben die offiziellen Statistiken der Gewerkschaften darüber keinen Aufschluß, zweitens vollzieht sich ein Großteil der politischen Verschiebungen innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen. Der Überblick muß sich deshalb

neben den offiziellen Angaben auf die wenigen Analysen in der Gewerkschaftsliteratur, eine Presseauswertung und eigene Beobachtungen und Interviews stützen.⁵

Die Zahl der Betriebe mit BR stieg bis 1981 auf über 36 000, die der BR-Mitglieder auf fast 200 000. Das bedeutet seit 1965 eine Zunahme von ca. 13 000 Betrieben und fast 60 000 BR-Mitgliedern. Dieses Anwachsen konzentriert sich auf die neuen Sektoren der Arbeiterklasse, insbesondere den Dienstleistungsbereich (HBV).⁶

Dominierend sind die Anteile der großen Industriegewerkschaften (IGM, IGCPK) und der „Unorganisierten“ an den BR-Mandaten; sie liegen bei über 80 bzw. 14 bis 15 Prozent. Als „unorganisiert“ gelten sowohl linksoppositionelle Listen – sofern sie nicht als zweite Gewerkschaftsliste anerkannt wurden – wie auch Listen der CDA (CDU-Sozialausschüsse) und ständisch orientierter Angestelltengruppen, außerdem Ausländerlisten in Großbetrieben.

Bei der sozialen Zusammensetzung der BR sind Frauen stark und Ausländer völlig unterrepräsentiert. Die Fluktuationsquote in den BR liegt bei der IG Metall in den drei letzten Wahlen bei durchschnittlich 38 Prozent, 1972 sogar bei 51 Prozent; im DGB-Durchschnitt ist es ähnlich. 1981 waren 14,2 Prozent der neugewählten IGM-BR-Mitglieder zwischen 18 und 30 Jahre, 51,3 Prozent zwischen 31 und 45 Jahre. Neue politische und ideologische Orientierungen vermitteln sich vor allem über die jüngeren Generationen. Es kann davon ausgegangen werden, daß die Gruppen, für die der Kalte Krieg, Wirtschaftswunderillusionen und erfolgreiche Sozialpartnerschaftspolitik prägende Erfahrungen waren, stark zurückgehen, während die Generationen, die durch die APO-Politisierung, die Reformphase der sozialliberalen Regierung, die streikintensive Periode 1969 bis 1974 und die Erfahrungen der Dauerkrise seither beeinflusst wurden, heute in den BR ein größeres Gewicht besitzen.⁷ Darunter sind die durch die klassenorientierte Jugend- und Erwachsenenbildungsarbeit der IG Metall geprägten Kräfte, die zum Teil selbst als Aktivisten in der Streikorganisation eigene Erfahrungen sammeln konnten, am stärksten vertreten.

Es liegt auf der Hand, daß der in erster Linie über den Generationenwechsel vermittelte Ablösungsprozeß in den BR mit Konflikten verbunden ist. So waren gerade die BR-Wahlen 1975 – die ersten Wahlen nach den spontanen Streiks in der

5 Regelmäßige Analysen und Berichte über einzelne Betriebe finden sich in den von Otto Jacobi/Walther Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt herausgegebenen „Kritischen Gewerkschaftsjahrbüchern“, insbesondere in denen der Jahrgänge 1973, 1975, 1978/79 und 1981/82; bis 1975 Frankfurt/Main, danach Westberlin. Zurückgegriffen wurde ferner auf Gewerkschaftsveröffentlichungen, die Zeitschriften „Nachrichten“ und „Arbeiterkampf“ und die Veröffentlichung des Instituts der deutschen Wirtschaft „gewerkschaftsreport“. Bis heute gibt es keine repräsentative sozialwissenschaftliche Untersuchung dieser Entwicklungen. 1979 verfaßte Bodo Zeuner für die IG Metall eine Untersuchung, die sich auf Westberlin beschränkt und nicht veröffentlicht wurde: „Ursachen gewerkschaftlicher Einbrüche bei der Betriebsratswahl 1978. Auswertung einer Analysekonferenz der IG Metall Berlin im Auftrag der Verwaltungsstelle Berlin“. Vgl. hierzu: Der Gewerkschafter 7/79, S. 19/20. Hier auch ein gekürzter Auszug aus den abschließenden Thesen B. Zeuners.

6 Zu den statistischen Angaben vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte 11/1981, S. 650ff.; IG Metall (Vorstand), Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1975, ... 1978, ... 1981, (Frankfurt) o.J.; eigene Berechnungen.

7 Zu den verschiedenen Generationengruppen innerhalb der Arbeiterklasse vgl. den Beitrag von Heinz Jung in diesem Band.

Metallindustrie 1973 – durch ein höheres Maß an Politisierung, intensiver Diskussion schon bei der Kandidatenaufstellung und das Auftreten konkurrierender Listen gekennzeichnet. In Großbetrieben ist die Neuwahlquote geringer, die Verweildauer in der BR-Funktion länger.⁸ Durch die komplizierteren und differenzierteren politisch-organisatorischen Strukturen und Willensbildungsprozesse in Großbetrieben ist die Position der führenden BR-Gruppe oftmals sehr stabil. Der Wechsel politischer Mehrheitsverhältnisse ist dort deshalb ein seltener und dann oft spektakulärer Vorgang.

Mit der Größe des Betriebes nimmt die Häufigkeit von Listenwahl (statt Persönlichkeitswahl)⁹ und die Anzahl von Listen zu – ein Ausdruck der stärkeren politischen Differenzierung im Großbetrieb.¹⁰ Hier findet auch sehr viel häufiger eine

8 Dies belegt eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft im Auftrag der Unternehmerverbände. Vgl. gewerkschaftsreport, Köln, Dezember 1981. Die Untersuchung zu den BR-Wahlen 1981 wurde von den Gewerkschaften als eine Form der politischen Aushorchung kritisiert.

9 Das BetrVG sieht beide Wahlmöglichkeiten vor, begünstigt aber die Listenwahl dadurch, daß, sobald eine weitere Gruppe neben der DGB-Gewerkschaft einen Listenvorschlag einreicht, dieses Verfahren – auch Verhältniswahl genannt – Anwendung findet. Bei Persönlichkeitswahlen – auch Mehrheitswahlen genannt – entscheiden die Wähler nach der Anzahl der Stimmen unmittelbar, welche Kandidaten gewählt sind.

10 Die politische Differenzierung ist aus der Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft ersichtlich, bei der nach der parteipolitischen Zugehörigkeit von BR-Vorsitzenden gefragt wurde. Allerdings sind die Ergebnisse mit der gebotenen Vorsicht zu bewerten, die sich aus dem erwähnten Charakter der Umfrage ergibt.

Die Tabelle verdeutlicht, daß insbesondere die BR vieler Großbetriebe sozialdemokratisch „regiert“ werden, wobei dies nichts über die gewerkschaftspolitische Differenzierung aussagt. Auch der Anteil der „Linken“ liegt in den größeren Betrieben etwas höher (unter „alte“ Linke faßt das Unternehmerinstitut die DKP). Nach Parteibindungen an die Grünen ist nicht gefragt worden.

Parteilpolitische Zugehörigkeit der Betriebsratsvorsitzenden
– differenziert nach Betriebsgrößen –

Betriebsgröße	CDU/ CSU	SPD	F.D.P.	„Alte Linke“	„Neue“ Linke	keine Mit- glied- schaft ¹
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
5– 49	1,6	7,0	0,0	0,8	0,8	89,8
50– 99	3,7	6,1	0,4	0,4	0,3	89,1
100– 499	2,2	16,2	0,1	0,3	0,1	81,1
500–1999	2,7	33,8	0,0	1,4	0,8	61,3
2000–7999	4,5	42,7	0,0	0,9	0,7	51,2
8000 und mehr	0,9	48,1	0,0	1,1	0,7	49,2
insgesamt	2,6	26,6	0,1	1,1		69,6

1 bzw. nicht bekannt oder keine Angaben.

Quelle: Reinhard Jühe/Horst-Udo Niedenhoff/Wolfgang Pege, Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 1982², S. 198.

getrennte Gruppenwahl von Arbeitern und Angestellten statt. Im Organisationsbereich der IG Metall und der IG Chemie-Papier-Keramik fanden in über 90 Prozent der Betriebe Persönlichkeitswahlen (Mehrheitswahl) statt; in Betrieben ab 1000 Beschäftigte (IGM-Bereich) kam es hingegen 1981 in ca. 21 Prozent der Fälle zur Listenwahl, in Betrieben über 5000 Beschäftigte sogar in der Mehrheit (56,6 Prozent).¹¹ Die Großbetriebe (IGM-Sektor) machen zwar nur 6,9 Prozent aller Betriebe aus, in ihnen sind jedoch 54,7 Prozent aller Beschäftigten konzentriert.

II.2 Konkurrierende Listen mit ständischen und rechten Orientierungen

Die stagnierende Entwicklung von DAG und CGB in den Statistiken vermittelt kein zutreffendes Bild über das Problem ständischer Listen im Angestelltenbereich und das Auftreten extrem sozialpartnerschaftlicher, unternehmerfreundlicher sowie reaktionärer Listen. Vielmehr ist seit 1975 eine zunehmende Aktivität solcher Gruppen zu registrieren. Dabei sind folgende Trends zu beobachten:

– Die „Christlichen Gewerkschaften“ treten aggressiver gegen die angeblich „sozialistischen“ DGB-Gewerkschaften auf.

– Zum Teil als Ergebnis einer Konfrontation zwischen streikenden Angestellten und nicht streikenden Angestellten (1978) sind separate Angestellten-Listen neben der DAG („freie“, „unabhängige“ Wählergemeinschaften usw.) aufgestellt worden.

– Seit 1975 bilden sich separate Listen von Mitgliedern der „Christlichen Sozialausschüsse in der CDU“ (CDA bzw. CSA in Bayern). Vor allem 1978 kam es in zahlreichen Großbetrieben zu eigenen CDA-Listen mit DGB-Gewerkschaftsmitgliedern, gegen die selten von den DGB-Gewerkschaften mit Ausschluß oder Funktionsverbot vorgegangen wurde.¹² Seit dem Bonner Regierungswechsel 1982 ist eine erneute Intensivierung der Fraktionsbildung der CDU-Kräfte in den DGB-Gewerkschaften zu registrieren, die von der DGB-Spitze stärker als früher toleriert wird.¹³

– Nach einer Ablösung sozialpartnerschaftlicher BR-Mehrheiten durch zumeist aus den VK hervorgegangene neue linke Mehrheiten versuchen die alten Kräfte in einigen Betrieben, ihre verlorengegangene Position durch das Aufstellen eigener Listen zu behaupten.¹⁴

11 IG Metall (Vorstand), Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1981, a.a.O., S. 25; eigene Berechnungen.

12 Bei Opel Bochum, wo 1978 eine CDA-Liste sieben Sitze erringen konnte, wurde die Gruppe 1981 unter Anerkennung ihrer Proporzansprüche in die IG Metall-Liste reintegriert.

13 So bildete sich erstmals eine „Arbeitsgemeinschaft der CDU-Gewerkschafter im DGB“. Ein ähnlicher Vorstoß 1977 war damals noch in der HBV untersagt worden. Bisherige parteipolitische Zusammenschlüsse von CDU-Gewerkschaftern waren im Rahmen der „Sozialausschüsse“ geblieben. Vgl. Frankfurter Rundschau v. 13. November 1982.

14 Beispiel einer solchen politischen Polarisierung sind die BR-Wahlen 1978 bei Opel Rüsselsheim: Nachdem es 1975 einer auf den VK sich stützenden Gruppe von linken Sozialdemokraten, Parteilosen und Kommunisten gelungen war, die sozialpartnerschaftliche Koalition von rechten Sozialdemokraten, CDA-Mitgliedern und DAG-Vertretern abzulösen, bildete sich 1978 aus der alten Mehrheit eine Liste „Alternative 78“ mit rechten Sozialdemokraten und CDU-Vertretern, die jedoch nur vier Sitze erringen konnte (gegenüber 40 für die IGM-Liste). Die Sanktionen der IG Metall gegenüber dieser rechten Liste beschränkten sich auf Funktionsverbote.

II.3 Linksoppositionelle Listen

Politische Kräfteverschiebungen in den Betrieben vollziehen sich zu einem großen Teil innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen. Eine Schlüsselrolle spielt dabei die Frage, inwieweit es den vorwärtsdrängenden gewerkschaftlichen Kräften gelingt, Basisverankerung und demokratische Strukturen in der entscheidenden Klassenorganisation im Betrieb, dem VK, und hierdurch geprägte Verfahren der Kandidatennominierung und des Wahlverfahrens durchzusetzen. Dies soll vorweg anhand zweier Beispiele konkretisiert werden.

In den Betrieben mit Listenwahl können zwei entgegengesetzte Tendenzen beobachtet werden. In Auswertung der BR-Wahlen 1975 schreibt die IG Metall: „Die Modalitäten der Kandidatenaufstellung variieren: Lupenreine Anwendung der Richtlinien für Vertrauensleute mit Vorabstimmung über die Kandidaten im Abteilungs- und Blockvertrauenskörper mit schließlicher Placierungsabstimmung über den Listenplatz einerseits; andererseits haben auch amtierende Betriebsräte selber über die Kandidatenliste und ihre Placierungen entschieden.“¹⁵ Die erfolgreiche Ablösung der sozialpartnerschaftlichen Mehrheit bei Opel Rüsselsheim 1975 ist auf die Durchsetzung des ersteren Verfahrens im VK zurückzuführen. Sie war das Ergebnis einer systematischen Vertrauensleutearbeit seit den 60er Jahren, getragen von linken Sozialdemokraten, Parteilosen und einigen Kommunisten. Bei den BR-Wahlen 1975 anerkannte die IG Metall neben der VK-Liste noch die Liste der alten BR-Gruppe als offizielle gewerkschaftliche Liste.¹⁶

Als Reaktion auf verfestigte politische Strukturen und sozialpartnerschaftliche Stellvertreterpolitik, aber auch als Ergebnis einer Aktivierung gewerkschaftlicher Kerne werden auch in Großbetrieben verstärkt Formen direkter Demokratie, insbesondere Persönlichkeitswahlen, gefordert. Viele sozialpartnerschaftliche Kräfte bevorzugen bei einer geschwächten eigenen Position demgegenüber eine Listenwahl, da sie auf diesem Wege vom Bonus für die Gewerkschaftsliste profitieren und bessere Kontrolle über die gewerkschaftlichen Kandidaten und ihre Nominierungsreihenfolge ausüben können.

Auch bei Persönlichkeitswahl ergeben sich notwendigerweise politische Differenzierungen und zum Teil auch Gruppierungen, die den Wahlkampf bestimmen. In der Klöckner-Hütte Bremen (7000 Beschäftigte), einem Betrieb mit traditionell starker Verankerung linker Kräfte, wurde 1981 – wie schon früher – eine alphabetische Belegschaftsliste gebildet, auf der alle im Betrieb vertretenen Gruppen – die

15 IG Metall (Vorstand), Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1975, a.a.O., S. 12.

16 Der Wahlmodus einer gewerkschaftlichen Einheitsliste durch den VK bei Opel Rüsselsheim (über 30 000 Beschäftigte) für den Fall des Nichtzustandekommens einer Persönlichkeitswahl sieht folgendermaßen aus: Die Kandidaten werden von VI in den Betriebsbereichen ausgewählt und von der VKL in alphabetischer Reihenfolge zusammengestellt. Diese Liste wird dann wieder in den Bereichen diskutiert. Aus den daraus resultierenden Vorschlägen erstellt die VKL einen „Nominierungsvorschlag“, der, nachdem er wiederum in den Bereichen diskutiert ist, von der Vertrauensleutenvollversammlung verabschiedet wird. Dieses Verfahren wurde von der IG Metall als beispielhaft propagiert. Vgl. Metall-Extra v. 25. Februar 1981.

Zur Entwicklung bei Opel Rüsselsheim vgl. Dietmar Düe/Jörg Hentrich, Krise der Automobilindustrie – Das Beispiel des Multi General Motors/Opel AG, Informationsbericht des IMSF Nr. 35, Frankfurt 1981, S. 109–114.

verschiedenen Flügel innerhalb der IG Metall, der CMV, RGO usw. – vertreten waren. Während dieser Persönlichkeitswahl traten bis zu zehn verschiedene Kandidatengruppen oder Einzelkandidaten mit eigener Wahlwerbung auf. Dennoch waren die Ergebnisse eindeutig: Von den 25 Sitzen im Arbeiterbereich erhielt die linke IG Metall-Gruppe mit Kommunisten, Mitgliedern der linkssozialistischen Gruppe „Arbeiterpolitik“ und linken Sozialdemokraten 22, eine weitere IG Metall-Gruppe mit eher rechten Sozialdemokraten 3 Sitze.

Die seit 1972 auftretenden linksoppositionellen BR-Listen entwickeln sich in der Regel in Betrieben, in denen ein relevantes Protestpotential gegen eine vorherrschende Sozialpartnerschaftspolitik vorhanden ist, dessen Artikulation innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen – also vor allem im VK – blockiert wird und das dann zumeist (zum Teil aber auch von Beginn an und aus grundsätzlichen Überlegungen, z. B. bei den RGO-Listen) auf einen politischen Durchbruch mit eigener Listenbildung setzt. Den Anlaß für eigene Listen bildet am häufigsten das Aufstellungsverfahren der gewerkschaftlichen Kandidaten.

Unter dem Begriff „linksoppositionelle Listen“ sollen diejenigen Gruppen erfaßt werden, die ihrem Selbstverständnis nach gegen sozialpartnerschaftliche Politik opponieren, den Konflikt mit der Gewerkschaft bis zum Ausschluß einkalkulieren und faktisch überwiegend außerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen agieren. Dabei kann sich das Verhältnis solcher Gruppen bzw. Listen zu den offiziellen gewerkschaftlichen Strukturen verändern – zumal dann, wenn die gewerkschaftliche Politik im Betrieb oder am Ort sich umorientiert. So konnten im Einzelfall aus „linksoppositionellen Listen“ auch die Mehrheitsträger der gewerkschaftlichen Politik im Betrieb werden.

Die ersten Listen mit spektakulären Erfolgen traten 1972 bei Daimler-Benz in Stuttgart-Untertürkheim und bei Opel Bochum auf (beide werden weiter unten analysiert). 1975 hatte sich die oppositionelle Listenbildung erheblich ausgeweitet, darunter waren mehrere reine Ausländerlisten und vor allem von der sogenannten RGO, die der maoistisch orientierten KPD/ML (inzwischen: KPD) nahesteht, getragene oder beeinflusste Listen. Durch diese Erfolge konnte die sogenannte RGO stark das öffentliche Bild von oppositionellen Listen bestimmen. Ab 1978 nehmen Listen zu – unter anderem in Chemiebetrieben –, die von linkssozialdemokratischen Kräften getragen werden. 1981 gelang es erstmals einer oppositionellen Liste, auf Anhieb die Mehrheit in einem Großbetrieb zu erringen (HDW Hamburg). In den letzten Jahren wurden oppositionelle Listen zunehmend von den Gewerkschaften toleriert oder nicht mit Ausschluß sanktioniert.

In der ersten Phase ging der Anstoß im wesentlichen von linkssektiererischen, meist maoistischen Gruppen und nur selten von linkssozialistischen Kräften (plakat Stuttgart) aus. Nach einer Phase der Konsolidierung und der Duldung vor allem rechter Konkurrenzlisten durch die Gewerkschaften geht die Initiative heute meist von linkssozialdemokratischen Gewerkschaftern oder von Kräften, die zur grün-alternativen Bewegung tendieren, aus.

Die Dunkelziffer der nicht erfaßten Listen, insbesondere linksoppositioneller Gruppen bei Persönlichkeitswahlen, ist mit Sicherheit beachtlich. Schwerpunkte lassen sich jedoch erkennen. Die fast 40 Listen sind 1981 auf den Organisationsbereich der IG Metall und in zweiter Linie auf den der IG Chemie konzentriert.

Metallverarbeitung, hier vor allem Elektroindustrie, Automobil- und Chemieindustrie sind die Wirtschaftsbereiche mit der höchsten Listenanzahl. Etwas über 50 Prozent der Listen haben mehr als 20 Prozent Stimmenanteil erzielt.

Tabelle 1: Linksoppositionelle Listen nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen und Branchen 1981 in der BRD und Westberlin (incl. linke Kandidatenblockbildung bei Persönlichkeitswahl)

Organisationsbereich/ Branche	Anzahl der Betriebe mit opp. Liste		
	insgesamt	davon mit über 20-Prozent- Anteil	davon Stimmen- mehrheit
<i>Bereich IGM:</i> insges.	25	12	4
Autoindustrie	6	3	–
Metallverarb. Industrie	13	5	2
Schiffbau	3	3	2
Stahlindustrie	3	1	–
<i>Bereich IG Chemie:</i> insges.	7	–	–
Mineralölindustrie	1	–	–
Chemieindustrie	6	–	–
<i>Bereich IG Bergbau</i>	2	–	–
<i>Bereich ÖTV:</i> insges.	2	1	1
Hafen	1	–	–
Gesundheitswesen	1	1	1
<i>Bereich NGG</i>	1	1	–
<i>Bereich Gew. Leder</i>	1	1	–
Insgesamt:	38	15	5

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Presseberichten

Die regionale Konzentration ist eindeutig: Mehr als zwei Drittel der Listen sind in Westberlin (8), Ruhrgebiet (8) – darunter die Städte Dortmund, Bochum, Gelsenkirchen, Duisburg und Essen –, Hamburg (6) und Rhein-Main-Raum (5) – darunter in Frankfurt 3 – zu finden. Zu den Schwerpunkten gehören also Großstädte wie Westberlin, Hamburg¹⁷ und Frankfurt, in denen sich begünstigt durch hohe Studenten- und Intelligenzanteile seit den 60er Jahren ein politisch-kulturelles Milieu herausgebildet hat, in dem zahlreiche linke Gruppen wirkten und wirken – darunter zu Beginn der 70er Jahre viele mit einer Orientierung auf Positionsgewinne in der Arbeiterklasse (so maoistische Parteigründungen, aber auch linkssozialistische

¹⁷ Zu diesen Wechselwirkungen im sozialen und politischen Großstadtmilieu vgl. die Analyse von Lothar Bading, Beispiel Hamburg: Soziale Bewegungen – politische Strömungen und Verallgemeinerungen – Wahlen, in: Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF 5, Frankfurt 1982, S. 107 ff.

Gruppen wie das „Sozialistische Büro“). Angestoßen durch diese Kräfte, haben sich zahlreiche Einflußkanäle auch zu politisch aktiven Gruppen in Großbetrieben der materiellen Produktion ergeben. Etwa ein Fünftel der linksoppositionellen Listen gehört zum RGO-Einflußbereich, der einzigen überregionalen Gruppe mit einem festen Konzept zur Listenbildung. Das politische Spektrum der anderen Listen ist sehr buntscheckig und soll weiter unten charakterisiert werden.

Linksoppositionelle Listen sind eindeutig ein Phänomen der Großbetriebe. Sie sind also ein Ausdruck der politischen Differenzierung im Kern der Arbeiterklasse.

III. Zur Entwicklung linksoppositioneller Listen

Entstehungsbedingungen, Basis, Profil, politische Orientierung und Entwicklungsrichtung linksoppositioneller Listen sollen im folgenden am Beispiel von 5 Großbetrieben untersucht werden, in denen jeweils unterschiedliche Typen der Listenbildung zu beobachten waren. Es handelt sich dabei um die beiden ersten Listen von 1972, beide aus der Automobilbranche, nämlich die plakat-Gruppe mit dem Listenführer *Willi Hoss* bei Daimler-Benz Untertürkheim und die „Gruppe oppositioneller Gewerkschafter“ (GOG) bei Opel Bochum. Ferner wird die „Liste für einen Internationalen Betriebsrat“ aus dem Frankfurter Metallunternehmen VDO einbezogen, die 1978 das erste Mal antrat. Beispiele aus den Wahlen 1981 sind die „Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit“ im Chemie-Konzern Hoechst und die Liste „Aktive Metaller“ aus dem Hamburger Werk der „Howaldts-Werke – Deutsche Werft“ (HDW).

Die folgende Tabelle vermittelt einen Überblick über Größe, Struktur und Organisationsgrad der Belegschaften sowie über den Umfang des von den Oppositionslisten erreichten Potentials.

Tabelle 2: Strukturdaten zu den untersuchten Betrieben

Betrieb	Belegschaft	Anteil der Ausländer	Wahlanteil der opp. Liste bei BR-Wahlen 1981	Gew. Organisationsgrad	Größe des VK
Daimler-Benz Untertürkheim	34 400	22,6 % (im Arbeiterbereich: 41,6 %)	30,6 % (9 Sitze) ¹	73 % (Arbeiter: 90 %)	600
Opel Bochum	18 600	17,4 %	19,9 % (7 Sitze – GOG) ¹ 5,5 % (2 Sitze – Liste Werk 2) ¹	ca. 86 %	600
Hoechst Frankfurt	30 000	ca. 10 %	16 % (7 Sitze)	34,3 % (Arbeiter: 50 %)	370
HDW Hamburg	4 500	23,4 %	50,5 % (14 Sitze – „Aktive Metaller“) 5,0 % (1 Sitz – RGO) ¹	80 %	250
VDO Frankfurt	2 200	50 %	7 Sitze (Persönlichkeitswahlen – insges. 19 Sitze)	36,8 %	90

¹ Die Anteilsangaben beziehen sich nur auf den Arbeiterbereich, in dem diese Listen kandidiert haben.

In allen Betrieben außer den Farbwerken Hoechst bestehen hohe Ausländeranteile. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist mit Ausnahme von Hoechst und VDO überdurchschnittlich. Dabei sagt der Organisationsgrad wenig über die Bindung der Mitglieder an ihre betriebliche Gewerkschaftsführung aus. Zumindest in drei Betrieben ist der Mitgliederstand sehr viel höher als die Wählerzahl für die offizielle Gewerkschaftsliste. Nur eine oppositionelle Liste – die „Aktiven Metaller“ bei HDW – konnte die Mehrheit der Sitze erringen.

III.1 Geschichte der einzelnen Listen

Bei *Daimler-Benz Untertürkheim* war in den fünfziger Jahren die kommunistische BR-Mehrheit durch eine stark sozialpartnerschaftliche abgelöst worden. In Opposition hiergegen entstand aus kritischen Gewerkschaftern und Kräften aus der Studentenbewegung Ende der sechziger Jahre die „plakat“-Gruppe (seit 1969 gleichnamige Betriebszeitung).¹⁸ *Willi Hoss* und *Hermann Mühleisen* – die Initiatoren – waren DKP-Mitglieder, wurden aber wegen prinzipieller Meinungsverschiedenheiten und der späteren Listenbildung ausgeschlossen. 1972 kandidierten sie mit einem Italiener auf einer eigenen BR-Liste und erhielten 28 Prozent; von den 8 Sitzen konnten sie nur 3 wahrnehmen. Trotz massiver Gegenpropaganda erhielt die Liste 1975 18,7 Prozent (5 Sitze). 1978 mußte die Wahl wiederholt werden („plakat“ sprach von Wahlbetrug) und die Hoss-Gruppe erhielt fast 40 Prozent (12 Sitze). Das 1981er Ergebnis (30,6 Prozent, 9 Sitze) markiert den festen Wählerstamm und die Einflußgrenzen. Die Wählerbasis waren anfangs Ausländer und Ungelernte; 1978 reichte der Einfluß auch tief in die deutsche Stammebelegschaft.

Opel Bochum ist ein Betrieb ohne Tradition (1960 errichtet), die Belegschaft ist jung und bunt zusammengewürfelt, die Einflüsse linker Gruppen aus der Universitätsszene sind vielfältig, die politische Differenzierung in der Belegschaft groß (bis zu 11 BR-Listen). Der BR ist rechtssozialdemokratisch dominiert mit einer Minderheit aus linken SPD- und DKP-Mitgliedern. Die „GOG“ entstand 1972 teilweise aus dem maoistischen Milieu und wurde von studentischen Kräften unterstützt; sie erhielt 5 Sitze.¹⁹ 1975 stieg der Anteil auf 36 Prozent (12 Sitze), gestützt besonders auf die Forderung nach Persönlichkeitswahl. Nach verschiedenen Wandlungs- und Spaltungsprozessen sank der Anteil auf 9 Sitze 1978 und 7 Sitze 1981; die politische Aktivität der Gruppe geht seither weiter zurück. Ihre Rolle in jüngeren betrieblichen Konflikten (z. B. Personalinformationssystem) ist gering.

Bei den BR-Wahlen 1981 hat eine weitere oppositionelle „Liste Werk II“ zwei Sitze bekommen, die eher linkssozialdemokratisch geprägt ist und sich an der „Revier“-Gruppe orientiert.

Bei *VDO Frankfurt* sind mehr als 50 Prozent der Belegschaft Ausländer, die bis 1978 weder im BR (Vorsitzender ist CDU-Mitglied) noch im (damals eingesetzten)

¹⁸ Zur Entwicklung der plakat-Gruppe vgl. Peter Grohmann/Horst Sackstetter (Hrsg.), *plakat*, Westberlin 1979, und die „Kritischen Gewerkschaftsjahrbücher“ 1973, S. 43 ff., 1975, S. 72 ff., 1978/79, S. 96 ff., 1981/82, S. 130 f.

¹⁹ Zur Entwicklung der GOG vgl. ebenda 1975, S. 49–58.

VK nennenswert vertreten waren.²⁰ 1978 kandidierte eine „Internationale Liste“, die von zwei Deutschen angeführt wurde, die später bei den „Demokratischen Sozialisten“ mitarbeiteten. Sie erhielten vom benachbarten SPD-Ortsverein Unterstützung. Mit 42 Prozent (8 Sitze) erzielten sie einen durchschlagenden Erfolg, weshalb die IG Metall (im Gegensatz zu Daimler-Benz und Opel) nicht mit Ausschluß, sondern mit Funktionssperre reagierte. Nach 1978 wurde die VK-Arbeit aktiviert und 1981 eine gemeinsame Kandidatur der internationalen und der IGM-Liste als Kandidatengruppen auf einer Belegschaftsliste der IG Metall mit Persönlichkeitswahl erreicht. Die Oppositionellen erhielten 7 Sitze (darunter für einen ihrer Kandidaten die meisten Stimmen). Sie stellen einen freigestellten BR und die VK-Vorsitzenden. Die Gruppe bildet heute den Kern der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Hoechst Frankfurt ist neben Bayer Leverkusen eine sozialpartnerschaftliche Hochburg in der IG Chemie. Der BR-Vorsitzende – ein sozialdemokratischer und gewerkschaftlicher Multifunktionär – „regiert“ mit harschen Methoden. Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Kampfkraft im Betrieb sinken. Mitte der siebziger Jahre bildete sich eine informelle Oppositionsgruppe aus Gewerkschaftsfunktionären und einem BR-Mitglied, die seit 1975 eigene Flugblätter verteilte; sechs ihrer Mitglieder wurden 1977 aus der IG Chemie ausgeschlossen.²¹ Nach dem erfolgreichen Abschneiden einer oppositionellen Liste 1978 bei Bayer Leverkusen wurde 1981 bei Hoechst auch eine eigene Liste aufgestellt.²² Von 22 Kandidaten waren 20 Gewerkschaftsmitglieder (8 Vertrauensleute und ein Tarifkommissionsmitglied); sie wurden ausgeschlossen. Die Liste erhielt 16 Prozent, wird aber von der BR-Mehrheit bekämpft (u. a. wurde ein oppositioneller BR mit Zustimmung der Mehrheit fristlos entlassen, weil er in Umweltfragen den Konzern angriff).

Auf *HDW Hamburg* wurde der früher mehrheitlich kommunistische BR seit den 50er Jahren sozialpartnerschaftlich-antikommunistisch dominiert – mit der SPD-Betriebsgruppe als politischer Schaltzentrale. Im VK entwickelte sich in den 70er Jahren ein Oppositionspotential aus linken Sozialdemokraten, Parteilosen und der starken DKP-Betriebsgruppe, was bei der Wahl 1978 z. T. einer RGO-Liste (3 Sitze) zugute kam. Als 1981 im VK der Vorschlag für Kandidaten-Vorwahlen abgelehnt wurde, traten die Oppositionsvertreter aus der Leitung aus und bereiteten eine eigene Liste vor. Die Kommunisten unterstützten dies vorbehaltlich einer Anerkennung durch die IG Metall (die unterblieb). Die „Aktiven Metaller“ erhielten die Mehrheit und stellen den BR-Vorsitzenden; die RGO schrumpfte auf einen Sitz.²³ Im VK setzte sich dieser Trend bei den Neuwahlen nur teilweise fort, weil die „Aktiven Metaller“ aus der IGM ausgeschlossen waren oder Funktionsverbot hatten.

20 Vgl. Cristian Kuls, Erfolge von Ausländerlisten bei VDO und Adler, Frankfurt a. M., in: ebenda, 1978/79, S. 121 ff.

21 Vgl. Heinz Günter Lang, Gewerkschaftsausschlüsse in Hoechst – Die IG Chemie statuiert ein Exempel, in: ebenda 1977/78, S. 176 ff.

22 Vgl. ebenda 1981/82, S. 138 ff.

23 Vgl. ebenda, S. 134 ff.

III.2 Inhaltliches Profil, soziale Basis und personelle Träger

Kristallisationspunkt aller linksoppositionellen Listen ist das Verlangen nach innergewerkschaftlicher Demokratie, nach Transparenz der BR-Arbeit und nach einem demokratischeren Wahlverfahren, das in erster Linie in der Persönlichkeitswahl gesehen wird (einige Listen fordern auch eine stärkere Basiskontrolle der gewerkschaftlichen Kandidatenaufstellung). Jedoch wurde nur von einem Teil der oppositionellen Kandidaten die Auseinandersetzung um eine Demokratisierung in den VK geführt, andere setzten unmittelbar auf einen schnellen Erfolg durch eigene Listenbildung, darunter die GOG aus grundsätzlichen Erwägungen, da sie in den Gewerkschaften keine Gegenmacht mehr sieht.

Bei der GOG ist der maximalistische Charakter ihrer Tagesforderungen am stärksten ausgeprägt; sie stellt z. B. einer sozialpartnerschaftlichen Stellvertreterpolitik unmittelbar Forderungen nach jederzeitiger Abwählbarkeit der BR, Aufhebung der Schweige- und Friedenspflicht, Beseitigung des „arbeiterfeindlichen Betriebsverfassungsgesetzes“ usw. entgegen. Bei fast allen oppositionellen Listen tritt die Betonung basisdemokratischer Elemente in den Vordergrund gegenüber der Aufgabe, soziale Interessen durchzusetzen.

Insbesondere die erste Generation der Listen, also „plakat“ und „GOG“ (aber auch die „Internationale Liste“ bei VDO), konzentriert sich in Forderungen, Kandidatenzusammensetzung, Öffentlichkeitsarbeit (generell mehrsprachig) sowie Wählerbasis auf die spezifischen Interessen der ausländischen und unqualifizierteren Belegschaftsgruppen, also jener in der Produktion Tätigen, die in der sozialpartnerschaftlichen BR-Politik am offensten unterrepräsentiert sind.

Schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen der Bandarbeiter, Probleme der unteren Lohngruppen und der Schichtarbeiter sowie Urlaub an einem Stück für Ausländer sind einige Konfliktthemen, die z. T. in Form von Maximal-Forderungsprogrammen in den Vordergrund gestellt, jedoch nicht in einen grundsätzlichen klassen- und gewerkschaftspolitischen Kontext eingefügt werden, der die Vereinheitlichung der Interessen aller Gruppen der Arbeiterklasse zum Ziel hat. Charakteristisch für die Lohnpolitik sind ebenfalls Forderungen, die sich auf eine Besserstellung der besonders benachteiligten Gruppen richten und stark von egalitären Gesichtspunkten ausgehen (Festgeldbetrag, Mindestlohn, Beseitigung unterer Lohngruppen etc.).

Probleme des betrieblichen Herrschaftssystems und der Disziplinierung sind ein Bereich, der oft von Anfang an eine Rolle spielte, durch die Einführung von Personalinformations- oder anderer Datenspeicherungssysteme in einigen Betrieben aktualisiert wurde und damit zugleich prinzipielle Fragen der Haltung zu neuen Technologien aufwarf. Die plakat-Gruppe hatte seit 1977 kontinuierlich über ein geplantes Personalinformationssystem bei Daimler-Benz aufgeklärt und es als Machtinstrument der Unternehmensleitung, das persönliche Freiheitsrechte beschneidet, charakterisiert.²⁴ Dadurch waren Diskussions- und Differenzierungsprozesse unter den IGM-BR-Mitgliedern verstärkt worden, so daß es nach der Wahl 1978 zu einem partiellen Zusammengehen in der Formulierung konkreter Mobilisie-

²⁴ Vgl. hierzu Grohmann/Sackstetter (Hrsg.), *plakat*, a.a.O., S. 112ff. sowie Jörg Hofmann, *Personalinformationssysteme*, Frankfurt 1982, S. 44ff.

rungsschritte kam. Dieses Abgehen von einer reinen Oppositionsrolle hatte politische Kontroversen innerhalb der plakat-Gruppe ausgelöst, zugleich aber ihren traditionellen Einflußbereich erweitert.

In einem ähnlichen Konflikt bei Opel Bochum war die GOG nicht in der Lage, über die blanke Ablehnung eines Personalinformationssystems hinaus konkrete Argumentations- und Mobilisierungsschritte zu entwickeln, so daß die betriebliche Initiative im wesentlichen bei der linken Gruppe der IGM-BR-Mitglieder lag.

Ökologisch beeinflusste Fragestellungen spielen in zwei Gruppen eine Rolle: Die Thematisierung der Umweltprobleme durch die oppositionelle Liste, die im konkreten Fall Hoechst sogar die Entlassung eines BR-Mitglieds zur Folge hatte, findet in einem Chemie-Großkonzern zumindest unter den jüngeren und qualifizierteren Belegschaftsgruppen Widerhall. Fragen des Sinns und der Perspektive der Autoproduktion wurden von der plakat-Gruppe im Zusammenhang mit der ökologisch umstrittenen Daimler-Benz Teststrecke Boxberg öffentlich diskutiert und mit Vorschlägen für eine an moderne technologische Produktionsverfahren gekoppelte Produktdiversifikation in Richtung gesellschaftlich sinnvollerer und weniger umweltbelastender Gebrauchsgüter verknüpft.²⁵ Innerhalb der Gruppe ergab sich dabei eine politische Differenzierung an der Frage, welche Bedeutung der Zusammenhang solcher Probleme mit kapitalistischen Machtstrukturen noch besitze.

Die zweite Generation oppositioneller Listen ist sehr viel grundlegender durch den Bruch mit der alten Sozialpartnerschaftspolitik und die Notwendigkeit aktiver Interessenvertretung in der Krise geprägt. Dies trifft in erster Linie auf die Gruppe der „Aktiven Metaller“ in der Schiffbauindustrie zu, wo durch die akute Krise und Bedrohung der Arbeitsplätze eine neue Bestimmung der BR-Politik auf die Tagesordnung gesetzt wurde. Personelle Träger und Basis der Liste reichen am weitesten in den gewerkschaftlichen Kernbereich hinein, ja, sie repräsentiert einen großen Teil des kämpferischen jüngeren gewerkschaftlichen Kaders im Betrieb. Dies war auch eine Grundvoraussetzung dafür, bei den BR-Wahlen eine Mehrheit zu erringen.

Auch die oppositionelle Gruppe bei Hoechst entwickelte sich aus dem (sehr viel schwächer vertretenen) jüngeren Teil der gewerkschaftlichen Aktivisten, die eine relativ hohe berufliche Qualifikation aufweisen. Die Listen des ersteren Typus waren demgegenüber in der Regel von intellektuellen, durch die Studentenbewegung und ihr folgende Linksgruppen und maoistische Zirkel beeinflussten Kadern getragen (im Falle plakat durch ehemalige Kommunisten), zu denen dann verschiedene Ausländerrepräsentanten gestoßen waren.

Unabhängig von der unterschiedlichen sozialen und politischen Struktur der oppositionellen Listen und ihrem inhaltlichen Profil zeigen sich ähnliche Grundprobleme:

– Insbesondere die Entstehungsphase der Listen ist durch eine starke Personalisierung der Konflikte mit den Vertretern der „alten“ BR-Politik und eine oft abschließliche „Entlarvungstaktik“ geprägt, die die argumentative Herausbildung unterschiedlicher Grundsatzpositionen zur Interessenvertretung überlagert, bei einzelnen Gruppen sich sogar zu einem sektiererischen Konzept verselbständigt. Inso-

25 Vgl. Jochen Sonn, Auf der Suche nach alternativer Industriearbeit, in: Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1981/82, a.a.O., S. 58ff. J. Sonn ist BR-Mitglied bei Daimler-Benz.

fern verkörpert diese Entwicklung nur allererste, meist negativ bestimmte Lösungsschritte von einer Sozialpartnerschaftspolitik.

– Das Verhältnis von Oppositionsrolle und notwendiger Interessenvertretung und -durchsetzung bleibt oft ungeklärt. Die Aufstellung maximalistischer Forderungskataloge, die zwar zur Markierung von grundsätzlich unterschiedlichen Positionen, nicht aber zur Mobilisierung der Belegschaft für reale Teilschritte geeignet ist, zielt lediglich – so eindeutig bei der GOG – auf ein begrenztes Proteststimmenpotential, das damit zeitweise erreicht werden kann. Sobald oppositionelle BR-Mitglieder auf reale Entscheidungen Einfluß nehmen können – wie die Hoss-Gruppe ab 1978 und von Beginn an die „Aktiven Metaller“ –, stellen sich die eigentlichen Grundfragen jeder klassenorientierten BR-Arbeit für sie: nämlich in der Praxis das Verhältnis von institutioneller Vertretung, von breiter Öffentlichkeitsarbeit und Mobilisierung der Betroffenen und der Gesamtbelegschaft richtig zu bestimmen. Hieran entzündeten sich in der „plakat-Gruppe“ wie auch bei den „Aktiven Metallern“ inhaltliche Auseinandersetzungen.²⁶

– Bei allen linksoppositionellen Listen, aber sicherlich nicht nur bei ihnen, ist eine starke betriebssyndikalistische Grundtendenz feststellbar. Den entscheidenden Bezugsrahmen der Ablösung von einer Sozialpartnerschaftspolitik bilden der Betrieb als Konfliktfeld und der BR als Gremium politischer Einflußnahme. Selbst bei oppositionellen Gruppen wie „plakat“, deren politischer Anspruch einmal auf eine sozialistische Neuorientierung der Arbeiterbewegung zielte, ist das Themenspektrum der betrieblichen Veröffentlichungen seit mehreren Jahren fast ausschließlich auf Konflikte in der Fabrik oder mit der Gewerkschaft reduziert, ohne politische Fragen oder auch nur die vielfältigen Einbindungen des Großbetriebs in den gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsprozeß aufzugreifen, geschweige denn andere gesellschaftspolitische Fragen. Damit wird der traditionelle Betriebsegoismus, der ein wesentlicher Bestandteil sozialpartnerschaftlicher BR-Politik ist, nicht wirklich überwunden.

III.3 Verhältnis zu den Gewerkschaften, „Vernetzungen“ und politische Orientierung

Dieser Betriebssyndikalismus linksoppositioneller BR-Listen wird noch durch das zwangsläufige Konfliktverhältnis gegenüber der gewerkschaftlichen Organisation gefördert. In allen untersuchten Fällen haben die Gewerkschaftsorgane auf die Listenbildung mit disziplinarischen Maßnahmen reagiert. Wo nur ein zeitweiliges Funktionsverbot ausgesprochen wurde (bei VDO Frankfurt) konnten die oppositionellen Kräfte später entscheidenden Einfluß auf den VK gewinnen. In allen anderen Fällen waren sie durch Ausschluß (zumindest der führenden Vertreter) von der betrieblichen Klassenorganisation abgeschnitten. Vertreter der plakat-Gruppe und der „Aktiven Metaller“ haben gegen den Ausschluß juristische Schritte eingeleitet.

²⁶ Vgl. hierzu den aufschlußreichen Bericht von Dieter Marcello, einem ehemaligen BR-Mitglied bei Daimler-Benz, in: Grohmann/Sackstetter, plakat, a.a.O., S. 112–120. Marcello: „Nicht nur die Diskussion über einen Einzelfall, sondern jeder Versuch, kollektive Interessen der Belegschaft mit dem Unternehmer zu regeln, ist für eine Gruppe zwiespältig, die wie plakat immer Opposition war, immer parteilich, die nie versucht hat, objektiv oder im Interesse der Sache den Kompromiß vor das Ziel zu setzen“ (S. 118).

Da die Listenbildung eine Eigengesetzlichkeit der Abgrenzung der Fronten und Profilierung der eigenen Position hervorbringt, waren immer eine scharfe Konfrontation und eine Erschwerung einheitlichen Handelns im BR die Folge. Als die HDW-Unternehmensleitung unter Ausnutzung dieser Spaltung ein offensives Arbeitsplatzvernichtungskonzept durchzusetzen versuchte, waren es vor allem die Kommunisten im Betrieb, die für eine einheitliche Kampffront eintraten, als deren zeitweilige informelle Führungsgruppe sich dann gemeinsam der Vorsitzende des VK (ein Vertreter der abgelösten BR-Spitze), der neue BR-Vorsitzende der „Aktiven Metaller“ und der profilierteste Repräsentant der DKP-Betriebsgruppe erwiesen. Ein informeller Gesprächskreis soll Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den „Aktiven Metallern“ im BR und Kräften des VK erleichtern. Die klassenorientierten Kräfte versuchen, einer stets drohenden Verfestigung der Fraktionen im Betrieb durch Aktionsorientierung auf Grundlage eines gemeinsamen Kampfprogramms entgegenzuwirken.

Die eigene Logik der Listen- bzw. Gruppenprofilierung bewirkt zumeist eine unzureichende Orientierung auf überbetriebliche Mobilisierung, vor allem aber auf die Herstellung der Einheit der Belegschaft und die Einbeziehung der gewerkschaftlichen Klassenorganisation, insbesondere des VK im Betrieb. Die Bildung einer eigenen Betriebsgruppe ist nach einer Listenbildung, die den Ausschluß von der Gewerkschaft zur Folge hat, fast unvermeidlich, da das für eine kontinuierliche Arbeit erforderliche organisatorische „Hinterland“ ansonsten fehlt. In den meisten Fällen bildete sich damit – oder schon vor der Listenaufstellung – eine Gruppe mit entweder stabilen Strukturen („plakat“) oder nur lockerem Zusammenhalt („Aktive Metaller“), sofern auf eine rasche Reintegration in die Gewerkschaft gesetzt wird.

Die politischen Differenzierungsprozesse im Betrieb und die Entwicklung von Gegenkräften zur Sozialpartnerschaftspolitik vollziehen sich nicht in einem politisch-ideologischen Vakuum. Separate Listen werden dort begünstigt, wo unter Bedingungen sozialpartnerschaftlicher Dominanz die klassenorientierten Kräfte innerhalb der Einheitsgewerkschaft schwach sind oder eine unzureichende politisch-ideologische Orientierungskraft entwickeln.

Auf die Herausbildung linksoppositioneller Listen nehmen unterschiedliche politische Kräfte Einfluß:

– Mit einem festen Konzept und einer überregionalen Struktur wirken maoistische Kräfte (KPD, früher KPD/ML) unter dem Firmenschild RGO auf die Bildung einer sektiererischen Separatorganisation. Auf die Ausweitung oppositioneller Listen reagieren sie in jüngster Zeit mit einem flexibleren Konzept, das ihre Isolierung verhindern soll. Die beachtlichen, oftmals aus dem Stand erreichten RGO-Anteile (20–30 Prozent) verweisen auf das recht hohe Protestpotential in vielen Großbetrieben, das bei Auftreten einer linken Alternative der RGO wieder entzogen werden kann (vgl. HDW). Listen anderer maoistischer Gruppen wie des ehemaligen KB spielen bundesweit nur eine untergeordnete Rolle.

– Das Bedürfnis nach überregionalen Kommunikationsstrukturen wird für viele eher linkssozialistisch geprägte oppositionelle Listen durch Publikationsorgane und Konferenzen im Spektrum des „Sozialistischen Büros“ aufgegriffen. Einflüsse bestehen dabei bis hin zu Listen mit Beteiligung linker Sozialdemokraten insbesondere in der Chemieindustrie, deren Engagement im übrigen von der SPD toleriert wird.

– Auch wenn einzelne Repräsentanten wie *Willi Hoss* von „plakat“ oder sogar einzelne Gruppen (wie bei *TEXACO* in Hamburg) inzwischen politisch in der Partei der Grünen eingebunden sind, kann von einer systematischen und organisierten Einflußnahme auf dieses Milieu z. Zt. noch nicht gesprochen werden. Dennoch besitzen die Grünen eine politisch-ideologische Ausstrahlungskraft auf dieses gesamte Linksspektrum. Daß den Grünen der Aufbau eines organisatorischen Unterbaus in diesem Bereich gelingt („AFA“ der Grünen), erscheint z. Zt. eher unwahrscheinlich.

Bevor wir diese Frage erneut aufgreifen, muß auf eine in der Dimension neue Entwicklung hingewiesen werden: die Herausbildung eines oppositionellen Milieus in vielen gewerkschaftlichen Bereichen, von dem linksoppositionelle BR-Mitglieder nur eine Komponente bilden. Ein solches Milieu entsteht auf der Grundlage horizontaler Strukturen des Erfahrungsaustausches über betriebliche Kämpfe und politische Bewegungen, falls diese durch die Krise aktualisierten Bedürfnisse durch die lokalen und regionalen Gewerkschaftsorgane nicht aufgegriffen werden. Die Entstehungsursachen sind also ähnlich denen der oppositionellen Listen: sozialpartnerschaftliche Dominanz, Verlust der Führungsinitiative der Gewerkschaftsorgane in den Abwehrkämpfen, Einschränkung der innergewerkschaftlichen Willensbildung usw. Dieses oppositionelle Milieu umfaßt viele der durch die Abwehrkämpfe politisierten betrieblichen Funktionäre ebenso wie Vertreter von traditionell auf politische Betriebsarbeit orientierten Gruppen, darunter linkssozialistische (SB, Revier, Arbeiterpolitik), trotzkistische und ehemalige maoistische Kader. Organisatorische Ausdrucksformen sind lokale „Metaller-Stammtische“, unregelmäßig erscheinende Informationsorgane wie der „Metall-Kurier“ in Hamburg, der „Frankfurter Metallbote“, Gruppierungen um Zeitschriften wie „revier“ und „express“, gelegentliche regionale oder bundesweite Konferenzen und ähnliche vorwiegend lockere Zusammenschlüsse.²⁷ Solche vom skizzierten politischen Amalgam beeinflussten informellen Strukturen einer „Vernetzung“ tragen immer auch die Keime einer Verselbständigung in sich. Wenn in Situationen des offenen Kampfes gewerkschaftliche Führungsorgane passiv bleiben, können sie zu wichtigen Trägern der Initiative und Verbreiterung der Bewegung werden;²⁸ dies macht ihre eigentliche Bedeutung aus.

Der größte Teil dieses linksoppositionellen Milieus stellt heute einen aktiven Sektor innerhalb der Arbeiterklasse – und zwar in ihren Kernbereichen – dar, der sich außerhalb der politisch-ideologischen Hegemonie der Sozialdemokratie entwickelt hat. Dies kann sich in Zukunft dadurch quantitativ verschieben, daß zunehmend auch linkssozialdemokratisch geprägte oppositionelle Listen entstehen, deren Führungskerne z. T. wie bei HDW in Hamburg sogar innerhalb der SPD-Betriebsgruppe organisiert sind. Man kann davon ausgehen, daß der weitaus überwiegende Teil dieses oppositionellen Gesamtmilieus unter den derzeitigen Bedingungen zum Wählerkreis der Grünen gehört. Übernehmen sie aber auch deren politisch-ideologi-

27 Im Juni 1983 fand z. B. eine bundesweite „Metaller-Konferenz“ in Frankfurt statt, auf der Kollegen aus besetzten Betrieben, Vertreter linksoppositioneller BR-Listen und andere über Gegenwehr bei Arbeitsplatzvernichtung diskutierten. Vgl. den Bericht in: Nachrichten 7/1983, S. 28.

28 Dies zeigen Gert Hautsch und Bernd Semmler am Beispiel der Frankfurter Betriebskämpfe in ihrem Beitrag in diesem Band.

sche Orientierung, wirken sie als Einflußkanal der Grünen bis in den Kern der Arbeiterklasse? Die Frage ist schon deshalb schwerer zu beantworten, weil vieles noch im Flusse erscheint.

Nur ein sehr geringer Teil hat sich bisher organisatorisch und aktiv den Grünen angeschlossen. Zweifellos besitzen politisch-ideologische Orientierungen der grün-alternativen Bewegung innerhalb des oppositionellen Milieus im betrieblich-gewerkschaftlichen Bereich Einfluß, jedoch nicht in ungebrochener Form. Solche ideologischen Orientierungen werden konfrontiert mit den im Großbetrieb gesammelten Erfahrungen, die den Konflikt zwischen Lohnarbeit und Kapital widerspiegeln. Sozialistisch geprägte Auffassungen sind bei den Kadern dieser Gruppen stark verbreitet, aber nicht in einer geschlossenen Form.

Diese politisch oft noch vage bleibende Haltung drückt sich auch in der Offenheit für das Wirken der verschiedenen Linksgruppen in diesem Milieu aus. Wo grüne Positionen der Technologie- und Industrialismus-Kritik relevanten Einfluß gewinnen, ist es nicht unwahrscheinlich, daß sich wie in der „plakat-Gruppe“ zwei Flügel, darunter ein sozialistisch geprägter, herausbilden.

Das Verhältnis zu den Grünen ist gegenwärtig eher taktischer Natur und bestimmt dadurch, daß diese die relevanteste linke Oppositionskraft mit parlamentarischer Verankerung auf Bundesebene darstellen. In den konkreten Bewegungen sind sie ein zentraler Ansprech- und Bündnispartner, wenngleich eine Führungsrolle der Grünen und eine Vereinnahmung der Bewegung auf starken Widerstand stoßen.²⁹

Die DKP erscheint innerhalb dieses politischen Spektrums im betrieblichen und gewerkschaftlichen Bereich überhaupt nur dort als ein beachtenswerter Faktor, wo es ihr gelingt, trotz aller Differenzen insbesondere in gewerkschaftspolitischen Fragen eine aktionsorientierende und einigende Rolle in den praktischen Bewegungen einzunehmen. Die bisherigen Erfahrungen des Kampfes im Hamburger Werftenbereich belegen, daß eine solche Zusammenführung aller Kräfte einschließlich der „Aktiven Metaller“ und des RGO-BR-Mitglieds in Aktionen möglich ist, ohne eine Verwischung grundsätzlicher Differenzen und ohne Aufgabe der Aktionseinheitsorientierung. Zweifellos wird das Zusammengehen der verschiedenen betrieblich-gewerkschaftlichen Linksgruppen durch eine aktive Bündnispolitik der DKP in den anderen außerparlamentarischen Bewegungen und in der Wahlbündnisdiskussion erleichtert. Ähnlich scheint das Beispiel des „Betrieblich-Alternativen Bündnisses“ (BAB) in Bremen – ein Zusammenschluß von fortschrittlichen betrieblichen Vertretern als Kern eines Wahlbündnisses – eine große Ausstrahlung bundesweit auf das oppositionelle Milieu zu haben.

III.4 Zusammenfassung

In der starken Zunahme linksoppositioneller Listen werden soziale Strukturveränderungen im Kern der Arbeiterklasse und neue politische Differenzierungen in einem Teil des betrieblichen Kadern reflektiert. Insbesondere der für die erste Phase charakteristische Typ von Listen basiert auf dem Aufgreifen der spezifischen Interes-

²⁹ Die Versuche der GAL in Hamburg, sich zum politischen „Dach“ einer alternativen Werftenkonferenz anzubieten, wurden zurückgewiesen. Stattdessen wurde die „Memorandum-Gruppe“ in Bremen gebeten, sich als Träger zur Verfügung zu stellen.

sen und Vertretungsprobleme des stark angestiegenen Ausländeranteils in der materiellen Großproduktion und generell der Probleme von Nichtfacharbeiter-Gruppen, die in den betrieblichen Organen unterrepräsentiert sind.³⁰ Als Sprachrohr dieser sozialen Gruppen erwiesen sich politisch sensibilisierte Kerne.

Der zweite Typ der Listen hat als politischen Hauptausgangspunkt den Bruch mit der alten Sozialpartnerschaftspolitik, die den Erfordernissen einer Interessenvertretung in der Krise nicht mehr gerecht wird. Diese Listen stützen sich in weitaus stärkerem Maße auf einen neuen Typ junger gewerkschaftlicher Aktivisten, den die gewerkschaftlichen Kämpfe der 70er Jahre und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit geprägt haben; er rebelliert nun gegen die Blockade sozialpartnerschaftlicher „Fürsten“ und betrachtet dabei den innergewerkschaftlichen Weg der Ablösung als aussichtslos oder zu langwierig. Durch den schnellen Erfolg vieler Listen wird diese Tendenz verstärkt. Politisch ist dieser Typ von Listen häufig linkssozialdemokratisch orientiert und kann seine Basis bis weit in die deutsche Stammebelegschaft und damit auch in den betrieblich-gewerkschaftlichen Kern hinein erweitern. Dies sind auch die einzigen Listen (bei HDW und bei Hoechst), die einen relevanten Wählerkreis unter den Angestellten erschließen und zu deren Trägern auch Angestellte gehören.

Zahlreiche Kader der oppositionellen Listen rekrutieren sich aus Intelligenz-Angehörigen, die schon mit starker politischer Motivation in den Betrieb gegangen sind, und aus anderen Gruppen mit einem hohen allgemeinen Bildungsniveau. Dies ermöglicht eine oft beachtliche öffentliche Darstellungsfähigkeit der oppositionellen Gruppen. In erster Linie über diese Kader vermitteln sich die Orientierungen der politischen Strömungen, die in diesem Bereich wirken.

Zugleich zeigt das soziale und politische Profil der Kader, daß sie in hohem Maße die in den neuen sozialen Bewegungen virulenten sozialen Bedürfnisse thematisieren. Dazu gehören Fragen nach Selbstbestimmung in stark bürokratisierten Großorganisationen wie den DGB-Gewerkschaften, nach den Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, nach dem gesellschaftlichen Bedarf für die produzierten Gebrauchswerte und ökologischen Folgen usw. Dies sind Tendenzen, die in vielen Sektoren der Gewerkschaftsbewegung, insbesondere unter den jüngeren Aktivisten, heute sichtbar sind, die aber aufgrund enger sozialer und politischer Wechselbeziehungen zwischen dem betrieblich-gewerkschaftlichen oppositionellen Milieu und den neuen sozialen Bewegungen hier konzentriert und oft in radikal formulierter Form auftreten.³¹

Die Erfolge der linksoppositionellen Listen machen Ablösungsprozesse von einer Sozialpartnerschaftspolitik öffentlich sichtbar; sie geben noch keine Perspektive für die Bewältigung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Kampfanforderungen. In der Herausbildung eines oppositionellen Milieus über die Listen hinaus zeigen sich Keimformen von Klassenbewußtsein, die auf der gegenwärtigen Entwicklungsstufe

30 Diese Schlußfolgerung wird auch durch Bodo Zeuners Untersuchung der BR-Wahlen in Westberlin 1978 bestätigt. Vgl. *Der Gewerkschafter* 7/1979, S. 20.

31 Diese Tendenzen hat Witich Roßmann ausführlich analysiert. Vgl. ders., *Arbeiterklasse, soziale Bedürfnisse und gewerkschaftliche Politik*, in: *Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF* 5, Frankfurt 1982, S. 42 ff.

allerdings aufbrechende betriebliche und innergewerkschaftliche Konflikte zu Fraktionierungen und nicht zur Einheit treiben und die sich stark betriebssyndikalistisch ausdrücken.

Die im oppositionellen Milieu sich vollziehenden Bewußtseinsprozesse werden von den politisch-ideologischen Konzeptionen der dort gezielt agierenden politischen Kräfte beeinflusst, d. h. in erster Linie von linkssozialistischen, trotzkistischen und linkssektiererischen (ehemals maoistischen) Gruppen; sie können Isolierungs- und Spaltungstendenzen verfestigen. Die Frage ist, ob sich dieses Milieu (zu dem ja durch die Konflikte selbst ständig Neupolitisierte gestoßen werden) nur unter dem Einfluß dieser Kräfte entwickelt oder ob die klassenbewußten, marxistischen Kräfte eine auf die übergreifenden Klasseninteressen bezogene Ausrichtung und vor allem die Orientierung auf einheitliches Handeln vermitteln können.

IV. Neue Probleme im Kampf um gewerkschaftliche Autonomie und Einheit

BR-Wahlen wirken wie Seismographen. Auch wenn es Erfolge linksoppositioneller Listen quantitativ nur in einem kleinen Sektor selbst der Großbetriebe gibt, besitzen sie doch große Ausstrahlungskraft und Beispielwirkung. Sie zeigen insgesamt eine beachtenswerte neue politische Tendenz innerhalb des Kerns der Arbeiterklasse.

Wenn diese Radikalisierung den Kernbereich der gewerkschaftlichen Organisation erreicht, bekommt die Entwicklung eine ungleich größere Dynamik. Die Entstehung der „Aktiven Metaller“ auf der HDW deutet dies an. Die Herausbildung eines oppositionellen Milieus in manchen gewerkschaftlichen Bereichen mit sozialpartnerschaftlicher Dominanz weist in dieselbe Richtung. Eine bewußtere Ablehnung sozialpartnerschaftlicher Politik in einigen Sektoren der Einzelgewerkschaften, durch Funktionärsstäbe und selbst durch Führungsgruppen zeigt, daß dieser Prozeß nicht nur an der Basis wirksam ist.

Die Bedeutung oppositioneller Kerne an der Basis liegt trotz ihrer Minderheitsposition in ihrer überdurchschnittlichen Aktivität, Qualifikation, Radikalität und Konsequenz im Handeln, so daß sie bei der Auslösung und Forcierung von betrieblichen und politischen Bewegungen oft eine Initiativrolle übernehmen. Da vor allem in Handlungssituationen die Chance besteht, daß die Kämpfenden neue politische Orientierungen annehmen, ist es entscheidend, wer bei den Initiativkräften politisch präsent ist. Oppositionelle Kerne mit der geschilderten politischen Zusammensetzung hat es neben den Kommunisten und anderen klassenorientierten Kräften immer gegeben. In der Situation erhöhten Orientierungsbedarfs für die Entwicklung von Gegenwehr in der Krise gewinnt dieser Faktor größere Bedeutung.

Die Geschichte der Arbeiterbewegung kennt zahlreiche Belege für die Gefahr, daß sich einzelne radikalisierte Teile der Arbeiterklasse isolieren. Selbst wenn die Radikalisierung innerhalb der Arbeiterklasse zum Massenphänomen wird wie gegen Ende der Weimarer Republik, besteht die Aufgabe einer Klassenpolitik darin, das Kräfteverhältnis und das Bewußtseinsniveau in der gesamten Arbeiterklasse zu analysieren und auf die Einheit aller Teile und Strömungen zu orientieren, die vor allem die sozialdemokratisch dominierten Massenorganisationen einschließen muß.

Ein Grundfehler der RGO-Politik dieser Periode lag im Überwiegen einer ultralinken Spontaneität, indem begrenzte Erfahrungen und die in Teilbereichen radikalen, keineswegs für die Gesamtheit der Arbeiterklasse repräsentativen Bewußtseinsformen zum Ausgangspunkt für Strategie und Organisationsmodelle gemacht wurden.³² Solche Erfahrungen haben auch heute Bedeutung.

Es wäre falsch, bei der Analyse der Ablösungsprozesse von Sozialpartnerschaftspolitik in wenigen, wenngleich wichtigen Sektoren zu übersehen, daß die vorherrschende Tendenz im Massenbewußtsein nach wie vor eine Sozialpartnerschaft auf niedrigerem Niveau akzeptiert und sich politische Polarisierungsprozesse verstärken. Klassenpolitik muß in Strategie und Taktik so elastisch sein, daß eine Aufnahme der spontanen Impulse und neuen politischen Zugänge in die Lernprozesse aller aktiven Kräfte in der Arbeiterbewegung, in die Totalität der Klassenerfahrungen möglich ist und nicht die politische Fraktionierung gefördert wird.

Einige Gesichtspunkte gewerkschaftlicher Klassenpolitik³³ sollen hervorgehoben werden:

– Autonome Politik beginnt mit dem entschlossenen Kampf in den Betrieben. Solche Gegenwehr wird, wie die Abwehrkämpfe der letzten Jahre zeigen, mit den staatsmonopolistischen Strukturen auf allen Ebenen konfrontiert. Um eine betriebs-syndikalistische Einengung zu vermeiden, müssen Forderungen auf allen Kampfebenen einschließlich der politisch-staatlichen entwickelt und auf die Mobilisierung der meist brachliegenden Kampfkraft der gesamten gewerkschaftlichen Organisation orientiert werden.

– Über die Intensivierung der gewerkschaftlichen Ausländerarbeit wird zwar seit dem eigenständigen Auftreten von Ausländergruppen in den Streiks 1973 diskutiert. Eine entscheidende Verbesserung ohne politische Schranken hat sich jedoch bisher nicht durchgesetzt. Durch die mit der Krise aktualisierten und von rechts gezielt geschürten ausländerfeindlichen Stimmungen gewinnt diese Frage an Brisanz.

– Gerade durch die linksoppositionellen Gruppen wurden neue Konfliktfelder wie betrieblicher Datenschutz, ökologische Probleme etc., auf denen sich in hohem Maße neue soziale Bedürfnisse artikulieren, schon sehr früh im betrieblich-gewerkschaftlichen Rahmen des Kerns der Arbeiterklasse thematisiert. Für die klassengewerkschaftlichen Kräfte ist ein profilierteres Engagement zu diesen Problemen wichtig, um ein Zusammengehen mit den neuen sozialen Bewegungen zu erleichtern.

– Probleme der innergewerkschaftlichen Demokratie und Bedürfnisse nach Formen direkter Demokratie haben größeren Stellenwert gewonnen. Prinzipien der Arbeiterbewegung wie „Einheit“ und „Disziplin“ werden anders bewertet. Während für die ältere Generation solche Werte auch aus eigenem Klassenerlebnis heraus sehr stark emotional besetzt sind, werden sie in der jüngeren Generation mehr rational

32 Vgl. hierzu Georg Fülberth, Zur historischen Entwicklung der marxistischen Gewerkschaftstheorie, in: Marxistische Studien. Jahrbuch des IMSF 3/1980, S. 96. Ebenso Lothar Peter, Überlegungen zur Analyse der RGO-Politik am Ende der Weimarer Republik, in: Frank Deppe/Willi Gerns/Heinz Jung (Hrsg.), Marxismus und Arbeiterbewegung, Frankfurt 1980, S. 40ff.

33 Zur Bestimmung gewerkschaftlicher Klassenpolitik generell vgl. Gert Hautsch/Klaus Pickshaus, Klassenautonomie und Einheitsgewerkschaft . . . , a.a.O.

„hinterfragt“, zumal diese Prinzipien oft als Legitimationsformeln für sozialpartnerschaftliche Politik dienen mußten.

Ein geringerer Stellenwert solcher gewerkschaftlichen Werte ist bei wichtigen personellen Trägergruppen der linksoppositionellen Listen wie den sich aus der Intelligenz rekrutierenden Kadern und den Ausländern festzustellen. Dies erfordert eine intensivere inhaltliche Begründung gewerkschaftlicher Einheit, zugleich aber auch hohe Sensibilität gegenüber allen Einschränkungen innergewerkschaftlicher Demokratie und administrativem Vorgehen gegen kritische Kräfte.

Nach Ansicht der Kommunisten gehört der Kampf um innergewerkschaftliche Demokratie zu den Prinzipien einer Politik der gewerkschaftlichen Einheit und Autonomie. „Nur durch die Sicherung eines demokratischen Willensbildungsprozesses und die Einbeziehung aller Mitglieder unabhängig von ihrer politischen Zugehörigkeit kann ein Höchstmaß an Erfahrungen mobilisiert werden und wirkliche Einheit in der Aktion entstehen. Dies ist zweifellos eine wichtige Voraussetzung für eine autonome Gewerkschaftspolitik.“³⁴

Kommunistische Gewerkschafter haben deshalb gegen jede administrative Ausgrenzung von Mitgliedern nach politischen Zugehörigkeitskriterien ebenso Stellung bezogen wie gegen Versuche der Formalisierung innergewerkschaftlicher Demokratie nach Proporzgesichtspunkten.³⁵ Die Zunahme linksoppositioneller Listen wird von den Kommunisten unter anderem darauf zurückgeführt, „daß oftmals sozialpartnerschaftlich orientierte Betriebsratsmitglieder ihre Funktionen als ‚Erbhöfe‘ betrachten und neue vorwärtsdrängende und kritische Gewerkschaftsmitglieder entgegen einheitsgewerkschaftlichen Prinzipien von der Willensbildung ausschließen.“³⁶ Die Hauptkraft aller kritischen Gewerkschafter bei der Überwindung sozialpartnerschaftlicher Konzepte und Mehrheiten sollte sich auf den gewerkschaftlichen VK richten, um eine Aufspaltung der gewerkschaftlichen Kräfte zu verhindern. Aus diesem Grunde halten die Kommunisten gewerkschaftliche Einheitslisten, also den demokratisch legitimierten entscheidenden Einfluß des VK auf die Aufstellung der Kandidaten, für den besten Weg.

Die Verteidigung des Prinzips der gewerkschaftlichen Einheitsliste darf aber nicht zu einer Isolierung von den Kräften führen, die eine sozialpartnerschaftliche Praxis mit anderen Konzepten der Listenbildung überwinden wollen. Dies schließt ein, daß Ausschluß und administratives Vorgehen der Vorstände abgelehnt werden.³⁷

34 Ludwig Müller/Klaus Pickshaus, Aktuelle Probleme der Einheitsgewerkschaft und gewerkschaftlicher Klassenpolitik, in: Deppe/Müller/Pickshaus/Schleifstein, Einheitsgewerkschaft. Quellen – Grundlagen – Probleme, Frankfurt 1982, S. 40.

35 Instrument einer Ausgrenzung sind z. B. die sogenannten „Unvereinbarkeitsbeschlüsse“ in vielen DGB-Gewerkschaften, die sich in erster Linie gegen maoistische Gruppen richteten. Auf dem 11. ord. Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier, Augsburg 1977, wurde mit Erfolg u. a. von Manfred Balder dagegen argumentiert, daß die Anwendung des Organisationskriteriums statt eines konkreten Praxiskriteriums für den Gewerkschaftsausschluß Manipulationen weiten Spielraum läßt und dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft widerspricht. Vgl. Protokoll des Gewerkschaftstages, S. 443/4.

36 Ludwig Müller/Klaus Pickshaus, a. a. O., S. 41.

37 Die DKP-Betriebsgruppe auf der HDW erklärte in ihrer Zeitung „Werft-Echo“ zur Einleitung von Verfahren der IG Metall gegen die „Aktiven Metaller“: „Ausschlußverfahren würden die gewerkschaftliche Kraft unterminieren und nicht erhöhen. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind

Träger und Basis der linksoppositionellen Listen können zum großen Teil für eine kämpferische Gewerkschaftspolitik mobilisiert werden. Die Untersuchung der IG Metall über Oppositionslisten in Westberlin schlußfolgert: „Der größte Teil der Wähler und Unterstützer der linken Oppositionslisten ist gewerkschaftliches Potential, das auf aktivere Gegenwehr gegen die Folgen von Krise und Rationalisierung drängt und wieder für die IG Metall gewonnen werden muß.“³⁸

Es wird in erster Linie von der gewerkschaftlichen Politik und den Kämpfen der nächsten Zeit abhängen, ob dies gelingt. Politische Differenzierungsprozesse werden sich im nächsten Zeitraum eher verstärken, gerade angesichts der bevorstehenden Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche. Bei den BR-Wahlen 1984 kann dies die Ablösung sozialpartnerschaftlicher BR-Mehrheiten beschleunigen.

zum größten Teil als Betriebsräte und als IG Metall-Vertrauensleute von ihren Kolleginnen und Kollegen gewählt, um aktiv und konsequent deren Interessen zu vertreten. Gewerkschaftsausschlüsse und Funktionsverbote treffen also nicht nur die Gemaßregelten, sondern insbesondere auch deren Kollegen in den Werkstätten und Büros.“

³⁸ Der Gewerkschafter 7/1979, S. 20.