

Positionspapier „Betriebsräte“

Traditionell lehnen die Syndikate (lokale Branchengewerkschaften), die in der FAU föderiert sind, Betriebsräte und Betriebsratsarbeit ab. Bedingt ist dies durch die gesetzlich festgeschriebene Aufgabenbeschreibung der Betriebsräte: Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet die Betriebsratsmitglieder zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Unternehmern (§2), unterbindet mit der „Friedenspflicht“ Arbeitskämpfmaßnahmen durch den Betriebsrat (§74) und verbietet die Beeinträchtigung der Arbeitsabläufe und des Betriebsfriedens (§74). Diese Einschränkungen behindern die *radikale Parteinahme allein für die Interessen der ArbeiterInnen*, die Grundlage der Gewerkschaftstätigkeit der Syndikate der FAU ist und für uns absolute Priorität besitzt.

Trotz dieser begründeten kritischen Ablehnung kandidieren auch Mitglieder von FAU-Syndikaten immer wieder für Betriebsräte, allerdings kandidieren niemals Listen aus der FAU oder Mitglieder in ihrer Funktion als Syndikatsmitglieder. Für diese Kandidaturen gibt es gute Gründe: Dies ist zum einen der Kündigungsschutz, der nicht nur für Mitglieder von Betriebsräten, sondern bereits für KandidatInnen gilt, und zweitens die Möglichkeiten, an betriebsinterne Informationen zu kommen. Als Betriebsratsmitglieder fungierende Syndikatsmitglieder sind ihrem Syndikat gegenüber rechenschaftspflichtig.

Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind nun erst mal graue Theorie, und auch in der alltäglichen Praxis muss sich ein anderer Umgang ergeben: Es ist zu bedenken, dass die zitierten Paragraphen genauso die Unternehmer treffen und damit auch einen gewissen Schutz bieten. Im Sinne der oben genannten Handlungsmaxime einer radikalen Parteinahme allein für die Interessen der ArbeiterInnen kann auch die alltägliche Arbeit eines Betriebsrats sinnvoll sein. In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl von Betrieben ohne Betriebsräte massiv erhöht und vielerorts versuchen Unternehmer, mit massivem Druck Betriebsräte zu verhindern oder aber bestehende Betriebsräte durch fragwürdige Methoden in ihrer Arbeit behindern bzw. loswerden wollen.

Diese Betriebe dürfen in aller Regel als besonders arbeiterfeindliche Betriebe gelten, da sie den ArbeiterInnen nicht einmal die Rechte zugestehen wollen, die ihnen nach geltendem Recht zustehen. Hier sind Betriebsräte nicht nur sinnvoll, sondern oftmals auch die einzige Möglichkeit, bestehende Missstände zu beseitigen. Es ergibt sich eine Faustregel:

Ein Betriebsrat ist immer dann unterstützenswert, wenn der Unternehmer ihn nicht will.

Ferner ist nicht die Position einzelner Syndikatsmitglieder in einem Betrieb ausschlaggebend, sondern die Position der Belegschaft. *Wenn die Belegschaft eines Betriebes sich für die Wahl eines Betriebsrats entscheidet bzw. dem Betriebsrat vertraut, wird sich das Allgemeine Syndikat Mannheim nicht gegen die Entscheidung der KollegInnen stellen.*

In diesem Sinne wird das *Allgemeine Syndikat Mannheim* Kampagnen für Betriebsratsgründungen und Kampagnen gegen das zunehmende Mobbing von Betriebsräten in der Regel unterstützen, ohne die traditionelle Kritik am Betriebsratssystem zu unterlassen. Denn selbst für kritische und kämpferische Betriebsräte gilt – und hier schreiben wir auch aus Erfahrung: Betriebsräte sind für die Unternehmensführung oftmals sehr schnell kooptierbar. Die klischeehaften Bestechungen, die vereinzelt für Betriebsräte von Großkonzernen in die Medien gelangt sind, sind auch im kleineren Bereich häufiger, als zu vermuten wäre. Noch häufiger aber als diese Bestechungen ist das Umfallen von Betriebsräten angesichts vermeintlicher betriebs- oder volkswirtschaftlicher „Sachzwänge“. Das *Allgemeine Syndikat Mannheim* unterstützt auch deswegen Betriebsräte in Konflikten und Einzelmitglieder, die in Betriebsräten engagiert sind, im obigen Sinne, um die Gefahr der Vereinnahmung von Betriebsräten im Sinne einer vermeintlichen „Sozialpartnerschaft“ möglichst zu minimieren.

Einstimmig beschlossen am 09.09.2013.

