

Detlef Hensche

[[Nachruf von ver.di auf Detlef Hensche](#)]

Detlef hat sich über viele Jahre sehr engagiert und mit kritischem Blick an den Debatten im Forum Neue Politik der Arbeit beteiligt. Ein Thema, das ihn dabei besonders bewegte, war die Demokratisierung von Arbeit und Wirtschaft. Die mit dem Thema aufgeworfenen komplexen Zusammenhänge und Fragen waren immer wieder Gegenstand von Diskussionen auch im privaten Rahmen. Im Anschluss an ein Treffen Anfang 2019 hat er seine Gedanken in einem Brief zusammengefasst.

Der Brief zeigt die zentrale Bedeutung, die Detlef der Widerständigkeit und Gegenwehr der von Fremdbestimmung in der Arbeitswelt Betroffenen für emanzipative Politik zuschreibt. Das ist für ihn der Schlüssel für eine Politik der Demokratisierung von Arbeit und Wirtschaft. Sie muss sich ausgehend von den konkreten Konflikten in der Arbeitswelt entwickeln, wenn sie Erfolg haben soll.

Der Brief aus dem Jahr 2019 bezieht sich natürlich auf die Situation und Ereignisse zu diesem Zeitpunkt. Mit seinem kritischen Blick auf die Arbeitsverhältnisse, der frischen und stringenten Argumentation ist er aber grundsätzlich und ungebrochen aktuell. Hier zeigt sich ein weiteres Mal, wie wichtig Detlefs Stimme, sein Denken und seine zahlreich dokumentierten Argumente als Teil gewerkschaftlicher und wissenschaftlicher Diskussionen sind – und auch nach seinem Tod bleiben. In diesem Sinn veröffentlichen wir an dieser Stelle den Brief unseres Mitstreiters Detlef Hensche vom 27. Februar 2019, den er an den damaligen Vorsitzenden des Forums, Dieter Scholz, gerichtet hat.

Lieber Dieter,

lass mich im Anschluss an unser Gespräch über die Mitbestimmung nochmals einige Überlegungen niederschreiben; wenn ich mich hier und da wiederhole, bitte ich um Nachsicht. Die Ausführungen enden allerdings - wen wundert's? - mit der entscheidenden, aber offenen Frage, wie zwischen den Zwängen betrieblicher Arbeit und gesellschaftlichen Imperativen Brücken geschlagen werden können.

I.

Wir sind uns einig, dass akademische Glasperlenspiele kaum weiterhelfen.

1.

Aus diesem Grunde halte ich es auch nicht für vorrangig, die institutionell geronnene Mitbestimmung weiter zu entwickeln und um neue Einrichtungen zu ergänzen. Natürlich sind Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung, Gewerkschaften und Tarifautonomie wichtige, ja unverzichtbare Bausteine einer demokratisch verfassten Wirtschaft und Arbeitswelt. Auch sollten die Gewerkschaften nicht müde werden, Reformen einzufordern, z.B. eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ohne Vetoposition der Arbeitgeber. Doch umwälzende Neuerungen stehen derzeit politisch nicht in Aussicht; was möglich scheint, bewegt sich eher auf der Ebene überfälliger Modernisierungen, wie z.B. jüngst die Änderung des BetrVG zu Gunsten des fliegenden Personals der Fluggesellschaften. Für weiterreichende Reformen, vergleichbar etwa dem Ringen um die Unternehmensmitbestimmung vor 50 Jahren sehe ich derzeit weder Stimmung noch Mehrheiten.

2.

Überdies eignen sich die Institutionen der Mitbestimmung kaum dazu, einen breitenwirksamen Aufbruch zur Demokratisierung der Wirtschaft einzuleiten. Sieht man vom Kreis der Aktiven ab, prägen Betriebsräte, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Gewerkschaften kaum das Alltagsbewusstsein der Kollegen/innen. Lediglich im Streik, wenn die Belegschaft für eine demokratische Sekunde den betrieblichen Gehorsam aufkündigt, wird Gewerkschaft erlebbar. In ruhigen Zeiten, also im Normalzustand, treten Betriebsräte und Gewerkschaftsorgane selten aus dem Schatten einer sich redlich bemühenen Arbeiterbürokratie heraus. In aller Schärfe zeigt sich dies in der nicht geringen Zahl von Betrieben ohne Betriebsrat und / oder ohne Tarifbindung.

Ein Anlauf zur Demokratisierung der Arbeitswelt, von einer Kampagne ganz zu schweigen, ist m. E. nicht möglich, wenn es nicht gelingt, die Menschen zu gewinnen. Das aber heißt ihre Interessen ansprechen, also die Fragen und Themen, die sie konkret beschäftigen, positiv als Hoffnung und Vision einer besseren Welt, negativ als Belastung, Enttäuschung und Sorge. Wenn Demokratisierung ein breites Anliegen werden soll, muss sie also die konkrete Lage der einzelnen Beschäftigten, der Arbeitsgruppen, der Abteilungen etc. zum handlungsleitenden Thema machen.

3.

Unabhängig von den Erfordernissen der Kampagnenfähigkeit ist der Rekurs auf die konkreten Interessenfelder vor allem aus prinzipiellen Gründen geboten. Wirtschaftsdemokratie erschöpft sich nicht in Entscheidungsteilhabe gewählter Vertreter in den dazu gebildeten Gremien und in gesetzlich vorgesehenen Verfahren der Konfliktlösung – so wichtig diese auch sind. Mitsprache und Kontrolle betrieblicher Herrschaft muss sich in der sozialen Lage der Beschäftigten niederschlagen; dieser Auftrag ist umfassend und erstreckt sich von Fragen des Gesundheitsschutzes, der Eingruppierungsgerechtigkeit bis zur Schichtplangestaltung. Der hier interessierende demokratische Auftrag der Mitbestimmung zielt vor allem auf den Freiheitsgewinn jedes einzelnen. Gegen Unterlegenheit, soziale Abhängigkeit, Fremdbestimmung, Anweisungs- und Beurteilungsmacht gilt es Räume der Selbstbestimmung zu schaffen, zum Widerspruch zu ermächtigen und Gegenmacht aufzubauen, kurz Selbstbewusstsein und aufrechten Gang zu entwickeln. Ja, zugespitzt, muss sich soziale Demokratisierung durch ihren Beitrag zur individuellen und kollektiven Emanzipation legitimieren; das unterscheidet sie vom real gewordenen S.

4.

Da uns kein gütiger Herr aus freien Stücken Freiräume in der Arbeit gewährt, also Fremdbestimmung und betriebliche Herrschaft nur dann und insoweit einschränkt, als der Druck von unten dies gebietet, sind die folgenden Interessenfelder nicht zuletzt am Maßstab ihrer Mobilisierungsfähigkeit ausgewählt. Ein Aufbruch zur Demokratisierung sollte handlungsorientiert sein und zur Selbstermächtigung ermuntern und befähigen.

5.

Solange in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung fremdbestimmte Arbeit geleistet wird, ist Demokratisierung ein unablässlicher Prozess. Keine einmal durchgesetzte Gegenmacht-Position ist in Stein gemeißelt; sie muss stets verteidigt und aufs Neue erobert werden.

II.

Diese Binsenweisheiten vorausgeschickt, bieten sich in der von Dir vorgeschlagenen sprachlichen Fassung folgende beispielhaft genannten Felder an.

1. Soziale Sicherheit und arbeitsrechtlicher Schutz

Demokratie in der Arbeit bedeutet,

- dass man/frau bei Verlust des Arbeitsplatzes nicht ins Bodenlose fällt,
 - dass insbesondere die Bezugsdauer des ALG I. im Normalfall nicht bereits nach einem Jahr endet,
 - und dass das entwürdigende Regime von Hartz IV. mit seinen Sanktionen und unbegrenzter Zumutbarkeit anderer Arbeit überwunden wird;

- endlich ist auf diesem Feld durch die SPD und das Bundesverfassungsgericht Bewegung zu verzeichnen
- dass man/frau sich am Ende eines Arbeitslebens auf eine Rente verlassen kann, die den Gang zum Sozialamt erspart;
 - *aktuell hat ein Grundrentenmodell eine Realisierungschance*
- dass Arbeitsverträge unbefristet abgeschlossen werden und der Unfug befristeter Verträge ein Ende findet.
 - *Sachgrundlose Befristungen gehören gesetzlich ausgeschlossen; auch für begründete Befristungen besteht bei näherer Betrachtung kein Grund; wägt man die berufliche Existenz der Beschäftigten gegen die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers ab, ist nicht einzusehen, weshalb dem Arbeitgeber der Aufwand eines Kündigungsverfahrens erspart werden soll.*
- dass die gerichtliche Kontrolle betriebsbedingter Kündigungen auf die unternehmerische Entscheidung, also die wirtschaftliche Begründung ausgedehnt wird;
- dass aller betrieblichen Arbeit ein Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber zugrunde liegt;
 - *Leiharbeit und die Übertragung betrieblicher Arbeit auf Werkverträge und anderer Formen (schein-) selbständiger Beschäftigung dienen vornehmlich der Lohndrückerei und der Umgehung arbeitsrechtlichen Schutzes; Belegschaften werden gespalten, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden auf die Kernbelegschaft begrenzt, die Zahl der prekär Beschäftigten ist sprunghaft gestiegen.*

2. Solidarität und kollektive Selbsthilfe

Demokratie in der Arbeit bedeutet,

- dass die Beschäftigten, gleich ob als Arbeitnehmer oder als Selbständige in wirtschaftlich abhängiger und sozial unterlegener Stellung tätig, die Freiheit zum gewerkschaftlichen Zusammenschluss und gewerkschaftlicher Betätigung genießen und das Recht haben, verbindliche Kollektivverträge über die Bedingungen ihrer Arbeit abzuschließen;
- dass das Recht gewährleistet ist, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ (Art. 9 Abs. 3 GG) gemeinsam die Arbeit niederzulegen, ohne durch das Verbot betrieblicher Streiks (§ 74 Abs. 2 BetrVG) und durch die von der Rechtsprechung entwickelten Restriktionen (nur gewerkschaftlich organisierte Streiks um tarifvertragsfähige Ziele) daran gehindert zu sein;
- dass Tariffucht verhindert wird und sich alle Beschäftigten auf verbindliche Tarifverträge verlassen können;
- die Allgemeinverbindlichkeit muss über die jüngste Reform hinaus weiterentwickelt werden. Nicht zu vergessen: unabhängig von der Gesetzgebung haben die Beschäftigten es in der Hand, Tarifdumping durch Gewerkschaftsbeitritt und durch Stärkung der gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit zu verhindern; sie haben damit einen wichtigen Schlüssel zur Demokratie in der Arbeit in ihrer Hand.
- dass der gesetzliche Mindestlohn auf einen Betrag von derzeit 12,00 € angehoben wird, um die Beschäftigten im Regelfall von der Notwendigkeit zu befreien, das Arbeitsentgelt durch Leistungen der ergänzenden Grundsicherung aufzustocken;
- dass die wirtschaftlich unterlegenen und sozial abhängigen Selbständigen gleich anderen Arbeitnehmern mit Hilfe gewerkschaftlicher Mitgliedschaft in Kollektivverträgen Mindestvergütungen durchsetzen, von denen sie ohne Selbstausbeutung und überlange Arbeitszeiten leben können.
- dass Belegschaften nicht gespalten und Belegschaftsteile gegeneinander ausgespielt werden;
- etwa prekär Beschäftigte Randbelegschaften gegen Stammbesellschaften, deutsche Beschäftigte gegen Arbeitnehmer, die aus dem Ausland angeworben und vielfach unter unwürdigen Bedingungen zu niedrigem Lohn eingesetzt werden;

- dass Belegschaften nicht durch Betriebs- und Unternehmensteilungen gespalten werden;

- *solange der ursprüngliche Arbeitgeber an ausgegründeten Unternehmensteilen beteiligt ist, müssen die Beschäftigten das Recht haben, ohne Entlassungsdruck am Arbeitsvertrag mit dem ursprünglichen Arbeitgeber festzuhalten einschließlich der fortwirkenden Zuständigkeit des einheitlichen Betriebsrats. Überdies kann die Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse mit dem ursprünglichen Arbeitgeber tarifvertraglich vereinbart werden, mit der Folge einer Personalgestellung an die Töchter; Konstruktionen dieser Art wurden im Zuge der Privatisierung öffentlicher Betriebe bezüglich der Beamten vereinbart; desgleichen hatte die IG Metall gemeinsam mit dem europäischen Metallarbeiterbund 2002 in Reaktion auf die seinerzeit von General Motors und Fiat geplante strategische Allianz vereinbart, dass die in künftigen Gemeinschaftsbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer so gestellt werden, als wären sie noch bei der ursprünglichen Mutter beschäftigt. Darüber hinaus kann die Gewerkschaft auch mit Aktionären bindende Kollektivverträge (z.B. in der Form von Stimmbindungsverträgen) abschließen, etwa über Investitionen, Beibehaltung der bisherigen Unternehmensstruktur etc., vgl. die Investorenvereinbarung der IG BAU mit dem spanischen Investor ACS anlässlich dessen Einstiegs in Hochtief oder die Vereinbarung der IG Metall mit der Schaeffler-Gruppe anlässlich des seinerzeit geplanten Verbundes mit der Continental AG im Jahre 2009.*
- Damit es nicht vergessen werde, ein Merkposten für künftige Generationen und zugleich eine Herausforderung an die revolutionäre Geduld: Demokratie und Freiheit in der Arbeit bleiben unvollendet, solange Eigentum unter dem Schwindel der Vertragsfreiheit die Befugnis verleiht, Menschen zu unterwerfen und Macht über sie auszuüben.

- *Für Unternehmensentscheidungen bedeutet dies mindestens, dass z.B. Investitionen und Desinvestitionen, Stilllegungen, Betriebs- und Unternehmensspaltungen, Fusionen, die Unterstellung unter fremde Leitungsmacht, der Mehrheitserwerb etc. dem Vetorecht von Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat unterliegen; wünschenswert wäre es, wenn Betriebsrat und Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat ihre Entscheidungen in betriebsöffentlicher Sitzung fällen. Genug Utopie?*

3. Arbeitszeit und Leben

Demokratie in der Arbeit bedeutet,

- dass Frauen und Männer die Freiheit haben, ihre individuelle Arbeitszeit zu reduzieren und später wieder zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren;
- dass Teilzeitbeschäftigte das Recht haben auf Vollzeitarbeitsplätze zu wechseln;
- dass alle Beschäftigten das Recht auf Freistellung zwecks Weiterbildung haben
- *die Modalitäten wie u.a. Dauer und Finanzierung sind durch Tarifvertrag zu regeln;*
- dass Arbeitnehmer die Freiheit genießen, die Beschäftigung vorübergehend zu unterbrechen, wenn und soweit Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen dies erfordern.

4. Gute Arbeit und befriedigende Arbeitsergebnisse

Demokratie in der Arbeit bedeutet,

- dass die Beschäftigten sich die Freiheit nehmen, ein befriedigendes, ihren beruflichen Erwartungen und der eigenen Kompetenz gerecht werdendes Arbeitsergebnis vorzulegen, indem sie für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und angemessene Stellenbesetzungen und für einen Arbeitsrhythmus streiten, der ausreichend Freiraum für berufliche Sorgfalt und Zuwendung bietet.
- Vor allen Dienstleistungsberufe genießen das Privileg bzw. leiden unter dem Stress, dass ihre Arbeit und deren Bedingungen die Qualität des Arbeitsergebnisses prägen und damit auf den Gebrauchswert der eigenen Arbeitsleistung durchschlagen. Das gilt z.B. für Beschäftigte in Kitas, Schulen, im Gesundheitswesen und Pflege, in den Medien, in Einrichtungen der Forschung und Wissenschaft oder in Berufen der Kundenberatung etc. Die zuständigen Gewerkschaften haben den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Arbeitsergebnis mitunter herausgestellt (z.B. im Kitastreik, im Tarifkonflikt mit der Charité oder, 1978, im RTS-Streik der IG Druck und Papier), doch damit erst einen Anfang gesetzt, der auf Fortsetzung und Verallgemeinerung wartet. Die Bedingungen verantwortlicher Arbeit sind tarifvertragsfähig, z.B. als Besetzungsregelung, Personalbemessung, Stellplanvorgaben und in Gestalt von Weiterbildung. Soweit Tarifverträge noch nicht bestehen (zur Zeit leider die Regel), können die Beschäftigten auch zur (kollektiven) Selbsthilfe greifen, z.B. indem sie sich demonstrativ weigern berufsfremde bürokratische Zusatzleistungen zu übernehmen (sog. Bleistiftstreik). Für Betriebs- und Personalräte stellt sich die Frage, von welcher Schwelle an die Zusatzbelastung durch Bürokratie eine mitbestimmungspflichtige Versetzung ist.

- dass die Beschäftigten den gesellschaftlichen Nutzen ihrer Arbeit reflektieren, um korrigierend einzugreifen.

- Hier beginnt die spannende, noch nicht eingelöste Aufgabe, eine Verbindung zwischen Arbeits-, Berufs- und Produzentenbewusstsein und der gesellschaftlichen Funktion der eigenen Arbeit herzustellen. Betriebsräte und Gewerkschaften tun sich aus den bekannten Gründen der Arbeitsplatzbindung schwer. Dabei wäre schon viel gewonnen, wenn die Gewerkschaften in einem ersten Schritt aus dem Schatten der jeweils dominierenden Konzernpolitik herausträten und autonome Beiträge z.B. zur zukunftsfesten, Energieversorgung oder zur nachhaltigen, Mensch und Umwelt schonenden Mobilität leisteten; die Automobilarbeiter müssen ja nicht mit der Zukunftsperspektive einer Umschulung zur Altenpflege und die Kohlekumpel müssen nicht mit der Vision der Wartung von Erholungsparks und Golfplätzen erschlagen werden. Es gäbe ja wohl Alternativen im angestammten Sektor. Wir erinnern in diesem Zusammenhang gerne an den historischen Blitz der Konversions-Debatte im vorigen Jahrhundert. Eine aktuelle Antwort muss die Anknüpfungspunkte in der täglichen Arbeit und im Bewusstsein der Arbeitenden aufspüren, von denen aus Verbindungen zur gesellschaftlich notwendigen Korrekturen und Alternativen hergestellt werden können.

Hier weiter zu arbeiten, ist des Schweißes der Edlen wert; eine demokratische Steuerung ist jedenfalls kaum gegen die Produzenten in den betroffenen Industrien möglich – eine Binsenweisheit.

Viele Grüße

Dein Detlef