

60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz: Erfolgsstory oder Auslaufmodell?



Politische Bildung 2013

3. Neujahrstagung für gewerkschaftliche Bildungsarbeit in NRW



Die Tagung im Überblick:

- 12:00 Uhr Ankunft, Imbiss
- 13:00 Uhr Begrüßung der Gäste durch Dr. Klaus Brülls, Geschäftsführer des DGB-Bildungswerk NRW e.V.
- 13:15 Uhr Historische Entwicklung des BetrVG
Prof. Dr. Otto-Ernst Kempen, Professor für Arbeits- und Verfassungsrecht an der Europäischen Akademie der Arbeit
- 14:00 Uhr Pause
- 14:15 Uhr Das Betriebsverfassungsgesetz in der Praxis
Podiumsdiskussion mit
 - Suzan Dräther, BR-Vorsitzende Homann Feinkost GmbH, Dissen
 - Nursel Korkmaz, GBR-Vorsitzende Artur Stoll GmbH
 - Yasemin Rosenau, BR-Vorsitzende Vaillant Group, Gelsenkirchen
- 15:15 Uhr „Neue Ordnung der Arbeit“
Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender DGB-Bezirk NRW
- 15:45 Uhr Abschluss, Dr. Klaus Brülls
- 16:00 Uhr Führung durch das LVR-Industriemuseum



Dr. Klaus Brülls

Geschäftsführer des DGB-Bildungswerk NRW e.V.

Willkommen in der Geschichte. Willkommen in der Zukunft.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn ein gewerkschaftliches Bildungswerk zum Neujahrsempfang einlädt, dann liegt es in der Natur der Sache, dass ReferentInnen und ExpertInnen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zusammenkommen. Ich heiße euch alle herzlich willkommen.

Besonders begrüßen möchte ich einige Kolleginnen, die politisch die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für unsere Arbeit sicherstellen.

Ich begrüße die Kollegin Marlies Stotz, Landtagsabgeordnete und bildungspolitische Sprecherin der SPD im Landtag, sowie die Kollegin Maria Springenberg-Eich, Leiterin der Landeszentrale für politische Bildung NRW, und die Kollegin Heike Maschner vom Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW. Ihnen verdanken wir wichtige Impulse für politische Bildung in NRW. Ich möchte hier nur die Debatten und Diskussionen rund um die Weiterbildungskonferenz NRW in den beiden letzten Jahren erwähnen.

60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz: Erfolgsstory oder Auslaufmodell? Dies ist die Frage, die auf einer Reihe von Veranstaltungen im letzten Jahr in dieser oder anderer Form gestellt wurde. Als Bildungswerk der Gewerkschaften haben wir die Aufgabe, Seminarangebote zu machen, in denen ArbeitnehmerInnen ihre Stellung im Betrieb, in Wirtschaft und Gesellschaft erkennen und ihre Interessen vertreten können. Ob Nordrhein-Westfalen das Land der Mitbestimmung ist, entscheidet sich nicht allein in Gesetzeslagen, sondern auch in der Praxis der Betriebe, in der Kompetenz der ArbeitnehmerInnen und Interessenvertretungen. Genau hier sehen wir unsere Aufgabe und sind deshalb bereits jetzt in der Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2014, die ihren Start in den Wahlvorstandsschulungen in der 2. Jahreshälfte erleben. Das ist das Tagesgeschäft.

Heute möchten wir im Tagesgeschäft innehalten, um Reichweite und Grenzen des Betriebsverfassungsgesetzes zu reflektieren. Dazu bedarf es mehr als der juristischen Kenntnis.

Notwendig ist vielmehr ein Blick auf die Ideen, die gewerkschaftlichen Strategien in der Entstehungszeit. 1952 wurde das Betriebsverfassungsgesetz im Bundestag verabschiedet. Und – die Neuordnung nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland war gescheitert.

Von den Forderungen

- Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum
- Mitbestimmung der organisierten Arbeitnehmer in allen personellen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen der Wirtschaftsprüfung und Wirtschaftsgestaltung

blieben lediglich die Mitbestimmung in der Montanindustrie und die betriebliche Mitbestimmung, das Betriebsverfassungsgesetz. Und was blieb in der Folgezeit? Eine Erfolgsstory? Ich bedanke mich bei dem Kollegen Prof. Dr. Otto Ernst-Kempen, Professor für Arbeits- und Verfassungsrecht an der Europäischen Akademie der Arbeit, dass er sich dieser Fragen hier annimmt. Herzlich willkommen!

Zum Zweiten lade ich ein, einen Blick in die Wirklichkeit der Betriebsverfassung heute zu tun. Was sind die strategischen Überlegungen, was sind die Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes in der betrieblichen Realität wert? Von welcher „Verfassung des Betriebes“ reden wir? Schließlich wissen wir um betriebsverfassungsfreie Zonen, nicht nur in Klein- und Mittelbetrieben; wir wissen um die Auswirkungen von Globalisierung und Deregulierung in der Arbeitswelt.

Ich freue mich, dass wir heute die Praxis in Betrieben und Konzernen mit Expertinnen erörtern können. Ich begrüße dazu die Kolleginnen

- Yasemin Rosenau, Betriebsratsvorsitzende der Vaillant Group,
- Suzan Drähter, Betriebsratsvorsitzende der Homann Feinkost GmbH,
- und Nursel Korkmaz, Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Arthur Stoll GmbH

Die Diskussion ist dringend und notwendig; wir wissen um eure knappen Zeitbudgets. Herzlichen Dank für euer Kommen.



Entschuldigen muss ich den Kollegen Christoph Hassenforder, BR-Vorsitzender Suber Pump Solutions (ABS), Lohmar. Ebenso den Kollegen Rainer Einenkel, BR-Vorsitzender der Adam Opel AG, Bochum. Die Ereignisse um das Opel-Werk, die wir aus den Medien erfahren, machen es ihm unmöglich, heute hier zu sein. Gerne komme ich seiner Bitte nach, hier und heute zum Solidaritätsfest am 3. März 2013 auf dem Bochumer Rathausplatz einzuladen. Ich denke, ich spreche im Namen aller hier, wenn ich Christoph Hassenforder und Rainer Einenkel unsere Grüße dieses Jahresempfangs ausrichte.

Zum Dritten erscheint uns ein Blick auf gewerkschaftliche Strategiedebatten erforderlich. Was wir dringend brauchen, ist eine neue Ordnung der Arbeit.

- Die prekäre Beschäftigung uferf aus.
- Notwendig ist eine Reduzierung der Leih- und Zeitarbeit, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Rahmen von Tarifverträgen
- ein staatlich garantierter Mindestlohn

Kurz: menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind auf dem Arbeitsmarkt zu sichern!

Zu diesem Thema begrüße ich Andreas Meyer-Lauber, den Vorsitzenden des DGB-Bezirks NRW.

Ich wünsche uns allen anregende Einblicke, Ausblicke und Begegnungen.

Ullrich Zills



Prof. Dr. Otto Ernst Kempen
Europäische Akademie der Arbeit

60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz ... doch seine Geschichte beginnt viel früher

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, dass ich hier zu euch sprechen kann, da ich selbst seit vielen Jahren Gewerkschafter bin und 1972 auch schon dabei war. Deshalb erlaube ich mir, das gewerkschaftliche „Du“ anzuwenden. Außerdem bin ich ja Dozent und Professor an der Europäischen Akademie der Arbeit, einem Institut, das sehr stark gewerkschaftlich geprägt ist. Wenn wir uns die Entwicklung des Betriebsverfassungsrechts ansehen wollen, brauchen wir einen Überblick, der sehr viel weiter zurückreicht als das, was wir eben gehört haben.

Man muss wirklich in die Anfänge zurückgehen und dazu könnten wir kaum einen besseren Ort gewählt haben als den, an dem wir heute stehen. Hier, im Ruhrgebiet, ist das erste Mal Betriebsverfassung in einem etwas moderneren Sinne gesetzlich niedergelegt worden, als Verpflichtung des Arbeitgebers im Preußischen Berggesetz von 1905. Hier beginnt die Geschichte der Betriebsverfassung. Damals war es so eine Art „Schülermitverwaltung“. Vertreter der Arbeiter wurden in Arbeiterausschüsse gewählt und die hatten mehr oder weniger eine Art Beschwerderecht, danach konnte sich der Arbeitgeber richten oder nicht. Das Interessante daran: dieser Typ von Be-

etriebsverfassung sollte dazu dienen, die Arbeitnehmer von ihren Gewerkschaften wegzubringen, sozusagen als Ersatzgewerkschaft. Leute, ihr braucht euch überhaupt nicht um diese üblen Vereine zu kümmern, die da draußen nur Zoff machen, kommt mal zu uns und macht bei uns Betriebsverfassung, da ist es ruhig und da habt ihr Erfolg, und das auch ziemlich gemütlich.

Die Betriebsverfassung – ein Beschwerderecht

Kolleginnen und Kollegen, ich habe es jetzt ein bisschen flapsig ausgedrückt, aber so war ursprünglich der Gedanke der Betriebsverfassung, nämlich die Arbeitnehmer den Gewerkschaften abspenstig zu machen. Und der zweite Schritt, der dann allerdings von außerordentlicher Bedeutung ist, ging in ähnliche Richtung.

Jetzt mache ich einen Schritt von 1905 zu 1914. Der 1. Weltkrieg bricht aus und die Begeisterung in Deutschland war alenthalben groß, bis in die Arbeiterbewegung hinein, bis in die SPD, bis in die Gewerkschaften. Man hatte schließlich die letzten Kriege alle gewonnen – gegen Österreich, 1866 und 1871 gegen Frankreich. Also ging man mit großer Begeisterung in

den 1. Weltkrieg und die Gewerkschaften verkündeten überall, solange der Krieg läuft, werden wir keine Arbeitskämpfe führen. Keine Streiks während dieser Zeit, denn wir brauchen die Rüstungsindustrie. Aber es ging nicht so schnell, wie man sich das ursprünglich gedacht hatte, ein Spaziergang nach Paris und dann ist Schluss. Wie wir alle wissen, dauerte der Krieg bis 1918 – vier lange Jahre. Schon 1915/16 wurde die Arbeit in den Rüstungsbetrieben sehr hart und die Menschen wurden übel ausgebeutet. Man muss bedenken, dass die Männer alle im Krieg waren, es waren nur noch die älteren da. Die Rüstungsindustrie des 1. Weltkrieges, liebe Kolleginnen und Kollegen, war der Anfang der Frauenarbeit in Deutschland im großen Umfang. Die Frauen machten das nicht mehr mit und begannen ab 1915/16, entgegen den ursprünglichen Versprechen, für bessere Arbeitsbedingungen zu streiken.

Frauen machen sich stark

Es ging gar nicht um Löhne, es ging einfach um bessere Bedingungen; die unmenschlichen Situationen und unmenschliche Ausbeutung, die hinter dieser Rüstungsindustrie standen,

sollten sich ändern. Gewerkschaften waren in großer Verlegenheit, Regierungen natürlich erst recht, denn das Versprechen „... während des Krieges ist hier Friede, Freude, Eierkuchen ...“, das war nicht zu halten. Ab 1916 gab es große Streiks in den Betrieben, zuerst in Leipzig, dann in Berlin, dann auch anderswo. Man kam auf die Idee zu sagen, wir machen jetzt eine Art Betriebsverfassungsgesetz. Genannt wurde das Gesetz damals „Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst“. Das klingt sehr feierlich, sehr kriegerisch; es wurde 1916 erlassen. An dieser Stelle nur zwei Dinge dazu:

1. In diesem Gesetz gab es erstmals eine getrennte Repräsentanz von Arbeitern und Angestellten im Betrieb.
2. Es wurde eine Mitbestimmung installiert, von der man sagen kann, sie ist mehr als ein Beschwerderecht: Es gibt in diesem Gesetz bereits die Einigungsstelle, eine Entscheidungsinstanz: Wenn ein bestimmtes Recht von den Arbeitnehmervertretungen gefordert wird, dann wird dies von außen entschieden, von außerhalb des Betriebes, von einer dritten Instanz. Sinn der ganzen Sache war natürlich, die Leute zu beruhigen und ihnen zu versichern, ihr könnt Dampf ablassen, zu diesem Zweck

habt ihr dieses Gesetz. Damit war es kriegsbefördernd oder sagen wir mal: kriegswirtschaftsbefördernd.

Es gab aber noch einen dritten Punkt, und der war sehr entscheidend. Wir kennen ihn alle, obwohl wir ihn immer wieder ein bisschen zur Seite schieben. Kolleginnen und Kollegen, es war natürlich selbstverständlich, dass in diesem Gesetz festgeschrieben wurde, dass der Betriebsrat nicht streiken darf. Das war ja der ganze Witz an der Geschichte. Man wollte, dass die Streiks in den Rüstungsbetrieben aufhörten. Von diesem Zeitpunkt bis zum heutigen Tag gibt es in Deutschland eine durchgehende Tradition: Betriebsräte dürfen nicht streiken. Sie dürfen als Person streiken, aber nicht als Institution. Sie dürfen praktisch die Betriebsratsorganisation nicht als Streikorganisation benutzen. So würden wir das heute sagen, damals war man noch sehr viel kontroverser und abweisender eingestellt.

Vom Beruhigungsmittel zum Aufputschmittel

Eine weitere Geschichte, die verblüfft: Als 1918 der Krieg zu Ende ist, Deutschland hat ihn verloren, der Kaiser dankt ab, die Weimarer Republik wird ausgerufen, teilt sich die Arbeiterbe-



Bergarbeiterstreik im Ruhrgebiet, 1912
© Völkner bild



Speisenausgabestelle
© Iporale GmbH



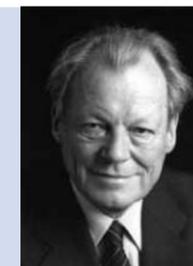
SA-Männer besetzen das Gewerkschaftshaus, Pesalostraße in München, 1933. © Ulp



Gewerkschaftsproteste im Juli 1952
© AdSD, Bonn



Konrad Adenauer und Hans Böckler
© AdSD, Bonn



Willy Brandt
© Engelbert Reinle

1905

Im Ruhrgebiet wird das erste Mal Betriebsverfassung in einem moderneren Sinne gesetzlich niedergelegt: als Verpflichtung des Arbeitgebers im Preußischen Berggesetz. Vertreter der Arbeiter werden in Arbeiterausschüsse gewählt, die ein Mitbestimmungsrecht haben.

1915/1916

Die Arbeitsbedingungen werden immer härter, die Ausbeutungen immer unmenschlicher. Die Frauen machen das nicht mehr mit. Die Männer, bis auf die älteren, sind alle im Krieg. Entgegen dem ursprünglichen Versprechen „während des Krieges herrscht Ruhe ...“ brechen große Streiks aus, ausgehend von Berlin und Leipzig.

1916

Das „Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst“, eine Art Betriebsverfas-

sungsgesetz, wird erlassen. Es soll Ruhe bringen. Darin enthalten: getrennte Repräsentanz von Arbeitern und Angestellten, gestärkte Mitbestimmung, Einigungsstelle als außerbetriebliche Entscheidungsinstanz. Und es wird festgeschrieben, dass der Betriebsrat nicht streiken darf.

1918

Der Krieg ist zu Ende, der Kaiser dankt ab, die Weimarer Republik wird ausgerufen. Die Arbeiterbewegung teilt sich in zwei Fraktionen: die eine (die sich um die Spartakus-Fraktion der SPD bildet) strebt eine sozialistische Wirtschaft mit sozialisierten Betrieben an, die sich aus der Betriebsverfassung heraus entwickeln. Die andere, weit größere Gruppe, will durch Tarifverträge die Rechte der Arbeitnehmer wahrnehmen und verbessern.

1920

Der Deutsche Reichstag erlässt das erste Betriebsräte-Gesetz, wie es damals heißt. Noch ist es nicht mit unseren heutigen Möglichkeiten zu vergleichen, aber es sind schon ansehnliche Mitbestimmungsrechte enthalten wie z.B. Betriebsratswahlen und eine Vertretung im Aufsichtsrat, soweit es Aufsichtsräte gibt.

1933

Gewerkschaften werden verboten, die Betriebsverfassung/das Betriebsräte-Gesetz wird eliminiert.

1945

Die Betriebsverfassung steht im Zentrum der Betrachtung der alliierten Besatzungsmächte. Der Alliierte Kontrollrat erlässt 1946 ein Betriebsverfassungsgesetz. Betriebsräte organisieren erfolgreich den Wiederaufbau der Unternehmen und übernehmen deren Führung.

1949

Die Gewerkschaften sind wieder im DGB vereint. Davor gab es Zonengewerkschaften, eine Vorläufer-Organisation des DGB. Die Gewerkschaften sind stark auf Betriebsverfassung ausgerichtet, denn hier findet Produktion statt, gewerkschaftliche Aktivität – Betriebsräte als Manager der Unternehmen, eine Vorform der Mitbestimmung und Sozialisierung und einer Selbstorganisation der Wirtschaft durch die beteiligten ArbeitnehmerInnen.

1951

Die Montanmitbestimmung wird durchgesetzt und unter Streikandrohung zum Bundesgesetz. Eine Ausweitung auf die gesamte Wirtschaft wird von Regierungsseite untersagt. Das Betriebsverfassungsgesetz ist in allen Bundesländern ein anderes. Hans Böckler, der erste Vorsitzende des DGB, macht Konrad Adenauer den Vorschlag,

der auch von den Unternehmern unterstützt wird, aus allen Ländergesetzen das Beste für die ArbeitnehmerInnen zu einem Betriebsverfassungsgesetz zusammenzufassen. Adenauer sagt das zu. Doch das Gegenteil geschieht: Jeweils die schlechteste Lösung soll bundesweit eingesetzt werden.

1952

Der Kampf um das Betriebsverfassungsgesetz entbrennt. Christian Fette, Nachfolger des verstorbenen Hans Böckler, ist Vorsitzender der damaligen IG Druck und Papier. Sie bestreikt alle Zeitungen: Am 11. und 12. Mai 1952 erscheint in Deutschland keine einzige Zeitung. Das gab es noch nie. Die Verleger erwirken eine einstweilige Verfügung; sie kommt vom Oberlandesgericht Düsseldorf. Ergebnis: Das Betriebsverfassungsgesetz kommt zustande – mit den schlechtesten aller Lösungen.

1972

Willy Brandt initiiert eine Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes unter der Überschrift „Mehr Demokratie wagen“. Erstmals enthält es die Zusammenführung von Gewerkschaften und Betriebsräten. Es gibt u. a. das Zugangsrecht, das Wahlrecht und die Mitbestimmungsrechte werden gestärkt.

2000

Das Betriebsverfassungsgesetz wird fortgeschrieben, die Erkenntnis, dass Betriebsräte und Gewerkschaften zusammengehören wird nochmals verstärkt. Der lange Weg der Konkurrenz zwischen Betriebsverfassung und Tarifautonomie ist beendet.

Quelle: Zeitschiene nach Prof. Dr. Kempen



wegung in zwei Fraktionen, eine kleine und eine größere. Die kleinere Fraktion ist die, die sich um die Spartakus-Fraktion der SPD gebildet hatte, Stichwort: Rosa Luxemburg und Karl Liebknecht. Sie hatte die Absicht, in Deutschland nach dem Vorbild der Oktoberrevolution in Russland 1917 eine sozialistische Wirtschaft mit sozialisierten Betrieben zu gründen. Diese sozialisierten Betriebe, das war der Gedanke, sollten aus der Betriebsverfassung heraus entwickelt werden. Man wollte also die Betriebsverfassung, die eigentlich eine Art Beruhigungsmittel gewesen war, umfunktionieren. Sie sollte praktisch der Beginn einer sozialisierten Wirtschaftsform sein, in der die Arbeitnehmer qua Betriebsverfassung zunächst die Mitbestimmung und dann die Selbst- und Alleinbestimmung in den Firmen übernehmen würden. Damit wird die Betriebsverfassung plötzlich von einem Beruhigungsmittel zu einem Aufputschmittel. Die Linken, später ging aus dem Spartakus die Kommunistische Partei KPD hervor, werden jetzt diejenigen, die für die Betriebsverfassung sind.

Übrigens war interessanterweise ja auch in der DDR die Betriebsverfassung der wichtigere Teil und der unwichtigere die Gewerkschaften. Die Mehrheit der Arbeitnehmer war ziemlich verblüfft darüber, denn sie waren diejenigen, die sagten, wir müssen uns gegen die Arbeitgeber wenden, indem wir starke Gewerkschaften bilden, die streiken und mit den Streiks, also der Arbeitsverweigerung, zeigen, was unsere Arbeit wert ist. Der Arbeitgeber merkt es nur, wenn er sie nicht hat. Solange er sie hat, nimmt er sie als selbstverständlich.

Kolleginnen und Kollegen, das war sozusagen die andere Fraktion. Die eine Fraktion war die Sozialisierungsfraktion, die die Betriebsräte einbeziehen wollte; die waren ganz stark Betriebsverfassung, wenn auch im neuen Verständnis. Die andere Fraktion, die weitaus größere, wollte durch Tarifverträge die Rechte der Arbeitnehmer wahrnehmen und verbessern.

Dieser wurde dann erwidert: Wenn ihr einen Tarifvertrag macht, dann anerkennt ihr damit immer den Arbeitgeber als solchen an. Ein Tarifvertrag, darüber muss man sich im Klaren sein, ist natürlich immer die Anerkennung des Arbeitgebers als Arbeitgeber. Das wurde ihnen entgegengehalten. Sie wollten jedoch keine Politik machen, die vielleicht erst für die Enkel verwirklicht würde. Sie wollten hier und heute Politik machen und noch waren die Arbeitgeber auch private Arbeitgeber.

Sie wussten sich auch zu wehren, bekanntlich wurde der Spartakus mit seinem Spartakus-Aufstand im Januar 1919 in einer blutigen Auseinandersetzung auseinandergetrieben. Der Rest war eine während der ganzen Weimarer Republik schwächelnde KPD, die in starker Abhängigkeit von Moskau stand.

Das heißt, diese Fraktion kommt hier nicht weiter mit der Betriebsverfassung; die Folge ist, dass es in der Weimarer Republik zwar ein Betriebsräte-Gesetz gibt, welches zwar immer noch stark genug ist. Aber es gibt das Bestreben auch nach einer Betriebsverfassung. So kommt es schließlich 1920 zum ersten Betriebsräte-Gesetz, wie es damals heißt, also zum Betriebsverfassungsgesetz – erlassen vom Deutschen Reichstag, jetzt schon in der Weimarer Republik. Dieses ist noch nicht zu vergleichen mit unseren heutigen Mitbestimmungsmöglichkeiten, aber es sind schon ordentliche Mitbestimmungsrechte darin, so z.B. Betriebsratswahlen, eine Vertretung im Aufsichtsrat, soweit es Aufsichtsräte gibt. Das Mitbestimmungsgesetz gab es nicht. Das Betriebsräte-Gesetz, was bei uns heute zwischen Betriebsverfassung und Mitbestimmung geteilt ist, war 1920 im selben Gesetz vereint, wenn auch relativ schwach. Auf der anderen Seite gibt es dann auch in der Verfassung die Tarifvertragsparteien und vor allem die Gewerkschaften mit ihrer Koalitionsfreiheit.

Betriebsräte und Tarifverträge – Verwaltung und Arbeitskampf?

Kolleginnen und Kollegen, so entstanden zwei »Vehikel«, die beide in der Weimarer Verfassung niedergeschrieben sind. Es ist sowohl als Grundrecht darin die Betriebsverfassung wie auch die Koalitionsfreiheit. Wir haben beide »Straßen«, aber man muss sagen, dass während der Weimarer Republik die betriebsrätliche Straße schwächer begangen wurde als die der Tarifverträge, also die des Kampfes; hier musste man auch sein Gesicht zeigen, so empfanden es die Gewerkschafter damals. Die Betriebsräte wurden damals mehr als die innere Verwaltung der Betriebe betrachtet und verstanden sich zum Teil auch so.

Wie das ausgegangen wäre, weiß man nicht; die Weimarer Republik wurde nicht alt genug, 1932 war Schluss. 1919 gegründet, sind das gerade 13 Jahre. Wenn wir von heute zurückrechnen, sind wir im Jahr 2000. Wir haben bei der Umfrage eben

gesehen, dass wir hier fast alle schon aktiv gewesen sind. Das ist also keine lange Zeit, eine Zeit voller Krisen. Und am Ende dieser Krise steht die Weltwirtschaftskrise – und ich brauche in diesem Kreis nicht über die Zerschlagung der Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten, durch den Faschismus zu reden. Es werden am 2. Mai 1933 nicht nur die Gewerkschaften verboten, sondern es wird auch die Betriebsverfassung, das Betriebsräte-Gesetz eliminiert. So dass wir weder die eine Vertretung im Betrieb noch die andere Vertretung mit Tarifvertrag und Streik haben. Das ist das Credo der Faschisten während der ganzen Zeit der nationalsozialistischen Herrschaft.

Jetzt nähern wir uns unserem eigentlichen Interesse: nämlich 1945. 1945 steht die Betriebsverfassung erstaunlicherweise ganz stark im Zentrum der Betrachtung der alliierten Besatzungsmächte. Man wundert sich, denn das sind die Amerikaner, Sowjets, Engländer, Franzosen, was haben die mit Betriebsverfassung zu tun? Vielleicht noch am ehesten die Sowjets. In der Tat ist das merkwürdig, denn diese erlassen im Jahre 1946 im Alliierten Kontrollrat – als es diesen noch gab – ein Betriebsverfassungsgesetz.

Wie kommen sie dazu? Die Russen waren ohnehin für Betriebsverfassung und Sowjetisierung. Bei den Amerikanern ist es unklar, wie sie dazu kommen. Allerdings war die amerikanische Besatzungsmacht nach 1945 sehr stark von ehemaligen Emigranten bestimmt, geflüchteten Deutschen, vertriebenen Politikern, Gewerkschaftern, Wissenschaftlern, die mit der amerikanischen Armee wieder zurückkamen und das, was in der Weimarer Republik gescheitert war, jetzt mit amerikanischer Hilfe erneut aufbauen wollten. Das heißt, die amerikanische Besatzungsmacht war ursprünglich eine ganz stark durch Betriebsverfassung geprägte Besatzungsmacht. Bei den Engländern war gerade 1945, man staunt, Churchill, der große Sieger und Kriegspremier, abgewählt und an seine Stelle die Labour-Regierung unter Attlee getreten. Hier in Nordrhein-Westfalen haben sie die Verstaatlichung der Schlüsselindustrien unterstützt, mussten dies nachher zum Teil zurücknehmen. Stattdessen haben sie dann das Montanmitbestimmungsgesetz eingeführt. Man muss jedoch wissen, dass die Engländer das taten, weil sie selber zuhause die Montanindustrie verstaatlichen wollten und das Ruhrgebiet als Test ansahen. Die Engländer waren also



ebenso für die Betriebsverfassung wie die Russen. Die Franzosen waren eher dagegen, konnten aber nicht viel machen, da sie ja nicht die eigentlichen Kriegssieger waren.

Betriebsräte übernehmen die Unternehmensführung

Vor allem die Amerikaner, aber auch Engländer und Franzosen waren der Auffassung, dass die deutsche Großindustrie einen erheblichen Anteil an der „Machtergreifung“, an der Durchsetzung des Nationalsozialismus hatte. Nach 1945 hatten vor allem im Ruhrgebiet, aber auch in anderen großen Industriezentren in Deutschland, die Betriebsräte praktisch die Führung der Unternehmen übernommen. Betriebsräte waren nach dem genannten Kontrollratsgesetz Nr. 22 von 1946 gewählt worden. Es gab überall Betriebsräte und diese hatten die Führung der Unternehmen übernommen, denn Thyssen, Krupp, Flick und Co. waren alle vor dem Nürnberger Tribunal als Kriegsverbrecher angeklagt und andere gab es nicht. Jetzt organisierten die Betriebsräte das Unternehmen, und das haben sie auch sehr erfolgreich getan. 1946 wurden schon wieder etwa 60-70 % der Produktion von 1936 in Deutschland erreicht. Ein, vielleicht eineinhalb Jahre nach Beendigung des Krieges war die Produktion schon wieder so erfolgreich. Das lag natürlich daran, dass die Produktionsanlagen nicht im gleichen Maße wie die Verkehrswege zerstört waren. Und die Betriebsräte waren diejenigen, die die Betriebe wieder aufgebaut haben. Die Gewerkschaften waren erst 1949 wieder im DGB vereint, davor gab es Zonengewerkschaften in den einzelnen Zonen, also Vorläufer-Organisationen des DGB. Die Gewerkschaften waren auch sehr stark auf Betriebsverfassung ausgerichtet, denn dort fand Produktion statt, dort war gewerkschaftliche Aktivität, sozusagen der Betriebsrat als Manager des Unternehmens, als Unternehmer. Die Betriebsräte sind eigentlich eine Vorform einer Mitbestimmung und Sozialisierung und einer Selbstorganisation der Wirtschaft durch die beteiligten Arbeitnehmer.

Jetzt gerät wieder die Betriebsverfassung stärker in den Blick der Gewerkschaften als die Tarifpolitik, und dies hat noch einen anderen Grund. Die Nationalsozialisten hatten eine „Lohnstopp-Verordnung“ erlassen, aufgrund derer Löhne vom „Reichstreuhänder der Arbeit“ festgelegt wurden, praktisch vom Arbeitsministerium – und Veränderungen gab es nicht. Und diese



NS-Lohnstopp-Verordnung wurde fortgeführt bis 1951, und zwar in allen Besatzungszonen, nicht nur in der DDR. Allen waren die Hände gebunden, es gab keine Lohnbewegung, und wenn es eine Lohnbewegung gab, dann geschah diese bei den Betriebsräten halbwegs illegal durch Veränderungen bestimmter Zulagen. Da die Betriebsräte den Kern der Arbeiterbewegung bildeten, ging es den Gewerkschaften sehr darum, sie zu stärken. Das Verblüffende war, dass sie im Grundgesetz, es entstand zur gleichen Zeit 1948/1950, zwar die Tarifautonomie und die Koalitionsfreiheit, das heißt, das Grundrecht der Gewerkschaften im Grundgesetz in Artikel 9 verankerten, aber Betriebsräte darin überhaupt nicht vorkommen. Es gibt kein ausdrückliches Grundrecht auf Betriebsratsbildung oder Mitbestimmung. Dabei wäre dies sehr vernünftig und würde uns im Übrigen auch politisch bei einigen Auseinandersetzungen außerordentlich helfen.

Es wird 1949 einfach die Weimarer Verfassung wiederholt, aber gewissermaßen halbiert auf die Koalitionsfreiheit. Diese wird ins Grundgesetz aufgenommen – übrigens mit demselben Text wie in der Weimarer Verfassung von 1919. Wieso das denn? Dies lag daran, dass man unter großem Zeitdruck handelte, als das Grundgesetz verfasst wurde. Zudem war man der Auffassung, nach fünf Jahren gäbe es die Wiedervereinigung, dann könne man sich erneut und ausführlich mit der Arbeitsverfassung, mit Betriebsräten, Mitbestimmung und Tarifautonomie beschäftigen. Dem war nicht so. Wir haben das Grundgesetz bis auf den heutigen Tag seit 1949. Und darin fehlt die ausdrückliche Verankerung für die Betriebsverfassung. Und jetzt zur juristisch entscheidenden Geschichte.

Die Betriebsverfassung ist bis heute nicht im Grundgesetz verankert.

Ich will nicht darüber reden, dass die Montanmitbestimmung in Nordrhein-Westfalen nur erhalten und auf Deutschland ausgedehnt werden konnte, weil sie unter Streikandrohung durchgesetzt wurde. Das wurde 1951 Bundesgesetz, Montanmitbestimmungs-Gesetz. Der zweite Punkt war die Betriebsverfassung. Es gab das Kontrollrats-Gesetz von 1946. Dieses Gesetz war eine Art Rahmengesetz und regelte die Grundprinzipien der Betriebsverfassung, die Wahl der Arbeitnehmervertretung, Mitbestimmung in personellen, sozialen sowie wirtschaftlichen Angelegenheiten, und war eher allgemein verfasst. Und deshalb hatten alle Bundesländer auf Landesebene eigene Betriebsverfassungsgesetze – und alle wichen voneinander ab. Ein Unternehmer mit Betrieben in drei Bundesländern hatte drei unterschiedliche Betriebsverfassungsgesetze. Der erste Vorsitzende des DGB, Hans Böckler, machte den Vorschlag, das für die Arbeitnehmer Beste aus allen Ländergesetzen zu einem Betriebsverfassungsgesetz zusammenzufassen. Adenauer sagte Böckler das in einem Brief zu. Was er ihm nicht zusagte war die Ausweitung der Montanmitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft; dies war auch eine Forderung des DGB. Dennoch waren Böckler und der DGB zufrieden. Und dann kam der kalte Schlag: Im März 1952 wurde durch eine Indiskretion aus der Regierung Adenauer bekannt, dass ein Betriebsverfassungsgesetz vorbereitet wurde, in dem jeweils die schlechteste Lösung diejenige war, die bundesweit eingesetzt werden sollte. Also genau das Gegenteil von dem, was versprochen worden war. Sowohl der DGB wie die Unternehmer wollten ein einheitliches Gesetz, aber diese Lösung war die schlechteste. Was tun?

Nun folgte der eigentliche Kampf um das Betriebsverfassungsgesetz. Nachdem Hans Böckler im Februar 1952 gestorben war, wurde als Nachfolger Christian Fette gewählt, der Vorsitzende der damaligen IG Druck und Papier. Aufgrund der CDU-dominierten politischen Verhältnisse war klar, wenn Adenauer seine Unterstützung versagte, müsste man streiken. Der Plan war, dass nacheinander alle Mitgliedsgewerkschaften in Streik treten sollten, immer eine nach der anderen. Die erste war die Druck und Papier, was auch daran lag, dass der neue Vorsitzende Fette aus dieser Gewerkschaft kam, die anderen sollten nach und nach folgen. Ob sie das gemacht hätten, lassen wir mal dahingestellt, dennoch ging es mit der IG Druck und Papier los, sie bestreikte alle Zeitungen. So erschien am 11. und 12. Mai 1952 in Deutschland keine einzige Zeitung. Der Streik war flächendeckend. Dies hatte es noch nie gegeben. Die Zeitungsverleger wollten gegen diesen Streik eine einstweilige Verfügung beantragen: Stopp des Streiks, weil er rechtswidrig sei. Das Interessante war, dass man sich nicht einigen konnte, welches Gericht zuständig ist. Die einstweilige Verfügung, die dann erging, kam vom Oberlandesgericht Düsseldorf.

Man wundert sich, dass das Oberlandesgericht zuständig sein sollte? Das sind doch normalerweise die Arbeitsgerichte. Es gab einen großen Unterschied zwischen den Arbeitsgerichten und den „ordentlichen“ Gerichten. In den Arbeitsgerichten saßen lauter progressiv gestimmte, teilweise alte Gewerkschafter, Richter, die als links angesehen wurden. Aber im Oberlandesgericht, da saßen alte Richter noch aus der Nazi-Zeit und teilweise schon aus der Kaiserzeit. Das kam den Zeitungsverlegern zupass, die es damit begründeten, die Arbeitsgerichte seien für Arbeitsrecht zuständig, aber hier ginge es nicht um Arbeitsrecht, sondern es werde gegen den Gesetzgeber gestreikt. Und diese Kalkulation ging tatsächlich auf und es wurde in 2. Instanz entschieden: der Streik ist rechtswidrig. Erstaunlicherweise ließen sich die Gewerkschaften vom OLG Düsseldorf vollständig ins Bockshorn jagen. Es wurde gar nichts mehr gemacht, der Streik war nach zwei Tagen zu Ende. Das Betriebsverfassungsrecht kam zustande – mit der schlechtesten aller Lösungen. Das ist unser Betriebsverfassungsgesetz von 1952.

„Der Bürger spricht sein Wort zu den Entscheidungen der Staatsgewalt im Akt der Wahl, der Rest ist schweigender Gehorsam.“

Es kam dann zum eigentlichen Hauptverfahren. Die einstweilige Verfügung ist ein vorläufiges Schnellverfahren, im Hauptverfahren wird erst geprüft. Dieses Hauptverfahren ging dann doch vor die Arbeitsgerichte, aber das hat den Gewerkschaften nichts mehr gebracht. Die ganze Angelegenheit war schon vorentschieden. Interessant war jedoch, dass die Arbeitgeber sich von einigen Professoren Gutachten anfertigen ließen. Diese Professoren waren auf Arbeitgeberseite Forsthoff und Hueck, Repräsentanten des nationalsozialistischen Arbeitsrechts, dies muss man ganz deutlich so sagen. Deren Argumentation war sehr einfach: Die Bürger und Bürgerinnen einer Demokratie haben das Recht zu wählen und damit den Staat zu programmieren. Aber wenn gewählt worden ist, haben sie gefälligst die Schnauze zu halten. Zitat: „Der Bürger spricht sein Wort zu den

Entscheidungen der Staatsgewalt im Akt der Wahl, der Rest ist schweigender Gehorsam.“ Verfassungsrecht 1952. Demnach wurde immer eine Diktatur auf Zeit gewählt, aber die durfte man wählen. Und da dies nun mit dem Streikrecht zu durchbrechen versucht wurde, um mitregieren zu wollen – außerhalb einer Wahl – sei das alles rechtswidrig. Das war im Kern die Auffassung von Forsthoff.

Ein Alt-Nazi schreibt das entscheidende Gutachten

Und dann kam ein erstaunliches drittes Gutachten, welches den DGB erst richtig erschütterte. Es stammte von Hans Carl Nipperdey. Er war Professor in Köln, berühmter Arbeitsrechtler, derjenige, der zwischen 1933 und 1945 den Auftrag hatte, ein nationalsozialistisches deutsches Arbeitsrecht zu schaffen, also keine harmlose Figur. Genau dieser Nipperdey hatte sich nach 1945 an den DGB „rangeschmissen“ und dort als Gutachter und Berater in Düsseldorf einen ganz guten Stand, obwohl er Alt-Nazi erster Güte war. Er war also nun beim DGB und alle vertrauten ihm. Plötzlich 1952, in der Auseinandersetzung um den Zeitungstreik, machte Nipperdey eine vollständige Wendung und war auf der Seite der Arbeitgeber, wo er ein Gutachten gegen den DGB veröffentlichte. So haben wir plötzlich Nipperdey auf der anderen Seite, eine totale Überraschung für den DGB.

Das Ganze ist außerordentlich interessant und hat bis heute die Rechtsprechung in der Bundesrepublik entscheidend geprägt. Nipperdey sagte: Ich gehe davon aus, dass das Grundgesetz als einzig zulässige Wirtschaftsform die Marktwirtschaft festschreibt. Bei der Marktwirtschaft ist der eigentliche Kern volkswirtschaftlich der, dass Staat und Wirtschaft voneinander getrennt sind. Das heißt, der Staat steuert nicht die Wirtschaft. Das ist der Witz der Marktwirtschaft. Und umgekehrt darf auch die Wirtschaft den Staat nicht steuern, sondern es gibt sozusagen zwei Bereiche, die klar voneinander getrennt sind, hier Staat und dort Wirtschaft, und diese sollen getrennt bleiben. Das hören wir auch immer wieder, ob von Schäuble oder Merz oder von der CDU oder FDP, es wird eine ganz klare Trennung zwischen Staat und Wirtschaft gefordert. Der Staat darf die Wirtschaft nicht steuern, die Wirtschaft den Staat nicht.

Jetzt kommt ein entscheidender Punkt, die „freie Entfaltung der Persönlichkeit“. Man kann mit diesem Grundrecht eine ganze Menge machen, man kann ihm z.B. entnehmen, dass die freie Entfaltung der Unternehmerpersönlichkeit die Garantie für Marktwirtschaft sei. Denn in der Planwirtschaft kann sich der Unternehmer als Persönlichkeit nicht entfalten, also ist die Marktwirtschaft über die Unternehmerfreiheit verfassungsfest. Das war Nipperdeys Theorie, dann als nächstes: Trennung von Staat und Wirtschaft. Der Staat darf die Wirtschaft nicht steuern, die Wirtschaft aber auch nicht den Staat.

Zuletzt machte er eine interessante Wendung. Er sagte, die Arbeitnehmer seien doch auch Wirtschaft. Die Wirtschaft bestehe aus zwei Teilen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ob die Arbeitgeber bei Ablehnung des Gesetzes drohten, ins Ausland abzuwandern oder die Arbeitnehmer bei Annahme mit Streik drohten, sei völlig egal. Beide Male steuere die Wirtschaft, entweder die linke Seite Arbeitnehmer oder die rechte Seite Unternehmer,



den Staat. Das dürfe nicht sein. In einer Marktwirtschaft gebe es keinen politischen Streik; Arbeitnehmer dürften alles machen, um Arbeitgeber unter Druck zu setzen und Tarifverträge abzuschließen, jedoch keinesfalls Gesetze verändern.

Politischer Streik verboten! Verboten?

Was von Nipperdey damals entwickelt wurde, hat das Bundesarbeitsgericht später in dieser Weise übernommen. Wir haben bis heute die Position, dass in Deutschland der politische Streik verboten ist. Warum übernahm das BAG diese Ansicht? 1954, zwei Jahre nach der Auseinandersetzung, ernennt Adenauer Hans Carl Nipperdey zum ersten Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts. Er wird erster Präsident des BAG und damit übernimmt das BAG seine Position, nämlich: politischer Streik aus marktwirtschaftlichen Gründen ist unzulässig.

Die Gegenposition des DGB möchte ich jedoch gerne noch vortragen, weil sie außerordentlich interessant und zukunftsweisend ist. Der DGB hatte als Gutachter Wolfgang Abendroth. Er war damals Professor in Wilhelmshaven an der Akademie für Gemeinwirtschaft. Das zweite Gutachten wurde etwas später erstellt und hat gar nichts mehr unmittelbar mit dem Betriebsverfassungsrecht zu tun; es stammte von Helmut Ridder, damals Professor in Bonn.

Abendroth und Ridder widersprachen der Position, dass der Bürger nur in der Wahl den Staat steuern dürfe und sich im Übrigen alles gefallen lassen müsse. Dies verstieße gegen das Sozialstaatsprinzip. Jetzt kann man sagen, Sozialstaatsprinzip hat etwas mit Sozialversicherungen zu tun und mit dem Schutz der Arbeitnehmer und mit der Krankenversicherung. Abendroth und Ridder sagten, es gibt im Sozialstaatsprinzip zwei Bedeutungen. Bedeutung 1 ist das Vorgenannte: Krankenversicherung, Altersversicherung usw. bis hin zu Fragen des Familienschutzes. Es gibt aber eine zweite Bedeutung des Sozialstaatsprinzips; dazu muss man überlegen, was bedeutet sozialer Staat? Im Grundgesetz wird das Sozialstaatsprinzip nämlich nicht als Hauptwort verwendet, sondern als Eigenschaftswort. Dort steht: „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.“ Mehr steht dort nicht zum Sozialstaatsprinzip. Abendroth und Ridder haben

gefragt, was heißt sozialer Staat? Sozialer Staat heißt, wenn wir das Fremdwort übersetzen, ein gesellschaftlicher Staat. Die Bundesrepublik Deutschland ist ein gesellschaftlicher Staat. Was bedeutet das? Es bedeutet, dass Staat und Gesellschaft nicht voneinander getrennt sind und nur einmal alle vier Jahre zur Wahl zusammenkommen, sondern dass die Gesellschaft in diesem Staat die staatlichen Organe ständig unter Druck setzen soll, ständig lenken und ständig beeinflussen. Demnach ist in einem gesellschaftlichen Staat im Sinne des Sozialstaates die Gesellschaft diejenige, die auch zwischen den Wahlen die Politik in entscheidendem Maße verändert, lenkt, beeinflusst. Aber wie? Ganz einfach, haben Abendroth und Ridder gesagt, durch die Grundrechte. Das sind die Grundrechte Meinungsfreiheit, Demonstrationenfreiheit, Koalitionsfreiheit, Glaubens- und Gewissensfreiheit, Pressefreiheit usw. Diese sind dazu da, nichts anderes zu machen, als die Politik unter Druck zu setzen, indem die Bürgerinnen und Bürger ihre Meinung sagen, ggf. auch mit entsprechender Anwesenheit in der Öffentlichkeit durch Organisationen, in Vereinen und Verbänden.

Ein gesellschaftlicher Staat ist ein Staat, in dem die Bevölkerung Grundrechte hat und diese permanent wahrnehmen kann.

Sie haben also gesagt, ein Sozialstaat ist ein Staat, in dem die Grundrechte in der Wirtschaft, vor allem aber auch in Schulen, Universitäten gelten. Das ist der Witz des Sozialstaates, das ist das Vermächtnis von Abendroth und Ridder. Sie meinten weiter, man könne natürlich auch die Koalitionsfreiheit mit dem Streikrecht genauso wie die Demonstrationenfreiheit als eins der Grundrechte einsetzen, um seine Interessen zu verteidigen, und das innerhalb und außerhalb der Betriebe. Und dazu gibt es die Betriebsverfassung innen und die übrigen Grundrechte außen. Diese Rechte müssten aber auch innerhalb der Betriebe gelten. Das war die Idee. Dennoch wissen wir, letztlich haben die Gewerkschaften das Gerichtsverfahren damals trotz dieser Gutachten verloren. Das Bundesverfassungsgericht hat die Ideen von Abendroth und Ridder aber sehr wohl aufgenommen. Es ist also nicht reine Theorie geblieben, sondern wir finden erhebliche Teile dieser Theorie als Mosaiksteinchen in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes bis heute wieder. Leider nicht in dieser Klarheit, wie man sie eigentlich aussprechen müsste und wie man sie auch in politischen Forderungen und in der politischen Praxis durchaus verwenden könnte.

Die Gewerkschaften waren natürlich nicht glücklich über diese Niederlage. 1952 kam dann ein Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von Adenauer, nämlich auf dem niedrigsten Niveau. Wir haben, was vorher gar nicht selbstverständlich war, die Trennung zwischen Personalvertretung im öffentlichen Dienst einerseits und Betriebsverfassung in der Privatwirtschaft andererseits. Außerdem gibt es im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 kein ausdrückliches Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben. Es gibt keine Möglichkeit, gewerkschaftliche Listen aufzustellen und es gibt eine relativ schwache betriebliche Mitbestimmung. Gewerkschaften wurden wieder von der Betriebsverfassung getrennt.

Mehr Demokratie wagen

Dann kommt 1972 das Betriebsverfassungsgesetz, das Willy

Brandt unter der Überschrift „Mehr Demokratie wagen“ initiiert hat. Darin fand sich erstmals die Zusammenführung von Gewerkschaften und Betriebsräten. Es gibt das Zugangsrecht, das Wahlrecht, die Mitbestimmungsrechte werden gestärkt und vieles anderes.

Das Gesetz wird sehr viel fortschrittlicher, die Gewerkschaften werden innerhalb der Betriebsverfassung gestärkt und es beginnt etwas, wofür wir alle dankbar sein können, nämlich die Zusammenführung von Betriebsräten und Gewerkschaften. Die Erkenntnis, dass beides zusammengehört, wurde im Betriebsverfassungsgesetz 2000 nochmal verstärkt. Nochmal werden die Positionen der Gewerkschaften gestärkt, über § 3 BetrVG können durch Tarifverträge die Wahlen und die Grundlage der Wahlen verändert werden. Das heißt, ab 1972 ist der lange Weg der Konkurrenz – teilweise bis zur Feinseligkeit – zwischen Betriebsverfassung und Tarifautonomie beendet. Wir haben heute die Möglichkeit, über Verlängerung von Kurzarbeit einerseits und auf der anderen Seite zwischen Gewerkschaften und sogar Bundesregierung eine Politik zu machen, die es uns erlaubt, auch solche Krisen wie 2008/2009 zu überstehen.

Wir brauchen den Schulterschluss

Die Voraussetzung ist Kooperation, vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat. Wir haben Tarifverträge über Sozialpläne, die nötigenfalls auch durch Streiks durchgesetzt werden können. Streiks sind die Macht der Gewerkschaften. Auf der anderen Seite gibt es die Binnenkenntnis der Betriebe durch die Betriebsverfassungsleute. Und beides zusammen führt dazu, dass dieses selbst gesteuerte Recht nicht untergeht durch das Schwergewicht des europäischen Stabilitätsmechanismus ESM.

Auch wir in Deutschland könnten irgendwann Probleme bekommen wie einige andere südeuropäische Staaten, wenn wir nicht in der von mir beschriebenen Weise Tarifautonomie und Betriebsverfassung zusammenführen. Dazu muss ein Schulterschluss geschafft werden, der über die Frage Erfolg oder Misserfolg entscheidet.

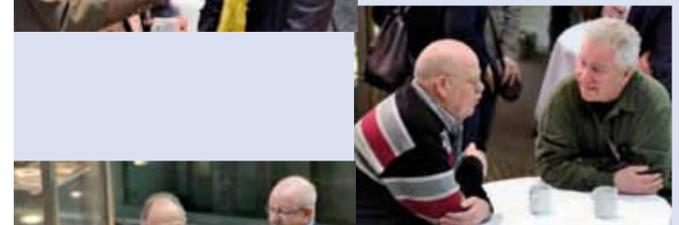
Ich wünsche mir für euch, dass wir diesen Schulterschluss schaffen und dass dieses vertrauensvolle Verhältnis sich immer weiter entwickelt, wie es sich jetzt schon zeigt.

Danke schön.

Dies ist der verschriftlichte Redebeitrag. Die Originaltonaufnahme ist zu finden unter www.dgb-bildungswerk-nrw/neujahrstagung2013



Austausch mit Gleichgesinnten: Gesprächsstoff ohne Ende.





Auf dem Podium (von links): Nursel Korkmaz, GBR-Vorsitzende Artur Stoll GmbH, Moderator Olaf Schröder, Suzan Dräther, BR-Vorsitzende Homann Feinkost GmbH, Dissen, und Yasemin Rosenau, BR-Vorsitzende Vaillant Group, Gelsenkirchen



PODIUMSDISKUSSION Von der Geschichte zur Gegenwart

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Praxis: Drei Kolleginnen berichten über ihre Arbeit als Betriebsrätinnen und ihre Erfahrungen mit dem BetrVG in der Praxis. Ihre Anfänge, was sie weitergebracht hat, wo das Gesetz an seine Grenzen stößt, welche Veränderungen nötig sind, was bleiben sollte. Vom Publikum gab's rege Unterstützung.

„Das Erste, was wir lernten war, dass es zwischen Gesetz und Recht große Unterschiede gibt. Mit diesem Vorwissen und dem BetrVG (§ 112, Erzwingung von Sozialplänen) konnten wir ein bisschen für soziale Gerechtigkeit sorgen.“

„Ich wundere mich, wie viele Betriebe keinen Wirtschaftsausschuss haben und mit welch mageren Zahlen sich mancher Betriebsrat abspesen lässt. Dabei ist es so wichtig, die Zahlen genau zu kennen, um Entscheidungen nachvoll-

ziehen und beeinflussen zu können. Der §106 ist eine große Hilfe.“

„Das eine ist das Gesetz, das andere ist, wie wir damit umgehen. Wir leben das Gesetz, wenn wir es wollen. Wir füttern es, indem wir manche Dinge auch unkonventionell lösen.“

„§ 87, Abs. 1, Nr. 1, regelt die Ordnung im Betrieb. Das ist eine klare Sache der Mitbestimmung ... da geht immer was.“

„Wenn du deiner Meinung keine Stimme gibst, bestimmen andere über dich.“

„Kürzlich wurden bei uns die Unternehmensgrundsätze neu definiert. Das sollte an den Mitarbeitenden vorbei geschehen. Wir haben uns eingemischt, weil das ein klarer Punkt der Mitbestimmung ist. Der Aspekt ‚Wertschätzung‘, der ursprünglich unter den Tisch fallen sollte, ist nun in den Grundsätzen verankert.“

„Wir können uns nach Verbesserungen sehnen, aber wir können und müssen auch umsetzen, was es schon gibt. Und wir müssen sehen: An den Grenzen des BetrVG wird es wichtig, auf wirtschaftspolitischer Ebene Einfluss zu üben.“





Liebe Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich nutze zunächst mal die Gelegenheit, unserem Bildungswerk zu dieser würdigen Veranstaltung zum Thema „Mitbestimmung“ zu gratulieren. Eine wahrhafte Fortbildungsveranstaltung – und ich bedanke mich vor allen Dingen bei allen Kolleginnen und Kollegen, die für unser Bildungswerk prima Arbeit leisten; ich bedanke mich ebenso bei unseren acht Gewerkschaften für die wunderbare Kooperation, die wir in diesem Sektor unserer gemeinsamen Arbeit haben. Das ist ein großer Schatz, und ich glaube, das zeigt sich auch in dieser Tagung, in der Atmosphäre, aber auch im Gegenstand und im Niveau der Auseinandersetzung. Ich habe gerne zugehört bisher und eine Menge dazugelernt. Herzlichen Dank!

In Anbetracht der Bundestagswahl haben die Gewerkschaften sich bereits im letzten Herbst ausführlich Gedanken darüber gemacht, was denn eigentlich unsere politischen Forderungen an eine nächste Bundesregierung sind. Die Erfahrungen mit der schwarz-gelben Bundesregierung waren ja, wenn ich höflich formuliere, sehr gemischt. Michael Sommer hat neulich formuliert: immerhin haben Sie uns nichts Schlimmes getan. Wenn das ein Lob für eine Regierung ist, ist das schon eigentümlich. Die acht Gewerkschaften und der DGB waren sich sofort einig, dass es ein großes Problem in der Arbeitswelt gibt, nämlich die Deregulierung, die unter den letzten drei Bundesregierungen passiert ist. Ich sage ausdrücklich, unter den letzten drei Bundesregierungen. Wir haben inzwischen eine Arbeitswelt, die für mindestens 22 % aller Beschäftigten kein Normal-Arbeitsverhältnis mehr definiert, sondern irgendwelche Ausnahmen. Und ich glaube, wir haben gerade sehr lebendig miterlebt, wie drei taaffe Betriebsratsvorsitzende wichtige Kämpfe in ihrem Betrieb führen, aber an die Grenzen sowohl des Betriebsverfassungsgesetzes wie auch des gesellschaftlich gesetzten Rechtes stoßen.

Schluss mit Unterdrückung und Ausbeutung!

Der Skandal bei amazon, der eigentlich schon länger vorhanden, aber seit letzter Woche in die Medien gekommen ist, macht noch mal deutlich, dass auch heute noch Menschen in der Arbeitswelt in dieser Republik ausgebeutet und unterdrückt werden. Um nichts anderes geht es da. Ich glaube, dass wir

die Gelegenheit nutzen sollen, um für uns noch mal zu klären: Wir erwarten als Gewerkschaften von jedem, der dieses Land regieren will, von jeder neuen Bundesregierung, egal welcher Parteifarbe, dass endlich Schluss gemacht wird mit dieser deregulierenden, unterdrückenden Arbeitspolitik und dass endlich eine neue Ordnung der Arbeit in Kraft gesetzt wird.

Ich sage deutlich, wir sind nicht bereit, weiter in diesem Ausmaß bei der Leiharbeit mitzuspielen. Allein in NRW haben wir etwa 200.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und wir sehen am Beispiel amazon, dass es überhaupt nicht notwendig wäre, solche Prozesse, auch solche Saisonarbeit, über Leiharbeit abzuwickeln. Dafür gibt es ganz reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Wir sind nicht einverstanden, dass Leiharbeit dazu missbraucht wird, Löhne zu drücken und gleichzeitig den Kündigungsschutz aufzuheben und je nach Konjunktur und Wirtschaftslage des einzelnen Betriebs die Kolleginnen und Kollegen rein- und rauszusetzen.

Wir wollen reguläre Arbeitsverhältnisse.

Wir sagen: Schluss damit, wir wollen reguläre Arbeitsverhältnisse, wir wollen „equal pay“ und „equal treatment“. Das ist der Anspruch an den Gesetzgeber, der übrigens mit einem einzigen Satz in diesem Gesetz ausgelöst hat, was jetzt entstanden ist. Wir fordern also eine deutliche Regulierung der Leiharbeit. Wir sagen zweitens, wir brauchen den Mindestlohn. Wir haben Mindestlöhne, etwa vier Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der BRD unterliegen einem Mindestlohn. Da fängt das Problem schon an. Irgendein Mindestlohn, und da fällt

Wir brauchen eine neue Ordnung der Arbeit! Schaffen wir den Schulterchluss.

schon die Auskunft schwer, unter welchem Mindestlohn stehe ich denn überhaupt und wie setze ich meine Rechte durch?

Wir wollen ein einfaches System haben, nämlich dass für jeden, der arbeitet in der ganzen Republik, egal in welcher Branche, egal welcher Nationalität, egal ob Frau oder Mann, gilt: unter 8,50 Euro die Stunde tue ich nichts, packe ich nichts an. Ich sage dazu, das ist für die Gewerkschaften keine Tarifpolitik, sondern das ist Schutz in Richtung Existenzminimum. Ich möchte daran erinnern, 8,50 Euro Stundenlohn heißt, ich bekomme so viel, wie ich als Alleinstehender in der Sozialhilfe/Hartz IV bekomme und was ich legal hinzuverdienen darf. Mehr ist 8,50 Euro nicht.

Das ersetzt nicht unser Problem, was wir auch lösen müssen, nämlich dass wir eine Stärkung der Tarifbindung brauchen. Die Tarifbindung entsteht natürlich auf der einen Seite dadurch, dass Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich organisiert sind. Ich habe den Eindruck, dass wir an einer Stelle sind, wo es in dieser Republik auch wieder attraktiver ist, sich selber in Gewerkschaften zu organisieren. Ich warte darauf, dass endlich mal dieser Zustrom von denjenigen kommt, die Gewerkschaften brauchen. Wir brauchen aber auch eine deutlich verbesserte Politik bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Da müssen die Hürden gesenkt werden. Von diesem Instrument muss wieder mehr Gebrauch gemacht werden, wir müssen in einer Situation, in der sich die Arbeitgeber zum Teil selber auch völlig dereguliert haben, diese dazu zwingen, über Allgemeinverbindlichkeitserklärung zumindest die Tarife einzuhalten, die sie nicht selber aushandeln wollen, weil sie sich selber gar nicht mehr in die Lage versetzt haben. Das ist für uns ein wichtiger Punkt. Ich nehme eine NRW-Zahl: Wir haben allein in NRW 1,8 Millionen Menschen in Minijobs. Das ist ein Unding; es hat sich ein zweiter Sonderarbeitsmarkt entwickelt, der für die Betroffenen in der Regel zur Falle wird, weil sie nicht daran denken, dass sie 156 Jahre arbeiten müssen, um eine Rente zu erlangen, die überhaupt das Existenzminimum überschreitet. Da wird Missbrauch mit einem Sonderarbeitsverhältnis betrieben; unser Vorschlag ist, dass ab dem ersten Euro die Sozialversicherungspflicht greift und dann ein gleitender Übergang mit entsprechend anteiliger Beteiligung der Arbeitnehmer und Beschäftigungsgeber, dass Sozialabgaben erfolgen, damit ernsthaft in einer Gleitzone von 0 bis 850 Euro ein Übergang in reguläre Beschäftigung möglich ist. Gleichzeitig müssen auch für Minijobber deren Rechte umgesetzt werden. Dafür sind wir auch in NRW unterwegs. Wir werden morgen früh mit dem Ar-

beitsministerium und Teilen der Arbeitgeber dazu eine kleine Pressekonferenz machen.

Die Werkverträge sind auch schon benannt worden. Sie sind sozusagen eine zweite Seuche und ich finde interessant, dass in NRW auch die Arbeitgebervereinigungen nicht wollen, dass Werkverträge an die Stellen treten, wo die Leiharbeit inzwischen zu teuer oder zu umständlich geworden ist. Da gibt es eine gemeinsame Linie, die es jetzt aber auch umzusetzen gilt. Wir müssen endlich da herauskommen, dass in bestimmten Branchen mit 60, 70, 80 % der Beschäftigten über Werkverträge verhandelt wird. Oder dass man jungen Leuten 2.000 Euro im Monat in die Hand drückt und sie dafür Regale einräumen und malochen lässt, bis sie umfallen und am Ende, wenn sie dann alle Sozialversicherungen und Steuern bezahlt haben, mit ungefähr 1.000 Euro dastehen. Solche Art von Arbeitsstrukturen unterlaufen Werkverträge, es sind Scheinarbeitnehmerschaftsgründungen und von daher müssen sie deutlich eingeschränkt werden.

Wir brauchen mutige Menschen – in den Betrieben, in den Gewerkschaften, in der Politik.

Es gibt einen letzten Punkt, der insbesondere auch junge Leute betrifft. Das ist die Seuche der befristeten Arbeitsverträge. Dadurch, dass man sachgrundlos befristen kann, haben inzwischen über 50 % der jungen Leute bei ihrer Einstellung einen befristeten Job. Was nützen uns die Diskussionen über Familienpolitik und über die Frage, ob Kindergeld sinnvoller ist als Mittagessen in der Gesamtschule? Was nützen uns diese Diskussionen, wenn wir der nachfolgenden Generation nicht klar sagen können, wenn sie eine Ausbildung hat, qualifiziert ist und einen Job antritt: Das ist ein normales Arbeitsverhältnis ohne Befristung mit sozialer Sicherheit zu fairen Bedingungen. Ich glaube, dass es der wichtigste Schritt in der Familienpolitik wäre, von Seiten der Arbeitswelt dieses Problem zu regeln. Unseren jungen Frauen und Männern eine ernsthafte, ehrliche Chance zu geben, sich ihr Leben und ihre Familie aufzubauen. Ich denke, dann können wir auch über Geburtenziffern diskutieren und da weiterkommen. Es helfen keine Sozialleistungen, wenn der Job immer infrage steht.

Zu diesem Katalog der Forderungen, den wir „Neue Ordnung der Arbeit“ nennen, gehört natürlich auch Mitbestimmung und Betriebsverfassung. Wir wollen mehr Mitbestimmung, das ist ganz deutlich für den DGB und für alle Gewerkschaften, und wir wollen eine Ausweitung der Rechte der Betriebsräte, das ist dringend notwendig. Viele Punkte sind ja gerade in dieser Podi-

umdiskussion schon benannt worden, aber ich will noch einige hinzusetzen, die deutlich machen, wie groß der Bedarf ist. Wir haben ein Problem mit „equal pay“. Dieses Problem sitzen wir aus. Wir wissen seit Jahren, dass Frauen ungefähr 22 % weniger verdienen als Männer. Wir geben aber bislang zu wenig Instrumente in die Hand unserer Betriebsräte und der Gewerkschaften, um an der Stelle wirklich eine Veränderung herbeizuführen. Wir geben unseren Betriebsräten zu wenig Instrumente in die Hand, um alles das, was man unter dem Begriff Fremdbeschäftigung im Betrieb benennen kann, also Werkverträge, Leiharbeit und andere Verhältnisse, endlich unter Mitbestimmung zu fassen, so dass entweder faire Bedingungen für diese Arbeitsmodi geregelt werden oder aber der Übergang zum Normalarbeitsverhältnis für normal erklärt wird. An diesen Stellen brauchen wir mehr Mitbestimmung. Und ich sage deutlich: Wir brauchen auch mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die es dann durchzusetzen bereit sind und den starken Rücken dafür haben. An dieser Stelle greife ich noch ganz kurz auf: Wir brauchen mutige Betriebsräte und Gewerkschafter, das haben wir gerade hier gehört und gesehen und erlebt, wir brauchen aber endlich auch in der Politik so viel Mut, die Arbeitswelt wieder sicher und fair zu regeln, so dass für unsere Kolleginnen und Kollegen ein gesichertes Leben in dieser Republik ohne wirtschaftliche Not möglich ist und dass jeder abhängig Beschäftigte selbst über sein Leben bestimmen kann. Wir wollen Arbeit fair regeln, damit jeder sein Leben planen kann.



Das ist auch unsere Dimension von Freiheit, die wir erwarten, und deshalb sagen wir in der Bundestagswahl – und wir werden da vielfältig aktiv werden in Nordrhein-Westfalen – das ist unsere Messlatte an eure Politik, daran wollen wir sehen, was ihr für uns zu tun bereit seid. Wir werden spätestens im Juni aktiv werden; den Auftakt wird es zum 1. Mai geben. Wir werden im Juni am Wochenende um den 8. ein Aktionswochenende machen in all unseren oft neu gegründeten Kreisvereinigungen, dort wird es einen Testlauf geben. Wir wollen dann, dazu kann ich euch heute schon einladen, in der ersten Septemberwoche eine große Konferenz für Betriebs- und Personalräte machen, auf der wir die Spitzenkandidaten der Parteien aus NRW zu diesen Themen, jetzt könnte man modern sagen: grillen, ich sage mal höflich: befragen.

In diesem Sinne herzlichen Dank für eure Aufmerksamkeit.

Dies ist der verschriftliche Redebeitrag. Die Originaltonaufnahme ist zu finden unter www.dgb-bildungswerk-nrw/neujahrstagung2013



Dankeschön für wertvolle Einblicke und wichtige Ausblicke



Wenn das DGB-Bildungswerk NRW zu einer Tagung einlädt, wird nicht nur theoretisiert. Es gibt immer auch gehaltvolle Anregungen für das praktische Handeln, um die gemeinsamen Ziele im Auge zu behalten. Bei der diesjährigen Neujahrstagung war das ein spannender Bogen von den ersten Anfängen der Mitbestimmung im Jahr

1905 bis hin zu konkreten Forderungen für eine neue Ordnung der Arbeit. Dr. Klaus Brülls dankt allen ReferentInnen und Podiumsgästen und bittet zum Ausklang ins LVR Industriemuseum zu einer beeindruckenden Zeitreise in die dramatische Vergangenheit der Eisen- und Stahlindustrie an Rhein und Ruhr.



Das LVR Industriemuseum: Unsere Geschichte mit der Eisen- und Stahlindustrie

Die in Szene gesetzte Vergangenheit der Eisen- und Stahlindustrie ist für die Diskussion über Arbeitsbedingungen gestern, heute, morgen ein beeindruckender Rahmen. Drehbänke lassen Stahlspäne fliegen, Stahl wird vor den Augen der BesucherInnen zerrissen, ein 53 Tonnen schwerer Dampfhammer dröhnt ... Einhellige Meinung der Tagungsgäste: Empfehlenswert! Auch für mehrmalige Besuche.





DGB-Bildungswerk NRW e.V.
Bismarckstraße 77
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 17523-149
Telefax: 0211 17523-161
info@dgb-bildungswerk-nrw.de
www.dgb-bildungswerk-nrw.de


Recognised for excellence

Excellent seit März 2013