



Bewegung mit Recht, Teil 25

Ein ambivalentes Verhältnis

Betriebsräte und Gewerkschaften – von René Kluge*

In: *express* 5/2023

»Durch diese Abstimmung [...] beteuert das deutsche Volk [...] den Siegeswillen, mit dem es in den ihm erzwungenen Krieg zur Verteidigung seiner politischen und wirtschaftlichen Gleichberechtigung in der Welt seiner Zeit gezogen wurde, und die feste Entschlossenheit, diesen Siegeswillen in die Tat umzusetzen und den Krieg zu einem schnellen und glücklichen Ende zu führen. Es kann seinen Eindruck nicht verfehlen, dass gerade die Führer der Gewerkschaften es waren, die heute diesen hohen Zweck des Gesetzes in den Vordergrund und als maßgebend für seine Bewilligung hinstellten.«¹

So kommentierte die Frankfurter Zeitung die Verabschiedung des Hilfsdienstgesetzes (HDG) 1916. Sein Zweck war die Aufhebung der Berufsfreiheit, um die deutsche Kriegswirtschaft mit ausreichend Arbeitskräften zu versorgen. Doch das Gesetz bedeutete noch etwas anderes: Die Gewerkschaften hatten erreicht, dass ihre Existenz als »wirtschaftliche Organisationen der Arbeitnehmer« (§ 10 HDG) erstmals anerkannt wurde. Außerdem sah das HDG die Errichtung so genannter »Arbeiterräte« (§ 11) für alle Industriezweige in ganz Deutschland vor. Damit ist das Gesetz ein entscheidender Meilenstein auf dem Weg zur dualen Interessenvertretung – dem deutschen System der funktionalen Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften.

Den Gewerkschaften dienten die Arbeiterräte in den kommenden Jahren als Zugang in die Großbetriebe. Die Mitgliederzahlen stiegen daraufhin deutlich an. Die Arbeiterräte waren zwar mit gewissen Rechten ausgestattet, sie waren aber keine unabhängigen Einrichtungen, sondern Hilfsorganisationen der Gewerkschaften.² Das HDG wurde deshalb auch als »Gewerkschaftshilfsgesetz« bezeichnet.

Ambivalentes Verhältnis der Gewerkschaften zu den Räten

Die »Burgfrieden-Politik« der Gewerkschaften, ihre Zustimmung zum Hilfsdienstgesetz und der Streikverzicht zu Kriegszeiten hatten für die Gewerkschaften aber auch negative Folgen. Spätestens der Munitionsarbeiterstreik im Januar 1918, an dem sich allein in Berlin an die 300.000 Arbeiter:innen beteiligten, machte deutlich, dass sich Belegschaften ganz ohne Beteiligung der Gewerkschaften organisieren konnten und dies auch taten. Es war die bis dahin größte Arbeitsniederlegung in Deutschland – und die Gewerkschaften waren noch nicht einmal vorab informiert worden. Seinen dramatischen Höhepunkt nahm dies in den bekannten Ereignissen der Novemberrevolution und der Gründung von Arbeiter- und Soldatenräten in ganz Deutschland, die für kurze Zeit die politische Macht in Deutschland in den Händen hielten.

¹ Frankfurter Zeitung, 03.12.1916.

² Vgl. Däubler/Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung. Frankfurt am Main, 2020. S. 132.

Die Räte waren plötzlich auf der Bühne der Geschichte erschienen und würden nicht so einfach wieder verschwinden. Die erklärte Herausforderung für die Weimarer Koalition bestand darin, dem Rechnung zu tragen und gleichzeitig die organisatorische Macht der Räte in den Betrieben zu brechen.

Das Betriebsrätegesetz von 1920

Bereits im Stinnes-Legien-Abkommen hatten die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern verhandelt, in Betrieben ab 50 Beschäftigten Arbeiterausschüsse permanent zu etablieren. Allerdings sollten sie nur »nach Maßgabe der Kollektivvereinbarungen« zuständig sein. Diese Idee der gewerkschaftlich umzäunten Räte wurde dann im Betriebsrätegesetz von 1920 verankert. Die Gewerkschaft wurde als vorrangige Organisation der Arbeitnehmer festgeschrieben (§ 8), den Betriebsräten wurde eine Art Friedenspflicht auferlegt (§ 66 Nr. 3), und der Tarifvorrang wurde festgelegt (§ 78 Nr. 2).

Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund verteidigte das Betriebsrätegesetz, während die USPD und die KPD im Parlament dagegen stimmten und zusammen mit den revolutionären Obleuten zu einer Protestdemo vor dem Reichstag mobilisierten. Bei der blutigsten Demonstration in der Geschichte Deutschlands starben 42 Arbeiter:innen.

Betriebsräte und Gewerkschaften heute – Regelungen im BetrVG

Das Betriebsrätegesetz war zwar nur 13 Jahre in Kraft, doch seine grundsätzliche Idee der Machtverteilung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften findet sich auch im modernen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Im Betrieb vertretene Gewerkschaften haben eine Reihe von Rechten im Rahmen der Betriebsratswahl: Sie können mit eigenen Listen kandidieren (§ 14 Abs. 3), nicht-stimmfähige Mitglieder in den Wahlvorstand entsenden (§ 16 Abs. 1) und zur Betriebsversammlung bzw. zur Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 17 Abs. 3). Darüber hinaus haben Gewerkschaften Kontrollrechte gegenüber dem Betriebsrat: Sie sind berechtigt, die Wahl eines Betriebsrates anzufechten (§ 19 Abs. 2), beim Arbeitsgericht den Antrag auf Auflösung des Betriebsrates oder Ausschluss eines BR-Mitgliedes zu stellen und den Betriebsrat zur Durchführung einer Betriebsversammlung aufzufordern (§ 43 Abs. 4).

Gewerkschaften sind aber auch in der Lage, den Betriebsrat in vielfacher Weise zu unterstützen: Sie können zu den Betriebsratssitzungen geladen werden (§ 31) sowie zu den Betriebs- und Räteversammlungen (§ 46 Abs. 1 und § 53 Abs. 3) und sind mit einem eigenen Zugangsrecht ausgestattet (§ 2 Abs. 2).

Entscheidend ist jedoch auch heute noch der Tarifvorbehalt. Diesbezügliche Angelegenheiten, insbesondere die Höhe des Entgeltes, die Höhe der Arbeitszeitverpflichtung sowie der Urlaubsanspruch können nur in Tarifverträgen durch die Gewerkschaften verhandelt werden (§ 87 Abs. 1). Auch abweichende Vertretungsstrukturen sind ausschließlich über Tarifverträge möglich (§ 3). Im Gegensatz zu Gewerkschaften ist Betriebsräten nicht gestattet, Arbeitskämpfe zu führen (§ 74 Abs. 2).

Was sind Betriebsräte demnach?

Sind sie ein strategischer Brückenkopf der Gewerkschaften in die Betriebe und als solche lediglich Erfüllungsgehilfen der jeweiligen Gewerkschaftspolitik, oder sind Betriebsräte gleichberechtigte Partner beim gemeinsamen Ziel effektiver Interessenvertretung? Oder sind sie gänzlich autonome Institutionen, die durch die Betriebsratswahl mit eigener Legitimation ausgestattet sind und ihre Unabhängigkeit gegenüber den Gewerkschaften stets bewahren müssen? Das Betriebsverfassungsgesetz und auch das Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3) sind so ausgestaltet, dass Betriebsräte hierauf ihre eigenen Antworten finden können. Als Arbeitnehmer:innen des Betriebes steht es einzelnen Betriebsratsmitgliedern frei, sich uneingeschränkt gewerkschaftlich zu betätigen. Die den Betriebsräten auferlegte Friedenspflicht spricht nicht dagegen. Im Zuge der eigenen und der kollektiven Meinungsfindung im Gremium können Betriebsräte ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften selbst klären und die Zusammenarbeit so gestalten, wie sie dies für richtig halten.

Dabei sollten sie jedoch bedenken, dass Betriebsräte aufgrund des Tarifvorbehalts grundsätzlich ein unvollständiges Instrument der Arbeitnehmer:innenvertretung sind. Ohne die Möglichkeit zu streiken und Tarifverträge abzuschließen, werden sie immer nur partiell Einfluss nehmen können. Man mag dies kritisch sehen, aber es erfordert an sich bereits eine enge Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Abgesehen davon stellen Gewerkschaften mit ihrem Netzwerk, ihrem Wissen und ihren Branchenkenntnissen nützliche und wichtige Ressourcen für die Betriebsratsarbeit dar.

Wirksame Interessenvertretung ist das Ziel – Kooperation ein wichtiges Instrument

Jeder Betriebsrat muss für sich klären, ob und wie er mit Gewerkschaften zusammenarbeitet. Eine enge strategische Partnerschaft zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist in jedem Falle von Vorteil für die Interessen der Belegschaft. Dabei kann der Betriebsrat mit klaren Vorstellungen und Erwartungen an die gewerkschaftlichen Vertreter:innen herantreten. Dass mindestens die Mitglieder des Betriebsrates Mitglied in der Gewerkschaft sind, sollte dann aber auch selbstverständlich sein.

Wenn sich ein Betriebsrat aktiv gegen die Zusammenarbeit mit dem gewerkschaftlichen Apparat entscheidet, ist das durchaus legitim. Womöglich sind die Vorstellungen über die Form der Interessenvertretung einfach zu unterschiedlich. Ein Betriebsrat aber, der die gewerkschaftliche Idee als solche ablehnt, sollte sich ernsthaft fragen, ob er auf der richtigen Seite steht.

** Rene Kluge ist ehemaliger Betriebsratsvorsitzender und arbeitet als Betriebsratsberater für »Recht und Arbeit«: <http://www.rechtundarbeit.net/>*

*express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de*

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

*Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12*