

Werner Milert/Rudolf Tschirbs, Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008 (Veröffentlichungen des Instituts für Soziale Bewegungen, Schriftenreihe A, Bd. 52), Klartext Verlag, Essen 2012, 712 S., geb., 49,95 €.

Es gibt Themen, bei denen man sich wundert, dass sie nicht längst eine groß angelegte wissenschaftliche Bearbeitung gefunden haben. Die Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Deutschland gehört dazu. Umso erfreulicher ist es, dass nun Werner Milert und Rudolf Tschirbs eine umfassende Geschichte der „anderen Demokratie“ von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts vorgelegt haben.

Die beiden Autoren verstehen ihre Arbeit nicht nur als Beitrag zur Aufarbeitung der – stets umstrittenen – rechtlichen Gestaltung der Betriebsverfassung, sondern auch zur Analyse der realen betrieblichen Machtverhältnisse. Außerdem gliedern sie ihre Darstellung in die Geschichte der gesamtgesellschaftlichen Demokratisierungsbemühungen ein, die mit der Entwicklung der Parlamentarisierung weder zu parallelisieren noch wohl kausal zu verknüpfen ist, in der Gewerkschaften und Betriebsräte allerdings eine wichtige Rolle spielen.

Nun ist hier nicht der Ort, den chronologisch angelegten Gang der Darstellung von Milert und Tschirbs im Einzelnen nachzuzeichnen. Nur so viel: Zunächst wird der Weg der Betriebsverfassung von ersten Überlegungen und Ansätzen 1848 über die Einrichtung von Arbeiterausschüssen 1889/90 bis hin zum Ersten Weltkrieg geschildert; dabei zeigt sich als charakteristisch für die Entwicklung in Deutschland, dass – anders als zum Beispiel in England – die Unternehmer der Großindustrie, vor allem die der Schwerindustrie, entschieden Front gegen Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmungsgremien machten. In der Konsequenz dieser Konstellation lag es, dass Gewerkschaften und Sozialreformer jeglicher Couleur im ausgehenden 19. Jahrhundert auf die gesetzliche Einführung von betrieblichen Mitspracherechten der Arbeitnehmer drängten, sich also in dieser eigentlich „betrieblichen“ Frage auf die politische Auseinandersetzung konzentrierten.

Mit der Zäsur des Hilfsdienstgesetzes, das mitten im Ersten Weltkrieg die Anerkennung der Gewerkschaften brachte, und vor allem mit der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse vom Dezember 1918 begann die rechtliche Verankerung von weitgehenden Anhörungs- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene, die im nach schweren Konflikten 1920 verabschiedeten Betriebsrätegesetz ihren ersten Höhepunkt erreichte. Gewiss blieben die Regelungen weit hinter den Erwartungen zahlreicher Arbeiter zurück, die nicht nur in USPD und KPD ihre politischen Ansprechpartner, sondern auch in den Freien Gewerkschaften, speziell im Deutschen Metallarbeiterverband, Fürsprecher hatten; doch insgesamt entsprach dieses Gesetz den Vorstellungen der Mehrheit der Freien, zudem auch denen der Christlichen Gewerkschaften und der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine. Wegweisend war die gesetzliche Festlegung der Doppelfunktion der Betriebsräte, die einerseits die „gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber“ wahrnehmen, andererseits der „Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke“ dienen sollten. Auch wenn die Betriebsräte in der Praxis nicht der „verlängerte Arm der Gewerkschaften“ im Betrieb waren, so zeigte sich rasch, dass Unternehmer in durchaus unterschiedlichem Maße bereit waren, mit den Betriebsräten zusammenzuarbeiten: Während sich die Unternehmer der ‚neuen‘, also der exportabhängigen chemischen und elektrotechnischen Industrien vielfach kooperativ zeigten, sah das bei den Industriellen des Montanbereichs ganz anders aus; letztere vermochten sich im unternehmerischen Lager zur Zeit der Weltwirtschaftskrise der frühen 1930er Jahre durchzusetzen, wobei die Ressentiments gegen Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen mit der weit verbreiteten Verunglimpfung der parlamentarischen Demokratie zur Ablehnung der Weimarer Republik als „Gewerkschaftsstaat“ führten.

Die Zerschlagung von Gewerkschaften und Betriebsräten im Frühjahr 1933 entsprach sowohl dem nationalsozialistischen Machtkalkül als auch den Zielen der (schwer)industriellen Gegner der Weimarer Demokratie, die für die nächsten Jahre den ihnen garantierten Handlungsspielraum gegenüber den Belegschaften im Sinne des mit dem Arbeitsordnungsgesetz (1934) eingeführten „Führerprinzips“ zu nutzen wussten; die als Ersatz für die aufgelösten Betriebsräte installierten Vertrauensräte waren weder willens noch in der Lage, die Interessen der „Gefolgschaft“ gegenüber dem „Betriebsführer“ zu vertreten und damit einen Beitrag zu einem fairen innerbetrieblichen Interessenausgleich zu leisten. Die von den Nationalsozialisten geschaffenen Vertrauensräte waren ebenso wenig ein funktionales Äquivalent der früheren Betriebsräte wie die Deutsche Arbeitsfront eines der zerschlagenen Gewerkschaften bildete.

Sofort nach dem Einrücken der alliierten Truppen gegen Ende des Zweiten Weltkriegs zeigte sich, dass in der Arbeitnehmerschaft der Wunsch nach einer eigenständigen betrieblichen Interessenvertretung die „Gleichschaltungs“-Bemühungen des NS-Regimes überlebt hatte. Überall bildeten sich Betriebsräte, die vielfach erst nachträglich rechtlich abgesichert und auch von den Belegschaften gewählt wurden. Betriebsräte waren in der Nachkriegszeit nicht nur als Interessenvertreter auf betrieblicher Ebene tätig, sondern sie sorgten vielfach für Wiederaufnahme oder Fortführung der Produktion – und auch für die Versorgung der Belegschaften mit lebenswichtigen Gütern.

Auch wenn es kurz nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland zu heftigen Auseinandersetzungen um die konkrete Gestaltung eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes kam und die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds keineswegs uneingeschränkt mit dem 1952 verabschiedeten Gesetz zufrieden waren, fanden doch die damals gefundenen Regelungen bald eine breite Anerkennung in den Belegschaften, bei den Gewerkschaften und auch vielfach bei Arbeitgebern. Mit zunehmender Professionalisierung der Betriebsratsarbeit, aber auch und vor allem unter dem Einfluss der positiven wirtschaftlichen Entwicklung der 1950er/60er Jahre nahm die Akzeptanz der Betriebsräte zu. Doch unter dem Druck sich abzeichnender Dauerkrisen seit den 1980er Jahren wandelten die Betriebsräte ihre Funktion: Zwar blieben den Betriebsräten, anders als den Gewerkschaften, ihre gesetzlich verankerten Rechte erhalten, doch mit der fortschreitenden „Deregulierung“ und „Flexibilisierung“ der Arbeitswelt wurden sie immer stärker zu Akteuren der sozialen Abfederung von Krisenfolgen, die sie letztlich nicht verhindern konnten.

Auch in der Sowjetischen Besatzungszone wurden vielfach direkt nach dem Einmarsch der Roten Armee Betriebsräte gegründet. Doch nach der Anerkennung durch Besatzungsrecht und ihrer rechtlichen Absicherung in der frühen DDR wurden sie bald entmachtet und durch die Betriebsgewerkschaftsleitungen ersetzt. Damit waren die betrieblichen Interessenvertretungen eingebunden in die vom Staat gelenkte Wirtschaftsorganisation, zu der auch der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund – als „Transmissionsriemen“ der SED-Politik in die Arbeitnehmerschaft hinein – gehörte.

Im letzten Kapitel wird schließlich die Rolle der Betriebsräte im vereinigten Deutschland beleuchtet. Den Betriebsräten wuchs im Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Anpassungsprozesse nicht zuletzt wegen der großen Bedeutung betrieblicher Regelungen eine wichtige Position im Einigungsprozess zu. Zwar brachte die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 eine Absicherung der betrieblichen Mitspracherechte der Arbeitnehmer; doch die Regelungen blieben hinter den Erwartungen der Gewerkschaften zurück, die von der Politik der sozialdemokratisch geführten Bundesregierung ‚mehr‘ erwartet hatten.

Die Arbeit bietet einen stets problembewussten und verlässlich informierenden Überblick über die wechselvolle Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung. So differenziert wägend die Darstellung auch angelegt ist, die Grundpositionen der Autoren werden stets klar herausgearbeitet: So halten sie den Weg der Gewerkschaften, beim Erkämpfen von innerbetrieblichen Mitbestimmungsrechten für die Arbeitnehmer nicht auf die direkte Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern, sondern auf die Erringung gesetzlich verbrieftter Rechte zu setzen, für der Situation in Deutschland angemessen. Und gegenüber den Rätevorstellungen der Revolutionszeit 1918/19 geben sie der Dualität von Gewerkschaften und Betriebsräten den Vorzug, auch wenn diese – wie die Autoren zeigen – immer wieder zu Reibungen führt, verstehen sich doch Betriebsräte oftmals vorrangig als Interessenvertreter ‚ihres‘ Betriebs, die Gewerkschaften eher als die ‚ihrer‘ Branche. Außerdem machen die Autoren klar, dass ge-

rade die doppelte Aufgabe, die den Betriebsräten seit 1920 gestellt ist, eine Voraussetzung für eine dauerhaft positive wirtschaftliche und soziale Entwicklung darstellt. So zeigte die Erfahrung, dass eine auf offener Interessenvertretung und Kompromiss beruhende Konfliktregulierung erfolgreicher ist als andere Austragungsformen; demgegenüber hat sich die gerade in Diktaturen anzutreffende – (macht)politisch motivierte – Leugnung oder Verschleierung der vorhandenen Interessengegensätze weder als realistisch noch als zweckmäßig erwiesen. Stets wird aber auch klar, dass die Entwicklung der „anderen Demokratie“ keine gradlinige „Erfolgsgeschichte“, sondern ein Prozess mit Enttäuschungen und – schweren – Rückschlägen ist; bereits erreichte Ergebnisse waren und sind immer wieder gefährdet. Insgesamt gliedern Milert und Tschirbs die Geschichte der „anderen Demokratie“ ein in den langfristigen Prozess zur Demokratisierung eben nicht nur der politischen Entscheidungssphäre, sondern weiterer zentraler gesellschaftlicher Teilbereiche. Dabei haben keineswegs nur die Gewerkschaften, die sich selbst mit Rücksicht auf ihre innerorganisatorischen Meinungs- und Willensbildungsprozesse als „Schule der Demokratie“ verstanden (und verstehen), sondern auch die Betriebsräte als „Laboratorium der Demokratie“ eine zentrale Funktion für die Demokratisierung der deutschen Gesellschaft.

Michael Schneider, Kalenborn

Zitierempfehlung:

Michael Schneider: Rezension von Werner Milert/Rudolf Tschirbs, Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008 (Veröffentlichungen des Instituts für Soziale Bewegungen, Schriftenreihe A, Bd. 52), Klartext Verlag, Essen 2012, in: Archiv für Sozialgeschichte (online) 53, 2013, URL: <<http://www.fes.de/cgi-bin/afs.cgi?id=81416>> [11.12.2012].