

Rudolf Dreßler/Oskar Negt/
Henner Wolter (Hrsg.)

Jenseits falscher Sachzwänge

Streiten für
eine zukunftsfähige Politik

Detlef Hensche zum 60. Geburtstag



VSA

Wolfgang Däubler
Alternative Ansätze im Arbeitsrecht
Ein Blick zurück

Status quo

In den achtziger und neunziger Jahren haben wir uns darauf konzentriert, den arbeitsrechtlichen Status quo zu verteidigen. Lange Zeit waren wir dabei relativ erfolgreich, Einbrüche wie in Großbritannien oder in Spanien blieben uns zumindest bis 1996 erspart.

Gleichwohl hat eine solche Position gewichtige Nachteile. »Besserer Arbeitnehmerschutz«, der über das geltende Recht hinausgeht, wird zum Thema für Utopisten und Traumtänzer. Dies gilt sogar für Vorstellungen, die die Arbeitgeberseite nur unwesentlich belasten. Warum sollte man beispielsweise nicht flexiblen Arbeitseinsatz und stabile Beschäftigung kombinieren können? In Form des Gesamthafenbetriebs existiert seit Jahrzehnten ein künstlicher Arbeitgeber, an den sich die einzelnen Beschäftigten halten können und der sie auf die einzelnen Unternehmer verteilt. Warum sollte man nicht die Wahl zwischen Arbeitsverhältnis und Tätigkeit als kleiner Selbständiger dadurch erleichtern, daß man letztere in die Sozialversicherung einbezieht und die schuldrechtlichen Grundsätze zum Schutz des Schwächeren weiterentwickelt? Die Ära Kohl hat wenig Sensibilität für solche Überlegungen entwickelt. Wer eigene Positionen in Frage stellte, konnte sicher sein, kein Entgegenkommen auf der anderen Seite, kein konstruktives Weiter-Denken zu ernten. Die normale Reaktion lag in hämischer Freude nach dem Motto »Endlich hat's die Gewerkschaft auch begriffen«.

Detlef Hensche hat als Jurist wie als Gewerkschaftsvorsitzender nie zu jenen gehört, die ihr kleines juristisches Gärtchen bestellen und sich dabei jener Instrumente bedienen, die man auch bei der Auslegung der StVO oder des Baugesetzbuches anwendet. Das reale Leben des abhängig Beschäftigten war Ausgangspunkt für sein juristisches Nachden-

ken. Und das Arbeitsrecht ist keine vorgegebene, sondern eine erkämpfte Ordnung, die emanzipatorische Ansprüche in sich aufgenommen hat, deren Realisierung Aufgabe des Juristen ist. In dem Wolfgang Abendroth gewidmeten Beitrag wird dies am klarsten und deutlichsten formuliert¹ – doch war der Anspruch ersichtlich kein anderer, als es Anfang der siebziger Jahre um die rechtliche Zulässigkeit der betriebsnahen Tarifpolitik² oder die vertragliche Erweiterung der Mitbestimmung³ ging.

Rechtsnormen sind keine zeitlosen mathematischen Gleichungen; ihr konkreter Inhalt und ihre praktische Umsetzung sind Gegenstand der Auseinandersetzung, in die man sich als gewerkschaftlich orientierter Jurist einmischt. Dies mag es rechtfertigen, nicht direkt in die Zukunft zu schauen, sondern gewissermaßen erst den Boden für eine erfolgreiche Rechtspolitik zu bereiten. Wer hat die historische Legitimität auf seiner Seite? Ist die Verteidigung der Tarifautonomie nur ein Problem der Verfassungsinterpretation oder auch die Erhaltung eines großen Stücks Freiheit, das den jeweiligen Obrigkeiten abgezwungen werden mußte?

Im folgenden soll es zunächst um die Jahre nach 1945 gehen, die man – ein wenig schlagwortartig – als die eines »antifaschistischen« Arbeitsrechts bezeichnen kann. Der zweite Abschnitt betrifft die »Absorption« des Neuen durch die sich etablierenden sozialpartnerschaftlichen Strukturen. Wie ist es zu erklären, daß in der Adenauer-Zeit das vorher Erreichte bisweilen offen, meist aber durch einen schleichenden Prozeß wieder abgebaut wurde? Der dritte Abschnitt betrifft die kurzen Jahre zwischen 1968 und 1974, in denen es einen »Modernisierungsschub«, aber auch eine Renaissance von Vorstellungen gab, die über die gewohnte Routine der Marktwirtschaft hinausgingen. Sie fanden keinen Niederschlag im geschriebenen Recht – gleichwohl sind sie da und dort in die Interpretation eingeflossen und können auch ein Vierteljahrhundert später die eine oder andere Anregung vermitteln.

¹ Hensche, Aufgaben einer handlungsorientierten Staats- und Rechtstheorie. Zur Funktion des Rechts und des fortschrittlichen Juristen, in: Hensche-Kutschka (Hrsg.), Recht und Arbeiterbewegung. Zum Gedenken an Wolfgang Abendroth, Köln 1987, S. 13ff.

² Hensche, Zur Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsangehörigen Unternehmen, RdA 1971, S. 9ff.

³ Hensche, Erweiterung der Mitbestimmung durch privatautonome Regelung, insbesondere in Unternehmen der öffentlichen Hand, AuR 1971, S. 33ff.

Die Wiedervereinigung hätte theoretisch dazu führen können, erneut nach einem besseren Arbeitsrecht zu fragen.⁴ Die historische Stunde war dem nicht günstig. Der Zusammenbruch von Politik und Wirtschaft in der DDR verschüttete auch im Westen fast jeden Ansatz, über die bisherigen Strukturen hinaus zu denken. Warum sollte das siegreiche System einzelne Elemente des besiegten übernehmen?⁵ Erst in der Gegenwart bricht sich langsam die Erkenntnis Bahn, daß vielleicht nur das Schlechte über das noch Schlechtere gesiegt hat.

Der Aufbruch nach der Stunde Null

Nach 1945 knüpfte das Arbeitsrecht an die Weimarer Strukturen an. Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Betriebsräte, aber auch die §§ 611ff. BGB stellten einen unbestrittenen Rahmen für den Neuaufbau dar. Gleichzeitig wollte man jedoch Fehler und Halbheiten vermeiden, die sich in der Vergangenheit gezeigt hatten. Der Arbeitnehmerschutz sollte wirksamer sein, die Mitbestimmung weitergehen, auch das Streikrecht in vollem Umfang garantiert werden.

Recht auf Arbeit

Die Rechtsentwicklung konzentrierte sich zunächst auf die in den Jahren 1946 bis 1950 beschlossenen Landesverfassungen. Soweit man nicht wie in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen damals auf einen Grundrechtskatalog verzichtete, sprach man sich überall für ein »Grundrecht auf Arbeit« aus. Dabei ging man schon von der Formulierung her über Art. 163 Abs. 2 der Weimarer Verfassung hinaus, der sich mit einer unverbindlichen Soll-Vorschrift begnügt hatte. Am deutlichsten wurde dies in Art. 13 Abs. 1 der Berliner Verfassung,⁶ der bis heute bestimmt: »Jedermann hat das Recht auf Arbeit. Dieses Recht ist durch eine Politik der Vollbeschäftigung und Wirtschaftslenkung zu verwirkli-

chen. Wenn Arbeit nicht nachgewiesen werden kann, besteht Anspruch auf Unterhalt aus öffentlichen Mitteln.«

In ähnlicher Weise bezieht auch die Bremer Verfassung⁷ die »Umsetzungsproblematik« mit ein, indem sie nicht nur in Art. 8 Abs. 1 das Recht auf Arbeit als solches gewährleistet, sondern in Art. 49 Abs. 2 den Staat verpflichtet, »geeignete Maßnahmen zu treffen, daß jeder, der auf Arbeit angewiesen ist, durch Arbeit seinen Lebensunterhalt erwerben kann«. Die übrigen Landesverfassungen begnügen sich demgegenüber mit einer »reinen« Garantie des Rechts auf Arbeit,⁸ enthalten allerdings oft Wertungen, die ernst zu nehmen sich niemand so recht traut. Als Beispiel sei Art. 24 Abs. 1 der Verfassung von NRW genannt, wo es heißt: »Im Mittelpunkt des Wirtschaftslebens steht das Wohl des Menschen. Der Schutz seiner Arbeitskraft hat den Vorrang vor dem Schutz materiellen Besitzes. Jedermann hat ein Recht auf Arbeit.«

Ohne Arbeit verkümmert ersichtlich die »Arbeitskraft«. Diesen Zustand zu beseitigen, dürfte nach dieser Vorschrift eigentlich kein materielles Opfer zu hoch sein.

Betriebsverfassung

Auch im Bereich der Mitbestimmung durch Betriebsräte war Weimar keine Grenze. Am weitesten ging das Hessische Betriebsrätegesetz vom 26. Mai 1948, das nicht nur Mitbestimmungsrechte in sozialen und personellen, sondern auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten vorsah.⁹ Zu diesen zählte etwa § 52 »die Änderung des Betriebszwecks und Veränderungen in den Betriebsanlagen, die geeignet sind, die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebs wesentlich umzustellen«. Genannt wurden weiter alle »Entscheidungen, die geeignet sind, durch Umstellung in dem Einkauf, der Erzeugung oder dem Absatz die Grundlage des Betriebs wesentlich zu verändern«, die »Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden« sowie »wesentliche Änderungen des

⁴ Zusammenfassende Überlegungen bei Wolter, Für ein besseres Arbeitsrecht. Rechtskritik, Rechtsgebrauch, Rechtsmethodik der Gewerkschaften, Hamburg 1986.

⁵ Näher zur Erstreckung des bundesdeutschen Arbeitsrechts auf das Territorium der früheren DDR siehe Däubler, Rechtsexport. Die Einführung des bundesdeutschen Arbeitsrechts im Gebiet der früheren DDR, Frankfurt/Main u.a. 1996.

⁶ Vom 1.9.1950, VOBl 1, S. 433.

⁷ Vom 21.10.1947, GBl, S. 251.

⁸ Siehe etwa Art. 28 Abs. 2 der Hessischen, Art. 166 der Bayerischen, Art. 45 der Saarländischen und Art. 53 der Rheinland-Pfälzischen Verfassung. Dazu auch Wipfelder, RdA 1985, S. 94. Von den in der SBZ gelegenen Ländern kannten Mecklenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt eine Verfassungsgarantie des Rechts auf Arbeit, während Thüringen und Brandenburg überhaupt auf einen Grundrechtskatalog verzichteten. Nachweise bei Kunz, Des Menschen Recht auf Arbeit, Berlin 1989, S. 72.

⁹ GVBl Nr. 23, S. 17ff.

Betriebsumfanges bei Betriebseinschränkungen, Verschmelzungen und Betriebsstillegungen«. Kam in diesen Fällen keine Einigung mit dem Arbeitgeber zustande, so hatte gemäß § 57 des Gesetzes ein Schiedsausschuß zu entscheiden, der aus je einem von den sozialen Gegenspielern entsandten Beisitzer und einem vom Arbeitsminister ernannten neutralen Vorsitzenden bestand. Die halbe Macht schien den Betriebsräten so jedenfalls sicher – doch § 52 scheiterte zusammen mit einigen anderen Vorschriften am Veto der amerikanischen Besatzungsmacht, die die Vorschriften mit dem Vorwand ablehnte, man dürfe der Entscheidung einer künftigen deutschen Zentralgewalt über Fragen der Wirtschaftsverfassung nicht vorgreifen. Selbst als Torso blieb das Gesetz jedoch bemerkenswert, zumal es die Pflicht zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber sehr viel weniger betonte als das Betriebsrätegesetz von 1920.

In allen Ländern der vier Zonen galt das Kontrollratsgesetz Nr. 22.¹⁰ Sein Art. 1 »gestattete« die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten und ermächtigte sie zur »Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten in den einzelnen Betrieben«. Von einer Unterstützung des Unternehmers bei der Erfüllung der Betriebszwecke war nicht die Rede. Funktionäre der DAF und ehemalige Mitglieder der NSDAP waren nicht wählbar; auch war die Wahlperiode auf höchstens ein Jahr beschränkt. Ähnlich wie bei den englischen Shop Stewards¹¹ wurde auf eine Aufzählung einzelner Mitbestimmungsrechte verzichtet. Art. 5 begnügte sich in Abs. 1 mit der Nennung bestimmter Sachgebiete, über die der Betriebsrat mit dem Unternehmer verhandeln könne, und erteilte in seinem Abs. 2 den Betriebsräten eine Generalvollmacht: Sie »bestimmen im Rahmen dieses Gesetzes ihre Aufgaben und das dabei zu befolgende Verfahren selbst«.

Der ungewohnte Spielraum wurde nur zum Teil genutzt. So ließ die Gewerkschaftsführung in der britischen Zone eine Musterbetriebsvereinbarung ausarbeiten, die als Verhandlungsgrundlage bei den Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern dienen sollte und die neben einer paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats ein volles Mitbestimmungs-

¹⁰ Vom 10.4.1946, abgedruckt u.a. bei Hemken, Sammlung der vom Alliierten Kontrollrat und der Amerikanischen Militärregierung erlassenen Proklamationen, Gesetze, Verordnungen, Befehle, Direktiven, Stuttgart 1946ff.

¹¹ Dazu Degen, Shop Stewards, Frankfurt/Main-Köln 1976.

recht bei Einstellungen und Entlassungen vorsah.¹² Streiks und andere Kampfmaßnahmen zur Durchsetzung dieser Vorstellungen wurden grundsätzlich nicht begrüßt. Dennoch kam es vom 1. April bis 31. Dezember 1947 allein im Ruhrgebiet zu 31 Arbeitsniederlegungen.¹³ Bei Bode-Panzer in Hannover wurde 23 Tage,¹⁴ bei der ebenfalls dort ansässigen Firma Schmidding fünf Monate lang für bessere Betriebsratsbefugnisse gestreikt – beide Male mit Erfolg.

Streikrecht

Die Verfassungen von Hessen,¹⁵ Bremen,¹⁶ Berlin,¹⁷ Rheinland-Pfalz¹⁸ und des Saarlandes¹⁹ enthalten über die Weimarer Verfassung hinaus ausdrückliche Streikgarantien. Inhaltlich beschränken sie sich in keinem Fall auf gewerkschaftliche Aktionen für bessere Tarifverträge. Zum Teil wird nicht einmal verlangt, daß der Streik von der Gewerkschaft getragen ist. Art. 29 Abs. 5 der Hessischen Landesverfassung verbietet darüber hinaus ausdrücklich die Aussperrung.

Arbeitsgerichte

Einige neue Akzente wurden auch durch das Kontrollratsgesetz Nr. 21 vom 30.3.1946 geschaffen: Es sah organisatorisch völlig selbständige Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte vor. Die Zusammensetzung der einzelnen Spruchkörper, die Zuständigkeit usw. waren zwar dem ArbGG 1926 nachgebildet, doch bestand eine wichtige Besonderheit: Die Berufsrichter mußten keine Volljuristen sein.²⁰ Vermutlich befürchtete man, andernfalls keine ausreichende Anzahl von Personen gewinnen

¹² Hierzu und zum folgenden Eberhard Schmidt, Die verhinderte Neuordnung 1945-52, 2. Aufl. Frankfurt/Main 1971, S. 90ff.

¹³ Dazu Kleßmann-Friedemann, Streiks und Hungermärsche im Ruhrgebiet 1946-1948, Frankfurt/Main 1977, S. 35ff. mit der Streikstatistik auf S. 39. Im folgenden Jahr nahm die Zahl dieser Arbeitsniederlegungen erheblich ab.

¹⁴ Die erkämpfte Betriebsvereinbarung, die u.a. ein volles Mitbestimmungsrecht »bei der Aufgabe bisheriger und der Aufnahme neuer Produktionszweige« enthielt, ist auszugswise abgedruckt bei Zichert, Betriebliche Mitbestimmung. Eine problemorientierte Einführung, Köln 1979, S. 26f.

¹⁵ Art. 29 Abs. 4, GVBl 1946, S. 229.

¹⁶ Art. 51 Abs. 4, GBl 1947, S. 251.

¹⁷ Art. 18 Abs. 3, VOBl 1947, S. 209.

¹⁸ Art. 66 Abs. 2, VOBl 1947, S. 209.

¹⁹ Art. 56 Abs. 2, ABl 1947, S. 1077.

²⁰ Einzelheiten bei Wenzel JZ 1965, S. 752ff.

zu können, die dem verflochtenen Regime einigermaßen distanziert gegenübergestanden hatten. Die praktische Bedeutung dieser Regelung war nicht zu vernachlässigen, da noch am 1.1.1957 immerhin 21 Prozent aller Berufsrichter keine abgeschlossene juristische Ausbildung besaßen.²¹

Montanmitbestimmung

Schließlich ist an die Montanmitbestimmung zu erinnern, die in jenen Jahren aufgrund einer Initiative der britischen Besatzungsmacht eingeführt wurde. Im Rahmen der Entflechtung waren bis Frühjahr 1948 insgesamt 24 neue Gesellschaften geschaffen worden, deren Aufsichtsräte mit fünf Arbeitnehmer- und fünf Arbeitgebervertretern sowie mit einem Vertreter der Treuhandverwaltung besetzt waren. Die Auswahl der Personen berücksichtigte – was häufig übersehen wird – auch weitere Interessen: Nur drei der Unternehmervertreter stammten wirklich aus dem Bereich der Anteilseigner, einer mußte Angehöriger der öffentlichen Hand sein, und ein weiterer wurde von der Unternehmensleitung entsandt.²² Die Arbeitnehmerseite war in zwei innerbetriebliche und zwei von der Gewerkschaft entsandte Vertreter aufgeteilt, zu denen ein der Arbeitnehmerseite nahestehender Repräsentant der öffentlichen Hand kam. In Wahrheit lag daher eher ein »Drei-Bänke-System« vor, das es einer Koalition aus Arbeitnehmervertretern und öffentlicher Hand prinzipiell ermöglicht hätte, das Unternehmen gegen den Willen der Anteilseigner zu führen.

In anderen Teilen der Wirtschaft geschah nichts Vergleichbares. Die Landesverfassungen enthielten zwar ausdrückliche Bekenntnisse zur Mitbestimmung auf allen Ebenen, deren Wortlaut zum Teil erheblich über Art. 165 WRV hinausging.²³ Dem Gesamtzusammenhang der Texte nach war dies außerdem nicht als Aufruf zur Partnerschaft von Arbeit und Kapital gemeint, da dieselben Verfassungen weitgehende Sozialisierungsbestimmungen enthielten.²⁴ Auf der anderen Seite scheiterten Ver-

²¹ Angaben ebenda, S. 753.

²² Deppe-von Freyberg u.a., Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf? Frankfurt/Main 1969, S. 87.

²³ Siehe die Übersicht bei Otto, FS Böckler, S. 412ff. und Wahsner, in: Mayer-Reich, Mitbestimmung contra Grundgesetz? Neuwied 1976, S. 96ff.

²⁴ Übersicht bei Däubler, in: Däubler/Sieling-Wendeling/Welkoborsky, Eigentum und Recht, Darmstadt 1976, S. 143ff.

suche, einiges davon in die Tat umzusetzen, schon an den Parlamentsmehrheiten und beschränkter gewerkschaftlicher Kampfkraft – von der »Reservewaffe« des alliierten Vetos ganz zu schweigen.

Beamtenrecht

Auch im öffentlichen Dienstrecht schienen die Uhren anders zu gehen. Art. 29 Abs. 1 der Hessischen Landesverfassung bekannte sich zu einem einheitlichen Arbeitsrecht für alle Arbeiter, Angestellten und Beamten. Letztere erhielten durch Gesetz vom 12.11.1946 einen arbeitnehmerähnlichen Status.²⁵ In Berlin existierten sie bis 1956 nicht mehr; die in der Vergangenheit begründeten Beamtenverhältnisse waren nach Auffassung des BVerfG²⁶ mit dem 8. Mai 1945 erloschen.

Im Bereich des Vereinigten Wirtschaftsgebiets galt das Gesetz vom 15. März 1949, das zwar die Beamten als Gruppe aufrechterhielt, in Abweichung von der deutschen Tradition aber nur noch von einem »Dienstverhältnis«, nicht mehr von einem »Treueverhältnis« sprach.²⁷ Seine praktische Bedeutung war erheblich, da es insbesondere die Beschäftigten bei Bahn und Post erfaßte.

Die Beseitigung des Neuen

Die hier beschriebenen arbeitsrechtlichen Elemente, die über Weimar hinausgingen, waren nicht von Bestand. Dies nicht deshalb, weil sie etwa wegen ihrer Radikalität aus den demokratischen Strukturen anderer westeuropäischer Länder herausgefallen wären. Im Gegenteil: Das »Recht auf Arbeit« findet sich auch in der französischen und der italienischen Verfassung, und dasselbe gilt für ein durchaus weit verstandenes Streikrecht. Selbst eine (allerdings nicht durch Ausführungsnormen »unterfütterte«) Wertentscheidung zugunsten der Mitbestimmung im Unternehmen läßt sich dort finden.²⁸ Erst recht fehlte eine dem deutschen

²⁵ Gesetz über die Rechtsstellung der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst des Landes Groß-Hessen v. 12.11.1946, GBVBl, S. 205

²⁶ BVerfGE 3, S. 58ff.

²⁷ GVBl des Wirtschaftsrates 1949, S. 54ff.

²⁸ Abs. 8 der Präambel der französischen Verfassung vom 27. Oktober 1946: »Jeder Arbeiter nimmt durch seine Delegierten... an der Verwaltung der Betriebe teil.« Art. 46 der italienischen Verfassung vom 27. Dezember 1947: »Zum Zwecke der wirtschaftlichen und sozialen Hebung der Arbeit und in Übereinstimmung mit den Erfordernissen der Pro-

Beamtentum entsprechende Einrichtung. Die Gründe müssen daher woanders zu suchen sein.

Äußerlichkeiten

Das Grundgesetz ließ seiner wirtschaftsverfassungsrechtlichen Neutralität wegen zunächst das meiste bestehen. Eigentumsgarantie, Sozialisierungsmächtigung und Sozialstaatsprinzip waren flexibel genug, um unterschiedliche arbeitsrechtliche Strukturen zuzulassen. Lediglich im Beamtenrecht wurde durch Art. 33 Abs. 4 GG das »Treueverhältnis« wiederbelebt – ergänzt allerdings durch die sehr vorsichtig formulierte Bestimmung des Art. 33 Abs. 5 GG, wonach die Neuregelung des öffentlichen Dienstes nur »unter Berücksichtigung« der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu erfolgen hatte.

Der tatsächliche Abbau erfolgte in einem allmählichen Prozeß durch den Gesetzgeber wie die Rechtsprechung.

Die Mitbestimmung der Betriebsräte wurde durch das BetrVG 1952 auf ein bescheidenes Maß zurückgestutzt. Zugleich wurde die im Kontrollratsgesetz Nr. 22 angelegte Autonomie beseitigt: Die Beteiligung der Betriebsräte war kein Verhandlungsgegenstand mehr, sondern vom Gesetz vorgegeben, ein entsprechender Streik wäre wegen Verstoßes gegen die betriebliche Friedenspflicht evident rechtswidrig gewesen. § 49 des Gesetzes verbot nicht nur effektive Störungen des Betriebsfriedens, sondern bereits alles, was »geeignet« war, den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Dies konnte im Extremfall die Verteilung eines Flugblatts sein, über das sich der Arbeitgeber ärgerte.²⁹ Das BetrVG 1952 beschränkte sich auf die Privatwirtschaft und schuf erstmals eine Trennung vom öffentlichen Dienst, die bis heute fortbesteht.

Die juristische Auseinandersetzung um den sog. Zeitungsstreik bereitete den Boden für die Einfriedung des Streikrechts, die der Große Senat des BAG unter dem Vorsitz von Nipperdey 1955 vornahm.³⁰ Seither sind Streiks nur noch zulässig, wenn es um den Abschluß eines (besseren) Tarifvertrags geht. Politische wie sogenannte wilde Streiks sind

duktion erkennt die Republik den Arbeitenden das Recht zu, in den vom Gesetz bestimmten Formen und Grenzen an der Leitung der Unternehmen mitzuwirken.« Beides zitiert nach: Die Verfassungen der EG-Mitgliedstaaten, dtv-Textausgabe 1990.

²⁹ BAG AP Nr. 2 zu § 13 KSchG.

³⁰ BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

rechtswidrig, desgleichen im Regelfall auch der von der Gewerkschaft getragene Solidaritätsstreik.³¹

Die Montanmitbestimmung blieb aufgrund der Streikdrohung der Gewerkschaften im Jahre 1951 erhalten,³² doch war die Struktur nunmehr sehr viel stärker der Halbparität angenähert. Wie später die Biedenkopf-Kommission feststellen konnte, standen die Arbeitnehmervertreter den Investitionsvorhaben durchweg aufgeschlossen gegenüber; die Geschäfte wurden nicht durch irgendwelche Initiativen gestört, die aus dem für alle geltenden Rahmen herausgefallen wären.³³

Das traditionelle Begründungsmuster

Wo lagen die Ursachen für diese Entwicklung? Üblich ist, zwei wichtige Veränderungen in den politischen Rahmenbedingungen zu nennen.

Die eine lag in Deutschland selbst. Das Bewußtsein der Bevölkerungsmehrheit wandelte sich in der Bundesrepublik von einer »sentiment-sozialistischen« zu einer marktwirtschaftlich-antikommunistischen Haltung.³⁴ Der beginnende wirtschaftliche Aufschwung und Negativerfahrungen mit der »Ostzone« führten zu einer breiten Unterstützung für die Regierung Adenauer, die nach 1953 sogar über eine Zweidrittelmehrheit im Parlament verfügte. Die Rückkehr konservativer Beamter und Richter auf ihre Positionen mag als zusätzliche Verstärkung gewirkt haben. Auch in der Arbeitsrechtswissenschaft waren derartige Erscheinungen zu verzeichnen.³⁵

Der zweite wichtige Faktor war die Existenz des Kalten Krieges, der auch nach Beendigung der Berliner Blockade unverändert fort dauerte. Während vorher bei den Westalliierten noch die Vorstellung verbreitet war, die Schwächung westdeutscher Konkurrenten sei nicht unbedingt von Übel, ging es nunmehr darum, ein solides Bollwerk gegen den Osten zu bauen. Allzu große Handlungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften hätte dies eher erschwert, standen letztere doch im Ruf, das Ziel einer anderen Gesellschaftsordnung zu verfolgen.

³¹ Überblick bei Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 15. Aufl., Reinbek 1998, Rn 471ff.

³² Einzelheiten bei Eberhard Schmidt, Die verhinderte Neuordnung, S. 183ff.

³³ Siehe BT-Drucksache VI/334, S. 44ff. Weitere Angaben bei Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn 1297ff.

³⁴ Dazu Deppe, Das Bewußtsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971.

³⁵ Dazu Wahsner KJ 1974, 369ff.

Die Realisierung zentraler gewerkschaftlicher Forderungen als entscheidende Ursache

Nach meiner Auffassung kommt ein dritter Faktor hinzu: Die Entscheidungsträger in den Gewerkschaften wollten in ihrer großen Mehrheit »keine Experimente«, sondern eine gerechte Beteiligung an der Gesellschaft des Aufbaus. Diese wurde gewährt. Alles, was darüber hinausging, war Rhetorik, nicht wirkliche Handlungsmaxime.

Wie war der »gerechte Anteil« beschaffen? Der DGB für die Britische Zone hatte 1948 Vorschläge für »sozialrechtliche Bestimmungen im Grundgesetz« und in den Landesverfassungen erarbeitet,³⁶ die u.a. dem Parlamentarischen Rat zugeleitet wurden. Es lohnt sich, die insgesamt 21 Forderungen der Reihe nach durchzugehen und sie mit der Realität der fünfziger Jahre zu konfrontieren (Forderungen im folgenden kursiv):

»Das Land tritt für eine zwischenstaatliche Regelung der arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzgebung ein, die allen schaffenden Menschen ein allgemeines Mindestmaß der sozialen Rechte sichert.« Die Bundesrepublik trat 1951 der ILO bei und ratifizierte zahlreiche Übereinkommen.³⁷ Dasselbe tat sie mit der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie in den sechziger Jahren mit der Europäischen Sozialcharta.

»Koalitionsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Maßnahmen und Abreden, die diese Freiheit einschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.« Die Formulierung findet sich fast wörtlich in Art. 9 Abs. 3 GG wieder.

»Die Gewerkschaften sind die berufenen Vertreter der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Sie sind zur gleichberechtigten Mitbestimmung und Mitwirkung in allen sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Angelegenheiten und Einrichtungen berufen. In den einzelnen Betrieben üben sie Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen in Zusammenarbeit mit den in allen Betrieben von allen Arbeitern, Angestellten und Beamten zu wählenden Betriebsvertretungen aus. Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen von Arbeitern und Tarifangestellten bedürfen der Zustimmung der Betriebsvertretung. In Streitfäl-

len entscheidet eine paritätisch besetzte Schiedsstelle unter der Leitung eines unparteiischen Vorsitzenden.« Ob man diese Forderungen in bezug auf die Gewerkschaften als realisiert ansieht, hängt davon ab, ob man den Akzent mehr auf »gleichberechtigte Mitbestimmung« oder auf »Mitwirkung« legt. Tut man letzteres, wird man sie selbst im kulturellen Bereich als realisiert ansehen, sind doch die Gewerkschaften z.B. auch in den Rundfunkräten vertreten. In den Betrieben besitzen sie zwar keine Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, doch stehen diese den »Betriebsvertretungen« zu, die zu etwa 4/5 aus Gewerkschaftsmitgliedern bestehen. Ein echtes Defizit besteht lediglich bei der Zustimmung zu Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen – von einigen Personalvertretungsrechten abgesehen, ist dieser Zustand bis heute nicht erreicht.

»Das Streikrecht der Gewerkschaften ist gewährleistet. Wer sich an einem gewerkschaftlichen nicht-tarifwidrigen Streik beteiligt, handelt nicht rechtswidrig.« Auch diese Forderung wird zwar nicht vom Grundgesetz, wohl aber von der BAG-Rechtsprechung weitgehend realisiert. Immerhin dürfte sie den von der Gewerkschaft getragenen Solidaritätsstreik miteinfassen, insoweit also ein Stückchen über die sozialpartnerschaftliche Normalität hinausgehen.³⁸

»Als Gesamtvereinbarungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben die von den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge und die Betriebsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung unabdingbare Wirkung. Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ist nur mit Zustimmung der Tarifparteien zulässig. Jede Umgehung der in Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgesetzten Mindestbedingungen ist rechtswidrig. Der Tarifvertrag geht der Betriebsvereinbarung vor.« Diese Grundsätze sind durch das TVG von 1949 und das BetrVG 1952 realisiert worden.

»Das Schlichtungswesen auf freiwilliger Grundlage ist zu fördern. Zwangstarifverträge sind unzulässig.« Auch hier entspricht die Praxis den gewerkschaftlichen Forderungen.

»In Berufszweigen, in denen die tarifrechtlichen Voraussetzungen fehlen, können aus sozialen Gründen durch paritätische Ausschüsse Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden. Das Nähere bestimmt das

³⁶ Abgedruckt bei Mayer-Stuby, Die Entstehung des Grundgesetzes, Köln 1976, S. 319f.

³⁷ Dazu Lörcher, in: Däubler-Kittner-Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Aufl., Köln 1994, S. 196ff.

³⁸ Zu beachten ist allerdings, daß sich das BAG bis 1985 nicht klar zum Solidaritätsstreik geäußert hatte und deshalb zahlreiche Autoren von seiner Zulässigkeit ausgingen.

Gesetz. « Dies ist realisiert durch das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen von 1952.³⁹ Es auch in der Praxis anzuwenden, scheiterte bisher am gemeinsamen Widerstand von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

»Die Arbeitsbedingungen müssen die Gesundheit, die Freiheit, die Würde, das Familienleben und die kulturellen Ansprüche des Arbeitnehmers sichern.« Arbeitsschutz und Grundrechte am Arbeitsplatz tragen diesem Anspruch im Grundsatz Rechnung.

»Der Lohn muß der Leistung entsprechen und den angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken. Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn. Dies gilt auch für Frauen und Jugendliche.« Die Arbeitnehmer partizipierten am wirtschaftlichen Aufschwung. In den Jahren von 1950 bis 1971 verfünffachten sich die Bruttoverdienste. Stellt man auf die Nettobeträge ab und berücksichtigt auch die Inflationsrate, so ergibt sich für denselben Zeitraum ein Anstieg auf das 2 1/2-fache.⁴⁰ Wer im Jahre 1950 1.000 DM verdiente, verfügte gut 20 Jahre später bei gleicher Kaufkraft über 2.500 DM. Einen solchen wirtschaftlichen Aufstieg hatte es niemals zuvor gegeben.

»Die Vierzig-Stunden-Woche ist die regelmäßige Arbeitszeit. Wenn es das allgemeine Interesse erfordert, kann die Arbeitszeit durch Gesetz oder Tarifvertrag verlängert werden. In die Arbeitszeit fallende gesetzliche Feiertage sind mit vollem Arbeitsentgelt zu vergüten. Für jeden Arbeitnehmer ist ein bezahlter Erholungsurlaub von mindestens 12 Tagen gewährleistet.« Die Vierzig-Stunden-Woche wurde für die meisten erst in den 60er Jahren erreicht. Wichtige Schritte zur Arbeitszeitverkürzung erfolgten jedoch schon in den fünfziger Jahren. Die volle Lohnfortzahlung an Feiertagen regelte das Feiertagslohnzahlungsgesetz von 1951.⁴¹ Der vierzehntägige Mindesturlaub wurde durch das Bundesurlaubsgesetz von 1963 zum ersten Mal bundesweit festgeschrieben.⁴² Vorher galt für die meisten eine entsprechende (oder eine bessere) Regelung durch Tarifvertrag.

³⁹ BGBl I, S. 17.

⁴⁰ SOFI, Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt/Main 1973, S. 112.

⁴¹ BGBl I, S. 479.

⁴² BGBl I, S. 2.

»Unfallverhütung und Gesundheitsschutz sind für alle Arbeitsstätten umfassend zu regeln. Verstöße gegen die einschlägigen Vorschriften und Ausbeutung der Arbeitskraft sind als Vergehen strafbar. Befristete oder dauernde Verbote der Betätigung als Unternehmer oder verantwortliche Aufsichtspersonen können dabei ausgesprochen werden.« Das Arbeitsschutzrecht ist schon in den fünfziger Jahren auf einen ordentlichen Entwicklungsstand gebracht worden. In Extremfällen könnte man Arbeitgebern die Fortführung ihres Betriebes nach § 35 Gewerbeordnung untersagen, doch dürfte es kaum je dazu gekommen sein.

»Frauen und Jugendliche stehen im Arbeitsleben unter besonderem Schutz. Kinderarbeit ist verboten.« Realisiert u.a. durch Art. 6 Abs. 4 GG, das Mutterschutzgesetz⁴³ und das Jugendarbeitsschutzgesetz.⁴⁴

»Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer wird gewährleistet. Ausnahmen können nur im dringenden Allgemeininteresse durch Gesetz und nur auf Zeit vorgesehen werden.« Die Forderung erklärt sich nur historisch, da während des Faschismus auch eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung der staatlichen Zustimmung bedurfte. Schon in den fünfziger Jahren war die Freizügigkeit selbstverständlich.

»Der Erste Mai ist gesetzlicher Feiertag.« Auch dafür wurde in der Bundesrepublik sehr schnell gesorgt.⁴⁵

»Keinem Arbeitnehmer kann ohne hinreichende sachliche Gründe das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.« Das KSchG von 1951 realisierte in seinem Anwendungsbereich diesen Grundsatz. Ausgenommen blieben allerdings Kleinbetriebe mit weniger als sechs Beschäftigten.

»Wer in einem Arbeitsverhältnis als Arbeiter, Angestellter oder Beamter steht, hat das Recht auf die zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und zur Ausübung ihm übertragener öffentlicher Ehrenämter nötige freie Zeit. Der Anspruch auf Vergütung bleibt erhalten, soweit nicht eine den Verdienstaustausch ausgleichende Entschädigung gewährt wird.« Vgl. § 616 BGB und die dazu ergangene Rechtsprechung.⁴⁶

»Für alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind paritätisch besetzte Arbeitsgerichte zuständig. Das Verfahren vor ihnen ist so zu gestalten, daß die Streitigkeiten schnell und billig erledigt werden. Die Arbeitsge-

⁴³ Vom 24. Januar 1952, BGBl I, S. 69.

⁴⁴ Vom 9.8.1960, BGBl I, S. 665.

⁴⁵ Sämtliche Feiertagsgesetze der Länder erklären den 1. Mai zum gesetzlichen Feiertag (abgedruckt in Nipperdey, Arbeitsrecht, Nr. 253 ff.)

⁴⁶ Überblick bei Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Reinbek 1998, Rn 849f.

richte werden verwaltungsmäßig in die staatliche Arbeitsverwaltung eingegliedert. « Auch dies ist im wesentlichen durch das ArbGG 1953 realisiert worden. »Schnelle und billige« Erledigung läßt sich den Gerichten bei etwas Wohlwollen bescheinigen.

»Bis zum Erlaß einer umfassenden Reichsversicherung ist eine für das ganze Volk verbindliche Sozialversicherung zu schaffen, die den einzelnen bei Krankheit, Unfall oder Invalidität, bei Alter und unverschuldeter Arbeitslosigkeit vor Not und Sorge schützt. Die Sozialversicherung hat auch die Aufgabe, den Gesundheitszustand des Volkes durch vorbeugende Maßnahmen zu heben und Schwangeren und Wöchnerinnen jede erforderliche Hilfe zu gewähren. Die Leistungen müssen den notwendigen Lebensunterhalt sichern. Die Selbstverwaltung der Versicherten wird in allen Versicherungszweigen durchgeführt. Die Organe werden in allgemeiner, gleicher und geheimer Wahl gewählt. Das Nähere bestimmt das Gesetz.« Ob wirklich eine »Volksversicherung« im modernen Sinn gemeint war, wird man bezweifeln können. Eine einheitliche Sozialversicherung wurde nicht geschaffen, doch waren bei allen nicht nur geringfügig Erwerbstätigen die angesprochenen Risiken in angemessenem Umfang abgedeckt. Die Rentenversicherung war seit 1957 am bisherigen Lebensstandard ausgerichtet, während sie zuvor eher Zuschußfunktion hatte.⁴⁷ Auch die Selbstverwaltung wurde gewährleistet, zumal eine ausschließliche Verwaltung durch die Versicherten nicht direkt gefordert wurde.

»Auf soziale Fürsorge aus öffentlichen Mitteln hat jeder für sich und seine unterhaltsberechtigten Angehörigen Anspruch, wenn er körperlich oder geistig nicht in der Lage ist, den notwendigen Lebensunterhalt selbst zu erwerben oder aus vorhandenem Vermögen zu bestreiten oder wenn er keinen gesetzlichen oder anderweitigen Anspruch auf Lebensunterhalt hat.« Der Anspruch auf Sozialhilfe wurde durch das BSHG von 1961 realisiert. Vorher war der Anspruchscharakter insoweit relativ, als der einzelne nur verlangen konnte, nicht ohne sachlichen Grund von allgemein praktizierten Leistungen ausgeschlossen zu werden.

Die »Verlustliste« ist ersichtlich relativ bescheiden. Daran ändert sich auch nichts, wenn man die an der Spitze stehende Grundsatzforderung einbezieht, wo es heißt: »Die Arbeit ist die persönliche Leistung des

⁴⁷ Dazu Zacher, in: Blüm-Zacher (Hrsg.), 40 Jahre Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1989, S. 47f.

einzelnen für die Gesellschaft. Sie darf nicht als Ware gewertet werden. Die arbeitenden Menschen stehen unter dem besonderen Schutz des Landes. Dieser Schutz hat den Vorrang vor dem Schutz materiellen Besitzes. Es sind von Staats wegen alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Vollbeschäftigung sicherzustellen.«

Gerade im letzten Punkt war man bis zum Ende der fünfziger Jahre in bemerkenswertem Maße erfolgreich, auch ohne daß man einen Vorrang vor materiellem Besitz hätte reklamieren müssen. Der »besondere Schutz« der Arbeitskraft ließ sich unschwer mit dem Arbeitsschutzrecht identifizieren, das einen guten Ruf hatte (und hat), obwohl die Unfallzahlen um ein Mehrfaches höher lagen als heute.⁴⁸

Schließlich bleibt die Forderung nach einem einheitlichen Arbeitsrecht, die 1948 an zweiter Stelle stand: »Es ist für ganz Deutschland ein einheitliches, für alle Arbeiter, Angestellten und Beamten geltendes Arbeitsrecht zu schaffen, das in einem deutschen Arbeitsgesetzbuch zusammenzufassen ist.« Die Sehnsucht nach einem einfachen, klaren und leicht zu handhabenden Gesetzbuch, das die Rätsel des Alltags löst, ist eine ebenso utopische wie noch immer lebendige Forderung. Doch niemand dachte daran, allein wegen einer solchen Frage auf Distanz zur etablierten Ordnung zu gehen. Die Forderung war weit davon entfernt, »streikfähig« zu sein.

Die Gewerkschaft bekam im Grunde, was sie wirklich wollte. Hier liegt die dritte und entscheidende Ursache für die Aussöhnung mit den Spielregeln des Adenauer-Staates.

Der Aufbruch in der Ära Brandt

Notwendige Anpassung

Die sechziger Jahre hatten auch im Arbeitsrecht einen Reformstau erzeugt. Die seit 1966 amtierende Große Koalition hatte nur das Arbeitsförderungsrecht und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall angepackt, daneben aber Wesentliches unerledigt gelassen. In den Jahren von 1969

⁴⁸ Die höchste Unfallziffer war im Jahre 1961 mit 3.187.614 zu verzeichnen, was 13,1 Unfällen pro 100 Vollarbeiter im Jahr entsprach. Heute beträgt diese Zahl 4,8. Nachweise bei Däubler, Arbeitsrecht 2, Rn 384.

bis 1974 nahm der Gesetzgeber einen Umbau vor, den später auch die christlich-liberale Regierung nicht grundsätzlich in Frage stellte.

■ Die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG 1952 hatten sich als zu eng erwiesen. Deutlich wurde dies bei der Umstrukturierung von Unternehmen wie bei der Einführung neuer Techniken. Das BetrVG 1972 schuf hier Abhilfe und lockerte auch ein wenig die extrem sozialpartnerschaftliche Ausrichtung des Gesetzes von 1952. Immerhin war nunmehr die gewerkschaftliche Betätigung des einzelnen Betriebsratsmitglieds frei, und selbst über wirtschafts- und sozialpolitische Fragen durfte auf Betriebsversammlungen geredet werden, sofern ein unmittelbarer Bezug zum Betrieb gegeben war.

■ Das 1974 erlassene Gesetz über Betriebsrenten macht Anwartschaften nach zehn Jahren unverfallbar. Vorher konnte es passieren, daß ein Arbeitnehmer durch eine verhaltensbedingte Kündigung von einem Tag auf den anderen alles verlor, was er in 35 Jahren aufgebaut hatte.

■ Der gesetzliche Mindesturlaub wurde 1974 auf drei Wochen erhöht.

■ Im selben Jahr wurde das Konkursausfallgeld beschlossen, wonach ein Arbeitnehmer rückständige Lohnansprüche aus den letzten drei Monaten vor Eintritt der Insolvenz vom Arbeitsamt erstattet erhält.

■ Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 1972 beschränkt die Leiharbeit und will »Menschenhändlern« das Handwerk legen.

Die Unternehmensmitbestimmung war in der Ära Brandt nicht mehr unter Dach und Fach gebracht worden: Der Koalitionspartner FDP hatte heftig gemauert, viele renommierte Verfassungsrechtler waren mobilisiert worden, die die paritätische Mitbestimmung für verfassungswidrig erklärten. Die Folge war, daß 1976 das »Mitbestimmungsgesetz« verabschiedet wurde, das hinter der Parität weit zurückbleibt. Zwar sind Kapital und Arbeit in den Aufsichtsräten von AGs und GmbHs mit mehr als 2000 Arbeitnehmern durch eine gleiche Zahl von Personen vertreten, doch ist dies reine Kosmetik: Zur Arbeitnehmerbank zählt auch der Vertreter der leitenden Angestellten, der in der Regel die Vorstandspitze unterstützen wird. Sollte dies einmal nicht der Fall sein, bleibt das sogenannte Zweitstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, der grundsätzlich von der Anteilseignerseite gestellt wird: Nach einem Patt findet eine weitere Abstimmung statt, bei der er eine zweite Stimme besitzt.

Ansätze über den Tag hinaus

Die »Modernisierungsleistung« insbesondere im ersten Teil der sozial-liberalen Zeit darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß es in der Gesellschaft wie in den Gewerkschaften auch Vorstellungen gab, die über ein solches Stück verbesserter Marktwirtschaft hinausreichten. Vier Punkte seien erwähnt.

■ Die Aussperrung sollte verboten werden, sei es durch Gesetz, sei es durch eine revidierte BAG-Rechtsprechung. Während in der Vergangenheit die Gewerkschaften nur einmal (1963) von einer Flächenaussperrung betroffen waren, drohte nunmehr der systematische Einsatz dieses Mittels durch die Arbeitgeberseite. In der deutschen Tradition, wonach jeder Streikende und jeder Ausgesperrte von seiner Gewerkschaft eine finanzielle Unterstützung erhält, läuft dies auf eine Erpreßbarkeit der Gewerkschaft hinaus.⁴⁹

■ Das Streikverbot für Beamte wurde in beträchtlichen Teilen des öffentlichen Dienstes, insbesondere von den Lehrern, nicht mehr als zeitgemäß angesehen. Die Arbeitssituation der Arbeitnehmer und der Beamten hatte sich weithin angeglichen, Beamtenprivilegien wie die Unkündbarkeit hatten in Zeiten der Vollbeschäftigung an Bedeutung verloren. Warum sollte man nicht genau wie Beschäftigte in Schweden, Frankreich und Italien die Arbeit niederlegen können?

■ Die Unternehmensmitbestimmung wollte nicht nur die Zusammensetzung des Aufsichtsrats von Großunternehmen ändern. Der Gedanke eines vom Vertrauen der Arbeitnehmerseite getragenen Arbeitsdirektors hätte sehr viel mehr bewirken können: Da sich seine Zuständigkeit auf soziale und personelle Angelegenheiten konzentriert, wären normale betriebliche Karrieren von seiner Unterstützung abhängig geworden. Loyalität wäre plötzlich in einer ganz anderen als der bisherigen Richtung notwendig gewesen; Engagement in der Gewerkschaft hätte sich karrierefördernd ausgewirkt. Dies spielte in der öffentlichen Diskussion kaum eine Rolle, wurde jedoch von klugen Arbeitgebervertretern erkannt und zu einem verfassungsrechtlichen Einwand verarbeitet: Eine solche Unternehmensverfassung nehme der Arbeitgeberseite die »Konfronta-

⁴⁹ Dazu Klaus Bertelsmann, Aussperrung. Eine Untersuchung ihrer Zulässigkeit unter besonderer Berücksichtigung ihrer geschichtlichen Entwicklung und Handhabung in der Praxis, Berlin 1979.

tionsfähigkeit«, die notwendige Voraussetzung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Arbeitsverfassung sei.⁵⁰

■ Einen Aufbruch zu neuen Ufern schien zunächst auch die Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG zu bringen. Das Verlassen überkommener Denkschablonen hatte die Studentenbewegung vorgemacht; in den Betriebsräten gab es viele Menschen, die die Möglichkeit gesellschaftspolitischer Alternativen wiederentdeckt hatten. Konnte man nicht auch aus der Geschichte der Arbeiterbewegung lernen, aus den Erfahrungen der Kollegen im Ausland, aus den Büchern jener Vertreter der Studentenbewegung, die die Sprache der Praxis noch nicht ganz abgelegt hatten? Für viele waren gewerkschaftliche Schulungen ein Mittel, das Funktionieren und die Veränderbarkeit der bestehenden Gesellschaft zu begreifen.

Den alternativen Ansätzen der siebziger Jahre ging es nicht anders als denen der Zeit nach 1945. Im Grunde war es sogar leichter, sie »unschädlich« zu machen, weil sie Sache einer Minderheit waren und nie eine Verankerung im geltenden Recht erfahren hatten. Wo es keine Parlamentsmehrheiten und nicht einmal solide Gewerkschaftstagsbeschlüsse gibt, bildet sich bestenfalls ein Netz von Gleichgesinnten, aber keine dauerhaft wirksame politische Kraft. Dennoch: Argumente und Konzepte können wirksam werden, solange es abhängige Arbeit gibt. Schon ein Regierungswechsel in Bonn kann neue Grundlagen und eine neue Diskussionskultur schaffen.

⁵⁰ Zöllner-Seiter ZfA 1970, S. 97ff.

Frank Deppe Von der Wirtschaftsdemokratie zur Standortpflege Der Preis der neuen Sozialpartnerschaft

1.

Zum Ende des Jahrhunderts haben Bilanzen Konjunktur. Besonders pessimistisch und düster fallen in der Regel Bilanzen der Geschichte des Sozialismus im 20. Jahrhundert aus. Während die Gegner des Sozialismus sich als die »Sieger der Geschichte« feiern, prognostizieren seine Anhänger einen Weg in die »Dunkelheit«, wenn es nicht gelingt, den »entfesselten Kapitalismus« erneut zu bändigen.¹ Die »Sozialismusmodelle« im Gefolge der russischen Oktoberrevolution von 1917 und in verschiedenen Regionen der »Dritten Welt« (nach 1945) sind gescheitert. Die neunziger Jahre stehen unter dem Eindruck der »Erfolgsstory« des regenerierten US-amerikanischen Kapitalismusmodells.

Spuren der 100-jährigen Geschichte des Sozialismus werden nunmehr vor allem in den Gesellschaften und politischen Systemen der in der Europäischen Union zusammengeschlossenen 15 Staaten Westeuropas und Skandinaviens entdeckt. Hier ist der moderne Sozialismus theoretisch und praktisch entstanden; hier entwickelte er die charakteristische Form des Zusammenwirkens von politischer Massenpartei, Gewerkschaften, Genossenschaften und Kulturorganisationen; und hier bestehen auch noch starke sozialdemokratische oder sozialistische Parteien sowie – geschwächte, aber im internationalen Vergleich noch relativ starke – Gewerkschaften, die aus der Geschichte der sozialisti-

¹ So der Schluß des Buches von Eric Hobsbawm, Age of Extremes, London 1994, S. 585.