

## Basis der betrieblichen Mitbestimmung

# 100 Jahre Betriebsrätegesetz

Mit dem Betriebsrätegesetz wurde vor 100 Jahren die Basis für die betriebliche Mitbestimmung geschaffen. Das am 4. Februar 1920 in Kraft getretene Gesetz gilt bis heute als Wegmarke für Arbeitnehmerrechte. Die Mitbestimmung in Unternehmen ist das Rückgrat für sozialen Frieden und wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland.

Damals war das Gesetz nicht unumstritten und ist unter teils dramatischen Umständen entstanden. Deutschlands Weg zu mehr Demokratie und Mitbestimmung in den Betrieben war hart umkämpft und hatte viele Gegner. Wirtschaftliche Not, radikale Parteien und politische Unruhen sorgten dafür, dass Existenzangst und Hoffnungslosigkeit das Leben vieler Menschen beherrschten. Die noch junge Demokratie in Deutschland war akut in Gefahr. Eine Großdemonstration der Gegner begleitete die Beratungen der Abgeordneten im Berliner Reichstag über das geplante Gesetz. Es fielen Schüsse und es gab Tote und Verletzte unter den Demonstranten. Doch trotz aller Widerstände stimmte die Mehrheit der Abgeordneten für das Betriebsrätegesetz und setzte damit für die Zukunft der Arbeitnehmerrechte ein richtungweisendes Zeichen.

### Entstehung des Proletariats

Die ideellen Wurzeln der Mitbestimmung reichen zurück bis in die Anfänge der modernen Industriegesellschaft. Bereits im Jahr 1830 gibt es erste Bestrebungen, paritätisch

neuen Technologien im Zeitalter der Industrialisierung änderte sich nicht nur die Produktionsweise. Eine neue soziale Klasse entstand: das Proletariat. Die schrankenlose Ausbeutung, die selbst vor Kindern keinen Halt machte, gehörte zum Alltag der arbeitenden Bevölkerung.

Als Antwort auf diesen tiefgreifenden sozioökonomischen Wandel formulieren Karl Marx und Friedrich Engels 1848 das „Kommunistische Manifest“. Eine richtungweisende Schrift, die auch das geschichtsträchtigste Programm

tiativen. Das wachsende gesellschaftspolitische Gewicht der Arbeiterbewegung spiegelt sich auch in der Gesetzgebung wider.

### Degenkolb als Vorläufer der Betriebsräte

In der Nationalversammlung der Paulskirche in Frankfurt wird 1849 über sogenannte Fabrikausschüsse diskutiert. Initiator ist der Unternehmer und Abgeordnete Carl Degenkolb. Er spricht sich in seinem Antrag dafür aus, dass jede Fabrik einen Fabrikausschuss wählen soll. Die Begründung für sein Gesetzesvorhaben: Der Ausschuss soll durch „Aufrechterhaltung der Ordnung im Innern, durch Vermittlung von Streitigkeiten, durch Belebung des Interesses der Arbeiter an der Fabrikanstalt das Industriegewerbe fördern und zugleich die Rechte der Arbeitnehmer wahrnehmen.“

### Erste echte Arbeitnehmervertretung

Der Antrag scheiterte. Ein Jahr später entschlossen sich auf Degenkolbs Betreiben hin vier große Textilfabrikanten in Eilenburg zu einem einheitlichen Vorgehen bei der Schaffung einer Fabrikordnung, und am 1. Juli 1850 wurde ein entsprechendes Abkommen unterzeichnet. Es beinhaltete neben der Errichtung von Fabrikausschüssen in jedem einzelnen der Betriebe auch die Schaffung eines gemeinsamen Fabrikrates. Dies stellte die erste wirkliche Arbeitnehmervertretung in Deutschland dar und ging als „Eilenburger Abkommen“ in die Geschichte ein. Degenkolb gilt als Vorreiter bei der Schaffung einer

100 Jahre

BETRIEBSRÄTEGESETZ

besetzte Fabrikvereine oder Arbeiterausschüsse zu bilden, um Mitbestimmung zu verwirklichen. Diese Zusammenschlüsse sind meist jedoch sehr lose und nicht von Dauer. Mit den

internationalen Arbeiterbewegung werden sollte. Die Märzrevolution von 1848, in der sich das Verlangen der Deutschen nach nationaler Einheit und Freiheit manifestierte, eine nicht nur das Bürgertum und die Arbeiterschaft, sondern schuf auch die Basis zu Gründung der ersten Arbeiterini-



Arbeitnehmervertretung und als Vorläufer der heutigen Betriebsräte.

### Normative Absicherung der Mitbestimmung

Im weiteren Verlauf traten immer mehr sozialliberale und selbst konservative Nationalökonomien, Staatsrechtler und Sozialreformer für den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf eine institutionalisierte Arbeitervertretung in den Fabriken ein.

Die gesetzliche Regelung des Verhältnisses von Arbeitnehmern und Arbeitgebern begann, nach dem Auslaufen des Sozialistengesetzes, mit der „Förderung der Errichtung von Fabrik Ausschüssen“ durch das Arbeiterschutzgesetz von 1891. Ziel des Gesetzgebers war es, den sozialen Frieden aufrechtzuerhalten und einen produktiven Dialog zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu ermöglichen. Erstmals in der deutschen Geschichte wurde die betriebliche Mitbestimmung normativ abgesichert.

Kritisch beäugt wurde das Gesetz von den Sozialdemokraten und Gewerkschaftern. Diese befürchteten eine Spaltung der Arbeiterschaft und die Verdrängung der Gewerkschaften.

### Einführung der Arbeitspflicht

Während des Ersten Weltkriegs erkannte sogar das deutsche Militär die Vorteile der Mitbestimmung. Das Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst von 1916, umgangssprachlich auch Hilfsdienstgesetz genannt, war ein wichtiger Bestandteil eines erstmals industriell geführten Krieges, mit dem die totale Militarisierung der Wirtschaft und die Mobilisierung aller materiellen und menschlichen Ressourcen durch Einführung der Arbeitspflicht erreicht werden sollte. Alle Männer zwischen dem 17.



Am 4. Februar 1920 in Kraft getreten, gilt das Betriebsrätegesetz bis heute als Wegmarke für Arbeitnehmerrechte

und dem 60. Lebensjahr, welche nicht zur Armee eingezogen worden waren oder nicht vor 1916 in einem agrarischen oder forstwirtschaftlichen Betrieb gearbeitet hatten, wurden nach diesem Gesetz verpflichtet, in der Rüstungsindustrie oder in einem kriegswichtigen Betrieb zu arbeiten. Durch dieses Gesetz wurde die freie Wahl des Arbeitsplatzes aufgehoben.

In kriegswichtigen gewerblichen Betrieben mit mehr als 50 Arbeitern mussten Arbeiterausschüsse und bei mehr als 50 Angestellten Angestelltenausschüsse gebildet werden. Diese Gremien besaßen zwar nur Beratungs- und Anhörungsrechte,

durften jedoch bei mangelnder Kompromissbereitschaft einen paritätischen, mit einem neutralen Vorsitzenden besetzten Schlichtungsausschuss anrufen. Um die Arbeiterschaft enger an das Herrschaftssystem zu binden und ihr den Verlust der freien Wahl eines Arbeitsverhältnisses zu versüßen, erkannte der Staat zudem erstmals die Gewerkschaften zumindest als Verhandlungspartner der Unternehmer an.

### Rätebewegung und Weimarer Republik

Im Zuge der Novemberrevolution 1918/1919 wurde die Monarchie gestürzt und Deutschland erhielt mit der Ausrufung

der Republik eine parlamentarische Demokratie. Das allgemeine und gleiche Wahlrecht, die Anerkennung der Gewerkschaften als Tarifverhandlungspartner durch Arbeitgeber und Regierung sowie der Achtstundentag sind bis heute gültige Errungenschaften aus dieser Zeit. Infolge von Massenstreiks wurde die Verankerung des wirtschaftlichen Räte systems in die Weimarer Verfassung vom 11. August 1919 in Artikel 165 aufgenommen und als dessen Folge das Betriebsrätegesetz.

### Blutbad vor dem Reichstag

Am 13. Januar 1920 wurde das Betriebsrätegesetz in Zweiter Lesung von der Nationalversammlung im Berliner Reichstag verabschiedet. Gegen die geplante Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes demonstrierten etwa 100 000 Teilnehmer vor dem Reichstag. Preußische Sicherheitspolizei schoss auf die Demonstranten. Insgesamt wurden 42 Menschen getötet und 105 verletzt. Beim „Blutbad vor dem Reichstag“ handelt es sich um die blutigste Demonstration der deutschen Geschichte.

Verabschiedet wurde das Betriebsrätegesetz in der folgenden Sitzung der Nationalversammlung am 18. Januar. Mit der Verkündung im Reichsgesetzblatt trat es am 4. Februar 1920 in Kraft.

Betriebsräte gab es nun in Betrieben mit über 20 Beschäftigten, bei Betrieben mit weniger Beschäftigten wurden Obleute gewählt. Bei einem Betriebsrat mit über neun Mitgliedern musste ein vierköpfiger Ausschuss gebildet werden, welcher paritätisch aus Angestellten und Arbeitern bestand. Aktives Wahlrecht erhielten alle Beschäftigten des Betriebes über 18 Jahren, das passive Wahlrecht alle Beschäftigten, die länger als ein Jahr in dem Betrieb arbeiteten und über 24 Jahre alt waren.

## Schutz gegen Arbeitgebersanktionen

Die Tätigkeit als Betriebsrat erfolgte ehrenamtlich und Sitzungen sollten möglichst außerhalb der Arbeitszeiten abgehalten werden. Jedoch mussten die Arbeitgeber bei nötigem Arbeitsausfall den Lohn weiterzahlen. Den Betriebsräten durfte laut dem Betriebsrätegesetz kein Nachteil entstehen. Betriebsräte wurden jeweils für ein Jahr gewählt und waren nun endlich gegen Sanktionen der Arbeitgeber geschützt. Entlassung oder Versetzung eines Interessenvertreters war nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. Die Sitzungen der Betriebsräte waren nicht öffentlich und der Betrieb hatte die entsprechenden Räumlichkeiten zu stellen.

Der Betriebsrat hatte sich unter anderem um Folgendes zu bemühen:

- eine hohe Wirtschaftlichkeit des Betriebes,
- die Wahrung des Betriebsfriedens,
- die Mitwirkung bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen,
- die Überwachung von Tarifverträgen,
- die Bekämpfung von Unfallgefahren und
- die Mitwirkung bei Entlassungen (Kündigungseinpruchsrecht).

Das Betriebsrätegesetz sah vor, dass die Betriebsräte alle nötigen Unterlagen einsehen durften, sofern damit keine Betriebsgeheimnisse bekannt gegeben würden, und verpflichtete sie gleichzeitig, Stillschweigen zu bewahren. Der

Arbeitgeber hatte einen Vierteljahresbericht bei den Betriebsräten abzugeben.

## NS-Diktatur und Nachkriegsjahre

Die Nationalsozialisten schafften das Betriebsrätegesetz 1934 ab und ersetzten es durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Im Betrieb galt von da an das Führerprinzip mit dem Arbeitgeber als Führer, dem die Beschäftigten zu folgen hatten. Bereits vor der Kapitulation, im April 1945, begann man in den Großbetrieben, provisorische Betriebsausschüsse zu bilden, deren Aufgabe hauptsächlich darin bestand, die Versorgung mit Brot, Arbeitskleidung und Wohnungen zu regeln und Kontakte zu den neuen Behörden herzustellen. Mit dem von den Alliierten verabschiedeten Kontrollratsgesetz Nr. 22 (April 1946) wurden die Betriebsräte in Deutschland wieder zugelassen. Mit der Wiedereinführung der Betriebsrates wollten die Alliierten zum einen die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in richtige Bahnen lenken, zum anderen der Rückkehr zum alten politischen System einen Riegel vorschieben. 1952 verabschiedete der Bundestag der Bundesrepublik Deutschland das Betriebsverfassungsgesetz. Das Gesetz wurde 1972 und zuletzt 2001 reformiert und verbessert.

## Mitbestimmung zukunftsfest machen

Die betriebliche Mitbestimmung ist nun 100 Jahre alt und sie hat



Auf Betreiben Carl Degenkolbs wurde 1848 in der Nationalversammlung der Frankfurter Paulskirche erstmals über Fabrikausschüsse diskutiert.

turbulente Zeiten durch- und überlebt. Doch damit die betriebliche Mitbestimmung auch fortwährend existieren kann, muss sie zukunftsfest gemacht werden. In Zeiten, in denen sich die Arbeitswelt dauerhaft und schnell verändert, muss sie die richtigen Antworten finden. Die Digitalisierung ist dabei nur ein Aspekt. Eine zunehmende Individualisierung der Arbeitswelt könnte die betriebliche Mitbestimmung gar vor ernsthafte Probleme stellen. Die GDL hat diesbezüglich bereits Vorschläge an die Politik unterbreitet und steht dafür ein, die Bildung von Betriebsräten zu erleichtern.

## Sozialer Friede, wirtschaftlicher Erfolg

Fakt ist, dass sich die Änderungen der Arbeitswelt in einem Betriebsverfassungsgesetz der Zukunft wiederfinden müssen. Nur so bleibt die Mitbestimmung in den Unternehmen auch in den nächsten 100 Jahren das, was sie bisher verlässlich war – das Rückgrat für sozialen Frieden und wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland!

C. S.