

Arbeitsrecht 1, 2, 3 – vom Elend der Rechtsschulungen für Betriebsräte

I.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze im Betrieb eingehalten werden. Gesetzeskontrolle kann nur ausüben, wer das Gesetz kennt. Doch Betriebsräte haben nicht nur Kontrollrechte sondern auch Beteiligungsrechte. In zahlreichen Angelegenheiten des Personalmanagements muss die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt werden. Geschieht dieses nicht, so bleibt der Arbeitnehmervvertretung meist nur der Weg zum Arbeitsgericht. Eine kollektive Durchsetzung von Interessen, etwa durch Arbeitsniederlegung, ist den Betriebsräten grundsätzlich verwehrt.

Viele haben vergessen, dass die Rechte der Betriebsräte eingerahmt sind durch spezielle Pflichten und Verbote. Die Friedenspflicht, das Arbeitskampfverbot, die Pflicht zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, die Schweigepflicht und das Verbot politischer Betätigung.

Dieser Rahmen war keine Erfindung der Rätebewegung oder gar der Gewerkschaften. Er stand auch nicht im Betriebsrätegesetz von 1920 oder in dem des Alliierten Kontrollrates von 1946. Nein, er war eine Erfindung der Regierung Adenauer, mit dem dieser Anfang der 1950er Jahre Betriebsräte von den Gewerkschaften und den Belegschaften trennen und zugleich disziplinieren wollte. Auch wenn dies der damaligen Bundesregierung nicht immer gelang: Der DGB wusste, weshalb er 1952 gegen das Gesetzesvorhaben den ersten (und letzten) politischen Streik in der Bundesrepublik Deutschland führte.

Das Gesetz erleichterte die betriebliche Interessenvertretung nicht, sondern erschwerte sie. Zugleich machte es die Gewerkschaften zu quasi „betriebsfremden“ Elementen. Sie erhielten zwar geringfügige „Teilnahme- und Vorschlagsrechte“, später auch ein Zugangsrecht (!), aber bis heute gibt es keine gesetzlich anerkannte Struktur für die betriebliche Gewerkschaftsvertretung in Deutschland. Umgekehrt agieren die Betriebsräte rechtlich völlig losgelöst von den Gewerkschaften. In den letzten 60 Jahren hat sich daraus ein - weltweit einmaliges! - quasi duales System der Interessenvertretung entwickelt: Im Betrieb der Betriebsrat, außerhalb des Betriebes die Gewerkschaft (sofern sie für diesen Bereich überhaupt tätig ist).

Zugleich wurde mit dem Verbot politischer Betätigung gezielt versucht, den Einfluss linker Betriebsratsmitglieder, vor allem damaliger KPD-Angehöriger zurückzudrängen. Ein Brief, wie ihn etwa die Betriebsräte der Schachtanlage „Minister Stein“ in Dortmund Ende 1945 an die Bezirksdelegiertenkonferenz der KPD in Hamm sandten, wäre 10 Jahre später mit schärfsten Sanktionen belegt worden. Darin bat man, sich dafür einzusetzen, „dass die Arbeit für die Einigung der Arbeiterklasse vorangetrieben wird“.¹ Ebenso ausgeschlossen war es ab

¹ zit.n Reimann, Entscheidungen 1945 - 1956, Frankfurt 1973, Seite 59

1952, dass - wie noch 1951 geschehen - der Betriebsrat des Hamburger Gesamthafenbetriebes zu einem Arbeitskampf aufrief.²

In den 1950er Jahren kam es schliesslich zu zahlreichen Entlassungen von Betriebsratsmitgliedern wegen des Verstoßes gegen das Verbot parteipolitischer Betätigung und des Verbots, zu Arbeitskämpfen aufzurufen.

II.

Die Betriebsräte wurden vom Weg kollektiver Gegenmacht hingeführt auf den Pfad einer bloß „intellektuellen“ Gegenmacht, wie Wolfgang Däubler später einmal feststellte: Interessenvertretung durch formalisierte Verfahren und Verhandlungen. Dieses Konzept bedingte eine ständige und grundlegende Schulung und Fortbildung von Betriebsräten. Wie sollte auch sonst auf gleicher Augenhöhe verhandelt werden, wenn grundlegende aber auch aktuelle Rechtskenntnisse fehlen? Dem Gesetzgeber war von Anfang an klar, dass er die strukturelle Trennung der Betriebsräte von den Gewerkschaften und ihre Beschränkung auf Verhandlungen ohne kollektiven Druck nur mit dem Anspruch der Betriebsratsmitglieder auf Schulung und Fortbildung kompensieren konnte.

In den ersten Jahren der Betriebsverfassung und auch noch nach der Reform von 1972 hatten die Einzelgewerkschaften und auch der DGB die Rechtsschulungen für Betriebsräte in ihre allgemeine Bildungsarbeit integriert. Auf zahlreichen „Gewerkschaftsschulen“ wurden anfangs noch Gewerkschaftssekretäre, später aber vor allem Betriebsräte in Fragen des Arbeitsrechts, der Betriebsverfassung und des Tarifrechts geschult. Die Kosten trugen die Arbeitgeber anfangs nur teilweise, ab 1972 grundsätzlich. Anfangs gab es kaum spezifisch gewerkschaftliche Konzepte für solche Schulungen. Sie wurden von Rechtsschutzsekretären durchgeführt, die ihre Ausbildung bei der Akademie der Arbeit in Frankfurt oder noch bei der Akademie für Wirtschaft und Politik in Hamburg (der späteren HWP) erhalten hatten.

Inhaltlich unterschieden sich die Schulungen wenig von beliebigen anderen Veranstaltungen zu diesem Thema. Die 1950er und 1960er Jahre hatten keine spezifisch gewerkschaftliche Sicht des Arbeitsrechts hervorgebracht. Zudem galten die die Gewerkschaftsführungen beratenden Arbeitsrechtsexperten als durchaus konservativ und wenig kritisch. Während in der Anfangsphase noch Juristen wie Wolfgang Abendroth über einen gewissen Einfluss in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verfügten, prägten ab Mitte der 1950er Jahre Leute wie Herschel und Rothländer die Haltung der Gewerkschaften zum Arbeitsrecht. Sie unterschieden sich prinzipiell in nichts von den Repräsentanten der „herrschenden Meinung“ im Arbeitsrecht. Herschel war wie der spätere Präsident des Bundesarbeitsgerichts Hans-Carl Nipperdey in der Nazizeit ein aktiver Anhänger der Ideologie vom „personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewesen und wandte sich nach dem Krieg sogar gegen die gewerkschaftliche Forderung nach einem Arbeitsgesetzbuch, in dem er die Weiterentwicklung dieser Ideologie durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts pries.

Erst Anfang der 1970er Jahre entstand an den westdeutschen Hochschulen eine Gegenbewegung, zunächst unter Studenten, später in der Vereinigung demokratischer Juristen, im Umfeld der Zeitschrift „Kritische Justiz“ sowie des Organs „Demokratie und

² Sommer, Streik im Hamburger Hafen, Hamburg 1981, Seite 48 ff.

Recht“: Der Verfasser hatte noch als Student 1971 in einem hektographierten Pamphlet unter dem Titel „Arbeitsrecht im Kapitalismus“ den Versuch einer kritischen Analyse der herrschenden Rechtsprechung im Arbeitsrecht unternommen. Das Pamphlet diente nach abgeschlossenem Examen der Hamburger Justizbehörde zur Begründung für ein Berufsverbot.

Doch zunächst hatte die Debatte im akademischen Bereich wenig Auswirkungen auf die bei der DGB-Führung angesiedelte Expertenlandschaft. Auch in der Bildungsarbeit herrschten klassische Sichtweisen vor. Von einer „alternativen Rechtsinterpretation“; wie sie um diese Zeit der Tübinger Arbeitrechtler Wolfgang Däubler in Abgrenzung vom sogenannten Zitierkartell der „herrschenden Meinung“ verlangte, war wenig zu spüren. Dies begann sich erst allmählich in einigen Einzelgewerkschaften und schließlich auch beim DGB zu ändern. Erst Anfang der 1970er Jahre kam es zu einer umfassenden Debatte über die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

III.

Auf immer mehr Gewerkschaftsseminaren wurde die Abkehr vom „Frontalunterricht“ juristischer Experten und die Durchsetzung des sogenannten „Erfahrungsansatzes“ verlangt. Gleichzeitig kam es vermehrt zum Einsatz von sogenannten „Teamern“, die eine Zwischenstellung zwischen Referenten und Teilnehmern einnahmen und die Gruppenarbeit auf den Seminaren organisierten. Im Bereich der Rechtsschulungen fand dieses Konzept seinen Niederschlag in dem 1979 vom Verfasser im VSA-Verlag herausgegebenen Band „Über dem Umgang mit dem Arbeitsrecht - Ein Handbuch für Betroffene“:

Im Bereich der Rechtsschulungen waren die neuen Konzepte mit einer viel stärkeren Abstimmung auf die Bedürfnisse und Erfahrungen der einzelnen Betriebsratsmitglieder aber auch mit einer systematischen, kritischen Hinterfragung des Stoffes verbunden. Es hatte sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Arbeitsrecht nicht irgendeine Errungenschaft der Gewerkschaftsbewegung war sondern eine Art Seismograph für betriebliche und politische Kräfteverhältnisse. Seine Bedeutung kann nämlich erst einschätzen, wer weiß, dass es seine Entstehung einer Revolution zu verdanken hatte. Einer Revolution, die zwar scheiterte, die aber das organisierte Großkapital zu dieser Konzession zwang, „um die Grundlagen ihrer ökonomischen Macht zu retten“.³ Dies ist durch Selbstzeugnisse zahlreicher Großindustrieller nach 1918 belegt. Nach 1945 konnte Ähnliches festgestellt werden, als erneut Konzessionen angeboten wurden, um „Schlimmeres“ zu verhindern.

Um den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsrecht und dem Kräfteverhältnis von Arbeit und Kapital aufzuspüren, war und ist also ein historischer Zugang zum Arbeitsrecht unverzichtbar. Das stiess damals, aber stößt auch heute noch bei der latenten Geschichtslosigkeit vieler Betriebsratsmitglieder auf wenig Gegenliebe. Dennoch war und ist es für die Erkenntnis des Wesens des Arbeitsrechts und seiner zahlreichen Destruktionen unverzichtbar. Nur eine solche historische Betrachtungsweise schützte und schützt auch vor der Überhöhung des Gegenstandes. Schon Enderle und Schreiner schrieben in ihrem berühmten „roten Gewerkschaftsbuch“⁴:

„Die Abdrängung der Gewerkschaftskämpfe auf die arbeitsrechtlichen Bahnen
und die damit zusammenhängende Gewöhnung der

³ Fugger, Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Berlin 1949, Seite 166

⁴ Enderle, u. a. Berlin 1932

Gewerkschaftsfunktionäre an juristisches Denken beeinflusst weitgehend die politische Haltung der Gewerkschaften...⁵

Weder die Negierung arbeitsrechtlicher Strukturen noch deren Überhöhung wurden und werden den Notwendigkeiten praktischer Betriebsratsarbeit gerecht. Erforderlich war und ist die Durchdringung des dialektischen Verhältnisses von Recht und Politik, sowohl im Alltag wie in der Stoffvermittlung. Zum Ziel wurde der Gesamtzusammenhang: Die Analyse des Rechts u n d die Erkenntnis seiner Grenzen, und zwar auch, um die politische Forderung nach Änderungen des Rechts im Auge zu behalten. Ferner aber auch die „alternative“ interessen geleitete Interpretation juristischer Normen in der alltäglichen Praxis.

So wurde Ende der 1970er Jahre das Arbeitsrecht erstmals zum integralen Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Zugleich rief dies die Bedeutung des Arbeitsrechts und der Betriebsratsarbeit für die Gewerkschaftsarbeit insgesamt in Erinnerung. Die im Gesetz angelegte Trennung von Gewerkschaftsarbeit und Betriebsratsarbeit wurde jedenfalls in der Schulungsarbeit weitgehend überwunden und damit dem Arbeitsrecht wieder ein politischer Stellenwert zugewiesen, indem auf die bloße Vermittlung unpolitischer „Rechtstechnik“ verzichtet wurde.

IV.

Doch wie sieht die Situation heute aus? Seit langem befindet sich die gewerkschaftliche Bildungsarbeit wieder in einer tiefen Krise. Kaum noch jemand redet heute vom „Erfahrungsansatz“. Durchgängige Konzepte gibt es nicht. Im Bereich der Rechtsschulungen findet man längst keine ideologiekritischen Ansätze mehr. Weniger denn je verstehen sich Rechtsschulungen als Teil der Gewerkschaftsarbeit. Es wird Fachwissen durch Experten vermittelt. Es geschieht also das, was es schon einmal vor den 1970er Jahren gab. Allerdings auf „kleiner Flamme“.

Zahlreiche Gewerkschaftsschulen wurden inzwischen geschlossen. Das Honorar für Referenten wurde kontinuierlich gesenkt. Auf vielen Seminaren treffen die Betriebsräte inzwischen auf Jurastudenten und andere interessierte junge Juristen. Diese sind zwar motiviert und oft auch engagiert. Aber es fehlt ihnen jegliche betriebliche und jegliche forensische Erfahrung, von einer wissenschaftlichen Durchdringung des Stoffes einmal ganz zu schweigen. Dies wiederum hat zu einer Art schleichender „Privatisierung“ der Rechtsschulungen geführt. Private Anbieter beherrschen den „Markt“: W.A.F., Poko oder IfB sind nur einige der unter Betriebsräten gehandelte Namen: Gewiss: Jurastudenten trifft man dort als Referenten kaum an. Eher sind es Anwälte, die oftmals mit dem Veranstalter auch beruflich verbunden sind. Aber eine gewerkschaftliche Orientierung findet man auf diesen Seminaren ebenso wenig wie eine ideologiekritische oder mindestens politische Durchdringung des Stoffes. Didaktische Konzepte fehlen völlig. Die Teilnehmer erhalten einen dicken Leitz-Ordner, in dem sie ihr vermeintlich vermitteltes Wissen „getrost nach Hause tragen“ können. Frontalunterricht durch Experten beherrscht die Szene. Erfahrungsansätze spielen keine Rolle. Ebenso wenig die historische Durchdringung des Stoffes, die Abhängigkeit gerichtlicher Entscheidungen und Tendenzen in der Rechtsprechung von der Entwicklung und Entfaltung politischer Kräfteverhältnisse, die Nutzung des Betriebsratsamtes auch zur Mobilisierung von Beschäftigten außerhalb des

⁵ a.a.O., Seite 90

Betriebsverfassungsgesetzes, die aktivierende Rolle von Betriebsversammlungen, die Entwicklung und Entfaltung einer gewerkschaftlichen Betriebsratsarbeit usw. Im Gegenteil: Mit dem Vormarsch der privaten Veranstalter griff die Entpolitisierung der Bildungsarbeit für Betriebsräte immer mehr um sich. Wie selbstverständlich jonglieren Betriebsräte inzwischen selbst mit solchen Begriffen wie „Arbeitsrecht 1“, „Arbeitsrecht 2“ oder „Betriebsverfassung 1“ usw. usf. Manche Betriebsräte glauben allen Ernstes, dass sich hinter diesen Begriffen irgendeine Art von „Kenntnisniveau“ verbirgt, das - ähnlich wie beim Schulbesuch - ein fachlich erstrebenswertes Ziel sei. Doch hinter diesen Bezeichnungen verbergen sich völlig willkürliche Sichtweisen des Arbeitsrechts, sei es auf Seiten des Referenten, sei es auf Seiten des Veranstalters. Paradoxe Weise werden solche Seminare von den Gewerkschaften noch ergänzt durch „Tagungen“ etwa in Verbindung mit der Hans-Böckler-Stiftung, die überhaupt nicht mehr den Charakter von Betriebsräteseminaren haben, sondern reine Expertengespräche sind. Der inhaltliche und didaktische Nutzen solcher Veranstaltungen für Betriebsräte ist mehr als fraglich. Die Entwicklung zeigt: Die ganz einfache Tatsache, dass Betriebsräte weder „kleine Juristen“ noch „Nur-Betriebsräte“ sein sollen und sein dürfen, ist verloren gegangen.

V.

Die faktische Privatisierung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zugunsten privater Veranstalter erscheint inzwischen fast unumkehrbar. Die Gewerkschaften haben damit einen großen Teil der Betriebsratsarbeit aufgegeben. Sie agieren allenfalls noch als Dienstleister für Betriebsräte, betrachten die Betriebsratsarbeit aber nicht mehr als integralen Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit und Identität. Gewissermaßen durch die Hintertür ist damit das erreicht worden, was das eingangs beschriebene Ziel der Adenauer-Regierung war: Die Trennung der Betriebsratsarbeit von der allgemeinen politischen Arbeit der Gewerkschaften und die Entpolitisierung der Betriebsratsarbeit selbst.

Kurz- und mittelfristig kann deshalb nur an alle Betriebsräte der Appell gehen, privaten Anbietern und deren angeblichen Expertenwissen den Rücken zu kehren. Wie es um die – ohnehin umstrittene – „Expertenrolle“ der Referenten bei solchen Veranstaltern bestellt ist, möge folgender Sachverhalt verdeutlichen: Regelmässig suchen diese Veranstalter Referenten (der „Verbrauch“ scheint unerschöpflich zu sein). Der Verfasser „bewarb“ sich bei drei unterschiedlichen Veranstaltern. Er durfte zunächst einen regelrechten „Katalog“ von Fragen beantworten und tat das auch. Ergebnis ? Nichts. Die Veranstalter haben jetzt ein zusätzliches Profil des seit 40 Jahren für Betriebsräte tätigen Verfassers. Aber ihn einladen ? Nein.

Bei den gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltern ist es im Ergebnis dasselbe. Aber der Weg ist einfacher: Das dort „angebotene“ Honorar liegt bei max. 50 % (!) dessen, was qualifizierte ReferentInnen verlangen können. Man stelle sich vor, einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird für eine gleichbleibende Arbeitsleistung nur noch das „halbe“ Gehalt angeboten... ..

Es gibt keinen Zweifel: S e l b s t das angebliche „Expertenwissen“ ist bei privaten wie gewerkschaftlichen Veranstaltern nicht gefragt. Gefragt sind offensichtlich unpolitische Anpassung und Mittelmass. Betriebsräte aber haben besseres verdient.

Es gibt genügend Alternativen auch bei gewerkschaftlich orientierten Veranstaltern, die die Betriebsratsarbeit inhaltlich und methodisch als Gewerkschaftsarbeit begreifen und in ihren

Rechtsschulungen vermitteln. Als Beispiele seien solche Veranstalter genannt wie etwa DenkKlima e. V. in Köln und ICOLAIR e. V. in Hamburg. Gleichzeitig aber sollten vor allem die außerhalb des DGB aktiv gewordenen Gewerkschaften wie UFO, Cockpit, GdL und conterm alternative Konzepte gewerkschaftlicher Bildungsarbeit entwickeln und dabei dem Arbeitsrecht wieder einen höheren Stellenwert beimessen. Es wird Zeit, dass das Politikum Arbeitsrecht nicht privaten Bildungsveranstaltern überlassen bleibt, sondern wieder ins Zentrum gewerkschaftlicher Politik und praxisorientierter Betriebsratsschulungen rückt.

Rolf Geffken

Hinweis des Verfassers: Ein 3-Tage-Seminar des Instituts ICOLAIR für Betriebsräte und Betroffene zu den „Grundstrukturen des Arbeitsrechts“ findet vom 27.5.-29.5.2013 in Bad Bederkesa statt:

[http://www.drgeffken.de/index.php?id=34&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=193&tx_ttnews\[backPid\]=1](http://www.drgeffken.de/index.php?id=34&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=193&tx_ttnews[backPid]=1)

Anmeldung: institut@ICOLAIR.de