

# Faschistische Einflüsse in Betriebsverfassung und Streikrecht

*Vorbemerkung: Unter dem Gesichtspunkt von Einflüssen aus der Zeit des Faschismus werden im Folgenden die Leitsätze der Betriebsverfassung in den verschiedenen historischen Phasen miteinander verglichen und es wird unter diesem Gesichtspunkt auch die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts von 1955 zum Streikrecht betrachtet.*

*Der Kampf für mehr Rechte im Betrieb und ein umfassendes Streikrecht ist in Deutschland immer auch ein antifaschistisches Programm unter der Losung "Nie wieder!"*

## **I. Leitsätze von BRG 1920, AOG 1934 und BetrVG 1952 im Vergleich.**

Das Betriebsrätegesetz 1920 (BRG), das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit 1934 (AOG) und das Betriebsverfassungsgesetz 1952 (BetrVG 1952) enthalten jeweils einen Leitsatz, der Sinn und Zweck des Gesetzes beschreibt. Anhand eines Vergleichs dieser Leitsätze lässt sich die Orientierung dieser drei Gesetze feststellen.

Im **Betriebsrätegesetz von 1920** (§ 1 BRG 1920: "Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) dem Arbeitgeber gegenüber und zur *Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke* sind in allen Betrieben, die in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, Betriebsräte zu errichten.") sollte der Betriebsrat ursprünglich die Aufgabe haben, „den Einfluss der Arbeitnehmer auf die Erzeugung oder die sonstigen Betriebszwecke zu verwirklichen“. Das wurde später komplett auf den Kopf gestellt, indem als Leitlinie

vorgeben wurde, der Betriebsrat habe „den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen“. Daran wurde als zweiter Teil des Leitsatzes im verabschiedeten Betriebsrätegesetz festgehalten.

Der erste Teil dieses Leitsatzes bindet die Errichtung von Betriebsräten an das Ziel der „Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber“. Der damit formulierte Interessengegensatz, der sich daraus ergibt, dass die Betriebszwecke in aller Regel dem Unternehmensziel unterworfen sind und dieses Unternehmensziel darin besteht, Gewinn zu erzielen, Gewinn, der zwar im Betrieb geschaffen wird, über den aber das Unternehmen alleine verfügt, wird so zwar nirgendwo im Betriebsrätegesetz erklärt – auch heute nicht im Betriebsverfassungsgesetz -, aber die Konsequenz daraus wird im Leitsatz als Aufgabe von Betriebsräten eindeutig festgelegt als „Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber“. Das entspricht auch der Formulierung in der Weimarer Reichsverfassung und beschreibt die Aufgaben des Betriebsrates „gegenüber“ dem Arbeitgeber völlig ausreichend.

Doch das Betriebsrätegesetz schreibt den Betriebsräten als Interessenvertretung der Beschäftigten und Unterstützung des Arbeitgebers eine Doppelfunktion zu und verlangt vom Betriebsrat die „Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichst hohe Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen“ (§ 66 Nr. 1 BRG 1920); der Betriebsrat solle den Betrieb vor „Erschütterungen bewahren“ (§ 66 Nr. 3 BRG 1920)). Das wurde zugleich als Unterwerfung des Betriebsrates unter die Friedenspflicht verstanden.

Das **AOG** von **1934** (§ 1 AOG 1934: *“Im Betrieb arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der*

*Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.*“)) schließt den ersten Teil des Leitsatzes des BRG, der auf dem Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Unternehmer aufbaut, komplett aus und schließt ausschließlich an den zweiten Teil dieses Leitsatzes an: Die „Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke“ (BRG) heißt im AOG *„Zusammenarbeit von Unternehmer und Arbeiter und Angestellten zur Förderung der Betriebszwecke“*. Die *„Förderung der Betriebszwecke“* wird um den Zweck *„zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat“* erweitert. Dass diese Zusammenarbeit ein Herrschaftsverhältnis ist, wird im AOG dadurch unmissverständlich beschrieben, dass der Unternehmer als Führer und die Arbeiter und Angestellten als Gefolgschaft bezeichnet werden.

Der Leitsatz des **Betriebsverfassungsgesetzes** von 1952((§ 49 **BetrVG 1952**: *“(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den Im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen. (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu gefährden. Insbesondere dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander führen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.”*)) lautete: *„Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten ... vertrauensvoll ... zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen“*. Soweit war nicht einmal das Betriebsrätegesetz von 1920 gegangen. Dies hatte zwar als ein Ziel die *„Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke“* genannt und genau diese Formulierung hatte auch das faschistischen AOG übernommen, aber als ein weiteres Ziel nannte das Betriebsrätegesetz von 1920 die *„Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber“*, diese Formulierung

wurde im AOG gestrichen und findet sich auch im Leitsatz des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 nicht mehr. Der Begriff der "Zusammenarbeit" mit dem Unternehmer, der sich erstmals im AOG findet, wird auch im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 verlangt und sogar noch gesteigert, indem eine „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ gefordert wird.

Anknüpfend an den Zweck "zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat" im AOG wird auch im BetrVG von 1952 die Klausel "unter Berücksichtigung des Gemeinwohls" hinzugefügt.

Der bestehende Interessengegensatz zwischen Beschäftigten und Unternehmer, der noch im Leitsatz des Betriebsrätegesetz von 1920 enthalten war („Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber“), wird damit in schlimmer Tradition und im Interesse der Unternehmer geleugnet. Auch dass diese vertrauensvolle Zusammenarbeit zum „Wohl des Betriebes“ zu erfolgen hat, steht in der Tradition der „Betriebsgemeinschaft“, wie sie vom faschistischen AOG verlangt wurde.

Schon im BRG 1920 wurde aus der Verpflichtung des Betriebsrates, „den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen“, die Friedenspflicht des Betriebsrates hergeleitet. Auch im BetrVG 1952 wird aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat, die Verpflichtung hergeleitet, "keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander (zu) führen."

Die verheerende Tradition der faschistischen "Betriebsgemeinschaft" und "Volksgemeinschaft" wurde also im Betriebsverfassungsgesetz weiter geführt. (Otto Brenner, viele Jahre der Erste Bevollmächtigte der IG Metall, erklärte zum Betriebsrätegesetz 1952: „Die dem Gesetzeswerk innewohnende Ideologie entspricht einer Zeit, die wir 1945 ein für alle Mal überwunden glaubten. Ein Textvergleich mit dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 macht

deutlich, was ich meine (...) Seit Jahren müssen wir erleben, wie die spezifisch nationalsozialistische Ideologie von der ‚Volks – und Betriebsgemeinschaft‘ dem Gesetz unterschoben wird.“ Brenner weiter: „Dieses Gesetz hat mit Mitbestimmung nur sehr wenig oder gar nichts zu tun. Ja, es ist sogar irreführend, wenn in diesem Zusammenhang das Wort Mitbestimmung verwendet wird.“) Diese Ideologie wurde im Laufe der Jahre zwar abgeschwächt, aber bis heute nicht aus dem Betriebsverfassungsgesetz getilgt. Bis heute verlangt das Betriebsverfassungsgesetz, dass Arbeitgeber und Betriebsrat „zum Wohl des Betriebes vertrauensvoll zusammen arbeiten“. Bis heute ist “Die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) dem Arbeitgeber gegenüber” nicht Teil des Leitsatzes des Betriebsverfassungsgesetzes wie das noch für das Betriebsrätegesetz (BRG) 1920 galt (§ 1 BRG 1920).

## **II. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 1955 zum Streikrecht**

Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts((unter Mitwirkung des ersten Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, Hans Carl Nipperdey)) beschreibt im Jahr 1955 die Basis, auf der das Bundesarbeitsgericht zum Streikrecht entschied:

*“Arbeitskämpfe (Streik und Aussperrung) sind im allgemeinen unerwünscht, da sie volkswirtschaftliche Schäden mit sich bringen und den im Interesse der Gesamtheit liegenden sozialen Frieden beeinträchtigen; aber sie sind in bestimmten Grenzen erlaubt, sie sind in der freiheitlichen, sozialen Grundordnung der Deutschen Bundesrepublik zugelassen. Unterbrechungen der betrieblichen Arbeitstätigkeit durch einen solchen Arbeitskampf sind sozialadaequat, da die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit solchen kampfweisen Störungen auf Veranlassung und unter der Leitung der Sozialpartner von jeher rechnen müssen und die deutsche freiheitliche*

Rechtsordnung derartige Arbeitskämpfe als ultima ratio anerkennt. ...”(der vollständige Text: “Arbeitskämpfe (Streik und Aussperrung) sind im allgemeinen unerwünscht, da sie volkswirtschaftliche Schäden mit sich bringen und den im Interesse der Gesamtheit liegenden sozialen Frieden beeinträchtigen; aber sie sind in bestimmten Grenzen erlaubt, sie sind in der freiheitlichen, sozialen Grundordnung der Deutschen Bundesrepublik zugelassen. Unterbrechungen der betrieblichen Arbeitstätigkeit durch einen solchen Arbeitskampf sind sozialadaequat, da die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit solchen Kampf weisen Störungen auf Veranlassung und unter der Leitung der Sozialpartner von jeher rechnen müssen und die deutsche freiheitliche Rechtsordnung derartige Arbeitskämpfe als ultima ratio anerkennt. Es besteht Freiheit des Arbeitskampfes, Streikfreiheit und Aussperrungsfreiheit. Das ergibt sich nicht nur aus der gesamten historischen Entwicklung seit 1869, namentlich aus der wichtigen Regel des § 152 Abs. 1 GewO und der allgemeinen rechtlichen Überzeugung ... sondern neuerdings namentlich auch aus § 49 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Dort ist im Anschluss an das Verbot der Arbeitskämpfe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausdrücklich bestimmt, dass Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien durch das Verbot nicht berührt werden” (BAG 28.1.1955 – GS 1/54, juris, Rn. 33 ff). Siehe <https://research.wolterskluwer-online.de/document/49ed5654-a33e-40b9-bc86-b78a8a8f9f32>))

Diese Wertung von Streiks als “im allgemeinen unerwünscht” mit der anschließende Feststellung, sie seien in der “freiheitlich, sozialen Grundordnung der Deutschen Bundesrepublik zugelassen”, und der sogleich folgenden Einschränkung, dass sie 1. “sozialadäquat”, 2. “auf Veranlassung und unter Leitung der Sozialpartner” zu führen seien, mündete in dem bis heute geltenden Dogma: Streiks müssen auf den Abschluss von Tarifverträgen ausgerichtet sein.

Aus diesem Dogma entwickelt das BAG im Jahr 1963 das Verbot

von verbandsfreien Streiks und die herrschende Meinung glaubt, aus diesem Dogma auch die Illegalisierung des politischen Streiks herleiten zu können, obwohl das BAG zu politischen Streiks nie entschieden hat. Diese Beschränkung des Streiks allein auf Tarifverträge bedeutet eine gewollte Entpolitisierung gewerkschaftlichen Handelns auf ihrem wichtigsten Terrain. Es ist eine gezielte Entmüdigung der Gewerkschaften.

Gewerkschaften sind Wächter der Demokratie. Werden sie geschwächt, ist immer auch die Demokratie gefährdet. Die Gewerkschaften und ihre Handlungsfreiheit sind eben keine Bedrohung dieser Demokratie, sondern ihr Wesensmerkmal. Die Beteiligung in einer Demokratie besteht eben nicht nur in der Wahl alle vier Jahr, sondern in der aktiven Beteiligung an politischen Prozessen (Art. 20 GG). Der politische Proteststreik ist Beteiligung am politischen Prozess der Meinungsbildung par excellence.

Es sei daran erinnert: Es waren die abhängig Beschäftigten, die am 9. November 1918 mit einem Generalstreik die erste Republik überhaupt erst erzwangen. Und es waren die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften, die 1 1/2 Jahre später diese Republik gegen den Kapp-Lüttwitz-Putsch verteidigten.

Dem Rückgriff auf die Berücksichtigung des "Gemeinwohls" im BetrVG 1952 entspricht der Rückgriff auf "die im Interesse der Gesamtheit liegenden sozialen Frieden" in der Rechtsprechung zum Streikrecht. Die "Volksgemeinschaft" lässt grüßen.

Das Streikrecht wurde soweit eingeschränkt, dass verbandsfreie und politische Streiks verboten sein sollen. Soweit ist das Recht in der Weimarer Republik nicht gegangen. Es existierte zwar mit der Zwangsschlichtung ein sehr restriktives Streikrecht, aber es kannte nicht das prinzipielle Verbot des verbandsfreien und politischen Streiks.

Wie anders als durch den Einfluss faschistischen Gedankenguts

kann das erklärt werden?

Wer sich darauf beschränken will, dass der Streik dem Kapital immer ein Ärgernis war und daher der Faschismus als Erklärung nicht herangezogen werden muss, übersieht, dass der Faschismus eine besonders brutale Herrschaft des Kapitals war((Das lässt sich an dem faschistischen Arbeitsrecht besonders deutlich nachvollziehen; siehe der Beitrag [“Wer war Hans Carl Nipperdey?” und die Darstellung wesentlicher Inhalt des faschistischen AOG in diesem Zusammenhang](#))). Er übersieht die besondere historische Situation in der Restaurationszeit unter Adenauer, in der die Weichen für die bis heute geltenden Einschränkungen des Streikrechts gestellt wurden. Diese Restauration bestand gerade darin, den antifaschistischen Konsens aufzukündigen, der kurz nach dem Krieg in der Gesellschaft bestanden hatte und von denen geprägt worden war, die während der Nazizeit verfolgt worden waren. Noch der Generalstreik im November 1948 stellte Forderungen an den Staat und war damit ganz selbstverständlich politisch.

Unter den Verfolgten des Naziregimes waren viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die wenige Jahre nach Kriegsende erleben mussten, dass ihre Handlungsfreiheit substantiell eingeschränkt wurde. Dafür steht der Zeitungstreik und der folgende Rechtsstreit um die Rechtmäßigkeit solcher politischen Streiks. Wie kann eine derart fundamentale Einschränkung im Streikrecht, also gerade da, wo Gewerkschaften überhaupt nur wirksam Handlungsmacht entfalten können, in dieser Zeit nicht als in faschistischer Tradition verhaftet begriffen werden?

Einschränkungen des Streikrechts, die in einer anderen historischen Situation, ohne einen Zusammenhang mit faschistischen Einflüssen erklärt werden müssen, wie zum Beispiel die gegenwärtigen Einschränkungen des Streikrechts in England, können im Deutschland der Restaurationszeit unter der Regierung Adenauer, wenige Jahre nach Kriegsende, nur mit Blick auf den Faschismus verstanden werden. In Politik,



Verwaltung, Justiz und Polizei waren wieder die eingezogen, die wenige Jahre zuvor im Dienste der Faschisten tätig gewesen und immer noch von dem geprägt waren, was sie schon während der Nazizeit vertreten hatten. Eines der ersten Ziele dieser Nazi-Politik 1933 war die Zerschlagung der Gewerkschaften gewesen.

Der Kampf für ein umfassendes Streikrecht ist in Deutschland mit Blick auf diese Vergangenheit immer auch ein antifaschistisches Programm unter der Losung "Nie wieder!".

### **III. Das Recht ändern!**

1985 versuchte das Bundesarbeitsgericht gegenzusteuern, indem es zur "vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) feststellte: "Das geltende Arbeitsrecht wird durchgängig von zwei gegenüberstehenden Grundpositionen beherrscht mit denen unterschiedliche Interessen von Arbeitgeber – und Arbeitnehmerseite verfolgt werden. Ohne den Interessengegensatz wären die gesetzlichen Regelungen zur Mitwirkung der Arbeitnehmer an sozialen, personellen und wirtschaftlichen Entscheidungen des Arbeitgebers gegenstandslos. Auch das Betriebsverfassungsgesetz setzt diesen Interessengegensatz voraus. Im Betrieb hat der Betriebsrat die Interessen der von ihm repräsentierten Belegschaften wahrzunehmen. Dass wird durch § 2 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz nur insoweit modifiziert, dass anstelle möglicher Konfrontation die Pflicht zur beiderseitigen Kooperation tritt. Dennoch bleibt der Betriebsrat Vertreter der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Er ist zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, nicht aber dazu verpflichtet, die Interessen der Belegschaft zurück zu stellen."((BAG v. 21.4.1983 ABR 70/82))

Die Verpflichtung des Betriebsrates zur "vertrauensvollen Zusammenarbeit" muss endlich aus dem Gesetz gestrichen werden.

Ein Gegensteuern des Bundesarbeitsgericht beim Streikrecht steht ebenfalls bisher aus. Die Beschränkung von Streiks auf

ein Hilfsinstrument zum Abschluss von Tarifverträgen muss beendet werden.