

Bernd Gehrke: Mich interessieren die betrieblichen Entwicklungen besonders, weil sie kaum dargestellt werden und nur gesehen wird, die Wende habe auf der Straße stattgefunden.

Wolfgang Schmidt: Wenn Sie sagen „auf der Straße“, dann war das vielleicht die Vor-Wende. Die Vor-Wende hat in den Friedensgebeten und auf der Straße stattgefunden.

Bernd Gehrke: Was meinen sie mit der Vor-Wende und der Wende?

Wolfgang Schmidt: Nun, den Aufbruch, den Beginn im letzten Quartal 1989. Das letzte Quartal der Wende war das erste Quartal 1990. Die Entwicklung dort hat eigentlich in den Betrieben und an den runden Tischen stattgefunden. In diesem Vierteljahr bestand ein gefährliches Machtvakuum.

Bernd Gehrke: Vielen Dank für das Gespräch!

Bernd Gehrke

„Der FDGB tagt hinter verschlossenen Türen – Wir reden und handeln offen!“²⁹¹ Eine Lesehilfe für die Dokumente der innerbetrieblichen „Wende“

Hier soll der Versuch unternommen werden, die Vielzahl der Dokumente erschließbar zu machen, die Ausdruck einer Veränderung der innerbetrieblichen Verhältnisse im Rahmen der demokratischen Revolution von 1989 sind. Sie tragen unterschiedlichsten Charakter, stammen entweder direkt aus Betrieben oder hatten – als von den überbetrieblichen Gruppen in den Bürgerbewegungen und neuen demokratischen Initiativen verfaßte Texte – mehr oder weniger starken Einfluß auf die Aktivitäten innerhalb der Betriebe. Ein wichtiges Anliegen dabei ist es, an einzelnen Beispielen jene Ordnung erkennbar zu machen, die die Aufrufe oder Strukturentwürfe für neue Interessenvertretungen verband bzw. trennte. Mit der Darstellung einiger Vorgänge in den Betrieben oder auf Seiten betrieblicher Akteure wird auch der Stellenwert verschiedener Dokumente erst deutlich.

Für das Verständnis der betrieblichen Entwicklungen ist es zunächst notwendig, ihre außer- und innerbetriebliche Bedeutung auseinander zu halten. An anderer Stelle ist beschrieben worden, wie eng der Zusammenhang zwischen der demokratischen Revolution im Herbst 1989 auf den Straßen und in den neuen Orten der Bürgerbewegungen und den zeitgleich ablaufenden Vorgängen in den Betrieben war.²⁹² Viele dieser Aktivitäten von Belegschaften hatten eine dezidiert außerbetriebliche Bedeutung und können als direkter Bestandteil der allgemeinen Demokratiebewegung angesehen werden. So konnte dargestellt werden, daß das Aufbegehren von Belegschaften oder einzelnen aktiven Teilen der Belegschaft gegen die Parteistaatsmacht eine ganz unmittelbare Bedeutung für den Sturz des Regimes hatte. Es richtete sich direkt gegen die oberste Parteistaatsführung, ihre Politik, ihr Personal und schließlich gegen deren Existenz selbst. Bereits in der ersten Oktoberhälfte wurde in einzelnen Betrieben und Einrichtungen mit der Forderung nach dem Rücktritt des Politbüros radikaler agiert als lange Zeit noch in den Bürgerbewegungen. (DOKUMENT 13) Die Aktivisten des betrieblichen Umbruchs verstanden ihr Engagement zum Teil ganz unmittelbar als politische Unterstützung der „Straßenrevolution“, selbst, wenn rein innerbetriebliche Themen behandelt wurden. Der erste Aufruf von zwei Arbeitern „als Arbeiter“ am 17. Oktober 1989 vor 30.000 Menschen an der Kreuzkirche in Dresden (DOKUMENT 17) trug ganz eindeutig den politischen Charakter einer Unterstützung der Demokratiebewegung. Und auch der Aufruf zur Bildung einer unabhängigen Gewerkschaft „Reform“ im GRW Teltow war von dieser politischen Absicht geprägt.²⁹³ (DOKUMENT 15) Unterschriftensammlungen für das Neue Forum in den Betrieben, die unmittelbare Gewinnung von Beschäftigten für politische Aktionen auf den Straßen oder gegen Staatsinstitutionen wie das MfS machten die Betriebe zu einem wichtigen Mobilisierungsraum für außerbetriebliche Aktionen der Bürgerbewegungen. Zahlreiche Dokumente haben genau diese Aktivitäten außerbetrieblichen Charakters zum Thema.

Auch wenn im Einzelfall die Unterscheidung der außer- von der innerbetrieblichen Bedeutung der Ereignisse schwierig sein mag, so ist es für das Verständnis der Gesamtentwicklung unumgänglich, die Aktivitäten mit einer außerbetrieblichen Stoßrichtung oder die außerbetriebliche Bedeutung von innerbetrieblichen Aktivitäten von denen zu unterscheiden, die sich stärker oder auch ausschließlich auf innerbetriebliche Entwicklungen bezogen. Denn sie sind jeweils Teil von zwei z. T. parallel ablaufenden Vorgängen im Herbst

1989, von denen der eine die Entmachtung der zentralen politischen Führung und der zentralen Machtapparate des Parteistaates, der andere die Auflösung der betrieblichen Machtverhältnisse vorantrieb. Diese zuletzt genannte, ausschließlich innerbetriebliche Dimension der Demokratiebewegung, soll in diesem Beitrag genauer betrachtet werden. Zwei zusammengehörende, doch sehr verschiedene Prozesse, sind dabei zu unterscheiden:

1. Die Zerstörung der Produktions- und Herrschaftsverhältnisse des stalinistisch-politbürokratischen SED-Parteistaates im Betrieb.
2. Die Entstehung staatsunabhängiger, demokratischer Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten.²⁹⁴

Ein Sonderthema, welches nicht nur die außerbetriebliche Dimension der Ereignisse in den Betrieben, sondern auch diese beiden innerbetrieblichen Prozesse tangiert, ist der Streik als Methode der Auseinandersetzung. Da er an anderer Stelle dargestellt wurde, kann er hier ausgeblendet werden. Im Folgenden wird ein Überblick über die innerbetriebliche Demokratiebewegung, die innerbetriebliche „Wende“ gegeben, der die in anderen Zusammenhängen schon behandelte Überwindung der alten Herrschaftsordnung im Betrieb auf hier unumgänglich notwendige Erläuterungen reduziert und die Entstehung der demokratischen Interessenvertretungen im Betrieb bzw. deren überbetriebliche Zusammenarbeit ins Zentrum der Darstellung stellt.

1. Die Überwindung der alten Ordnung im Betrieb

Die spontane Bildung von kleinen oppositionellen Gruppen und die Herstellung einer Öffentlichkeit innerhalb der Betriebe im Verlauf und als Ausdruck der „Wende“ hatte bereits für die Darstellung der Verbindung zwischen der innerbetrieblichen und der politischen Gesamtentwicklung eine wichtige Bedeutung. Für die Veränderung der innerbetrieblichen Verhältnisse selbst trugen sie substantiellen Charakter. Die Herstellung eines kommunikativen Zusammenhangs zwischen den „kritischen Geistern“ des Betriebes und die Schaffung einer Betriebsöffentlichkeit waren die ersten Schritte der revolutionären Erschütterung der Herrschaftsverhältnisse in einer politisch völlig atomisierten und von einer großen Dichte parteistaatlicher Herrschaftsapparate gekennzeichneten Betriebsgesellschaft. Die politischen Ereignisse außerhalb des Betriebes gaben für die Aktivsten der Belegschaft meist den Anstoß dafür, sich aus dem engen Kreis persönlicher Kontakte herauszubewegen und zur Bildung einer kleinen oppositionellen Gruppe

überzugehen, die den Gang in die Öffentlichkeit wagte. Zahlreiche Dokumente gerade aus den ersten Wochen im Oktober machen mit ihren jetzt namentlich gezeichneten Texten diese neue Qualität einer öffentlichen, kollektiven Aktion deutlich. Im GRW Teltow war es zunächst ein einzelner Kollege, der durch einen oppositionellen Aufruf den Anstoß gab für die Bildung einer solchen Gruppe. Es konnte aber auch eine ganze Brigade oder eine Gewerkschaftsgruppe sein, die sich zum Protest entschloß. (DOKUMENTE 13/18) Sehr häufig, wenn nicht überhaupt am häufigsten, war gerade die Durchsetzung der Diskussionsmöglichkeit innerhalb der offiziell bestehenden Strukturen oder die Nutzung der außerordentlichen Belegschaftsversammlungen der Weg, auf dem sich die mutigsten und kritischsten Belegschaftsangehörigen Gehör verschafften und dann, im Verlauf der Auseinandersetzung mit dem betrieblichen und gesellschaftlichen Regime zueinander fanden. Schritt um Schritt mußte erst erfahren werden, wie groß der Sprung vom alltäglichen „Meckern und Mosern“ der vielen Einzelnen zu gemeinsamem Handeln ist. Die Bildung solcher Gruppen hatte in wenigen Betrieben bereits im August und September begonnen und jeweils einen großen Schub im Oktober und im November hervorgebracht. Es waren natürlich keine festgefügtten Oppositionsgruppen, weder hatten sie bisher an einem gemeinsamen Programm gearbeitet, noch bei kollektiven Aktionen zusammengewirkt. Die an diesen Gruppen Beteiligten diskutierten oft zum ersten Mal miteinander. Sie trafen sich zunächst, um über politische, gewerkschaftliche und betriebliche Themen einen Meinungs austausch zu führen, die Regeln eines demokratischen Umgangs mußten dabei auch erst erlernt werden. So brauchte die Meinungsbildung ihre Zeit, zumeist vier oder sechs Wochen, eine sehr kurze Zeit, in der sich die politischen Rahmenbedingungen mit dem Mauerfall aber längst grundsätzlich verändert hatten. Dennoch waren diese kleinen Initiativgruppen, in manchen Fällen sogar nur ein aktiver Kollege allein, die entscheidenden Motoren der betrieblichen „Wende“. Es gelang ihnen nicht selten, ganze Belegschaften hinter sich zu bringen und den Anstoß für deren Mobilisierung zu geben.

Diese frühen Dokumente zeigen auch, daß der kleine Initiatorenkreis eines Aufrufs vor der schwierigen Aufgabe stand, sein Anliegen im Betrieb bekanntzumachen. Die Nutzung der Informationsmöglichkeiten der außerbetrieblichen Bürgerbewegungen oder – in wenigen Ausnahmefällen – der Westmedien konnte die Notwendigkeit nicht ersetzen, sich im Betrieb direkt Gehör zu verschaffen. War die kollektive Tätigkeit des Verfassens eines

kritischen Textes schon selbst ein Akt der Rebellion gegen die bestehenden Verhältnisse, so begann nun mit dem Kampf um eine Betriebsöffentlichkeit der Bruch mit den bisherigen betrieblichen Herrschaftsverhältnissen insgesamt. Der Ausgang dieses ersten Kampfes war von strategischer Bedeutung für jede weitere Entwicklung der innerbetrieblichen Aufbruchsbewegung, denn die Existenz der innerbetrieblichen Öffentlichkeit wurde überhaupt erst die Voraussetzung für eine kollektive Meinungsbildung in den Belegschaften. So unterschiedlich die Wege in den einzelnen Betrieben auch waren, es handelte sich doch immer wieder um die Lösung von mindestens drei wiederkehrenden Aufgaben:

- Die demokratische Umfunktionierung der bestehenden Kommunikationswege im Rahmen des FDGB durch die Einführung der freien Rede. Dies galt für alle Ebenen, von der Gewerkschaftsgruppe bis zur Vertrauensleutevollversammlung oder der außerordentlichen Belegschaftsversammlung.
- Der Aufbau staats- und parteiunabhängiger Kommunikationswege durch die oppositionellen Gruppen.
- Die Sozialisierung der bisher monopolisierten innerbetrieblichen Kommunikationsmedien. Das reichte von den Wandzeitungen, den Gebrauch von Papier und Computern für Vervielfältigungen bis hin zur Nutzung von Betriebsfunk und Betriebszeitung durch Belegschaftsvertreter. Letztere waren Medien der SED-Betriebsparteiorganisation. Sie mußten nun ebenfalls durch demokratische Initiativen oder neue demokratische Interessenvertretungen angeeignet werden.

Insbesondere die Anfangszeit des innerbetrieblichen Aufbruchs erwies sich als schwierig. Deshalb wurde um die Wandzeitungen besonders heftig und aufgrund der anfänglichen Kräfteverhältnisse oftmals härter gerungen als wenig später um die Nutzung von Betriebsfunk und Betriebszeitung. Die Inanspruchnahme der Betriebszeitung der SED-Betriebsparteiorganisation wurde demgegenüber fast ein Nebenprodukt der Verdrängung der hauptamtlichen SED-Struktur aus dem Betrieb. In den meisten Betrieben erfolgte die Auflösung der SED-BPO erst im Dezember 1989. Deshalb fielen bis dahin die Betriebszeitungen als Medien demokratischer Selbstverständigung der Belegschaften noch weitgehend aus. Doch auch danach blieb die „gewendete“ Redaktion häufig im Amt und den politischen Positionen der SED-PDS, dem „Geist der Erneuerung des FDGB“ und der „Besonnenheit“ eng

verbunden. Der Zugang unabhängiger demokratischer Betriebsgruppen zu diesen Medien blieb stets prekär. Auch dies erklärt den hohem Stellenwert, den die Wandzeitungen in der „Betriebswende“ aufzuweisen hatten. Nach der Überwindung der SED-Herrschaftsapparaturen im Betrieb setzte häufig allerdings sofort ein neuer Konflikt um die Betriebsmedien, insbesondere um die Betriebszeitungen ein: Die Auseinandersetzung mit den von der SED-Macht befreiten und verselbständigten Direktoren, die den Druck der Betriebszeitungen sofort einstellen wollten. Doch wie im Stahlwerk Hennigsdorf gelang es in den Betrieben mit demokratischen Belegschaftsinitiativen oder -vertretungen gerade in dieser Zeit zumeist, ihr Erscheinen zu sichern.²⁹⁵

Eine besondere Rolle für die Herstellung einer betrieblichen Öffentlichkeit und der Veränderung der innerbetrieblichen Kräfteverhältnisse spielten in zahlreichen Betrieben seit Ende Oktober 1989 die sogenannten Dialogveranstaltungen. Mit ihnen versuchte die SED häufig die Massen zu beschwichtigen, den Unmut zu kanalisieren und in solche Bahnen zu lenken, in denen er beherrschbar blieb. Obgleich es, wie in den Kirow-Werken Leipzig, auch Betriebsleiter gab, die von sich aus Veränderungen und die Modernisierungen betrieblicher Strukturen anstrebten, deshalb das Gespräch mit den Werkträgern über die Probleme des Betriebes sehr rasch von sich aus suchten,²⁹⁶ kamen sie in etlichen Großbetrieben vor allem unter dem Eindruck der innerbetrieblichen Stimmung zustande. Oft tumultartig entlud sich der Unmut der Beschäftigten. Aber auch äußerer Druck durch Bürgerbewegungen und Demonstrationen spielte für die Einberufung solcher Dialogveranstaltungen, wie etwa die Umweltproteste bei den Stickstoffwerken Piesteritz, eine wichtige Rolle. Auf oder nach solchen Veranstaltungen wurden Kommissionen von Direktion und engagierten Ingenieuren gebildet, die Problemkataloge und Lösungsvorschläge für die Betriebe erarbeiten sollten. Sie waren nicht selten der Auftakt zu einer Belegschaftsinitiative oder führten dazu, daß dem Betriebsdirektor oder der BGL die Vertrauensfrage gestellt wurde. In jedem Fall gerieten solche Massenversammlungen zu herausragenden Ereignissen, die den Belegschaften angesichts tausender Mit-Kollegen zum ersten Mal ihre Kraft bewußt machten. Vor allem aber schufen diese verschiedenen Formen der betrieblichen Öffentlichkeit die Voraussetzung dafür, daß die Aktivistinnen und Aktivisten einer „Betriebswende“ neuen Raum für Aktionen bekamen. In manchen Betrieben, in de-

nen erst jetzt eine Auseinandersetzung begann, waren diese Veranstaltungen nun der Ausgangspunkt dafür, daß sich einzelne Aktive zum Sprecher ihrer Kollegen im jeweiligen Arbeitskollektiv machten und so begannen, sich über diesen Bereich hinaus zu engagieren.²⁹⁷

Solche Dialogveranstaltungen fanden aber nicht überall statt. Und in den meisten Betrieben gelang es dem Triumvirat von SED, Betriebsdirektor und BGL zunächst, durch eigene „Wende-Rhetorik“ oder eine eingesetzte Reformkommission die Belegschaften hinzuhalten. Häufig konnte die BGL auf ein oder zwei Vertrauensleutemannsversammlungen den Unmut kanalisieren und eben hierdurch die rasche Entstehung einer autonomen gesamtbetrieblichen Öffentlichkeit neben der offiziellen FDGB-Struktur verhindern. Zum Teil war aber auch schon zu diesem Zeitpunkt von der BGL nichts mehr zu hören oder zu sehen, was das Vakuum einer fehlenden Interessenvertretung der Belegschaften besonders eklatant machte. Dort aber, wo sich Vertrauensleute oder Mitglieder der AGL und BGL für eine Reform der Gewerkschaftsstrukturen engagierten, begannen oft monatelang dauernde Auseinandersetzungen um die „alte“ und die „neue“ Struktur betrieblicher Interessenvertretung.

Durch die Schaffung einer betrieblichen Öffentlichkeit entstand in den Betrieben eine Art Doppelherrschaft, in der es einerseits den Belegschaften und ihren aktivsten Gruppen nun möglich wurde, ihre Forderungen zu stellen. Andererseits bestanden aber die bisherigen Institutionen der Macht fort. Unter dem Eindruck der Skandale von „Amtsmissbrauch und Korruption“ setzte nach dem Mauerfall in den Betrieben nun eine Welle von Forderungen nach dem Ende der SED-Strukturen ein. „SED raus aus den Betrieben“ und „Auflösung der Kampfgruppen“ wurden ab Mitte November die wichtigsten innerbetrieblichen Forderungen der Belegschaften, die von einer Flut der Rücktrittsforderungen gegenüber den BGLen und Betriebsdirektoren begleitet war. Innerhalb weniger Wochen wurden jetzt die Institutionen der Politbürokratie in den Betrieben aufgelöst – mit Ausnahme des umkämpften FDGB.

Die oppositionellen Betriebsgruppen, soweit sie bereits gebildet waren, übernahmen die Initiative und bekamen nun zumeist die Unterstützung ihrer Belegschaften bei der Überwindung der alten Strukturen, zum Teil auch bei der Entfernung des alten Führungspersonals. Zugleich entstanden wieder neue Gruppen und Initiativen. Doch während Initiativgruppen und Belegschaften sich um die Auflösung der SED-Strukturen mühten, wurden sie

bald vor ein völlig neues Problem gestellt. Zahlreiche, von der Kontrolle durch die SED-Politbürokratie befreite Betriebsdirektoren begannen jetzt von sich aus marktwirtschaftlich zu handeln, ohne daß die abhängig Beschäftigten schon eigene Interessenvertretungen besaßen. Die Überflüssigkeit vieler Arbeitskräfte und zahlreicher Produktionsprofile wurde in den Zeitungen diskutiert und die Schließung von Betriebsteilen plötzlich angekündigt. Und immer öfter sah man im Dezember und Januar schwarze BMW, AUDI's und Mercedes-Autos mit westdeutschen Nummernschildern auf den Werkshöfen. (DOKUMENT 71) Die Marktwirtschaft hielt ihren Einzug, anders als erwartet, sie wurde von den Kadern der gestürzten SED eingeführt. Zugleich begann in vielen Betrieben die Einstellung jener MfS-Angehörigen, die von der Auflösung des Ministeriums betroffen und mit hohen Übergangsgeldern ausgestattet waren. Es gab eine Welle neuer Proteste und Rücktrittsforderungen gegenüber Betriebsdirektoren. Der Nomenklatura-Kapitalismus, wie die Osteuropäer die Mutation der stalinistischen Altkader in neue Kapitalisten nennen, erschien auch in der DDR am Horizont und mit ihm entstanden massive soziale Ängste. Jetzt schien die Stunde der Initiativen zur Gründung demokratischer Interessenvertretungen im Betrieb gekommen.

2. Varianten der Bildung demokratischer Interessenvertretungen der Beschäftigten

Insbesondere von den eben gebildeten oder sich gerade bildenden kleinen oppositionellen Gruppen ging die Forderung nach demokratischen Interessenvertretungen aus. Im Dezember 1989 schossen zahlreiche Betriebsräte-Initiativen aus dem Boden, am Ende des Monats wurde in Leipzig der erste Betriebsrat offiziell gegründet. (DOKUMENT 55) Gleiches galt für unabhängige Gewerkschaftsinitiativen oder Initiativen für eine Reform der BGL. Doch Versuche zur Gründung unabhängiger Gewerkschaften blieben minoritär und scheiterten weitgehend, was nicht ausschloß, daß in einigen Betrieben unter großem Engagement Betriebsgewerkschaften zustande kamen, wie im Berliner EAB. Und Betriebsräteinitiativen, die sehr viel größere Unterstützung in den Belegschaften hatten, waren, wie die unabhängigen Gewerkschaftsinitiativen, zumeist nicht in der Lage, die alte oder personell leicht veränderte BGL schnell zu verdrängen und sich an deren Stelle zu setzen. Sie mußten sich zum überwiegenden Teil mit ihr arrangieren. So blieben diese betrieblichen Initiativgruppen zumeist eine Minderheit, obgleich sie im Kampf

gegen die alten Strukturen die Mehrheit der Belegschaften hinter sich bringen konnten. Etwa zehn Prozent der FDGB-Mitglieder traten aus dieser Organisation aus. Die übergroße Mehrheit aber blieb formal Mitglied, obwohl dem FDGB kaum eine Rolle als Interessenvertretung zugebilligt wurde. Die wichtigste Stütze des FDGB blieb seine „Sozialversorgungsfunktion“, die vom Kindergartenplatz bis zum Ferienplatz reichte und die die Mitglieder am Austritt hinderte. Ein großer Teil der Mitglieder und der FDGB-Unterorganisationen in den Betrieben stellten jedoch ihre Beitragszahlungen an den FDGB-Apparat ein und überwiesen die Beitragsgelder auf Sperrkonten.

In den faktisch zustande gekommenen Arrangements und Kompromißlösungen der meisten Betriebe spielten die Räteinitiativen die Rolle der wirtschaftlichen Interessenvertretung und waren das Druckmittel zur Demokratisierung der BGL-Strukturen, während der FDGB als Sozialversorgungseinrichtung fortexistierte, bis durch den Übertritt der Mitglieder zu den DGB-Gewerkschaften bzw. die Übertragung des Betriebsverfassungsgesetzes der BRD auf die DDR die BGLen aus dem Betrieb verschwanden.

In der Mehrzahl der Großbetriebe übernahmen entweder die Vertrauensleutevollversammlungen selbst die Funktion einer provisorischen Interessenvertretung oder von ihnen gebildete zeitweilig arbeitende Komitees bzw. von ihnen provisorisch eingesetzte BGLen, die demokratische Neuwahlen vorbereiten sollten. Oft waren aber auch die immer wieder einberufenen Belegschaftsversammlungen zum obersten Gremium der Interessenvertretung im Betrieb geworden. Eine erhebliche Stabilisierung der Form der BGL als betrieblicher Interessenvertretung trat zusätzlich ein, als unter Bedingungen nunmehr erkämpfter demokratischer Freiheiten das Betriebsverfassungsgesetz der Bundesrepublik und das Arbeitsgesetzbuch der DDR miteinander verglichen wurden und demokratische Wahlen der BGL verwirklicht werden konnten. Von den Betriebsaktivisten wurde oft mit Erstaunen die Begrenztheit von Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte im westdeutschen Betriebsverfassungsgesetz registriert, als man nach der Maueröffnung und besonders seit Anfang 1990 ernsthaft begann, sich damit auseinander zu setzen. Andererseits erhielten die Möglichkeiten, die das Arbeitsgesetzbuch der DDR bot, unter der Voraussetzung einer tatsächlichen Gewerkschaft mit demokratischen Wahlen eine völlig andere Bedeutung als unter der Diktatur der SED. Manche demokratischen Initiativen strebten

nun entweder ein „Mischmodell“ aus westlichem Betriebsrat und östlicher BGL an, in dem vor allem die demokratischen Wahlverfahren aus dem Betriebsverfassungsgesetz übernommen werden sollten, während bei den sozialen Rechten auf das Arbeitsgesetzbuch der DDR orientiert wurde, wie im Berliner VEB Elektrokeramik „Arthur Winzer“.²⁹⁸ In anderen Betrieben erklärten sich alternativ zur alten BGL entstandene Interessenvertretungen wiederum selbst zur Gewerkschaft, um die Möglichkeiten des AGB nutzen zu können, wie es der Belegschaftskontrollrat im VEB Elektroprojekt und Anlagenbau Berlin tat.²⁹⁹ Dort, wo es die persönlichen Konstellationen zuließen, versuchten alternativ zur alten BGL entstandene Interessenvertretungen, wie der Belegschaftskontrollrat von Bergmann-Borsig, eng mit der BGL zu kooperieren.³⁰⁰ In einer Vielzahl von Betrieben war aber – wie bei Narva – die Stabilisierung des BGL-Systems gegenüber demokratischen Initiativen mit anderem Charakter vor allem der Tatsache geschuldet, daß mit dem bestehenden Arbeitsgesetzbuch der DDR überhaupt ein geschriebenes Recht mit geregelten Ansprüchen für Beschäftigte und Belegschaftsvertretungen und der Anerkennung entsprechender Verpflichtungen durch die Direktion existierte.³⁰¹ In einer Zeit großer gesellschaftlicher Umbrüche und sozialer Unsicherheit war dies ein Faktor von erheblicher Bedeutung.

Doch welche Form von Interessenvertretungen die demokratisch-oppositionellen Initiativen auch wählten, ihre große Mehrzahl war darauf orientiert, eine Regelung der „Arbeitsbeziehungen“ zu erreichen, die die Vorteile der gesetzlichen Regelungen in der DDR und in der Bundesrepublik aufnehmen sollte. Obgleich das unkritische Kopieren des Betriebsverfassungsgesetzes durchaus nicht bedeutungslos war, so hatte das Gros der betrieblichen Initiativen doch wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte angestrebt, die über das heutige Maß in der Bundesrepublik hinausgehen. Insbesondere Forderungen nach der Wahl der Direktoren (DOKUMENT 17) durch die Belegschaften oder ihre demokratischen Interessenvertretungen und der Zustimmungsvorbehalt der Belegschaftsvertretungen in strategisch entscheidenden Personal-, Erzeugnis-, Investitions- und Rationalisierungsfragen sowie in allen Eigentumsfragen war ein wichtiges Kennzeichen zahlreicher Forderungen der demokratischen Initiativen in den Betrieben der „Wende“-Zeit. (DOKUMENTE 63/71/82)

Die von den demokratischen Betriebsinitiativen entwickelten Vorstellungen für Interessenvertretungen hatten sehr unterschiedlichen Charakter. Zwei

Formen, die Betriebsgruppen des Neuen Forum und die Runden Tische des Betriebes, trugen einen speziellen Übergangscharakter bis zur Etablierung „ordentlicher“ Interessenvertretungen. Das Ziel der großen Mehrheit der innerbetrieblichen Demokratiebewegung war auf die Schaffung traditioneller Formen von Interessenvertretungen abhängig Beschäftigter orientiert: demokratische, staatsunabhängige freie Gewerkschaften und betriebliche Räte. Beide Optionen unterscheiden sich nach ihren Bildungsprinzipien: Gewerkschaften beruhen auf Mitgliedschaft, durch die ihre Angehörigen bestimmte Rechte und Pflichten erlangen, während das Prinzip der Räte auf Rechten und Pflichten der Belegschaftsangehörigen eines Betriebes gründet. Beide Grundformen kamen jedoch nicht nur in „reiner“ Gestalt daher. Schließlich konnten die während der „Betriebswende“ gerade erst entstehenden Initiativgruppen zum ersten Mal darüber streiten, wie eine demokratische Interessenvertretung tatsächlich aussehen sollte. Hinzu kam, daß der innerbetriebliche Verlauf der „Wende“ – wie auch die Entwicklungen im FDGB – zu einem realen Faktor für praktische Schritte wurde, die von den einzelnen Initiativgruppen und Belegschaften unterschiedlich gegangen wurden. Obendrein brachen mit der Zerstörung des politbürokratischen Systems erstmals die besonderen Interessen der einzelnen sozialen und Berufsgruppen auf, ebenso wie diejenigen unterschiedlicher Betriebe. Diese notwendige Ausdifferenzierung der verschiedenen Wege zu Interessenvertretungen wurde im Verlauf der „Betriebswende“ aber nicht durch eine vereinheitlichende soziale Bewegung wieder aufgehoben. Hierin liegt eine der Ursachen dafür, daß die in verschiedene Richtungen gehenden Initiativen auf den Betrieb beschränkt und damit zersplittert blieben, wenn überhaupt, dann nur sehr begrenzt zueinander fanden. Erst die politische Orientierung der Belegschaftsmehrheiten auf die Übernahme des westdeutschen „Modells“ und das damit verbundene Scheitern eigenständiger Initiativen für unabhängige Interessenvertretungen schuf später auch einen Zwang zur Vereinheitlichung.

Bei den Versuchen zur Schaffung demokratischer staatsunabhängiger Gewerkschaften zeigten sich diese Gegensätze zuerst im Umgang mit dem FDGB. Sollte er reformiert und zum Ausgangspunkt einer freien Gewerkschaft gemacht werden oder war er reformunfähig und galt es, völlig neue Gewerkschaften zu schaffen? Sollten überhaupt wieder betriebsübergreifende Gewerkschaften geschaffen werden, da doch die Erfahrungen mit dem zentralistischen FDGB vorlagen oder wären nicht Betriebsgewerk-

schaften ein besserer Ansatz? Und dort, wo vor allem die Bildung der betriebsübergreifenden Solidarität durch Gewerkschaften ins Auge gefaßt wurde, entstand die Frage, welche Berufsgruppen würden in einer solchen Gewerkschaft zusammengefaßt? Sollten bestimmte Beschäftigtengruppen, die sich schon im FDGB gegenüber anderen Beschäftigtengruppen benachteiligt sahen, auch künftig wieder nur ein untergeordneter Teil in einem bürokratisch verwalteten Ganzen sein oder sollten solche Gruppen nicht endlich selbständig ihre Interessen vertreten? Eben dieses Problem lag der Bildung einer Vielzahl von Einzelgewerkschaften – zum Teil als unabhängiger Gründungsversuch der Basis, zum Teil aus dem FDGB-Apparat heraus – im Frühjahr 1990 zugrunde. Doch noch bevor eine Diskussion hierüber auftauchte, war durch einzelne Betriebsinitiativen (DOKUMENT 20) und die Initiative für Unabhängige Gewerkschaften schon die Frage gestellt worden, ob eine Gewerkschaft denn überhaupt einen bürokratischen Funktionärsapparat braucht oder ob ihre Struktur auf dem Gewicht ehrenamtlicher Gremien liegen sollte, um künftig einen solchen Apparat zu verhindern?³⁰² Die weitaus größte Brisanz erreichte allerdings das Problem, ob neue Gewerkschaften aus dem FDGB heraus oder neben ihm gegründet werden sollten.

Doch uneins über diese Fragen und verschiedene Lösungswege suchend, wurden die Akteure für freie Gewerkschaften massiv damit konfrontiert, daß ein erheblicher Teil der Demokratiebewegung gar nicht auf Gewerkschaften, sondern auf betriebliche Räte setzte. So standen jene, die am massivsten gegeneinander stritten, Teile der Initiative für Unabhängige Gewerkschaften und FDGB-Funktionäre, plötzlich in einer gemeinsamen Ablehnungsfront gegen die allenthalben entstehenden Betriebsräteinitiativen. Und jene, die für die Betriebsräte fochten, weil sie wie Teile des Neuen Forum und der Vereinigten Linken die Hoffnung hatten, daraus würden sich Gremien mit auch gegenüber Westdeutschland erweiterten Rechten für Betriebsräte und Belegschaften oder sogar der Selbstverwaltung der Betriebe durch die Belegschaften entwickeln, mußten feststellen, daß ein großer Teil dieser betrieblichen Initiativen das Betriebsverfassungsgesetz kritiklos kopierte, obgleich sie selbst in der DDR sehr viel weiterreichende Rechte an wirtschaftlicher Mitbestimmung und vor allem das Vetorecht in wichtigen betrieblichen Angelegenheiten anstrebten. Eben, weil sie nicht diesen Typ westdeutscher Betriebsräte mit sehr begrenzten Rechten vor Augen hatten, gaben sich andere betriebliche Initiativen gleich auch einen anderen Namen. Insbesondere im Raum Karl-Marx-Stadt wurden zahlreiche Beleg-

schaftsräte und betriebliche Räte der Werktätigen gegründet, deren Koordination die Arbeitsgruppe Rat der Werktätigen im Neuen Forum versuchte.³⁰³ (DOKUMENTE 53/64) Noch weiter ging jene Minderheit, die an Traditionen der Novemberrevolution von 1918 anknüpfte und in den Arbeiterbereichen ihrer Betriebe Arbeiterräte anstrebte.

Für die überwiegende Mehrzahl aller Initiativen, gleich welchen Weg zur Schaffung einer Interessenvertretung sie gingen, galt eine ausgesprochen starke basisdemokratische Orientierung. Bei manchen Strukturen war auf Grund des radikalen Demokratismus kaum zu unterscheiden, ob es sich um eine Basisgewerkschaft oder um einen Delegiertenrat handeln sollte. (DOKUMENT 70) So konnte es passieren, daß Betriebsratsinitiativen, die sich in der Aufgabenbestimmung bereits vollständig an den Rechten des Betriebsverfassungsgesetzes der Bundesrepublik orientierten, hinsichtlich der demokratischen Struktur der Interessenvertretung ein radikal demokratisches Organisationsprinzip verwirklichen wollten, so daß ein Maximum von Beschäftigten in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden konnte.³⁰⁴ Groß war bei vielen Akteuren der „Betriebswende“ deshalb das Erstaunen, als sie im Betriebsverfassungsgesetz feststellen mußten, daß das von ihnen als selbstverständlich unterstellte Streikrecht der Betriebsbelegschaften dort gar nicht bestand und wie viele gesetzliche Hürden vor der Durchführung eines Streiks aufgerichtet waren. Noch mehr Erstaunen rief es hervor, als manche ehemaligen Akteure nach der „Wende“ feststellten, daß Urabstimmungen über Tarifergebnisse nicht unbedingt selbstverständlich in den Gewerkschaften sind oder daß in manchen westdeutschen Gewerkschaften die gleichen undemokratischen Schiebereien der Gewerkschaftsbürokratie bei Gewerkschaftswahlen bestehen, wie im gerade abgeschafften FDGB.³⁰⁵

„Bürgerbewegungen im Betrieb“ – Die Betriebsgruppen des Neuen Forum

Mit den Betriebsgruppen des Neuen Forum wenden wir uns einer Form von Interessenvertretungen in der betrieblichen „Wende“ zu, die in den bisherigen Untersuchungen als eigenständiges Thema ausgeblendet blieb.

Bei den Betriebsgruppen handelte es nicht um jene außer- oder überbetrieblichen Zusammenschlüsse von Aktivistinnen und Aktivisten aus Betrieben, die als Mitglieder des Neuen Forum in lokalen oder regionalen Betriebs-

arbeitsgruppen tätig waren und unterstützend für die Beschäftigten von Betrieben des Territoriums aktiv wurden, Aufrufe für die Betriebe verfaßten oder bei der überbetrieblichen Koordination und Qualifikation von innerbetrieblichen Initiativen agierten. Vielmehr hatten sich in einigen Betrieben nicht nur einzelne Werktätige als Neues-Forum-Mitglieder in andere demokratische Interessenvertretungen eingebracht, sondern sich zu eigenständigen Gruppen des Neuen Forum in ihren Betrieben zusammengeschlossen, um innerhalb des Betriebes verändernd zu wirken. Nachgewiesen sind solche Gruppen u. a. im VEB Glaswerk Stralau, Berlin (DOKUMENT 26/27), im VEB Chemie- und Tankanlagenbau Fürstenwalde (DOKUMENT 41), dem VEB Galvanotechnik Leipzig oder in einem großen Leipziger Metallbetrieb.³⁰⁶ In zwei Regionen, die zur Zeit bekannt sind, in Leipzig und Görlitz, verbanden sich mit der Entstehung einer Vielzahl solcher Gruppen Besonderheiten, die bisher als einmalig gelten müssen. In Leipzig „... bildeten sich immer mehr Basisgruppen in den Betrieben, so daß eine Koordinierung innerhalb der thematischen Arbeitsgruppen nicht mehr möglich war. Auf Beschluß einer Mitgliederversammlung dieser Gruppen konstituierte sich ein eigenständiges Regionalzentrum.“³⁰⁷ Görlitz scheint ein Sonderfall gewesen zu sein. Dort gab es in fast allen großen Betrieben der Stadt und des Umlandes solche Gruppen: Kraftwerk Hagenwerder; BKW Hagenwerder, die Braunkohlengrube; Maschinenbau Görlitz, ein Betrieb im Kombinat Bergmann Borsig; Waggonbau Görlitz; Wasseraufbereitungsbetrieb, WAB; KEMA – Keramikmaschinenbau; Klinikum Görlitz; Feuerlöschgerätewerk; Schuhfabrik; VEB Volltuch, ein Bekleidungswerk.³⁰⁸ Auch wenn davon ausgegangen werden muß, daß diese Gruppen zum Teil nur vier oder fünf Personen umfaßten, so gab es doch in einigen dieser Betriebe zum Teil erheblich mehr Mitglieder.³⁰⁹ Im VEB Chemie- und Tankanlagenbau Fürstenwalde hatte die Gruppe zum Beispiel 22 Mitglieder. Die Aktivitäten dieser Gruppen richteten sich sowohl auf die Auflösung von SED und Kampfgruppen im Betrieb, die Ablösung von staatlichen Leitern wie auf die Einführung demokratischer Interessenvertretungen der Beschäftigten oder die Gestaltung des Arbeitszeitregimes. Ein zentraler Punkt der Aktivitäten war die Effektivierung der Betriebsstrukturen und die Modernisierung der Produktion (DOKUMENT 41), wobei gerade in den Gruppen des Neuen Forum der Umweltschutz einen zentralen Stellenwert erlangte.³¹⁰ Daneben bildeten sie auch eine Mobilisierungsreserve für Aktivitäten des Neuen Forum außerhalb der Betriebe, so bei der Auflösung des MfS.

Dem Anspruch nach waren die betrieblichen Gruppen des Neuen Forum die „Bürgerbewegung im Betrieb“, in der sich alle Beschäftigten selbst organisieren können. So verstanden sie sich auch als Interessenvertreter für alle betrieblichen Angelegenheiten und waren deshalb in vielerlei Hinsicht die Motoren des betrieblichen Umbruchs. Doch in ihrer Stellung als programmatisch aktive Gruppen, später auch als Teil einer Organisation, die bei allgemeinen Wahlen konkurrierend gegen andere Parteien antrat, wurde bald deutlich, daß sie, einst die Motoren der „Betriebswende“, nun eine Parteiung neben anderen waren, deren Anspruch für alle zu sprechen nicht mehr akzeptiert wurde.³¹¹ Die Betriebsgruppen des Neuen Forum waren eine Form des Übergangs, die mit der Abschaffung der alten Verhältnisse und der Einführung klassischer Interessenvertretungsstrukturen ihre geschichtliche Funktion erfüllt hatte. Immerhin sind sie schon deshalb einer genauen Untersuchung zu unterziehen, weil sie teilweise zu der im Neuen Forum wie in den Betrieben weithin gefolgten Auffassung von der notwendigen Entparteilichung der Betriebe quer gestanden haben, die sich nicht nur gegen die SED, sondern gegen die Bildung jeglicher politischen Organisation in Betrieben richtete.

Wie groß ihr tatsächlicher Verbreitungsgrad war ist völlig ungeklärt. Die Spontaneität der Ereignisse und die weitgehende lokale Autonomie innerhalb des Neuen Forum spricht für die Existenz weiterer Betriebsgruppen. Insbesondere dort, wo sich relativ früh Beschäftigte für das Neue Forum engagierten und wo ein enger Zusammenhang zwischen Neuem Forum und Betrieben bestanden hatte, wie in der Region Plauen, wäre die Existenz solcher Gruppen nicht überraschend.

Runde Tische im Betrieb

Eine der vermutlich am meisten verbreiteten Formen von Interessenvertretungen in Betrieben waren die zeitweilig existierenden Runden Tische. Im Zusammenhang mit der öffentlichen Diskussion um die Einrichtung des Zentralen Runden Tisches und mit seinem Anfang Dezember 1989 in Berlin erfolgten Zusammentreten sowie den Diskussionen und der Einrichtung Runder Tische in einer Vielzahl von Gemeinden, Städten und Kreisen verbreitete sich rasch der Name „Runder Tisch“ wie die Idee. So wurden analoge Gremien auch in den Betrieben gebildet. (DOKUMENTE 66/77/79) Sie existierten aber auch unter anderen Namen (Arbeitsgruppe, Erneuerungs-

oder Reformausschuß z. B.), manchmal als Folge der betrieblichen Dialogveranstaltungen bereits Ende Oktober oder Anfang November. Dem Inhalt nach beschäftigten sich diese Runden Tische mit allen Aspekten einer Reform der Betriebe, von der Bestandsaufnahme des Grundmittelzustands über die Erzeugnisstruktur bis hin zur Schaffung von demokratischen Interessenvertretungen und ihren Mitbestimmungsrechten. Auch Vorschläge zu einer allgemeinen Wirtschaftsreform gehörten hierzu, vor allem die von vielen Belegschaften und staatlichen Leitungen erhobene Forderung nach dem Verbleib der betrieblichen Gewinne innerhalb des Betriebes.

Soweit solche Runden Tische nicht ohnehin nur mit Vertrauten der Leitung besetzte Alibi-Einrichtungen des Betriebsdirektors oder der Betriebsnomenklatura waren, die als Organ einer Interessenvertretung der Belegschaft nicht in Betracht kommen und hier nicht beachtet werden müssen, verbargen sich hinter dem Titel Runder Tisch doch auf Grund der verschiedenen Arten des Zustandekommens sehr unterschiedliche Konstruktionen. Zum einen handelte es sich um Runde Tische, deren Zusammensetzung etwa jener des Zentralen Runden Tisches entsprach, wo einerseits vertraute und/oder beauftragte Fachleute des Betriebsdirektors mit unabhängigen Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern, zumeist ihrerseits Fachleute, zusammensaßen. Letztere konnten von der Belegschaft oder der Vertrauensleutenvollversammlung beauftragt sein oder hatten sich durch ihre Aktivitäten bei der Belegschaft legitimiert. Da in der Regel die Aufgabenlösung für dieses Gremium konsensorientiert erfolgte, ähnelte diese Konstruktion eher einem Vermittlungsausschuß zwischen den verschiedenen Interessengruppen des Betriebes. Darin steckte de facto schon ein struktureller Bruch mit dem FDGB-System, denn auch ein Vermittlungsausschuß beruht auf der Existenz verschiedener Verhandlungsparteien mit verschiedenen Interessen. Da sich 1989 diese Tätigkeit vor dem Hintergrund zumindest einer großen Unruhe oder gar einer Revolte der Belegschaft und großen Massendemonstrationen auf den Straßen vollzog, bedeuteten diese originären Runden Tische faktisch schon eine fundamentale Veränderung gegenüber der vorherigen Praxis von Interessenvertretung. Konsensorientierung hieß Einvernehmlichkeit der Beschlüsse und bedeutete umgekehrt schließlich auch die Möglichkeit eines faktischen Vetos der Beschäftigtenseite gegenüber der Direktion. Dies war erst recht bedeutsam, als mit dem Fortgang der Entwicklung Belegschafts- oder Vertrauensleutenvollversammlungen über die erarbeiteten Lösungsvorschläge der Runden Tische abstimmten.

Neben diesen originären Runden Tischen verbargen sich hinter diesem Namen oft auch ganz andere Konstruktionen: etwa Versammlungen von kritischen Belegschaftsangehörigen ohne Teilnahme von Beauftragten des Betriebsdirektors. Sie verständigten sich über alle Themen einer Reform des Betriebes und einer künftigen Interessenvertretung und mobilisierten die Belegschaften dafür. Aus ihnen gingen anschließend Initiativen für demokratische Interessenvertretungen der Beschäftigten hervor. Es kam auch vor, daß die Angehörigen des Runden Tisches auf Belegschaftsversammlungen gewählt wurden oder gewählte Delegierte ihrer jeweiligen Bereiche bzw. Abteilungen waren. Insofern handelte es sich hierbei faktisch um einen Belegschaftsrat, und der Runde Tisch diente dazu, die verschiedensten Gruppeninteressen zu bündeln. In einem Karl-Marx-Städter Betrieb wählte die Belegschaft von 1600 Leuten auf Initiative eines im Betrieb arbeitenden Mitglieds des Neuen Forum einen 30-köpfigen Runden Tisch, von dem die alte Geschäftsleitung und die BGL, speziell der BGL-Vorsitzende, ausgeschlossen waren. Dieses erste demokratisch gewählte Organ der Belegschaft beschloß die Besetzung der Geschäftsleitung und die Einsetzung der BGL als Betriebsrat. Sie war erst kürzlich gewählt und hatte das Vertrauen.³¹² In der Ingenieurschule für Automatisierung und Werkstofftechnik Hennigsdorf hatte ein Runder Tisch, der aus Delegierten aller Abteilungen bestand, unter Einbeziehung der ganzen Belegschaft und der Studenten die demokratische Umgestaltung der Einrichtung diskutiert, organisiert sowie den alten Direktor abgesetzt und einen neuen gewählt.³¹³ In jedem Fall waren die Runden Tische Übergangsgremien, die so lange arbeiteten, bis sich eine Vertretungsstruktur gebildet hatte.

Betriebliche Basisinitiativen für unabhängige Gewerkschaften

Ein großer Teil der betrieblichen Basisinitiativen, der auf die Schaffung neuer Gewerkschaften orientiert war, hatte sich schriftlich oder mündlich an die in Berlin gegründete Initiative für Unabhängige Gewerkschaften (IUG) gewandt. Hierdurch ist annäherungsweise eine Einschätzung der Verbreitung solcher Initiativen möglich. In der Adreßkartei der IUG waren 250 Interessenten aus ca. 170 Betrieben vermerkt. Hinter diesen Adressen verbargen sich Gruppen zwischen 5 und 500 Beschäftigten.³¹⁴ Allerdings konnten nur in wenigen Betrieben diese Initiativen ihre Belegschaft für sich gewinnen, wie im VEB Elektroprojekt und Anlagenbau in Berlin, wo über verschiedene Schritte quasi eine unabhängige Betriebsgewerkschaft entstanden war.³¹⁵

Bei einem Treffen solcher Initiativen am 13. Januar 1990 mußte festgestellt werden, daß es von den anwesenden Initiativen der „mehr als ein Dutzend“ Betriebe nur zweien gelungen war, die Belegschaften für sich zu gewinnen. (DOKUMENTE 106/107) Die Gesamtzahl der durch diese Initiativen vertretenen Beschäftigten wurde später auf bis zu 20.000 geschätzt. „Aber was sind 20 Tausend von 8 Millionen? Und auch 800.000 Austritte aus dem FDGB sind nur 10 Prozent. Die einzige nennenswerte ‚Gegenbewegung‘ der FDGB-Mitglieder waren und blieben die ab November erfolgten Beitragsverweigerungen.“³¹⁶

Mehr als 50 Prozent dieser Betriebsgruppen, die in der Adreßkartei der IUG verzeichnet sind, stammten aus Berlin. Außerhalb Berlins sind folgende Orte aufgeführt: Apollensdorf, Anklam, Braunsdorf, Brandenburg, Bernburg, Dessau, Erfurt, Dresden, Halle, Jena, Kleinmachnow, Leipzig, Neukloster, Oranienburg, Potsdam, Plauen, Petershagen-Nord, Rodewisch, Probstzella, Radebeul, Schönemark, Schildow, Stralsund, Wildau, Zehdenick. Einige Orte gehören zum Umland Berlins, wie Kleinmachnow, Petershagen-Nord, Schildow und Wildau. Die anderen verteilen sich auf verschiedene Regionen in Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen. Mit Anklam, Neukloster und Stralsund war auch der Norden der DDR vertreten.

Wie kompliziert die Bestimmung des Ausmaßes der Verbreitung dieser Initiativen ist, mag daran deutlich werden, daß hinter einigen eben nur wenige Beschäftigte standen, während die Berliner Busfahrer hingegen eine Initiative zur Gründung einer Gewerkschaft starteten, der Vereinigten Kraftfahrer Gewerkschaft, die Hunderte von Belegschaftsangehörige dafür mobilisieren konnte. (DOKUMENT 34) Und bei den Verbindungsleuten der IUG in Zehdenick handelte es sich wiederum um die überbetriebliche Basisdemokratische Initiative, die zur Gründung der Freien Arbeiterunion führte, welche später Einfluß auf die Herausbildung von Interessenvertretungen in vier Betrieben Oranienburgs nahm.

Doch gab es neben jenen betrieblichen Initiativen, die mit der IUG in Kontakt traten, noch weitere Versuche zur Gründung unabhängiger Gewerkschaften. Außer im GRW Teltow wurde in wenigstens drei Thüringer Betrieben Ende Oktober 1989 noch vor der Gründung der IUG der Versuch zur Bildung freier Gewerkschaften unternommen: Im VEB Mineralstoffwerke Bad Berka (302 Beschäftigte), im VE Energiekombinat Erfurt, BT Gasturbine Gispersleben (30 Beschäftigte) und im VEB Reparaturwerk

„Clara Zetkin“ Erfurt (1.350 Beschäftigte). (DOKUMENT 20) Versuche zur Gründung freier und unabhängiger Gewerkschaften gab es aber auch nach der Bildung der IUG von Menschen, die von der Existenz der IUG nichts wußten. Hierzu gehörte die am 20. November 1989 gestartete Initiative der Mitarbeiter des Postamtes von Erfurt-Gispersleben,³¹⁷ die ihren Aufruf am 7. und 12. Dezember auf den Donnerstagsdemonstrationen in Erfurt verlasen. (DOKUMENTE 46/47/49) Eine im Dezember durchgeführte Gründungsveranstaltung wurde durch die massive Präsenz von Postgewerkschaftsfunktionären des FDGB im Bezirk Erfurt blockiert, doch scheiterte der Gründungsversuch dieser Gewerkschaft jenseits des FDGB letztlich an der ausbleibenden Unterstützung der Beschäftigten. Deshalb brachten sich einige Aktive dieser Basisinitiative auch in den Bildungsprozeß einer unabhängigen IG Transport- und Nachrichtenwesen ein, der aus dem FDGB heraus betrieben wurde. (DOKUMENT 60) Diese, u. a. wegen ihres Aufrufes auf den Erfurter Massendemonstrationen bekannt gewordene, Initiative ist ein Hinweis darauf, daß es durchaus noch weitere gewerkschaftliche Basisinitiativen gegeben haben dürfte, insbesondere solche, die sich als unabhängige Basisinitiativen der Belegschaft in den Entstehungsprozeß unabhängiger Einzelgewerkschaften aus dem FDGB heraus eingebracht haben.

Betriebliche Räteinitiativen: Belegschafts- und Betriebsratsinitiativen, Räte der Werktätigen, Belegschaftskontrollräte

Sowohl die branchenbezogenen Untersuchungen in der Chemie-, Braunkohlen- und Energieindustrie als auch die regional gestützten Untersuchungen im Raum Berlin, Dresden, Karl-Marx-Stadt und Leipzig belegen, daß die betrieblichen Räteinitiativen in unterschiedlicher Fassung zur am meisten verbreiteten neuen Form demokratischer Interessenvertretungen jenseits des FDGB wurden. Sie kamen in allen untersuchten Regionen vor. Auf die Betriebsbelegschaft, nicht auf die betriebsübergreifende Organisation von Solidarität gestützt, gestattete diese Form offenbar die größte Flexibilität entsprechend den betrieblichen Kräfteverhältnissen und dem jeweiligen Entwicklungsstand der Auseinandersetzungen innerhalb des Betriebes. Die Betriebsräteinitiativen, die von Anfang an unter diesen Initiativen stark vertreten waren, gaben nach und nach auch den anderen Initiativen ihren Namen, als mit der politischen Entwicklung die Übernahme des westdeutschen Interessenvertretungssystems auf die Tagesordnung rückte. Sie wurden die wichtigste Konkurrenz nicht so sehr zu

den Versuchen der Bildung unabhängiger Gewerkschaften, obgleich es unter den Basisinitiativen hierüber erheblichen Streit gab,³¹⁸ sondern vor allem zur BGL-Struktur in den Betrieben.

Auf der von der Vereinigten Linken am 1. Februar 1990 durchgeführten 1. Betriebsrätekonferenz der DDR waren ca. 70 Betriebe vertreten (DOKUMENT 118), wobei die übergroße Mehrzahl in Berlin und seinem Umland lag. Doch waren die aus Betrieben Anwesenden über das Initiativstadium kaum hinausgelangt. Deshalb blieb diese Konferenz „in erster Linie ein Treffen betrieblicher und außerbetrieblicher Aktivisten, die über die Möglichkeiten diskutierten, wie man über die Mobilisierung der Beschäftigten in den Betrieben und die Bildung von Betriebsräten den Interessen der Werktätigen Zusammenhalt und gesellschaftliche Durchschlagkraft verleihen könnte. Tatsächlich gebildete Betriebsräte haben dabei eine untergeordnete Rolle gespielt.“³¹⁹ Auf den von der Vereinigten Linken in Halle durchgeführten Treffen der Betriebsratsinitiativen waren ca. 30 Betriebe von Stadt und Region anwesend.³²⁰ Auf der ersten öffentlichen Veranstaltung zum Thema Betriebsräte Mitte Januar 1990 „... waren etwa 150 Leute da, die im wesentlichen diese großen Metallbetriebe in Halle selbst repräsentierten oder zumindest aus der Belegschaft kamen. Da waren aber auch Leute aus dem Reichsbahn-Ausbesserungswerk, es waren Leute von der Bahn da, Leute aus den Verkehrsbetrieben und aus vielen kleinen Betrieben der Stadt. Auffallend war die völlige Unterrepräsentanz der großen Chemiebetriebe Buna und Leuna.“³²¹ Nur in wenigen Betrieben gab es bereits eine wirklich arbeitende Initiativgruppe, die wußte, was sie wollte. Doch vor allem wurde im Laufe der folgenden Kontakte mit den betrieblichen Initiativen deutlich, daß es in den Belegschaften keine Bewegung an der Basis gab. „In unseren Sprechstunden ergab sich dann folgende Situation: Wir versuchten unsere Gäste dazu zu animieren, doch nun endlich das Ruder in ihrem Leben in die eigenen Hände zu nehmen. Und die Kollegen und Kolleginnen, die dann aber konkret kamen, erhofften sich von uns wiederum Rückendeckung, weil sie ja aufgrund der Passivität ihrer eigenen Kollegen völlig in der Defensive standen. Und das waren für uns sehr groteske Situationen, die man da erlebte, an denen wir nicht unschuldig waren. Das will ich damit auch ganz konkret sagen. Also, irgendwie hoffte man dann eigentlich, daß wir mit unserer nicht vorhandenen Autorität daran was ändern könnten.“³²² Allerdings gab es gerade in BUNA, neben Leuna einer der beiden großen Chemiekomplexe, zu eben dieser Zeit eine harte Auseinandersetzung um die Schaf-

fung eines Betriebsrates. Im Januar 1990 bildete sich – befördert durch einen Warnstreik der Karbidarbeiter – in Konfrontation zur IG Chemie, Glas, Keramik im FDGB eine Betriebsratsinitiative.³²³

Zur Gründung des ersten Betriebsrates in der DDR war es bereits zum Jahreswechsel 1989/90 in Leipzig gekommen. Hierbei handelte es sich um einen klassischen Betriebsrat im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, der auch sofort eine Betriebsvereinbarung analog zum Betriebsverfassungsgesetz abschloß. Allerdings waren die darin geregelten Mitbestimmungsrechte etwa in Personalfragen und in allen betriebsstrategisch entscheidenden Fragen weit über das Maß Westdeutschlands hinaus festgelegt. Entscheidend war jedoch die Möglichkeit des Betriebsrates, im Konfliktfall Arbeitskampfmaßnahmen organisieren zu können. (DOKUMENT 55) Die ausgiebige Mitbestimmung des Betriebsrates, insbesondere die Forderung nach dem Vetorecht in betriebsstrategisch entscheidenden Fragen, war für die Diskussion der betrieblichen und überbetrieblichen Betriebsratsinitiativen markant. (DOKUMENTE 61/63/71/82/100/109/117)

Vor allem im Leipziger Raum kam es sehr rasch zur Gründung zahlreicher Betriebsratsinitiativen. In Leipzig war diese Entwicklung stark davon beeinflußt, daß sowohl das Bürgerkomitee und das Neue Forum auf die Bildung von Betriebsräten orientierten als auch davon, daß die Staatsanwaltschaft Leipzigs in einer vom Bürgerkomitee beantragten Rechtsauskunft die Bildung von Betriebsräten für legal erklärte.³²⁴ Im Karl-Marx-Städter Raum kam es unter dem Einfluß der Bürgerbewegungen vor allem zur Herausbildung von Belegschaftsräten bzw. Räten der Werktätigen. Wie viele Räteinitiativen und wie viele tatsächliche Räte im Januar oder Februar bereits existierten ist in den damals sofort durchgeführten Untersuchungen quantitativ nicht belegt worden, weil die Darstellung ihrer Entwicklung lediglich beispielhaft erfolgte. Die Untersuchungen von Leipzig und Dresden beruhen auf 11 Betrieben,³²⁵ die der Betriebe in Karl-Marx-Stadt auf 12 Betrieben.³²⁶ Die Entstehungszeit der ersten Betriebsräte- bzw. Belegschaftsräteinitiativen wurde für die Zeit zwischen November 1989 und Januar 1990 angegeben. Ein Bericht über die Sitzung des Rates der Werktätigen in Karl-Marx-Stadt am 9. Januar spricht von ca. 20 anwesenden Personen aus „den unterschiedlichsten Großbetrieben der Stadt“³²⁷ In einem später erfolgten Interview wurde sich vor allem an die Teilnahme von fünf Betrieben erinnert, die an der Arbeit der Bezirkskoordinierungsgruppe Betriebsräte

und freie Gewerkschaften Dresden beim Neuen Forum teilnahmen: „... eine Schuhfabrik, Hochvakuum Dresden, (DOKUMENT 48) der Verkehrsbetrieb, das Reifenwerk und die Technische Universität.“³²⁸ Andererseits hatten an einem von der Bezirkskoordinierungsgruppe Dresden Ende Januar durchgeführten Seminar zum Betriebsverfassungsgesetz ca. 200 Personen teilgenommen.³²⁹ Vergleiche, die 1990 zwischen Berlin und Leipzig angestellt wurden, gingen davon aus, daß die tatsächliche Bildung von Betriebsräten im Leipziger Raum erheblich weiter fortgeschritten war gegenüber Berlin.³³⁰ Betriebsräte und Belegschaftsräte wurden nicht nur zur verbreitetsten neuen Form demokratischer Interessenvertretungen in der DDR, mit der politischen Entscheidung der Belegschaftsmehrheiten für das „Modell Bundesrepublik“ wurden Betriebsräte geradezu zum Synonym für demokratische Interessenvertretungen der Belegschaften in Ostdeutschland.

Sonderfall: Arbeiterräte

Im Rahmen bisheriger Untersuchungen sind einige Arbeiterräte erwähnt, von denen zwei genauer beschrieben wurden. Das tatsächliche Ausmaß der Existenz von Arbeiterräten kann nicht eingeschätzt werden, sicher aber ist, daß sie nur eine Minderheit ausmachten und sich nicht durchgesetzt haben.³³¹

Den ersten Arbeiterrat der DDR hatte es bereits in der zweiten Monatshälfte des Oktober 1989 gegeben. Nachdem zwei Facharbeiter aus dem SGB Schuh- und Lederwaren in Radebeul bei Dresden am 17. Oktober den ersten öffentlichen Aufruf „von Arbeitern als Arbeiter“ für Reformen vor 30.000 Demonstranten in Dresden vorgetragen hatten, der von 40 der 50 Kolleginnen und Kollegen ihres Betriebes unterzeichnet war (DOKUMENT 17), starteten sie wenige Tage später innerhalb ihres Betriebes einen Aufruf für einen Arbeiterrat. 18 Kolleginnen und Kollegen erklärten sich zur Mitarbeit bereit und schon Ende Oktober wurde er vom Betriebsdirektor als Interessenvertretung anerkannt. Dieser Arbeiterrat existierte neben der BGL, die zwar untätig war, aber die das AGB auf ihrer Seite hatte und dem Arbeiterrat „Beine stellte“, wo es ging.³³² Aus diesem Konflikt entwickelte sich durch den Druck des Betriebsdirektors später die Initiative zu einer einheitlichen Interessenvertretung, einem Betriebsrat. (DOKUMENT 84) Seinem Charakter nach war dieser Arbeiterrat ein Belegschaftsrat. Der Name entsprang dem Anstoß einer Filmregisseurin, die über die Ereignisse einen

Dokumentarfilm drehte. Er entsprach aber durchaus den Intentionen seiner Hauptakteure. Später veröffentlichten die gleichen Initiatoren jedoch noch einen Aufruf des Lößnitzer Arbeiterrates, der allerdings eher den Charakter einer Arbeitsgruppe zu haben schien. (DOKUMENT 72)

Bei den Leipziger Verkehrsbetrieben wurde im Gegensatz zu dem eben genannten Beispiel, bei dem der Arbeiterrat von allen Belegschaftsangehörigen des Betriebes gebildet wurde, ein reiner Arbeiter-Betriebsrat gegründet,³³³ während im Dresdener Chemiekombinat GERMED Anfang November 1989 auf einer Vertrauensleuteversammlung der Werkstätten wiederum ein Arbeiterrat gebildet wurde.³³⁴ Obgleich die politischen Uhren in der DDR längst anders gingen, kam es sogar noch im März/April 1990 auf Initiative der Freien Arbeiterunion zur Bildung von Arbeiterräten in vier Betrieben Oranienburgs.³³⁵ Ausgangspunkt dafür war eine von ihr als „unabhängige Gewerkschaftsbewegung“ durchgeführte Veranstaltung am 21. März im Gesellschaftshaus Oranienburg, auf der ca. 40 Personen aus verschiedenen Oranienburger Betrieben anwesend waren. In folgenden Betrieben wurden dann Arbeiterräte von der Belegschaft gewählt: VEB Kraftverkehr Oranienburg, VEB Elektromontage Oranienburg, VEB Stahl- und Kaltwalzwerk Oranienburg, VEB Vulkanisierungswerk Oranienburg. Bis in den Mai 1990 hinein richtete die F.A.U. ein Kontaktbüro für die betrieblichen Initiativgruppen ein.

Von besonderem Interesse ist die Bildung von Arbeiterräten auf den drei Fuhrhöfen der Straßenreinigung und Müllabfuhr im Berliner Kombinat Stadtwirtschaft.³³⁶ Sie entwickelten sich von Anfang an im Konflikt mit einer „Reform-BGL“, die allem Anschein nach eher ein Ausdruck der Interessen der Angestellten war. Durch einen erfolgreichen Streik, der gegen den Willen der BGL durchgeführt wurde, und unter anderem einen massiven Abbau der Verwaltung bezweckte, erkämpften sich die Arbeiterräte ihre innerbetriebliche Autorität.³³⁷ An diesem Beispiel ist besonders interessant, daß der in den Darstellungen dieser Ereignisse von Angestellten manchmal genannte Interessenunterschied von Arbeitern und Angestellten³³⁸ hier einen deutlich reflektierten Ausdruck erhalten hatte.

Demokratisierung der betrieblichen FDGB-Strukturen

Die bisherigen Fakten deuten darauf hin, daß bis zur politischen Entscheidung der Belegschaftsmehrheiten für das „Modell Bundesrepublik“ die vorherrschende Form der Herausbildung von demokratischen Interessen-

vertretungen im Betrieb der Weg der Demokratisierung der betrieblichen Strukturen des FDGB war. Eng verbunden damit war die Forcierung der Bildung von Einzelgewerkschaften aus dem FDGB heraus. Wo nicht sogar Belegschaftsvollversammlungen, an denen oft mehr als tausend Beschäftigte teilnahmen, eine solche Funktion zukam, war es wahrscheinlich in der Mehrzahl aller Großbetriebe die Vertrauensleutenvollversammlung, die zeitweilig zum höchsten Interessenorgan der Belegschaft wurde. Zum Teil bildete sie in Gestalt zeitweiliger Ausschüsse eigene Leitungsstrukturen aus, wie den Sechserausschuß im EKO Eisenhüttenstadt³³⁹ oder entschied über die Anträge der konkurrierenden Gruppen von BGLen oder Betriebs- bzw. Belegschaftsräte-Initiativen. Die Formen der Demokratisierung der betrieblichen Strukturen des FDGB waren ebenso vielfältig wie diejenigen der Herausbildung betrieblicher Räte. Während im Magdeburger SKET eine Gruppe von Betriebsaktivisten, die bereits seit September 1989 an den Friedensgebeten teilnahm, im Rahmen einer Vertrauensleutenvollversammlung zum Sturz der alten BGL aufrief und selbst zum Kern einer provisorischen BGL aus basisdemokratisch gewählten Delegierten der Bereiche wurde, die anschließend demokratische Wahlen im FDGB des Kombinates organisierte,³⁴⁰ war der Weg in Hennigsdorf völlig anders. Hier wurde das Bürgerkomitee der Stadt, welches bisher die Montagsdemonstrationen organisiert hatte, seit Dezember 1989 zum Motor einer massiven Demokratisierungskampagne der betrieblichen FDGB-Strukturen. Denn in seinen Reihen waren wichtige Akteure der „Betriebswende“ aus den beiden Großbetrieben der Stadt aktiv: dem Stahl- und Walzwerk sowie dem Lokomotivbau-Elektrotechnische Werke (LEW), die jeweils rund 8.000 Beschäftigte hatten. Durch den Druck des Bürgerkomitees kam Anfang Januar eine große Versammlung im Klubhaus des Stahlwerks zustande, an der rund 1.000 Beschäftigte teilnahmen und demokratische Wahlen von unten her forderten.³⁴¹ Während dieser Weg im LEW bis zur Wahl einer BGL führte, endete die Auseinandersetzung um die Wahl einer BGL im Stahl- und Walzwerk im April und Mai 1990 mit einem Konflikt und der Bildung eines Betriebsrates durch die Initiatoren der Erneuerung von unten. Die demokratische Erneuerung von betrieblichen FDGB-Strukturen erfolgte nur zum Teil auf dem Wege einer demokratischen Neuwahl der BGL. Darauf deuten insbesondere die vorliegenden Branchenuntersuchungen hin. In drei von fünf veröffentlichten Untersuchungen der Großbetriebe in der chemischen Industrie war die Schaffung demokratischer Interessenvertretungen auf die Erneuerung des

FDGB im Betrieb gerichtet, brachte aber jeweils eigene Gestaltungen von demokratischen Gremien hervor: Im PCK Schwedt erfolgte nach der Übernahme der Macht durch die VVV eine Erneuerung der BGL, bei den Stickstoffwerken in Piesteritz wurde statt eine Betriebsrates von der VVV ein Betriebsgewerkschaftsrat gebildet, der die Funktionen des Betriebsrates zeitweilig übernahm, in der Filmfabrik Wolfen ernannten sich die bereits demokratisch gewählten Delegierten zum Ende Januar 1990 tagenden außerordentlichen FDGB-Kongreß zu einem Belegschaftskontrollrat und setzten die BGL ab, weil sie als einzige über eine demokratische Legitimation verfügten.³⁴² Auch für die branchenspezifische Untersuchung der Braunkohleindustrie, die sowohl die Tagebaue als auch die Energieunternehmen einbezog, galt gerade für die Phase der „Betriebswende“: „Vor allem wurde auf demokratische Prozeduren allergrößter Wert gelegt. Die Form des Betriebsrates als Institution der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung war in den meisten Fällen jedoch nicht die unmittelbare Zielstellung. In der größeren Zahl der Fälle setzten die Veränderungen innerhalb der gegebenen Vertretungsstrukturen an. Die Form des Betriebsrates wurde meist erst dann zur aktuellen Zielstellung, als nach den Volkskammerwahlen und der Aushandlung der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion sich die Übernahme des bundesdeutschen Betriebsverfassungsgesetzes in der DDR abzeichnete.“³⁴³ Die „gegebenen Vertretungsstrukturen“ waren die von BGLen. Eine andere Untersuchung zu diesem Wirtschaftszweig läßt darauf schließen, daß zur Hälfte eine Erneuerung über FDGB-Strukturen und zur anderen Hälfte über Räte-Strukturen erfolgte.³⁴⁴

Allerdings ist gerade dort, wo sich die Herausbildung demokratischer Interessenvertretungen im Rahmen der FDGB-Strukturen abspielte, eine Beurteilung des Gesamtcharakters dieser Veränderung auf betrieblicher Ebene besonders schwierig. Die demokratische Erneuerung von unten war innerhalb der Betriebe mit jener von Teilen der alten BGLen sowie mit den Blockaden der Demokratisierung durch Altkader eng verwoben. Insbesondere dort, wo schwache innerbetriebliche Erneuerungsinitiativen oder demokratische Interessenvertretungen vorhanden waren, hatten massive „Mauscheleien“ des alten Apparatpersonals stattgefunden und die Zusammensetzung des außerordentlichen FDGB-Kongresses Ende Januar 1990 mitbestimmt. Eben diese Vorgänge und ähnliche Abläufe während des Kongresses hatten dazu geführt, daß große Teile der unabhängigen Gewerkschaftsinitiativen, der Bürgerbewegungen und der DGB-Gewerkschaften zu der Einschätzung gelangten, der FDGB sei nicht erneuerungsunfähig.

Die bürokratischen Manipulationen durch Altkader vor dem Hintergrund demokratischer Erneuerungsinitiativen darf freilich nicht dazu führen, beide nicht auseinanderzuhalten und dem Prozeß der Erneuerung des FDGB innerhalb der Betriebe die Qualität des demokratischen Neubeginns abzusprechen. Das Ausmaß, in dem Teile der alten BGLen von sich aus im Sinne einer Demokratisierung des FDGB in ihren Betrieben aktiv geworden sind, ist nur schwer feststellbar. Gerade dort, wo sich innerbetrieblich bereits relativ früh Konkurrenz in Gestalt von betrieblichen Basisinitiativen einstellte, ist dieser Prozeß kaum in reiner Gestalt erkennbar. Es gibt jedoch den erkennbaren Zusammenhang, daß in jenen Betrieben, in denen die BGL bereits während der Umbruchzeit gewählt wurde, durchaus auch ein erhebliches Vertrauen der Belegschaft vorhanden war und sich diese BGLen aktiv in den Prozeß der betrieblichen Umgestaltung einbrachten, wie in jenem erwähnten Karl-Marx-Städter Betrieb, in dem die BGL von einem gewählten Runden Tisch der Belegschaft bestätigt wurde.

Überbetriebliche Koordinierung von Interessenvertretungen

Überbetriebliche Koordinierungen von demokratischen Betriebsinitiativen sind eng mit der Existenz der Bürgerbewegungen bzw. der oppositionell-demokratischen Initiativen im Herbst 1989 verbunden. Obgleich innerhalb der Bürgerbewegungen gerade die Betriebsaktivitäten nur eine untergeordnete Rolle spielten,³⁴⁵ waren Bürgerbewegungen für die Entstehung und Entwicklung betrieblicher Initiativen ebenso von Bedeutung wie für das Wirken jener Aktivisten, die sich der überbetrieblichen Koordinationstätigkeit verschrieben hatten. Entscheidend hierfür war ihr Kommunikationsvorsprung, der durch die Existenz DDR-weiter Kommunikationskanäle wichtige Informationen und Meinungen verbreiten half.

Zunächst war die überbetriebliche Tätigkeit selbst ein Teil der allgemeindemokratischen Bewegung und demgemäß auch des demokratischen Selbstverständnisses der Akteure. Außerdem waren diese Akteure wegen der staatlichen Monopolisierung der Kommunikationsmittel innerhalb wie außerhalb der Betriebe auf die Nutzung der kommunikativen Infrastruktur der Bürgerbewegungen angewiesen. Die DDR-weite Verteilung des Offenen Briefes der Vertrauensleute von Bergmann-Borsig (DOKUMENT 11) durch das Neue Forum oder die Mobilisierung der internationalen Presse und die DDR-weite Verbreitung des Aufrufes zur Gründung einer Gewerkschaft

Reform im GRW Teltow (DOKUMENT 15) durch die SDP belegen diesen engen Zusammenhang. Die Verbindung der überbetrieblichen Kommunikation mit dem Kommunikationsnetz der Bürgerbewegungen reichte aber auch vom Ankleben und Verteilen eines Aufrufes in den Kirchen, über den Auftritt auf dortigen Versammlungen oder auf Kundgebungen bis hin zur späteren Nutzung von Büros für den Erfahrungsaustausch und Beratungen von Betriebsinitiativen sowie überbetriebliche Diskussionen zu demokratischen Interessenvertretungen in den Betrieben. Deshalb bekamen insbesondere für die Anhänger von Betriebsräten und unabhängigen Gewerkschaften in den Betrieben die Betriebsarbeitsgruppen der Bürgerbewegung und die Initiative für Unabhängige Gewerkschaften anfänglich gewissermaßen die Funktion von „kollektiven Intellektuellen“ und eines DDR-weiten Informations- und Ideenaustausches. Aufrufe von Gruppierungen der Demokratiebewegung zur Schaffung unabhängiger Interessenvertretungen wie der Aufruf der IUG (DOKUMENT 102), den Heiner Müller am 4. November 1989 auf dem Berliner Alexanderplatz DDR-weit popularisierte, die DDR-weite Verteilung der Flugblätter zur Bildung von unabhängigen Gewerkschaften und Betriebsräten oder ähnliche Initiativen der regionalen Betriebsgruppen des Neuen Forum, der Vereinigten Linken oder der SDP spielten eine Schrittmacherrolle durch ihre Wirkung in die Betriebe hinein. (DOKUMENTE 85-120) Und für die ersten demokratischen Betriebsinitiativen übernahmen sie die Funktion von Multiplikatoren. Diese Rolle mußten sie allerdings bald mit den westdeutschen Gewerkschaften teilen und dann an diese abgeben. Dennoch blieben sie bis zur Wirtschafts- und Währungsunion noch ein wichtiger Ort für eine selbständige überbetriebliche Diskussion von Interessenvertretungen der Belegschaften und der eigenständigen Rezeption der bundesrepublikanischen Betriebs- und Gewerkschaftswirklichkeit jenseits eines bloßen Kopierens. Durch die Einrichtung regionaler Betriebsarbeitsgruppen wurden die neuen demokratischen Organisationen zur wichtigen Anlauf- und Beratungsstelle für die betrieblichen Initiativen, und in einigen Regionen zu einer wichtigen Schaltstelle zwischen den betrieblichen Initiativen und den westdeutschen Gewerkschaften.

Zu einer DDR-weiten Koordinierung der Betriebsinitiativen ist es nicht gekommen, obgleich dies die Zielstellung von zweien dieser neuen Gruppierungen war. Die Initiative für Unabhängige Gewerkschaften hatte mit ihrer Konferenz am 3. Februar den Versuch unternommen, die Aktivitäten der betrieblichen Basisinitiativen in einer unabhängigen Gewerkschaftsbewe-

gung zusammenzufassen, der allerdings am Ausbleiben einer hinreichenden Basisbewegung und der Orientierung der Belegschaftsmehrheiten auf die westdeutschen Gewerkschaften scheiterte. (DOKUMENT 108) Und die Vereinigte Linke vermochte mit der Organisation der 1. Betriebsrätekonferenz am gleichen Tag ein ähnliches Ziel ebenfalls nicht zu erreichen: Die Vertreter aus ca. 70 Betrieben kamen fast ausnahmslos aus Berlin und seinem Umland, die Betriebsräteinitiativen selbst steckten erst in den Anfängen und agierten im Großen und Ganzen ohne eine unterstützende Bewegung in den Belegschaften. Die SDP unterstützte zwar betriebliche Initiativen, wie den Gründungsversuch der unabhängigen Gewerkschaft Reform in Teltow, verfolgte aber in den Anfangswochen keine eigene Betriebspolitik.³⁴⁶ Allerdings spielten SDP-Aktivisten in den Betrieben und Bürgerkomitees vor Ort eine wichtige Rolle bei der Entstehung und Förderung demokratischer Initiativen aus den Belegschaften. Erst mit der sich immer stärker abzeichnenden Wiedervereinigung Anfang 1990 wurde mit dem Aufbau der AfA und der Hilfe westdeutscher Gewerkschaftsfunktionäre eine systematische Schulungsarbeit aufgebaut. Ähnliches galt für den Demokratischen Aufbruch, der im Frühjahr 1990 mit Hilfe der westdeutschen CDA Schulungen des Betriebsverfassungsrechtes der Bundesrepublik durchführte. Daneben existierten allerdings auch noch kleinere Initiativen, die wie die F.A.U. in einzelnen Regionen den Versuch einer überbetrieblichen Koordinierungsarbeit machten.

Das Neue Forum hatte mit seiner Ablehnung eines DDR-weiten Generalstreiks auf seinem Leipziger Treffen der Bezirkssprecher am 9. Dezember 1989 faktisch endgültig über den Verzicht auf die DDR-weite Koordinierung seiner Betriebsaktivitäten entschieden. Allerdings spielte das Neue Forum über seine regionalen Betriebsarbeitsgruppen dennoch die wahrscheinlich wichtigste Rolle in der überbetrieblichen Arbeit, insbesondere durch seine Beratungs- und spätere Schulungsarbeit für die betrieblichen Initiativen. Aber diese überbetriebliche Koordinierungs- und Interventionstätigkeit blieb regional beschränkt. Obendrein galt für diese Tätigkeit des Neuen Forum ähnliches wie für die eben genannten überregionalen Versuche und die analogen Betriebsarbeitsgruppen anderer Gruppierungen: Es handelte sich nicht so sehr um die Koordinierung von Aktionen, sondern vor allem um Erfahrungsaustausch, Beratung und danach auch Schulung, vor allem des Betriebsverfassungsrechtes, als die Wirtschafts- und Währungsunion auf der Tagesordnung stand.³⁴⁷ Vor allem aber ging diese regionale Beschränkung einher mit einer überregionalen Zersplitterung der betriebspolitischen

Orientierung hinsichtlich der Bildung von demokratischen Interessenvertretungen der Beschäftigten. In Leipzig hatte die überbetriebliche Initiativ- und Koordinierungsfunktion zunächst das Bürgerkomitee.³⁴⁸ Es wurde später aber durch die Arbeit des Regionalzentrums der Betriebsarbeitsgruppen im Neuen Forum in seiner Bedeutung überlagert, welches insbesondere durch die Bildung eines Beratungsbüros für Betriebsräte eine Bedeutung weit über das Neue Forum hinaus erlangte. In Leipzig wurde sehr schnell auf die Bildung unabhängiger Betriebsräte orientiert. Initiativen für unabhängige Gewerkschaften hingegen sind in Leipzig bisher wohl nur einmal registriert. Die wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sollten in den Vorstellungen des Neuen Forum Leipzig, an deren Erarbeitung auch gewerkschaftsnahe Wissenschaftler aus Westdeutschland teilgenommen hatten, allerdings erheblich über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes in der Bundesrepublik hinausgehen. Sie sahen in entscheidenden betriebspolitischen Fragen ein Vetorecht der Betriebsräte vor. (DOKUMENT 100) Diese Vorstellungen wurden auch in den Betriebsarbeitsgruppen des Neuen Forum in anderen Regionen zur Kenntnis oder als Orientierungsgrundlage genommen.³⁴⁹ Das Neue Forum in Görlitz, dessen Schwerpunkt der Betriebsarbeit die Bildung eigener Gruppen war, rief angesichts der Eskalation der innerbetrieblichen Konflikte um die Überwindung der stalinistischen Diktatur ebenfalls zur Schaffung von Betriebsräten auf. In diesen sah es auch einen möglichen Ausgangspunkt für neue Gewerkschaften. (DOKUMENT 98) In Karl-Marx-Stadt hingegen orientierte das Neue Forum in Abgrenzung vom Typus westdeutscher Betriebsräte auf die Bildung von Räten der Werktätigen, deren Aufgaben es sei, als „Volkseigentümer“ der Produktionsmittel gleichberechtigter Partner der staatlichen Leitungen bei „Planung und Leitung“ zu sein, um über alle wesentlichen Fragen des Betriebes paritätisch mitzubestimmen. (DOKUMENTE 53/64) In Erfurt aber plädierte die Betriebs-AG für eine Reform des FDGB hin zu einer parteiunabhängigen demokratischen Gewerkschaft. (DOKUMENT 49) In Berlin hatte sich die Betriebs-AG aus Prenzlauer Berg (ebenso wie die Betriebsaktivisten in Schöneweide, die ein eigenständiges Beratungsbüro für die Großbetriebe in Oberschöneweide errichteten) eng an die IUG angeschlossen, obwohl sie über ein eigenes Büro mit eigenen Sprechstunden verfügte. Diese AG setzte sich für unabhängige Gewerkschaften ein, auf betrieblicher Ebene wurden aber auch Räte der Werktätigen gefordert.³⁵⁰ (DOKUMENTE 96/97) Der Berliner Sprecherrat des Neuen Forum, dessen Betriebsaktivitäten vor allem an

eine Einzelperson gebunden waren,³⁵¹ orientierte angesichts der Handlungsunfähigkeit des FDGB wiederum auf die Bildung einer an den Betrieb gebundenen „Interessenvertretung“, die mit dem FDGB zusammen, aber auch über ihn hinaus wirken und als Interessenorgan faktisch den Charakter eines Belegschaftsrates haben sollte. (DOKUMENT 94) Die Betriebsarbeitsgruppe des Neuen Forum in Dresden, die mit der Initiative für Unabhängige Gewerkschaften in Berlin zusammenarbeitete und die dort geführte Diskussion über die Frage „unabhängige Gewerkschaften oder Betriebsräte“ kannte, entschied sich ihrerseits, keine Konfrontation zwischen unabhängigen Gewerkschaften einerseits und Betriebsräten andererseits zu zulassen und agierte für die Zusammenarbeit der entsprechenden Initiativen. Unter anderem auf ihre Intervention hin entschied sich auch die IUG nach ihrer anfänglichen Ablehnung von Betriebsräteinitiativen für diese Position.³⁵²

Somit zeigte sich innerhalb des Neuen Forum, als der größten und einflußreichsten demokratischen Organisation des Herbstes 1989, die gesamte Breite jener Vorstellungen, die auch außerhalb des Neuen Forum existierte und dort zum Teil in unterschiedlichen Organisationsbildungen ihren Ausdruck fand. Diese verschiedenen Positionen der Betriebsaktiven im Neuen Forum waren der deutlichste Ausdruck der Spontaneität der betrieblichen „Wende“-Aktivitäten, die charakteristisch für die Gesamtentwicklung war. Diese entwickelte sich aus sich selbst heraus regional verschieden und hatte sich noch nicht zu einheitlichen Formen und Zielen verdichtet. Sie zeigte die Vielfalt demokratischer Betriebsaktivitäten in der Anfangsphase einer spontan von unten entstandenen Initiativbewegung für demokratische Interessenvertretungen in der DDR, die zwar die aktivsten Teile der Belegschaften erfaßte, die aber sowohl innerhalb der Bürgerbewegungen und neuen demokratischen Organisationen als auch innerhalb der Betriebe eine Minderheit blieb. Angesicht eines Wohlstand und Demokratie versprechenden Konkurrenzmodells gelang es ihr nicht, über diese ersten Anfänge in den Regionen hinauszukommen. Die Belegschaftsmehrheiten, die sie für den Sturz des alten Regimes mobilisieren konnten, vermochte sie nicht für einen eigenständigen Weg demokratischer Interessenvertretungen von abhängig Beschäftigten zu mobilisieren, der eine emanzipatorische Perspektive auch für ganz Deutschland eröffnet hätte. Damit erging es der aktivistischen Minderheit innerhalb der Betriebe wie den Bürgerbewegungen der DDR insgesamt.

Resümee

Das Aufbrechen der bestehenden Produktions- und Herrschaftsverhältnisse in den DDR-Betrieben durch die Erkämpfung der innerbetrieblichen Öffentlichkeit, die Entstehung einer autonomen demokratischen Willensbildung und oppositioneller Gruppen auf Seiten der Beschäftigten sowie schließlich die Beseitigung der betrieblichen Institutionen des diktatorischen Parteistaates bedeutete für diesen Bereich der Gesellschaft ebenso eine Revolution wie der Sturz des Politbüros oder der Macht der Parteidiktatur außerhalb der Betriebe. Die flächendeckende Auflösung der Institutionen des stalinistisch-politbürokratischen Parteistaates in den Betrieben konnte nur durch die Belegschaften geschehen, die damit zugleich die wirtschaftliche Basis des Gesamtsystems traf. Doch die antibürokratische Revolution gegen das alte Regime mit ihren allgemein-demokratischen Zielen, in die sich diese innerbetriebliche Revolution einfügte, war eine ganz andere geschichtliche Aufgabe als die Schaffung eines Systems neuer sozialer Beziehungen in den Betrieben und über sie hinaus in der ganzen Gesellschaft. Eine zuvor politisch völlig atomisierte Belegschaft, in der die Diktatur nicht nur die Gruppen des kollektiven Widerstands vernichtet, die Widerstandsstrategien individualisiert und die Angst vor Gegenwehr tief eingebrannt hatte, trat erstmals nach Jahrzehnten in kollektive Aktion, deren erste Befreiungstat die Befreiung von der Angst war. Im Gegensatz zum 17. Juni 1953 stand die Kultur der Arbeiterbewegung dabei nicht mehr zur Verfügung.³⁵³ Die stalinistische Diktatur hatte sie bei den Mehrheiten nicht nur vernichtet, sondern sie Arbeitern wie Angestellten als geradezu feindliche Macht gegenübergestellt. Das waren die Konditionen eines Lernprozesses der Belegschaften, in dem sie innerhalb weniger Wochen zugleich über die eigenständige Bildung ihrer Interessenvertretungen entscheiden mußten. Dem Engagement der Belegschaftsmehrheiten gegen die alte Ordnung stand die Unsicherheit bei der Schaffung neuer Interessenvertretungen deutlich gegenüber.

Trotz dieser ungünstigen Ausgangsbedingungen kam es, wie beschrieben werden konnte und wie die Dokumente der „Betriebswende“ belegen, zu einer Vielzahl von Initiativen und Gruppenbildungen für eine neue Interessenvertretung im Betrieb. Alles schien offen, und so wurden verschiedene Formen ausprobiert. Angesichts des Fehlens einer breiten innerbetrieblichen Bewegung für neue Interessenvertretungen von unten, und erst recht einer überbetrieblichen Bewegung, sollte sich jedoch bald eine Form durch-

setzen, die diesem Umstand besonders entgegenkam: der Betriebsrat. Er erlaubte im Unterschied zu unabhängigen Gewerkschaften eine Gründung neben der BGL, ohne daß die Mitglieder des FDGB ihre bisherigen sozialen Ansprüche verloren. Er war zugleich aber eine neue demokratische Form, mit der auch Druck auf die BGL bzw. dort noch vorhandenes altes Personal ausgeübt werden konnte, um deren Blockaden eines Demokratisierungsprozesses zu verhindern oder zu begrenzen. Hierdurch war ein gradueller Bruch mit dem alten System möglich, der es Betriebsräteinitiativen erlaubte, eine Umwälzung der Interessenvertretung herbeizuführen, die vor allem auf dem Stimmzettel beruhte. Zustimmungen der Belegschaften reichten hierfür aus, energische Aktionen der Belegschaftsbasis waren nicht unbedingt erforderlich. Zudem waren die Betriebsräte trotz unterschiedlich weitgehender Forderungen dem traditionellen Betriebsrätemodell sehr verwandt und sofort kompatibel mit dem dualen System in der Bundesrepublik. Durch die Orientierung der Belegschaftsmehrheiten auf die Bundesrepublik war das von großer Bedeutung. Im einsetzenden Modernisierungs- und marktwirtschaftlichen Anpassungsprozeß sowie schließlich im nackten Überlebenskampf von Betrieb zu Betrieb wurden die Betriebsräte zur Verkörperung des innerbetrieblichen Erneuerungsprozesses. In ihrem Charakter als betriebszentriertes Interessenorgan lag allerdings auch ihre Beschränktheit, deren Überwindung gerade der gewerkschaftliche Grundgedanke einer betriebsübergreifenden Solidarität von abhängig Beschäftigten anstrebt.

Die Vielzahl unterschiedlichster Vorstellungen über demokratische Interessenvertretungen der Beschäftigten, die die spontane Bewegung in den ersten Wochen und Monaten der „Betriebswende“ hervorbrachte, bleiben allerdings Wert, in ihrer ganzen Breite und Vielfalt zur Kenntnis genommen zu werden. Obwohl die Debatten innerhalb der Belegschaften sowie der überbetrieblich Aktiven aus Bürgerbewegungen und neuen demokratischen Organisationen unverkennbar von den Verlusten an emanzipatorischer Kultur und Erfahrung nach einer fast 60jährigen diktatorischen Unterdrückung jeder Selbsttätigkeit und jeder kollektiven Widerstandstradition geprägt waren, so zeichneten sie sich doch durch eine basisdemokratische Frische und emanzipatorische Unbefangenheit aus. An sie wird auch eine unter stark veränderten Produktionsbedingungen notwendig bleibende Bewegung zur Emanzipation der Arbeitenden von Lohnabhängigkeit und Fremdbestimmung sich erinnern müssen, weil darin wichtige Elemente der wirtschaftlichen

Kontrolle und der Selbstbestimmung enthalten waren, deren Realisierung bis heute unerfüllt geblieben ist.