

# SYSTEMRELEVANT 189

**Frauen werden in der Geschichte der Mitbestimmung oft übersehen - dabei gab es tausende Frauen in Gewerkschaften und Betriebsräten. Ernesto Klengel und Uwe Fuhrmann sprechen über ihre Arbeit und Errungenschaften.**

**Marco Herack:**

Heute ist Donnerstag, der 25. April 2024. Willkommen zur 189. Folge von Systemrelevant. Wir möchten uns heute über die Pionierinnen der Mitbestimmung unterhalten. Das ist ein Band in der HSI-Schriftenreihe, der versucht, den weiblichen Beitrag in der Gewerkschaftsgeschichte sichtbar zu machen. Und dazu begrüße ich recht herzlich Ernesto Klengel.

**Ernesto Klengel:**

Ja, hallo, Marco.

**Marco Herack:**

Du bist Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Uwe Fuhrmann. Hallo.

**Uwe Fuhrmann:**

Hallo. Guten Morgen.

**Marco Herack:**

Du bist Historiker und Autor mit dem Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialgeschichte sowie soziale Marktwirtschaft und Gewerkschaftsgeschichte.

An unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf X, dem ehemaligen Twitter, antickern [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen, Unmut, Anregungen, was euch auf dem Herzen liegt, bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Mein Name ist Marco Herack. Und wenn wir heute über die Geschichte der Mitbestimmung reden, dann reden wir tatsächlich sehr oft über Männer, Ernesto, und da ich bereits mit Johanna Wenckebach einmal über dieses Thema gesprochen habe, weiß ich natürlich, dass das HSI hier ein großes Anliegen sieht, diese Geschichte richtig zu ergründen. Heißt in diesem Fall, den Beitrag der Frauen zur Gewerkschaftsgeschichte zu ergründen, sichtbar zu machen, zu vertiefen. Ich glaube, du wirst dieses Thema dann in dem Sinne auch sicherlich weiterverfolgen, oder?

**Ernesto Klengel:**

Ja, genau das habe ich auf jeden Fall vor. Aber zunächst einmal interessieren wir uns eben auch für die Geschichte überhaupt erst mal in unserem Arbeitsfeld. Sonst sind wir ja auch viel unterwegs in Zukunftsfragen des Arbeitsrechts. Alles, was mit KI, Plattformarbeit, Zukunft von Mitbestimmung auch zu tun hat. Das sind natürlich alles wichtige Themen für das Institut, aber eben auch die Geschichte. Denn es wird

hier einfach auch deutlich, dass die Errungenschaften, von denen wir in unserem Arbeitsleben profitieren, einfach auch auf harten Kämpfen basieren. Und das Bewusstsein darum, was sozusagen da die Hintergründe sind. Das ist einfach unheimlich wichtig, um auch um das Recht selbst zu verstehen. Und wenn wir uns jetzt eben noch mal genau angucken, gibt es natürlich auch Errungenschaften im Bereich der Gleichstellung und der Gleichberechtigung. Auch hier ist natürlich noch viel zu tun. Aber wir haben auch natürlich jetzt schon auch Erfolge und Fortschritte in dem Bereich.

Schon allein deswegen interessiert es uns, wo diese Fortschritte eben auch herkommen und wo auch die Wurzeln dafür liegen. Und das war die Motivation für uns, uns dem Thema auch gemeinsam zuzuwenden. Natürlich auch mit vorangetrieben und inspiriert von Johanna Wenckebach. Da gab es den Aufschlag mit Uwe Fuhrmann und die Idee, eben an Uwe Fuhrmann heranzutreten, um mal sich anzuschauen, auch sehr konkrete Frauenbiografien vielleicht auch mal aufzudecken und auch ins Gespräch zu bringen. Weil uns aufgefallen ist, dass in der Geschichtsschreibung der Mitbestimmung Frauen kaum eine Rolle spielen, also auch kaum Frauennamen eben auch fallen. Und wir waren uns sicher, dass das nicht daran liegt, dass es keine Frauen gegeben hätte, die in dieser Zeit auch aktiv geworden sind und beigetragen haben zur Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung, sondern dass es strukturelle Ursachen gibt, die dazu führen, was sicherlich auch an der Quellenlage liegt, weil natürlich gerade in Frauenberufen möglicherweise nicht so gut Akten geführt wurden, wie jetzt in Industriebetrieben, wo man dann also Dinge auch besser nachverfolgen konnte sicherlich. Wenn man auch an Hausangestellte zum Beispiel denkt, wie will man da heute historisch noch an diejenigen rankommen oder an Informationen rankommen von denjenigen, die da damals tätig gewesen sind? Und zum anderen ist aber auch vielleicht der Blick aus heutiger Perspektive so ein bisschen beschränkt eben auf diese Bereiche, wo Frauen eben weniger tätig gewesen sind. Und deswegen haben wir uns sehr gefreut, dass Uwe Fuhrmann dann zugesagt hat, diese Studie anzugehen.

**Marco Herack:**

Uwe, als du angefangen hast zu recherchieren, war es denn dann einfach, Frauen und Frauengeschichten zu finden oder war das mit Schwierigkeiten durchsetzt?

**Uwe Fuhrmann:**

Ich glaube, die Frage ist eher, mit welchen Schwierigkeiten das alles durchsetzt war. Ein bisschen was hatte Ernesto schon angerissen, dass es da eine erhebliche Quellenproblematik gibt. Und das würde ich auch genau so bestätigen. Wir haben natürlich im Bereich zum Beispiel Betriebsratsakten oder Betriebsratsüberlieferungen aus den 20er Jahren sowieso ein Problem, weil das Unternehmen den Daumen drauf hat auf den Akten. Das sind halt Unternehmerakten. Und da entscheiden natürlich die Unternehmen, wann die kassiert werden, also wann die weggeschmissen werden. Aber im Fall von arbeitenden Frauen, die jetzt vor 1933 präsent waren, gibt es da viele verschiedene Ebenen von Ignoranz, sage ich mal. Also das ist nicht nur die

zeitgenössische Ignoranz, sondern das ist dann auch die Vernichtung von Quellenmaterial durch die Nazis. Einige Tage vor den Bücherverbrennungen, die wir aus den Geschichtsbüchern kennen, wurden halt Gewerkschaftshäuser am 2. Mai 1933 besetzt und dann oft auch ganz viele Akten und Bücher und so öffentlich verbrannt in einem ähnlichen Setting wie die Bücherverbrennung. Und dazu kommt natürlich: Wenn ich jetzt mir zum Beispiel überlege, wir haben eine Familie, wir haben Nachfahren von einer Betriebsrätin oder von einer exponierten Gewerkschafterin, dass bei Gelegenheiten oder bei Akten, wo man bei Männern sagen würde, die haben bestimmt was Tolles gemacht, wir heben das mal auf. Dass ist bei Frauen offensichtlich nicht so sehr passiert und auch die Frauen selber sich nicht so wichtig genommen haben, wie das viele Männer getan haben.

Also es gab dann ein ganz, ganz großes Quellenproblem, von den ich jetzt ein paar Aspekte genannt habe. Und insofern war das überhaupt nicht einfach, da den Zugang zu finden. Was natürlich ein Vorteil war, also ich habe mich da gefreut, als ich dafür angefragt worden bin, weil ich natürlich auch einige Vorkenntnisse schon hatte. Vor allem aus dem Kaiserreich. Meine Forschungen haben sich bis in den Beginn der Weimarer Republik gezogen. Und dann hatte ich das Gefühl, da habe ich schon einen Ausgangspunkt, wo ich von suchen kann. Und wenn ich jetzt mal so ein bisschen erzähle, wie ich vorgegangen bin..

**Marco Herack:**

Gerne.

**Uwe Fuhrmann:**

..dann würde ich sagen: Also, was ich tatsächlich gemacht habe, war halt erstmal natürlich, einen groben Überblick zu gewinnen und dann halt zu gucken. Also ich habe mir als erstes Mal überlegt, was will ich denn eigentlich schreiben? Und da war natürlich aufgrund der Anfrage schon klar, dass ich das jetzt nicht für so ein nerdiges HistorikerInnen Crack-Publikum schreibe, sondern dass das irgendwie auch narrativ sein soll. Also mit einem etwas leichteren Zugang. Und dass ich weiß oder wusste, dass es wenige Vorarbeiten gab. Also es gab ja aus dem Haus vom HSI schon eine kleine Vorstudie, aber ansonsten wusste ich, dass da nicht viel sein wird und auch frauenbiografische Forschungen von GewerkschafterInnen nicht besonders ausgeprägt ist.

Und das hat bei mir dazu geführt, dass ich mich quasi entschieden habe, diese narrative Struktur, die ich mir gewünscht habe, weiter mit Biografien auszufüllen. Also wie das auch in der Vorgängerstudie mit dem auch mit dem Arbeitstitel ‚Pionierinnen der Mitbestimmung‘ ja auch schon in die Richtung gelenkt worden war. Und das heißt, ich habe mich dann aufgemacht und habe geguckt, welche Frauenbiografien könnten sich dann eignen und eignen inhaltlich, was die Frauen gemacht haben, da gab es wirklich viele. Also wir haben mehrere 1.000 Betriebsrätinnen in der Weimarer Republik. Wir haben auch vorher schon bekannte Frauen. Aber das Problem ist natürlich ein Material und entsprechend habe ich mich dann so genähert. Also ich habe dann mehrere 100 Namen identifiziert, die in Frage kämen und habe dann in

so immer neuen Schleifen geguckt, wo finde ich denn Material, wo das ausreichen könnte, da zu erzählen, was die gemacht haben und habe dafür halt jede Menge unterschiedliche Quellenmaterialien angeguckt. Ich könnte das noch ein bisschen ausführen, was für Materialien da in Frage gekommen sind für mich.

**Marco Herack:**

Ja, sehr gerne, weil das wäre auch jetzt meine nächste Frage gewesen: Wo du im Grunde dann diese Materialien her bekommst. Wenn da so viel vernichtet wurde, ist das ja.. also was verbrannt wurde, ist weg aus der Zeit. Da gab es ja noch keine Digitalisierung.

**Uwe Fuhrmann:**

Ja, so ist es. Da gibt es mehrere Zugänge. Ich habe auch geguckt, was haben denn meine Kolleginnen und Kollegen gemacht? Also wo gab es denn schon biografische Artikel vielleicht über Frauen, und da gibt es mehr, als man das auf den ersten Blick sieht, aber leider oft nicht geeignet für Gewerkschafts- oder Betriebsrats- oder Mitbestimmungsgeschichte.

Also in einem ersten Schritt. Was hat denn die Forschung sozusagen zu bieten? Und dann halt auch zu gucken, wo könnten denn noch Akten sein? Wo sind vielleicht Gewerkschaftsüberlieferungen, die es vielleicht doch irgendwie geschafft haben? Das ist auch immer mal wieder vorgekommen durch die verschiedenen Runden, sage ich mal der Zerstörung oder des Wegschmeißens hindurchzukommen. Also kleinere Berichte. Und dafür habe ich dann jede Menge Archive angeguckt. Und das ist tatsächlich so in den in den Unternehmensarchiven bin ich ganz selten fündig geworden, weil die Betriebsratsakten einfach nicht aufbewahrt worden sind. Spannenderweise war das ein bisschen anders, wenn die Betriebe in der DDR in volkseigene Betriebe überführt worden sind, weil natürlich aus Perspektive der Deutschen Demokratischen Republik die Gewerkschaften wichtiger waren. Und da sind teilweise dann Akten erhalten geblieben, die dann zum Beispiel auch noch aufzufinden waren. Aber auch das wäre für den Umfang der Studie, die ich gemacht habe, jetzt viel zu viel gewesen, sich da in alles reinzuwühlen. Wir haben in Landesarchiven und Bundesarchiven dann teilweise einzelne Überlieferungen, auch persönliche Nachlässe oder kurze Erinnerungsdokumente. Aber im Prinzip war das alles so mau, dass ich dann froh war, dass ich wirklich im Endeffekt dann zehn Biografien hatte, wo ich das Gefühl habe, da kann ich was zu sagen. Das ist spannend. Das ist Mitbestimmung. Also es ist nicht nur Gewerkschaftsarbeit oder nicht nur Parlamentsbetrieb, sondern es ist tatsächlich auch alle Bereiche der Mitbestimmung umfassend.

**Ernesto Klengel:**

Ich kann mir vorstellen, dass es total schwierig ist, dann biografische Informationen zusammen zu sammeln. Wenn man sich jetzt vorstellt, irgendwie Unternehmensakte, da bekommt man jetzt nicht eine Akte komplett zu der Person, sondern da sind in verschiedenen Akten

wahrscheinlich Informationen zu der Person drin und man muss dann verschiedene Archive gehen, auch um dann Dinge auch zusammenzutragen.

**Uwe Fuhrmann:**

Genau. In dem Fall war es dann bei mir ja zum Glück andersrum. Ich habe erstmal geguckt, habe ich denn überhaupt genug Anhaltspunkte über eine Person, dass ich das Suchen lohnt? Und dann waren es dann wirklich große Glücksfälle. Also ich würde jetzt hier mal als Beispiel Hilde Radusch nennen, die aus ganz anderen Gründen dann biografisch, naja, also erforscht worden ist. Also auch völlig unterforscht. Aber es gibt zu ihr schon auch Forschungen und kurze biografische Artikel und auch einen kleinen Gedenkort in Berlin. Aber das war nicht verbunden mit ihrer Gewerkschaftsarbeit, sondern mit anderen Aspekten ihres Lebens. Sie war dann Anfang der 70er in der Frauen- und Lesbenbewegung aktiv und war bei den 1920er Jahren Betriebsrätin bei der Post, also bei der Reichspost, und von der Reichspost habe ich tatsächlich im Bundesarchiv dann noch einige Betriebsratsakten gefunden. Das war jetzt nicht viel, aber solche Glücksfälle gab es dann und da war entsprechend dann die Herangehensweise so: Zuerst weiß ich, dass es diese Person gibt und kenne die Eckdaten und dann suche ich weiter und kann im Zweifelsfall das dann zuordnen.

**Ernesto Klengel:**

Da hast du sozusagen schon mal so ein bisschen so ein Raster gehabt, um dann an Einzelpunkten noch mal weiter zu gucken, insbesondere eben, was dann die betriebliche Ebene auch angeht. Aber ich finde es ja echt auch bezeichnend, dass gerade dann wieder ausgerechnet die Betriebsrats- und die Gewerkschaftsarbeit sozusagen dann auch weniger beleuchtet wird, sozusagen, was einfach nicht so wahrgenommen wird. Oder eben dann die Akten in den Unternehmen dann einfach auch verschwinden dazu.

Was ich inhaltlich sehr interessant fand und wo ich auch was Neues gelernt habe, das waren die Arbeitsnachweise. Man lernt ja sozusagen, wenn man sich mit der Geschichte beschäftigt, dann immer nicht nur etwas über das Thema, also Frauen in der Geschichte der Mitbestimmung, sondern eben auch tatsächlich, wie auch Gewerkschaftsarbeit funktioniert hat. Diese Sache mit den Arbeitsnachweisen, muss ich sagen, hat mich sehr beeindruckt. Ich meine Uwe, du kannst das viel besser erklären, aber wo ja Gewerkschaften offenbar eine Funktion hatten, als Arbeitsvermittlung zu der Zeit. Und man konnte ja dann quasi, wenn man arbeitskampfmäßig vorgehen wollte, hat man das dann so gemacht: Es gab ja extrem kurze Kündigungsfristen, wenn ich das richtig verstanden habe, so dass man dann kollektiv irgendwie aus einem Betrieb rausgegangen ist. Beispiel Buchdruckerei und dann zur Gewerkschaft gegangen ist, um dort kollektiv an Stellen vermittelt zu werden, die besser bezahlt sind und man so durch die Arbeitszurückhaltung dann für bessere Arbeitsbedingungen dann auch hat sorgen wollen. Das stellst du so dar und das fand ich dann interessant. Und das ist eben gerade so eine Form des Arbeitskampfes dann etwas ist, was dann eben auch vor allen Dingen in Bereichen funktioniert, die eher

prekär sind, wie man heute sagen würde. Wo also Arbeitsverhältnis vielleicht auch ein bisschen kurzfristiger sind. Und auch bei den Hausangestellten hat das ja auch so eine Rolle gespielt, und das war offenbar auch richtig erfolgreich.

**Uwe Fuhrmann:**

Genau. Also ich würde erstmal deinen Eindruck teilen, dass man beim tiefer in die Geschichte gucken dann auf einmal Sachen lernt, mit denen man gar nicht gerechnet hat. Bei mir war das ähnlich. Ich kannte dieses Prinzip der Arbeitsnachweise aus meinen Forschungen vor der Studie für das HSI. Und auch da habe ich aber gedacht: Aha, die reden hier über irgendetwas, was ich noch nie gehört habe. Es gab auch keine Literatur dazu, also schon gar nicht aus gewerkschaftlicher Sicht. Und das schien mir auf den ersten Blick auch ein bisschen langweilig. Und ich habe dann aber entschieden, ich muss mir das halt angucken, weil das scheint eine Rolle gespielt zu haben und war dann ziemlich baff, ehrlich gesagt.

Also es war vor allem am Ende des 19. Jahrhunderts ein ganz großes Thema. Also wir haben da die allgemeinen Gewerkschaftskongresse, das ist ja, kann man sich vorstellen, wo alle Gewerkschaften zusammenkommen, die zu dem Zeitpunkt aktiv waren, die später in den ADGB übergegangen sind und dann in den DGB. Und die haben 1896 beschlossen, dass der Arbeitsnachweis, also diese Stellenvermittlung, kann ich gleich noch ein bisschen mehr erläutern, in die Hände der Arbeiter gehört. Das heißt, die haben den Anspruch gehabt, ihre Ware ‚Arbeitskraft‘ unter kollektiven Bedingungen zu verkaufen. Und jetzt versuche ich noch ein bisschen das zu erklären.

Es gibt tatsächlich auch diese ‚all out‘. Also alle gehen raus und machen so eine Art Streik damit. Das war aber eher die Ausnahme, oder wenn irgendwas eskaliert ist in einem Arbeitskampf. Das Spannende daran ist: Diese Arbeitsvermittlung war, ich fange mal ein bisschen vorne an, bis 1919/1920 nicht in staatlicher Hand, sondern wir hatten da ein buntes Bild, quasi von verschiedenen Arbeitsvermittlungen.

Manchmal haben die Unternehmen einfach selber Stellen ausgeschrieben in dem Büro, bei ihnen im Betrieb. Manchmal gab es gewerbliche Stellenvermittler, die damit Geld verdient haben. Es gab kommunale Betriebe, vor allem in Süddeutschland, und es gab eben auch gewerkschaftliche. Und was die Gewerkschaften dort versucht haben und in einigen Fällen auch geschafft haben, war so eine Art Hegemonie in der Arbeitsvermittlung zu kriegen.

Also da würde ich sagen, die Hausangestellten haben das in Frankfurt und in Hamburg relativ gut hingekriegt, eine Zeit lang. Aber der große Leuchtturm waren tatsächlich die Buchdruckerei-Hilfsarbeiterinnen, die eine weiblich geprägte Gewerkschaft hatten, und zwar nicht nur quantitativ eben, sondern auch mit Paula Thiede und anderen Frauen, auch in der Leitungsebene. Und die haben das geschafft, dass mehr oder weniger alle Kolleginnen und Kollegen, die Arbeit gesucht haben, zum gewerkschaftlichen Stellennachweis gegangen sind und nirgendwo anders hin. Das heißt, die Arbeitgeber, also die Prinzipale, die Unternehmen. Prinzipale, hieß es in den Buchdruckereien, hießen die Unternehmer so, die mussten sich an die Gewerkschaft wenden, um neue Arbeitskräfte zu bekommen. Und das heißt, dass jeder

einzelne Arbeitsvermittlungsvorgang und Arbeitsnachweis heißt nichts anderes als Stellenvermittlung, das hat mich am Anfang auch irritiert. Aber Arbeitsnachweis heißt aus historischen Gründen in der Phase halt die Stellenvermittlung. Bei jeder Stellenvermittlung, bei jedem Vorgang jemand irgendwohin zu schicken, hat man quasi die Arbeitsverhältnisse sanktioniert. Das heißt, man hat gesagt, das ist ein guter Betrieb. Die behandeln die Leute gut. Die bezahlen gut. Da schicken wir die Leute hin. Also, es war nicht nur ein Empfehlungscharakter, sondern tatsächlich auch das war die ganz konkrete Entscheidung.

Und die Buchdruckerei-Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter, die haben das soweit getrieben, dass sie damit ihre Arbeitsverhältnisse enorm verbessert haben, vor allem auch ihr Einkommen und den Unternehmen, das so auf die Nerven ging und sie so das Gefühl hatten, sie haben da gar keinen Zugriff mehr drauf, dass sie dann schlussendlich bereits 1906, was relativ früh war, in dem Bereich, darum gebeten haben, endlich einen Tarifvertrag abschließen zu dürfen. Das ist natürlich fantastisch. Es war aber auch kein Zufall, dass das ausgerechnet die Buchdruckerei-HilfsarbeiterInnen so weit gebracht haben.

**Ernesto Klengel:**

Die kennt man ja auch aus anderen Bereichen. Es ist ja in der Gewerkschaftsgeschichte eine wichtige Branche.

**Uwe Fuhrmann:**

Ja, das ist richtig. Die ersten Tarifverträge auch jetzt bei den ausgebildeten männlichen Gesellen und die Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter, die haben, aber das war ungefähr halbe halbe, kann man jetzt mal ganz grob sagen, Frauen und Männer, die als Hilfsarbeiter gearbeitet haben oder als Hilfsarbeiter, die sind vorangegangen und haben dieses Instrument genutzt.

Ich würde gerne eigentlich noch ein bisschen erzählen, warum das jetzt für mich kein Zufall ist, dass es ausgerechnet die Buchdruckerei HilfsarbeiterInnen soweit getrieben haben.

**Ernesto Klengel:**

Ja, das wäre total spannend.

**Uwe Fuhrmann:**

Also was sie im Grunde gemacht haben, war, aus so einer Not eine Tugend zu machen und aus der Fluktuation eine Waffe. Also. Das heißt, wir hatten allgemein unter Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeitern eine hohe Fluktuation, aber bei Frauen war die noch viel höher, und zwar aus Gründen, die jetzt vielleicht auch gar nicht so überraschend sind. Also es gab wenig geschützte Arbeitsverhältnisse, und das heißt, wenn eine Frau schwanger wurde, wurde sie gekündigt. Wenn sie ein kleines Kind hatte, konnte sie nicht arbeiten, ist gegangen. Wenn sie verheiratet war, mit jemandem, der gut verdient hat, konnte sie vielleicht zu Hause bleiben oder sollte auch, mit gesellschaftlichen Erwartungen. Wenn die Kinder alt wurden, hat man wieder

angefangen zu arbeiten. Wenn es wirtschaftliche Probleme gab, im Betrieb, waren die Frauen die ersten, die gekündigt sind usw. Wir haben also eine riesige Fluktuation gehabt. Und wenn jetzt die Gewerkschaft halt mit jeder Stellenvermittlung oder mit jedem Vermittlungsvorgang die Arbeitsverhältnisse verbessern kann, dann wird das auf einmal umgemünzt in einen Vorteil oder werden zumindest aus dieser Situation, die an sich ja nicht wünschenswert ist, Vorteile rausgezogen. Und deswegen glaube ich, ist das so eng verbunden mit Gewerkschaften, die eben auch weibliche Gewerkschaftspolitik gemacht haben.

### **Ernesto Klengel:**

Ja, und das ja, obwohl es einfach auch viel schwerer war für Frauen zu der Zeit auch sich im Kollektiv zu organisieren und in Gewerkschaften zu organisieren. Eben weil die Themen ja im Prinzip damals die gleichen waren, wie sie heute sie immer noch sind. Vereinbarkeit und Betreuungsaufgaben usw. Während Männer ja die Möglichkeit hatten, in der Lage nach der Arbeit, nach dem langen Stundentag, aber dann eben dann doch die Gelegenheit hatten, dann auch noch mal Zeit zu verwenden, um sich für andere und für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu engagieren, hatten ja Frauen dann oft eben den Druck, dann sich um Kinder zu kümmern oder um Pflege allgemein zu kümmern.

Da ist es irgendwie verständlich, finde ich klar, dass das über die Arbeitsnachweise dann besonders gut funktioniert. Aber trotzdem muss ja erst mal dieser Schritt auch gemacht werden, dass man das dann auch nutzt. Und deswegen finde ich die Biografien, die du da aufgedeckt hast und ich sag mal gerade mal Paula Thiede als erste Gewerkschaftschefin, im Prinzip für eine Gewerkschaft, die sowohl Männer als auch Frauen organisiert. Für Deutschland unheimlich beeindruckend. Das wird ja auch anhand der Aufgaben, die sie erfüllt hat, dann eben auch deutlich, was es für eine Persönlichkeit auch gewesen sein muss, damit sie sich eben so erfolgreich auch hat durchsetzen können. Sie hat ja wirklich beeindruckende Erfolge eben auch erreicht.

### **Uwe Fuhrmann:**

Ja, also ich muss aufpassen, dass ich nicht ins zu viel erzählen gerate. Also ich würde das jetzt im Großen und Ganzen einfach einfach mal so unterschreiben. Also das es auch wirklich bewundernswert ist, weil die Voraussetzungen für Frauen eben noch mal viel schwieriger waren als für die männlichen Kollegen, die es ja auch an sich als Arbeiter im Kaiserreich oder in der Weimarer Republik auch an sich schon nicht einfach hatten. Aber da kamen dann einfach noch mal viele Problematiken obendrauf bei Frauen. Und umso bemerkenswerter und bewundernswerter sind diese Sachen, die man heute dann noch herausfinden kann, also auf welchen tollen und kreativen Wegen da auch Gewerkschaftsarbeit gemacht wurde oder Arbeitskämpfe geführt worden sind.

Und gerade im Fall von Paula Thiede hat das auch damit zu tun, dass sich die Frauen erst mal acht Jahre lang ganz, ganz selbstständig in Berlin organisiert haben, mit mehreren 1.000 Frauen und eben dort auch sich die Skills angeeignet haben, ohne dass irgendwie immer ein männlicher Kollege daneben stand und ihnen das abgesprochen hat und sie dann

auch die Power hatten, eben in dem Zusammenschluss mit ihren männlichen Kollegen die Vorsitzenden zu stellen und weitere wichtige Posten zu besetzen. Mit dem Effekt, dass Paula Thiede die erste Vorsitzende war in Deutschland, einer gemischtgeschlechtlichen Gewerkschaft. Aber nach allem, was ich lesen konnte, auch weltweit.

**Ernesto Klengel:**

Und sag mal, das kommt jetzt glaube ich, nicht in dem Buch vor, aber weiß man auch, wie sie das so geschafft hat? Weil das wäre ja glaube ich auch ganz interessant. Also du hast das ja so ein bisschen angedeutet, das gab es da so Kämpfe auch zwischen Männern und Frauen. Oder war das so dann allgemein akzeptiert, dass sie quasi aufgrund ihrer Fähigkeiten und ihrer Kenntnisse dann sozusagen auch von Männern unterstützt wurde?

**Uwe Fuhrmann:**

Ich glaube, die Frauen selbst aus dem Verein der Arbeiterinnen an Buch und Stein-druckschnellpressen, die haben das auch strategisch geplant. Also die haben eine vorbereitende Agitationskommission geleitet. Das Protokoll, zum Beispiel, der Gründung 1898 ist erhalten. Und da wird schon berichtet, dass es auch so Männer gab, die dagegen waren, dass eine Frau das macht. Aber was man trotzdem festhalten muss, ist, dass das mit einer großen Mehrheit beschlossen worden ist und auch in dieser Gewerkschaft immer noch die Mehrzahl der Delegierten männlich war. Also das heißt, die Männer haben sich dann schon auch dahinter gestellt und haben sie dann auch in den nächsten Jahren und in den nächsten zwei Jahrzehnten, muss man sagen, dann auch gefeiert und gewürdigt. Aber das war natürlich ein langer Prozess und kam nicht von alleine und schon gar nicht sofort.

**Ernesto Klengel:**

Und der Organisationsgrad war ja auch recht hoch. Also muss er ja gewesen sein, wenn das mit den Arbeitsnachweisen funktioniert hat. Ansonsten würde man ja keinen großen Druck ökonomisch ausüben können. Das heißt ja dann, dass es nicht irgendwie eine kleine Gruppe sozusagen von fortschrittlichen Männern dann das auch unterstützt haben muss, sondern es muss ja dann schon auch breit getragen gewesen sein, auch in den Belegschaften.

**Uwe Fuhrmann:**

Ja. Also wir haben diese Arbeitsnachweise, die waren lokal oder regional und die hatten sowohl Männer als auch Frauen. In Berlin hatten die halt in getrennten Arbeitsnachweis. Das war die große Besonderheit. Fraueneigene Nachweise gab es bis 1909 tatsächlich auch, also noch nach Gründung der gemeinsamen Gewerkschaft. Und die Männer hatten einen eigenen. Aber ja. Also in den Quellen steht dann oft von so einer Art mit Disziplin und so, das heißt, man musste einen großen Teil der ArbeiterInnenschaft sozusagen überzeugen, sich nicht eigenständig Stellen zu suchen und auch nicht direkt beim Unternehmen, sondern halt in die Annenstraße in Berlin Mitte zu gehen, in den gewerkschaftlichen Arbeitsnachweis, sich

dort zu melden oder anzurufen, dann zu warten, bis die einem eine Stelle zuweisen.  
Ja.

**Marco Herack:**

Das Thema Hausangestellte war auch ein nicht unwichtiges. Was kannst du darüber sagen?

**Uwe Fuhrmann:**

Ja, also die Hausangestellten sind natürlich ein ganz wichtiger Bereich, weil es da einfach sehr, sehr viele Hausangestellte gab in dieser Zeit. Und wir haben da auch Besonderheiten. Also ich meine, ich glaube, jeder Beruf hat so seine Besonderheiten. Aber jetzt aus Gewerkschaftssicht haben wir da das Ding, dass die Hausangestellten teilweise.., es gab halt bis zur Novemberrevolution die sogenannten Gesindeordnung, die so eine Art post-feudale Arbeitsordnung war, mit ganz, ganz großen Nachteilen bis hin zum Züchtigungsrecht für die Arbeitgeber. Und die Gewerkschaften hatten ein großes Problem, weil die Frauen, das waren halt fast ausschließlich Frauen, die haben bis zu sechs Tage einfach dort gewohnt und gearbeitet und hatten nur einen Tag frei, waren also ganz, ganz schwer ansprechbar. Und es waren ganz oft junge Frauen, die oft vom Land kamen, in die Städte, um dort zu arbeiten, hatten auch keinen Kontakt zum gewerkschaftlichen Milieu, auch auf dem Land nicht, von ihren Eltern oder ihren Freundinnen oder sowas. Und waren extrem schwer zu organisieren. Und mal abseits von diesem, dass sie auch Arbeitsnachweise installieren konnten. Zumindest in einzelnen Städten, haben sich da verschiedene Kolleginnen sehr verdient drum gemacht. Also Luise Kähler und Johanna Tesch und haben das dann in Weimar auch weiter gemacht. Also die waren gut organisiert und haben wirklich auch groß gefeiert, als dann die Gesindeordnung endlich gefallen sind mit der Novemberrevolution und haben aber versucht, so eine Art Tarifvertrag abzuschließen, bis ins Weimarer Parlament rein, wo fast ein Jahrzehnt lang debattiert worden ist, darüber. Man kann das nicht anders sagen. Also die GewerkschafterInnen haben ihre Sache da gut gemacht, haben auch mit Parlamentarierinnen zusammengearbeitet und sich die Bälle zugespült. Aber es wurde blockiert von den Hausfrauenverbänden, die quasi der Tarifpartner gewesen wären, und vom Reichsarbeitsministerium.

Aber auch da sind wirklich sehr spannende Kämpfe zu beobachten und auch wirklich vorwärts gehende Maßnahmen, sozusagen von Luise Kähler und Co, die sowohl die Organisierung geschafft haben, als auch versucht haben, die Arbeitsverhältnisse ständig zu verbessern.

**Marco Herack:**

Sag mal Uwe, ich hätte mal so eine persönliche Frage, wenn du das so herausarbeitest, hast du dann den Eindruck, dass früher in Führungszeilen mehr Kampf war oder einfach andere Kämpfe?

**Uwe Fuhrmann:**

Das ist eine sehr spannende Frage. Ich... Ich bin mir nicht ganz sicher, weil ich nicht weiß, was, wenn wir in einigen Jahrzehnten zurückblicken auf heute und dann suchen und gucken, wo haben Arbeitskämpfe stattgefunden, wir uns nicht wundern, was heute alles stattfindet an Kämpfen, was wir vielleicht in unserem Alltag gar nicht mitbekommen. Also als Gesellschaft. Als einzelne Personen, gerade aus dem Gewerkschaftsbereich oder Organizing oder so, die wissen natürlich, was alles stattfindet oder so, aber ich glaube, wenn man so im Alltag ist und viele große Kämpfe heute oder lange Streiks oder so, finden ja auch nicht ihren Weg in die Zeitungen. Also klar, wenn die GDL streikt und die Bahn stillsteht, dann beschäftigt das irgendwie alle. Aber gerade in Krankenhausstreiks oder Kita-Streiks, das geht ja oft unter dem Radar durch. Und ich würde auch mal vermuten, dass auch die Organisationsbestrebungen der Hausangestellten von den Zeitgenossen – jetzt ohne -innen - nicht besonders doll wahrgenommen worden sind. Deswegen kann ich diese Frage gar nicht so richtig beantworten.

**Ernesto Klengel:**

Aber anders waren sie auf jeden Fall, oder? Die Kämpfe. Weil wenn man sich mal die Hausangestellten anschaut. Heute würde ich sagen, dass die Organisierung da ja sicherlich viel geringer ist, wenn überhaupt vorhanden ist, oder? Also die Arbeitsbedingungen, wenn, dann versuchen wir das ja im Prinzip jetzt auch, das über gesetzliche Regelungen auch herzustellen. Da haben wir ja aktuell auch die Fragen mit der Arbeitszeit, mit dem Arbeitszeitgesetz, ob das jetzt auch bei Pflegekräften im Haushalt, ob das anwendbar ist und so, das sind ja eher Rechtskämpfe aktuell würde ich jetzt mal so einschätzen, während es damals ja offenbar gelungen ist, da auch wirklich eine Organisierung herzustellen, obwohl die Hausangestellten im Haushalt sehr vereinzelt jeweils auch tätig waren. Und da fand ich einen Hinweis bei dir in dem Buch auch noch mal interessant, dass.. offenbar ist man auch auf Tanzveranstaltungen gegangen. Hatte ich das richtig verstanden? Und dann da auch wirklich Organizing betrieben?

**Uwe Fuhrmann:**

Ja, also ich glaube, es war ganz viel, war vielleicht auch ein bisschen schnelllebiger. Also diese Tanzveranstaltung, die du ansprichst, wo dann an einem Abend einfach mal 500 Leute eingetreten sind. Und das war aber auch der einzige Tag, den sie frei hatten. Und das war der einzige Ort, wo man sie treffen konnte, weil sie halt sonst so unsichtbar waren und bei ihren Arbeitgebern übernachten mussten und wohnen. Ja, und was natürlich da auch mit reinspielt, das hast du ja auch gemeint, dass es heute auf eine gewisse Art und Weise verrechtlichter ist. Es gibt mehr rechtliche Normen und Leitplanken, in denen sich solche Arbeitskämpfe abspielen. Und das hat den Anfang genommen, oder es gab schon mal so eine Phase und in Weimar hat sich das schon angedeutet und wurde da schon ausgehandelt, bis das dann 1933 unterbrochen worden ist, dass sich das eher in rechtlichen Bahnen dann abgespielt hat, als in diesen Organizing oder wilden Arbeitskämpfen oder halt in der Stellenvermittlung.

**Ernesto Klengel:**

Aber zu Beginn hatte man es eben.

**Uwe Fuhrmann:**

Ja, unbedingt.

**Marco Herack:**

Ja, ich habe das vor allen Dingen deswegen gefragt, weil immer, wenn wir so darüber sprechen, kommt mir das so, so intensiv vor. Also wenn man heute darauf guckt mit unseren ja weitestgehend gesitteten Debatten. Ich will jetzt nicht sagen, das ist alles nicht intensiv wäre, aber das ist ja doch schon sehr durchorganisiert, teilweise rituell, wie diese Themen angegangen werden. Zumindest kommt es mir so vor, wenn man natürlich dann in der Zukunft auf diese Vergangenheit dann schaut, die wir gerade kreieren, dann guckt man wahrscheinlich auch so spezifisch dann wieder drauf, dass es dann vielleicht auch noch mal anders wirkt.

**Uwe Fuhrmann:**

Ja, natürlich. Aber wo ich auch Recht geben muss, ist es, dass teilweise schon die Kämpfe so ein bisschen straighter waren. Auch, dass dann einfach die Leute gekündigt haben. Das war dann halt ein Teil des Streiks. Dann hat der ganze Betrieb gekündigt. Das war natürlich auch ein großes Risiko, dass man dann keine gute neue Stelle findet oder nicht komplett wieder eingestellt wird.

**Ernesto Klengel:**

Ein krasses persönliches Risiko, was die Leute da eingegangen sind. Das betraf ja dann auch die Existenz. Einfach mit Familie und allem drum und dran, ne?

**Marco Herack:**

Wie hat sich denn der Alltag von Betriebsrätinnen und Betriebsräten gestaltet?

**Uwe Fuhrmann:**

Um diese Frage zu beantworten, das würde ich mal sagen, war wirklich das Schwierigste, dafür Quellen zu finden. Wenn ich das einmal ganz kurz an zwei biografischen Beispielen machen kann: Wir haben Emma Benkert, die völlig unbekannt ist und auch eine einfache Betriebsrätin war. Sie ist als Waisenkind dann ab dem siebten Lebensjahr in Thüringen groß geworden und ist 1903 nach Berlin gekommen. War zuerst auch Hausangestellte, hat dann in einem Kinderkrankenhaus angefangen zu arbeiten 1917. Und durch die Novemberrevolution und den Beginn der Weimarer Republik haben sich neue Rechte, aber auch neue Möglichkeiten gegeben, so dass sie dann eine Ausbildung machen konnte als Kinderkrankenschwester. Und sie wurde dann auch Betriebsrätin. Vorher, wahrscheinlich in einem Schwesternrat, also während der Novemberrevolution, haben sich ja überall Räte gebildet und da haben sich in Krankenhäusern oft dann auch so Schwestern-Räte gebildet, die die Keimzellen, also jedenfalls denke ich das so oder habe da Anhaltspunkte für, dass

das so war, für die späteren Betriebsräte dann waren, wo Frauen als Betriebsräte gearbeitet haben.

Emma Benkert ist dann auch Betriebsratsvorsitzende geworden und 1926 ist sie dann als Arbeitsvermittlerin ins Arbeitsamt Berlin gewechselt. Da habe ich wirklich mich bemüht. Ich war auch im Archiv der HU, das Pädiatrie-Archiv sozusagen, die die entsprechenden Akten haben. Aber das war ein Fall von ‚mehr war einfach nicht rauszufinden‘.

Anders war das bei Hilde Radusch, wo ich jetzt sozusagen auch Schilderungen von Hilde Radusch selber gefunden habe aus ihrer Betriebsratsarbeit. Und das war wirklich sehr, sehr spannend. Also sie hat zum Beispiel berichtet, dass sie oft im Arbeitsgericht war, ist freigestellt worden, dann um Arbeitsgerichtsprozesse zu führen für ihre Kollegen und Kolleginnen und sie dort zu vertreten und berichtet dann auch so ein bisschen, ja eher so kleine Anekdoten, hat aber dann auch berichtet, wie sie für Frauen Betriebsratsarbeit gemacht hat anhand von Beispielen. Und ein Beispiel ist zum Beispiel, dass sie festgestellt hat, dass ihre Kolleginnen während ihrer Periode Regelschmerzen hatten und aufgrund der Arbeitsverhältnisse das immer schlimmer wurde. Weil die so blöd sitzen mussten und sich nicht bewegen durften. Das war bei der Post. Die mussten da diese berühmten Bilder, wo man die Stecker immer hin und her steckert, je nachdem wer wen anruft. Und dann hat sie ganz konkret einen Raum eingerichtet, wo man sich eine halbe Stunde mit Heizdecken ausruhe konnte. Und das hat sie durchgesetzt in ihrem Amt. Und das war dann so erfolgreich als Maßnahme, dass es auch in anderen Ämtern übernommen worden ist. Oder sie berichtet, wie die sogenannten Reinemachfrauen dann auf einmal gemerkt haben, dass sie größere Räume zugeteilt bekommen haben ohne Lohnerhöhung. Dann hat sie das ausgemessen und hat die Quadratmeterzahlen berechnet und ist mit den Kolleginnen durchgegangen, was im Vertrag steht. Und das ausgerechnet. Und ist im Zweifelsfall dann zum Arbeitsgericht gegangen.

Und da merkt man also diese Prozeduren und auch die Möglichkeiten, die sie dort hatte, das war ganz klar eine Errungenschaft der Weimarer Republik, wenn man so durchzählt. Die wenigen Statistiken, die wir haben, seit Mitte der 1920er Jahre, kann man sagen, dass das tausendfach passiert ist. Also viele 1.000 Frauen waren Betriebsrätinnen, auch wenn das heute einem eigentlich unglaublich vorkommt, wenn man davon ausgeht, was für ein Geschichtsbild man hat.

### **Ernesto Klengel:**

Ich finde, das zeigt zum einen, wie kleinteilig dann eben auch schnell auch die Arbeit natürlich geworden ist, um erfolgreich zu sein. Und wie wichtig aber auch die Fortschritte dann auch waren. Im Konkreten dann. Und zum anderen hast du jetzt natürlich noch mal den Hinweis auch noch mal gebracht auf Forschungslücken, wo es offenbar auch Möglichkeiten gibt, das Ganze quantitativ einzuschätzen, wie verbreitet das eben auch war, dass natürlich Frauen auch in der Interessenvertretung mitgewirkt haben.

Ich weiß nicht, das war natürlich jetzt alles nicht möglich, im Rahmen der Studie mit zu erschließen, und das war auch gar nicht Sinn dieser Studie jetzt. Aber das hast du direkt jetzt noch mal Ansatzpunkte für weitere Forschung eigentlich gesehen?

**Uwe Fuhrmann:**

Ja, natürlich. Also auch nicht wenige. An einigen Punkten konnte ich einfach nicht weitergehen, weil dann hätte ich am Ende keine Studie geschrieben, sondern hätte ein einzelnes Themenfeld erforscht und hätte nicht das gemacht, was ich gerne machen wollte und was auch angefragt war. Zum Beispiel: Ich hatte das vorhin erwähnt, dass es durchaus Betriebsratsakten gibt von Betrieben, die in den 1920 Jahren und auch davor privat waren, dann in der DDR als volkseigene Betriebe geführt worden sind und jetzt dann entweder nicht mehr existieren oder aber wieder privat sind. Und dass aber die Akten der volkseigenen Betriebe im Bundesarchiv zum Teil gelandet sind oder in den Landesarchiven. Ich glaube meistens sogar eher in den Landesarchiven und dort große Betriebsrats-Aktenbestände quasi noch liegen. Und das wäre aber ein Wahnsinnsprojekt, jedenfalls für das für die Ressourcen, die ich zur Verfügung stehen hatte. Aber das wäre natürlich wünschenswert, wenn man noch mal so sondenartig tatsächlich die Betriebsratsarbeit vor Ort: Wie sah das dann aus? Wie sah es im Konkreten aus? Was können wir da heute im Vergleich dran lernen? Wie waren die Leute organisiert? Mit welchen Schwierigkeiten hatten die zu kämpfen? Dafür müsste man halt mit ein bisschen mehr Zeit und Aufwand in diese Aktenbestände reingehen. Dann kann man sich zum Beispiel die Kabelwerk Oberspree, das ist in Köpenick, wo auch nachweislich viele Frauen waren und wo es auch ein paar Quellenbestände gibt, rausnehmen oder andere Sachen. Ich finde auch zum Beispiel einzelne Biografien kann man noch wesentlich weiter ausbauen. Also es sind teilweise so spannende Biografien. Luise Kähler war viermal als Stewardess auf dem Ozeandampfer, ist mehrere Monate rumgefahren bis nach Japan. Hilde Radusch hat wirklich fantastische Sachen gemacht und hat 450 Seiten Erinnerungen im FFBIZ, also in einem Archiv in Berlin, wo so viel brach liegt. Da vermischen sich dann auch Forschung zu Gewerkschaftsgeschichte, Betriebsratsarbeit und eben aber auch mit ganz, ganz vielen anderen Bereichen, dass ich wirklich das Gefühl habe, es gibt da viele, viele Ansatzpunkte, an denen man wirklich noch arbeiten kann. Und ich glaube, jeder, der mit so einem Blick jetzt diese Studie zum Beispiel sich anguckt, wird da noch mal viele andere Punkte finden, an denen er oder sie dann wirklich weiter forschen könnte.

**Ernesto Klengel:**

Man darf eben dabei immer nicht unterschätzen, was das für ein Wahnsinnsaufwand auch ist, um da wirklich mal in die Akten dann eben auch rein zu gucken und das alles dann auch zu dokumentieren und wissenschaftlich mit wissenschaftlichen Methoden natürlich dann auch das Ganze zu betreiben.

Wir am Institut oder auch wir als Hans-Böckler-Stiftung fördern ein anderes historisches Projekt, das heißt ‚Nicht-staatliches Recht der Wirtschaft‘. Und da geht es darum, mal so Arbeitsordnungen und erste Betriebsvereinbarungen systematisch zu

erschließen. Also nicht nur so beispielhaft, sondern wirklich eben einen übergreifenden Überblick darüber zu geben, wie die Wurzeln des Arbeitsrechts entstanden sind. Weil darin sind ja die ersten Regelungen zur Arbeitszeit, zu Urlaub usw. eben auch enthalten. Und das zeigt sich eben auch, dass das ein unheimlicher Aufwand ist. Aber da werden wir dahin kommen, dass wir dann viele von diesen Quellen, sie werden digitalisiert und das ist auch Inhalt dieses Projekts. Und möglicherweise sind da dann auch noch mal Ansatzpunkte für weitere Studien. Oder so ist es eben auch gedacht, dass man dann mit diesen erschlossenen Akten und Ordnungen dann weiterkommt und weiterarbeiten kann.

Aber das soll das einfach noch mal so abrunden, dass es eine unheimliche Arbeit ist, da wirklich ein Lagebild zu erstellen. Und deshalb finde ich so toll, dass wir uns da anhand von einzelnen Biografien dann auch diesen Arbeitsalltag noch mal viel, viel handgreiflicher vorstellen können und dass du das dargestellt hast.

**Uwe Fuhrmann:**

Das mit der vielen Arbeit kann ich auf jeden Fall bestätigen.

**Marco Herack:**

Ernesto, zum Schluss würde ich allerdings gerne noch wissen, wie denn so die Rückmeldungen waren zu der vielen Arbeit, die hier geleistet wurde. Also gab es da ein Interesse, merkliches Interesse oder ist es versandet?

**Ernesto Klengel:**

Ja, absolut. Die Studie ist ja Ende letzten Jahres rausgekommen. Uns erreichen ja immer mal auch Rückmeldungen. Aber hier ist es eben interessant, dass das eben auch Rückmeldungen aus einem anderen Bereich kommen, als wir es sonst haben. Sonst eben sehr stark eben dann auch Rechtswissenschaft und Praxis. Und das ist natürlich ein Thema, was viele, also GewerkschafterInnen und Betriebsratsmitglieder, eben auch interessiert.

Und ich finde, dass die Studie von Uwe Fuhrmann sehr gut leserlich ist und man das einfach mal so auch weglesen kann und dann wirklich auch einen Eindruck davon bekommt, wie die Arbeitsbedingungen damals waren für Frauen in der Mitbestimmung. Und das waren insofern wirklich sehr positive Rückmeldungen, die uns in dem Weg auch bestärkt haben. Insofern fand ich auch interessant, Uwe, was du erzählt hast. Noch mal zu den weiteren Forschungsmöglichkeiten natürlich. Wir werden jetzt in unserem rechtshistorischen Programm, im nächsten Jahr, da wird es um einen Mann gehen, also nicht weiter um Frauen, sondern erstmal beschäftigen wir uns mit einem Mann, nämlich dem Namensgeber unseres Instituts, Hugo Sinzheimer. Der ja einer der wirklich Begründer und weltweit bekannten Begründer des Arbeitsrechts als Disziplin natürlich ist. Im kommenden Jahr feiern wir den 150. Geburtstag. Insofern haben wir da einen Anlass, aber nehmen uns das natürlich mit ins Programm, auch an den Gleichstellungsthemen eben auch dran zu bleiben.

**Marco Herack:**

Damit wären wir am Ende der Sendung. Recht herzlichen Dank an Ernesto Klengel und Uwe Fuhrmann.

**Ernesto Klengel:**

Ja, vielen Dank, Marco.

**Uwe Fuhrmann:**

Vielen Dank auch von mir.

**Marco Herack:**

Leider ist hier neben mir die Baustelle etwas lebendiger geworden. Ich versuche das aus der Sendung natürlich weitestgehend fernzuhalten, falls ihr doch noch was hört. Ich bin da leider etwas machtlos. Ungeachtet dessen, wenn ihr noch ein paar Ideen, Vorschläge oder Unmut kundzutun habt, dann könnt ihr uns beispielsweise auf X antickern. Das wäre dann @boeckler\_de als Handle oder per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Ansonsten freuen wir uns natürlich auch, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert, und wünschen euch noch eine schöne Zeit. Bis nächste Woche. Tschüss.

**Ernesto Klengel:**

Tschüss.

**Uwe Fuhrmann:**

Tschüss.