

ERINNERUNGSKULTUREN DER SOZIALEN DEMOKRATIE

FLUIDES GEDÄCHTNIS. BETRIEBSRÄTE IN DER GEWERKSCHAFTLICHEN ERINNERUNGSKULTUR

Arbeitspapier aus der Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“

Werner Milert – März 2020



Zum Autor

Werner Milert war von 1981 bis 1991 Mitarbeiter des DGB-Bundesvorstands und hat danach von 1991 bis 2009 verschiedene Leitungsfunktionen in Unternehmen der Energie- und Chemieindustrie wahrgenommen. Seitdem hat er als freischaffender Historiker zahlreiche Veröffentlichungen zur deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts publiziert, darunter „Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008, Essen 2012“ sowie „Der gute Wille zur Zusammenarbeit. Geschichte der Mitbestimmung bei der Allianz, München 2017“ (beides zusammen mit Rudolf Tschirbs).

Zu dieser Publikation

Auf Initiative der Hans-Böckler-Stiftung untersucht die Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“ von 2018 bis 2020, wie Gewerkschaften und andere Akteur_innen sozialer Demokratie ihre Geschichte erinnerten und erinnern. Darüber hinaus wird erforscht, inwiefern die Organisationen, Institutionen und Errungenschaften der sozialen Demokratie in den Erinnerungskulturen Deutschlands berücksichtigt wurden und werden. Die Reihe Arbeitspapiere aus der Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“ veröffentlicht Zwischenergebnisse aus der Arbeit der Kommission.

© 2020 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
1. Einführung	5
2. Ein zwiespältiger Fixstern: Das Betriebsrätegesetz von 1920	6
Die kommunistische Interpretation des BRG als Verrat an der Arbeiterklasse	6
Die sozialreformerische Tradition: Das BRG als Synonym für Betriebsdemokratie	10
Die Abwertung des BRG unter dem Einfluss des Wirtschaftsdemokratiekonzepts	13
Der Wandel des gewerkschaftlichen Rückblicks auf das BRG nach 1945.....	15
3. Der gewerkschaftliche Rückblick auf die betriebliche Mitbestimmung in der Bundesrepublik.....	26
Der lange Schatten der „verhinderten Neuordnung“ – gewerkschaftlicher Rückblick auf die betriebliche Nachkriegsgeschichte bis in die 1980er Jahre	26
Die neue Wertschätzung der Betriebsräte in der kollektiven Erinnerung seit den 1980er Jahren.....	30
4. Erinnerungen von Betriebsräten	34
5. Fazit	38
Literatur.....	41

Zusammenfassung

In diesem Arbeitspapier untersucht Werner Milert die Erinnerungskulturen der Gewerkschaften in Bezug auf die Betriebsverfassungsgesetze und die Betriebsräte. Als thematischen Ausgangspunkt der gewerkschaftlichen Erinnerungsarbeit setzt er das Betriebsrätegesetz von 1920, zu dem bis heute zwei kontroverse Interpretationslinien vertreten werden: Während die linkssozialistische Deutung in dem Gesetz eine verpasste Chance oder sogar einen Klassenverrat sieht, da die weitergehenden Forderungen der Arbeiterschaft nicht berücksichtigt worden seien, überwiegt bei der sozialreformerischen Interpretation der positive Grundtenor, dass mit den Betriebsrätegesetz ein erster Schritt zur Überwindung des uneingeschränkten betrieblichen Alleinvertretungsanspruch des Unternehmers unternommen worden sei.

Dieses kontroverse Bild vom Betriebsrätegesetz, das auch wegen der gewerkschaftlichen Niederlage um das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 nicht korrigiert werden konnte, hat dazu geführt, dass die betrieblichen Interessenvertretungen über Jahrzehnte ein Stiefkind der gewerkschaftlichen Historiografie gewesen sind. Erst der Abschied vom Wirtschaftsdemokratiekonzept, den die DGB-Gewerkschaften programmatisch in der ersten Hälfte der 1960er Jahre vollzogen haben, hat ein neues, positiveres Verhältnis zu den Betriebsräten eröffnet. Seitdem haben die Betriebsräte auch in der gewerkschaftlichen Erinnerungsgeschichte einen neuen Stellenwert eingenommen.

1. Einführung

Der Umfang der wissenschaftlichen Literatur über die Geschichte der betrieblichen Interessenvertretungen in Deutschland ist heute fast kaum mehr überschaubar.¹ Dies liegt an der Mehrdimensionalität und Vielschichtigkeit, die die betriebliche Mitbestimmung in ihrer mehr als 100jährigen Entwicklung auszeichnen. Jürgen Kocka hat darauf hingewiesen, dass die heutige Mitbestimmung

„das Produkt tief greifender historischer Wandlungen, harter Auseinandersetzungen, komplexer Kompromisse und hochpolitischer Entscheidungen, aber auch das Produkt unzähliger alltäglicher Arrangements in den Betrieben und Unternehmen, das Ergebnis vielfältiger Problemlösungen und Lernvorgänge“

ist.² Im Folgenden geht es aber nicht um Betriebsräte als Gegenstand der Geschichtswissenschaft, sondern darum, wie die Gewerkschaften sich selbst an die Rolle der Belegschaftsvertretungen in den vergangenen Jahrzehnten seit dem Inkrafttreten des Betriebsrätegesetz (BRG) von 1920 erinnern. Hier gilt es, Traditionstrände aufzuzeigen, Wandlungen und Brüche nachzuvollziehen und zu interpretieren sowie auf Defizite hinzuweisen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich diese Erinnerungskultur zu erschließen: Hier sind zuallererst die öffentlichen Reden und Aufsätze von Gewerkschaftsfunktionären zu nennen. Als zweite Quellengattung fungieren historische Gewerkschaftspublikationen, insbesondere sind hier die zahlreich vorhandenen Jubiläumsschriften zu nennen. Herangezogen werden aber auch Publikationen und audiovisuelle Medien, die von Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahen Institutionen wie der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) initiiert oder herausgegeben wurden. Eine weitere, besondere Kategorie darf aber nicht vergessen werden: die Selbstdokumente von Betriebsräten, die in Form von Erfahrungsberichten, Lebenserinnerungen oder Interviews über ihre betriebliche Arbeit berichten.

¹ Vgl. das Literaturverzeichnis in Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008, Essen 2012, S.662-703.

² Kocka, Jürgen: Vortrag auf dem Workshop „30 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976. Mehr Demokratie in der Wirtschaft“ am 16. März in Berlin, veranstaltet von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, https://www.boeckler.de/20163_20168.htm, letzter Abruf: 10.2.2020.

2. Ein zwiespältiger Fixstern: Das Betriebsrätegesetz von 1920

Hans Mommsen hat mit Recht darauf hingewiesen, dass das Betriebsrätegesetz (BRG) vom 4. Februar 1920 die „Wegscheide zwischen der auslaufenden Revolution und der sich durchsetzenden ökonomischen Rekonstruktionsphase“ bildete.³ Mit dem BRG hatte sich die sozialreformerische Tradition gegenüber dem Druck von Teilen der Arbeiterschaft – der Rätebewegung – durchgesetzt, die nach einer grundlegenden Veränderung der betrieblichen und gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse drängten. Seine Bedeutung lag vor allem darin, dass erstmals die Rechte der Belegschaftsvertretungen durch ein umfangreiches gesetzliches Regelwerk kodifiziert wurden. Trotz der Begrenztheit der Kompetenzen der Betriebsräte wurde damit der bisherige uneingeschränkte betriebliche Alleingestaltungsanspruch des Unternehmers beseitigt. Das BRG setzte aber auch den Schlussstrich unter Rätebewegung und Revolution, und aufgrund der unterschiedlichen Beurteilung durch die Akteure stehen sich bis heute die Narrative über die Entstehung und die Bewertung des Gesetzes in den unterschiedlichen Strömungen der Arbeiterbewegung z. T. dia-metral gegenüber.

Die kommunistische Interpretation des BRG als Verrat an der Arbeiterklasse

Die kommunistische Sicht auf das BRG ist geprägt von ihrer grundsätzlichen Einschätzung, dass die Novemberrevolution aufgrund der damaligen Schwäche der revolutionären marxistisch-leninistischen Partei gescheitert sei und das Gesetz als Relikt der Auseinandersetzungen keine zukunftsweisende Basis biete. H. Ambros nutzte das zehnjährige Jubiläum des Gesetzes im Jahr 1930 zu einer bilanzierenden Interpretation in der RGO-Zeitschrift „Betrieb und Gewerkschaft“, in der die Konfrontation innerhalb der Arbeiterbewegung um die betrieblichen Interessenvertretungen in den Geburtsjahren der Weimarer Republik ideologisch-abstrakt verkürzt – ohne Benennung von handelnden Personen und unterschiedlichen Strukturen – dargestellt wird. Für Ambros waren die seit 1890 entstandenen betrieblichen Interessenvertretungen insgesamt ein „Produkt des Klassenkampfes“, das verschiedene Phasen durchlaufen hätte. Der entscheidende Impuls zum Entstehen des „revolutionären Arbeiterrats“ am Ende des Ersten Weltkriegs sei

³ Mommsen, Hans: Die verspielte Freiheit. Der Weg von Weimar in den Untergang 1918 bis 1933, Frankfurt am Main/Berlin 1990, S. 92.

aber „unter dem unmittelbaren Einfluß des Kampfes der Bolschewiki“ erfolgt. Mit den revolutionären Obleuten habe sich „die revolutionäre Betriebsräte-tradition der deutschen Arbeiterbewegung“ konstituiert, der jedoch von Anfang an eine „reformistische Betriebsrätekultur“ gegenübergestanden habe. Ambros sah in den Arbeiterausschüssen des Hilfsdienstgesetzes von 1916 den „Urtypus des reformistischen Betriebsrats“, der von den „Reformisten“ mit den „Regierenden des bürgerlichen Klassenstaates“ geschaffen worden sei. So standen nach Ambros an der Schwelle der Revolution im Herbst 1918

„auf der einen Seite die revolutionären Obleute, von Zuchthaus und Schützengraben bedroht, auf der anderen Seite die reklamierten, mit dem Kriegsverdienstkreuz dekorierten Arbeiterausschußmitglieder. Hier von der Arbeiterschaft selbst geschaffene Machtorgane der Massen, dort vom bürgerlichen Staat und der Gewerkschaftsbürokratie diktiierte Betriebsorgane des Klassenverrats.“

In der Revolution – so Ambros weiter - seien die gegensätzlichen Institutionen aufeinandergeprallt: Während die revolutionären Räte „in Erkenntnis des unlösbarsten Zusammenhangs der politischen Machtposition mit der Machtposition im Betrieb unter der Parole ‚Alle Macht den Räten‘ für die Diktatur des Proletariats“ gekämpft hätten, schritten die reformistischen Räte

„zur politischen Selbstliquidierung des Rätewesens, indem sie die politische Macht an die noch gar nicht bestehende Nationalversammlung wegwarfen und den Arbeiterrat in der Zentralarbeitsgemeinschaft zu einer konstitutionellen Betriebsvertretung degradierten“.

Der Unterschied zwischen beiden Typen von Belegschaftsvertretungen lag für Ambros damit auf der Hand: Diejenigen Betriebsorgane betrieben „Klassenverrat“, die – institutionell verankert in den Betrieben und gesetzlich verpflichtet, das gute Einvernehmen zwischen Arbeitern und Unternehmern zu fördern – sich für einen sozialen Interessenausgleich einzusetzen, dagegen folgten die „revolutionären Betriebsräte“ dem politisch vorgegebenen Ziel des gesellschaftlichen Umsturzes. Über die konkreten betrieblichen Interessenvertretungsaufgaben sah Ambros also hinweg. In dieser Logik lag es denn auch, dass Ambros die Niederlage der Räte in der „gesetzlichen Umfassung des Arbeiterrates aus einem Organ des Klassenkampfes in ein Organ des reformistischen Klassenverrats“ erblickte, die ihren Niederschlag im BRG gefunden habe. Die Schuld für diese Entwicklung schob Ambros dem Tatbestand zu, dass die reformistischen Traditionen und Illusionen das deutsche Proletariat innerlich gelähmt hätten.⁴

⁴ Ambros, H.: Revolutionäre und reformistische Betriebsräte. Zur Geschichte der Betriebsrätebewegung; in: Betrieb und Gewerkschaft. Organ für marxistische Strategie und Taktik, Heft 2/1930, S. 45-47.

Etwas mehr als 50 Jahre später erschien die „Geschichte des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes“, in der ein Autorenkollektiv unter Leitung von Heinz Deutschland auch die Geschichte der deutschen Gewerkschaften vor der Gründung des FDGB im Jahr 1945 kurz beleuchtete.⁵ Im Zusammenhang mit der Entstehung des BRG werden hier viele von Ambros schon benutzte Interpretationsmuster aufgegriffen – sei es der Vorbildcharakter der „revolutionären Betriebsräte“ oder der „Klassenverrat“ der rechten Gewerkschafter, sei es die – vermeintlich – grundsätzlich falsche Ausrichtung des Gesetzes als ein unternehmerisches Instrument zur Unterwerfung der Arbeiterschaft.

Die Autoren charakterisieren die Novemberrevolution als partielle Machtübernahme der Arbeiter- und Soldatenräte auf regionaler Ebene, die als „Organe des Klassenkampfes und der Aktionseinheit“ agiert hätten. In diesen Räten hätten „revolutionäre Gewerkschafter [...] in der ersten Reihe der Kämpfer für Frieden und Sozialismus“ gestanden.⁶ Der erfolgreiche Kampf in den Betrieben habe dazu geführt, dass traditionelle gewerkschaftliche Forderungen, wie der Achtstundentag sowie das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterräte und der Gewerkschaften, durchgesetzt werden konnten. Dies sei – zusammen mit dem erstrittenen Koalitionsrecht und der Pressefreiheit – eine günstige Voraussetzung dafür gewesen,

„den Kampf bis zur Zerschlagung des imperialistischen Staatsapparates und bis zur Beseitigung der ökonomischen Basis des Imperialismus, des monopolkapitalistischen Eigentums an den Produktionsmitteln, weiterzuführen“.

Die „rechten Führer der SPD und der Gewerkschaften“ hätten sich jedoch grundlegenden Veränderungen der Macht- und Eigentumsverhältnisse widersetzt und die Revolution abgewürgt.⁷ Mit dem Abkommen über die Zentralarbeitsgemeinschaft – „ein konterrevolutionäres Bündnis zwischen rechten Gewerkschaftsführern und dem Monopolkapital“ – hätten die Gewerkschaften „einen Schutzwall für die monopolkapitalistischen Kriegsverbrecher“ errichtet.⁸

Als Ergebnis der Novemberrevolution hätten sich die Arbeiter Betriebsräte „als Interessenvertretungen aller Werktätigen in den Betrieben“ gegen den Widerstand der Gewerkschaftsführer geschaffen, die in ihnen „eine Art Konkurrenzorganisation sahen“. Deshalb habe die Führung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) die Bestrebungen unterstützt,

⁵ Bundesvorstand des FDBG (Hg.): Geschichte des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin (-Ost) 1982.

⁶ Ebd., S. 86.

⁷ Ebd., S. 88.

⁸ Ebd., S. 89 f.

„die Betriebsräte in Körperschaften der Arbeitsgemeinschaftspolitik umzuwandeln und aus ihnen letztlich Instrumente der Unternehmer gegen die Arbeiter zu machen“, was durch das von der Regierung und der SPD in die Nationalversammlung eingebrachte Betriebsrätegesetz vollzogen wurde. Trotz der „machtvollen Protestaktionen“ gegen „dieses arbeiterfeindliche Komplott“, bei denen am 13. Januar vor dem Reichstag 42 Arbeiter „ermordet“ worden seien, sei das „reaktionäre Betriebsrätegesetz“, das „nur wenig Spielraum für eine Interessenvertretung der Werktätigen bot“, von der Nationalversammlung angenommen worden.⁹

Die hemmungslose Abrechnung, die Ambros und die Autoren der „Geschichte des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes“ an der Mehrheitssozialdemokratie und den Gewerkschaftsführungen vollzogen, geht inhaltlich zurück auf die Rede des USPD-Abgeordneten Curt Geyer am 14. Januar 1920 in der 2. Lesung zum BRG in der Nationalversammlung. Tags zuvor hatte die in der „Geschichte des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes“ erwähnte, gemeinsam von der Reichszentrale der revolutionären Betriebsräte, der USPD und der KPD aufgerufene Großdemonstration vor dem Reichstag stattgefunden, bei der das Gebäude schützende Militär auf die Demonstranten geschossen und 42 von ihnen getötet hatte. Die Diskussionen im Reichstag fanden also unter einer erheblichen emotionalen Spannung statt, und so erhielt die Rede von Geyer in linkssozialistisch-kommunistischen Kreisen eine – auch in die Zukunft – weitreichende Popularität.

Geyer spann gleich zu Beginn den auch später immer wieder aufgegriffenen Legendenleitfaden, dass „die Geschichte des vorliegenden BRG [...] die Geschichte der Revolution in Deutschland“ sei¹⁰: „An der Wiege dieses Betriebsrätegesetzes standen jene gewaltigen Arbeiteraufstände vom Frühling vorigen Jahres“, in denen die „revolutionären Betriebsräte“ eine „sozialistische Gemeinwirtschaft“ errichten wollten. In dem Gesetz sei der Rätegedanken „in Lächerliche verzerrt“ worden; es seien lediglich sozialpolitische Kompenstationen hineingearbeitet worden, und zwar – unter dem Druck der revolutionären Arbeiterbewegung – zu dem Zweck, „dadurch die klassenbewußte Arbeiterschaft von der weiteren Verfolgung ihrer revolutionären Ziele abzuhalten“. Geyer ließ auch die These vom Verrat der Rechtssozialdemokraten aufleben; sie seien „nur die Strohmänner der wahrhaft reaktionären Elemente in Deutschland“ und Handlanger des Unternehmertums, die den Gesetzesentwurf vorgelegt hätten, „um der sozialrevolutionären Bewegung der Arbeiterschaft eine Grenze zu ziehen“. Ziel des Gesetzes sei es, „einen

⁹ Ebd., S. 100 und S. 102.

¹⁰ So variiert beispielsweise Peter von Oertzen die These von Geyer in der Weise, dass die durch das BRG „geschaffenen deutschen Betriebsräte [...] ein unmittelbares Produkt der revolutionären Rätebewegung von 1918/19“ seien: von Oertzen, Peter: Betriebsräte in der Novemberrevolution, 2. Auflage, Berlin/Bonn-Bad Godesberg 1976, S. 11.

neuen Burgfrieden zwischen Unternehmen und Arbeitern aufzurichten, den Klassenkampf zu unterbinden und einem Schlussstrich gegenüber der sozialen Revolution zu ziehen“. Der „Gedanke der Parität zwischen Unternehmertum und Arbeiterklasse“ trage einen „gegenrevolutionären Charakter“. Die MSPD jage einem ominösen Gemeinwohl nach, fördere mit dem BRG aber nur einen „Betriebsegoismus“.¹¹

Geyer legte damit den Grundstein für die Interpretation, nach der das BRG Klassenverrat – oder „milder“ formuliert: eine verpasste Chance – gewesen sei. Für die Kommunisten war die revolutionäre Verwirklichung des Sozialismus der Fixstern, dem sich alles Handeln unterzuordnen hatte. Dies bedeutet letztlich eine Instrumentalisierung der betrieblichen Interessenvertretung: Die nun so titulierten „revolutionären Betriebsräte“ standen für eine betriebliche „Interessenvertretung“, die sich der kommunistischen Partei und ihren Zielen unterzuordnen hatte. Aus dieser Sicht war es dann nur konsequent, dass die Betriebsräte als eigenständige Interessenvertretung 1948 beim Aufbau des „Sozialismus“ in der DDR abgeschafft und die an ihre Stelle tretenden Betriebsgewerkschaftsleitungen den Gewerkschaftsstrukturen untergeordnet wurden.

Die sozialreformerische Tradition: Das BRG als Synonym für Betriebsdemokratie

Der Blick der sozialdemokratischen und christdemokratischen Gewerkschäf-ter der Weimarer Republik auf das BRG war nicht von einem revolutionären Chiliasmus geprägt, sondern von der nüchternen Beurteilung der sozialpolitischen Erfolge, die in den Gründungsjahren des neuen Staates erreicht worden waren. Aus diesem Blickwinkel betrachtet war das BRG der vorläufige Schlussstein eines Reformweges, der bei den Arbeiterausschüssen Ende des 19. Jahrhundert begonnen hatte, aber erst jetzt seinen unumkehrbaren Punkt – die Überwindung des unternehmerischen „Herr-im-Hause-Standpunktes“ – erreicht hatte. Der damit in Verbindung gebrachte Schlüsselbegriff war für die sozialreformerische Tradition in den Gewerkschaften die „Betriebsdemokratie“.¹² Was aus heutiger Sicht als ein verklärender Mythos für die in Wirklichkeit wenig spektakulären Mitsprache- und Mitbestimmungs-rechte der damaligen Betriebsräte erscheinen mag, war für die damaligen

¹¹ Verhandlungen der Verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung. Stenographische Berichte, Bd. 331, S. 4249-4258. Vgl. auch Milert/Tschirbs, Demokratie, S. 152.

¹² Milert, Werner: Erinnerungsort Betriebsrat. Erfahrungen und Anknüpfungspunkte gewerkschaftlicher Interessenvertreter nach dem Zweiten Weltkrieg; in: Berger, Stefan (Hg.), Gewerkschaftsgeschichte als Erinnerungsgeschichte. Der 2. Mai 1933 in der gewerkschaftlichen Erinnerung und Positionierung nach 1945, Essen 2015, S. 297-329, hier S. 298 f.

Akteure eine treffende Bezeichnung für den geradezu revolutionär erscheinenden Umbruch in den betrieblichen sozialen Beziehungen. Das hatte auch Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Theorie und Praxis: Noch im Frühjahr 1919 hatte Theodor Leipart in der gewerkschaftlichen Debatte um die Betriebsräte betont: „Die Grundlage der Betriebsdemokratie ist der kollektive Arbeitsvertrag, sind unsere Tarifverträge“,¹³ und damit den Kern des gewerkschaftlichen Instrumentariums in der Tarifpolitik verortet. Nun wurde das kollektive Arbeitsrecht um das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte ergänzt und unterhalb des Tarifvertrages eine neue Arena der industriellen Beziehungen geschaffen: Das spezifisch deutsche Modell der dualen Struktur der industriellen Beziehungen – Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung – wurde damit erstmals Realität.

Der Begriff „Betriebsdemokratie“ war bei den meisten Gewerkschaftern aus den sozialdemokratischen, christdemokratischen oder liberalen Lagern das positiv geprägte Synonym für die demokratische Betriebsverfassung Weimars. Der Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands betrachtete das BRG „als eines der bedeutsamsten sozialen Gesetze der ganzen Welt, als eine der wichtigsten sozialpolitischen Errungenschaften aller Zeiten“.¹⁴ Clemens Kahmann – selbst Mitglied der christlichen Gewerkschaften – hob in seiner Dissertation hervor, dass die christlichen Gewerkschaften in den Arbeitsgemeinschaften und im BRG „die wichtigsten Erscheinungsformen der Betriebsdemokratie“ sähen.¹⁵ Aber auch im Reichsarbeitsministerium unter Heinrich Brauns war es durchaus üblich, das BRG so zu qualifizieren.¹⁶ Trotz aller Kritik an den mangelnden Einflussmöglichkeiten der Betriebsvertretungen war das BRG daher insgesamt positiv besetzt, und das sollte dazu beitragen, dass es nach 1945 zum Maßstab für den demokratischen Wiederaufbau in den Betrieben wurde.

Das zehnjährige Jubiläum des Inkrafttretens des BRG bildete auch für die sozialreformerische Linie innerhalb der Gewerkschaften den Anlass, auf die gesellschaftspolitische Wirkung des Gesetzes zurückzublicken. In seinem Essay „Zehn Jahre Betriebsrätegesetz“ ließ der Arbeitsrechtler und Syndikus des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV) Ernst Fraenkel keinen Zweifel an der Bedeutung des BRG: „Kein Gesetz unserer Rechtsordnung

¹³ Protokoll der Verhandlungen der Konferenz der Vorstände der gewerkschaftlichen Zentralverbände, 25.4.1919; in: Schönhoven, Klaus (Bearb.): Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Bd. 1: Die Gewerkschaften in Weltkrieg und Revolution 1914-1919, Köln 1985, S. 713.

¹⁴ Hauptgeschäftsstelle des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften Deutschlands (Hg.): Der Betriebsrat in seiner praktischen Arbeit, Berlin-Wilmersdorf 1925, S. 5.

¹⁵ Kahmann, Clemens: Die christlichen Gewerkschaften und die Betriebsräte, Diss. Münster 1927, S. 26.

¹⁶ Sitzler, Friedrich: Das Werden der Betriebsdemokratie; in: Reichsarbeitsblatt II (Nichtamt. Teil) Nr. 13/1928, S. 204 f.

ist der Arbeiterschaft stärker an das Herz gewachsen als dieses Betriebsrätegesetz.“¹⁷ Seiner Vorstellung nach beschränkte das BRG die Macht des Unternehmers als Eigentümer des Betriebes in doppelter Weise:

„Die sozialpolitische Funktion der Räte sollte die Kommandogewalt des Unternehmers innerhalb des Betriebes beschneiden, die wirtschaftspolitische sollte das Mittel sein, die Dispositionsmacht des Unternehmers auf dem Markt zu kontrollieren.“¹⁸

Damit sei das Gesetz der „Ausfluß der Emanzipation des Proletariats“ und der „Triumpf [sic] der Idee der allgemeinen Menschenwürde“. So, wie das gleiche Wahlrecht das Selbstwertgefühl des Arbeiters als *Staatsbürger* erzeuge, „so vermag das Betriebsrätegesetz Hemmungen zu beseitigen, die dem Gefühl, *Arbeitsbürger* zu werden, entgegenstehen“.¹⁹ Damit nahm Fraenkel den Grundgedanken der demokratietheoretischen Betrachtungen von Thomas H. Marshall und Walther Müller-Jentsch vorweg, die Mitbestimmung in den Unternehmen als ein Bürgerrecht anzuerkennen.²⁰

Fraenkel hob hervor, dass sich durch die vom Gesetz vorgesehene Verbindung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft „das Betriebsrätewesen zugleich aber als Machtposition der Gewerkschaften erwiesen“ habe. Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts verhalte sich der Betriebsrat zur Gewerkschaft im Sinne einer „Tarifpolizeihoheit“ wie „im Staatsleben das Exekutivorgan zur Legislative“. Den „Intellektuellen der sozialistischen Bewegung“ schrieb er ins Stammbuch, dass der Weg zum „Verständnis der Psyche des tätigen Arbeiterfunktionärs versperrt“ sei, wenn sie die „soziale und kulturelle Bedeutung“ jener „mühevollen Kleinarbeit“ verkannten, „deren Durchführung die Grundlage des proletarischen Aufstiegs bildet“.²¹ Darauf wird noch zurückzukommen sein.

Auch bei anderen Würdigungen zum zehnjährigen BRG-Jubiläum stand der Emanzipationsgedanke im Vordergrund. Der langjährige Vorsitzende

¹⁷ Fraenkel, Ernst: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz; in: Die Gesellschaft, Nr. 2/1930, S. 117-129, hier S. 117.

¹⁸ Ebd., S. 121.

¹⁹ Ebd., S. 128 (kursiv im Original). Damit variierte Fraenkel eine Polemik von Karl Korsch gegenüber Hugo Sinzheimer, dem Korsch vorwarf, in seiner Rede vor dem Leipziger Kongress des ADGB im Juni 1922 nichts mehr zu bieten zu haben als die verbale „Umwandlung des bisherigen ‚Wirtschaftsuntertanen‘ in einen ‚Wirtschaftsbürger‘“ (Korsch, Karl: Der tote Sinzheimer und der lebende Marx; in: ders., Rätebewegung und Klassenkampf. Schriften zur Praxis der Arbeiterbewegung 1919-1933, Frankfurt am Main 1980, S. 537-541, hier S. 537). Korsch konnte nicht ahnen, dass er damit den Weg zu einer im DGB nach 1945 viel zitierten Redewendung bereitete (Rosenberg, Ludwig: Vom Wirtschaftsuntertan zum Wirtschaftsbürger, Köln 1948).

²⁰ Marshall, Thomas H.: Staatsbürgerrechte und soziale Klassen; in: Mackert, Jürgen; Müller, Hans-Peter (Hg.): Moderne (Staats)Bürgerschaft. Nationale Staatsbürgerschaft und die Debatten der Citizenship Studies, Wiesbaden 2007, S. 31-74; Müller-Jentsch, Walther: Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie, Wiesbaden 2008.

²¹ Fraenkel, Zehn Jahre, S. 126.

des DMV Alwin Brandes wies in seinem Artikel „Zehn Jahre Betriebsrätegesetz“ in der Betriebsräte-Zeitschrift seiner Gewerkschaft zwar auf die Enttäuschung eines großen Teils der Arbeiterschaft hin, dass die Befugnisse der Betriebsräte im BRG auf sozial- und wirtschaftspolitische Fragen beschränkt und ihre Forderungen nach Kontrolle der Produktion nicht berücksichtigt worden seien. Aber insgesamt charakterisierte er dennoch das Gesetz als „eine bedeutende Errungenschaft der deutschen Arbeiterklasse“, insbesondere „wenn der Blick über die Gegenwart hinaus gerichtet wird und das Gesetz als ein erster Schritt auf dem Wege“ zu einem umfassenden Mitbestimmungsrecht gesehen würde. Brandes sprach die Doppelrolle der Betriebsräte als innerbetriebliche Interessenvertretung und als gewerkschaftliche Betriebsvertreter an, indem er an den Beschluss des Nürnberger Gewerkschaftskongress vom Juli 1919 erinnerte, der das Ziel ausgegeben habe, innerhalb der Betriebe

„freigewählte Arbeitervertretungen (Betriebsräte) zu schaffen, die, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften und auf deren Macht gestützt, in Gemeinschaft mit der Betriebsleitung die Betriebsdemokratie durchzuführen haben“.

Der Fortschritt für die Arbeiterklasse, der im BRG liege, sei jedenfalls unverkennbar, war sein Fazit.²²

Die Abwertung des BRG unter dem Einfluss des Wirtschaftsdemokratiekonzepts

Einen gänzlich anderen Akzent setzte zeitgleich der führende Arbeitsrechtsexperte des ADGB, Clemens Nörpel, in seiner Rückschau auf „Zehn Jahre Betriebsrätegesetz“.²³ Nörpel, der Betriebsvereinbarungen als Rechtsinstrument der betrieblichen Interessenvertretungen, aber auch die Freistellung von Betriebsräten von ihrer eigentlichen betrieblichen Tätigkeit für ihre Interessenvertretungsaufgaben ablehnte, verkörperte eine betriebsratsskeptische Grundströmung, die innerhalb der deutschen Gewerkschaften bis in die 1960er Jahre anzutreffen war. Er maß den Betriebsvertretungen in erster Linie nur eine instrumentale Bedeutung für die Gewerkschaften bei und stufte sie so auf den Status gewerkschaftlicher Vertrauensleute zurück: Die Betriebsräte sollten lediglich der „Vorposten der Gewerkschaften im Betrieb“

²² Brandes, Alwin: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz; in: Betriebsräte-Zeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie, Nr. 3/1930, S. 65-68.

²³ Nörpel, Clemens: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz; in: Gewerkschafts-Zeitung Nr. 7/1930, S. 120-129.

sein.²⁴ In seinem Aufsatz würdigte er das BRG, das einen bedeutenden Schritt zur Demokratisierung der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse gebracht habe, aber er hob auch hervor, „daß dieses Betriebsrätesystem einen stark syndikalistischen Einschlag hat, aus dem sich die Gefahr ergeben kann, daß betriebsegoistische Interessen Einfluß gewinnen“. Deshalb trat Nörpel nachdrücklich für eine Unterordnung der Belegschaftsvertretungen unter die leitende Hand der Gewerkschaften ein: Nachdem die „ursprüngliche Gegnerschaft zwischen Betriebsrätebewegung und Gewerkschaften“ von 1919 überwunden worden sei und die Betriebsräte „zu dem verlängerten Arm der Gewerkschaften innerhalb des Betriebes“ geworden seien, müssten die Betriebsvertretungen nun auch weiter ihren Halt an den Gewerkschaften suchen, da nur so „über dem Betrieb nicht das große Ganze“ vergessen würde.²⁵ Bezugnehmend auf die aktuelle Programmatikdiskussion im ADGB proklamierte er:

„Die Gewerkschaften als Vertretung der Arbeiterklasse erstreben *nicht die Betriebsdemokratie*, was die Atomisierung der Wirtschaft bedeuten würde, sondern sie erstreben die *Wirtschaftsdemokratie*, also eine Wirtschaftsordnung im Sinne der Interessen der Allgemeinheit.“

Der Weg zur Wirtschaftsdemokratie werde aber nicht über die Betriebsräte führen, weil sie Funktionäre des Betriebes seien, sondern könne nur von den Gewerkschaften in Angriff genommen werden.²⁶

Nörpel griff hier eine Argumentationslinie auf, die Fritz Naphtali erstmals auf dem ADGB-Kongress Anfang September 1928 verwandt hatte. In seinem einführenden Grundsatzreferat über „Die Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie“ hatte Naphtali die Rolle der Betriebsräte im angestrebten Prozess der Demokratisierung der Wirtschaft nur beiläufig erwähnt. Gegenüber Kritikern, die ihm auf dem Kongress eine Vernachlässigung der Bedeutung der Betriebsvertretungen vorwarfen, sprach er in seinem Schlusswort daher den Betriebsräten einen „wesentlichen Einfluß auf die Wirtschaftsführung“ ab. Ihre Bedeutung liege – neben „einem informatorischen Eindringen in die Betriebsprozesse“ – nur in der Wahrnehmung einer betrieblichen Überwachungsfunktion, z. B. bei der Arbeitsgestaltung und der Rationalisierung, denn sie seien ja „Funktionäre, Räte des Betriebes“. Eine Politik, die auf eine Demokratisierung der Wirtschaft ziele, müsse aber „Einfluß auf die Führung der Wirtschaft“ nehmen, also „über die überbetrieblichen Organe gehen“. Dies werde „von der Arbeiterschaft nicht betrieblich gelöst werden können,

²⁴ Zur Biografie von Clemens Nörpel vgl. Unterhinninghofen, Hermann: Der Arbeitsrechtler Clemens Nörpel – vom ADGB zur DAF; in: Arbeit und Recht Nr. 1/2018, G1-G4.

²⁵ Nörpel, Zehn Jahre, S. 121 (kursiv im Original).

²⁶ Ebd., S. 122 (kursiv im Original).

sondern von ihren Berufsverbänden und von der Gesamtorganisation der Gewerkschaften“.²⁷

Die Skepsis gegenüber Betriebsräten, die dem Wirtschaftsdemokratiekonzept entsprang, schlug sich in der Endphase der Weimarer Republik in weiteren gewerkschaftlichen Publikationen nieder. 1932 veröffentlichte der DMV die Erfahrungen aus zehnjähriger Betriebsarbeit von Adolf Dünnebacke, der zunächst Betriebsrat beim Dortmunder Stahlproduzenten Hoesch gewesen und danach als Redakteur bei der Metallarbeiter-Zeitung tätig war. Dünnebacke wendet sich darin grundsätzlichen Überlegungen über die innerbetrieblichen sozialen Beziehungen zu. Eine seiner Hauptthesen ist, dass die den Betriebsräten durch das BRG übertragene Doppelbindung, die Interessen der Belegschaft zu vertreten und den Unternehmer in Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen, in den meisten Betrieben nicht erfüllt werden können, da der Interessenkampf zwischen beiden Betriebsparteien wenig Raum zu gemeinschaftlicher Arbeit lasse. Die privatwirtschaftlichen Interessen des Unternehmers widersprächen den gemeinwirtschaftlichen Grundsätzen der Arbeiterschaft. Solange der Betriebszweck durch das private Gewinnstreben des Unternehmers bestimmt werde, sei eine fruchtbare Zusammenarbeit unmöglich; ausgenommen davon seien lediglich die „wenigen gemeinsamen Aufgabengebiete wie Unfallverhütung, Betriebshygiene, Wohlfahrtspflege“. Die Lösung dieses Konfliktes sieht er allein in der Sozialisierung, der „Beseitigung der bislang nur eingeschränkten Selbstherrschaft des Unternehmers, um an ihre Stelle den Willen der Allgemeinheit zu setzen“.²⁸

Mit der Verabschiedung des Wirtschaftsdemokratiekonzeptes wurde der Vorrang der überbetrieblichen Mitbestimmung in der strategischen Ausrichtung des ADGB auf Jahre hinaus zementiert. Die Folge war eine Abwertung der Rolle der Betriebsräte in der Theorie und Politik der Gewerkschaften, die das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept selbst nach dem Zweiten Weltkrieg noch jahrelang prägte.²⁹

Der Wandel des gewerkschaftlichen Rückblicks auf das BRG nach 1945

Nach dem Zweiten Weltkrieg warf Fritz Fricke, der ehemalige Leiter der Bernauer ADGB-Schule, als einer der ersten Gewerkschaftsfunktionäre 1953 in

²⁷ Protokoll der Verhandlungen des 13. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands (3. Bundestag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes), abgehalten in Hamburg vom 3. bis 7. September 1928, Berlin 1928, S. 220 ff.

²⁸ Dünnebacke, Adolf: Das Werk. Erfahrungen und Überlegungen aus zehnjähriger Betriebsarbeit. Von einem Betriebsrat, Berlin o. J. [1932], S. 11.

²⁹ Milert/Tschirbs, Demokratie, S. 399 f.

einem umfangreichen Aufsatz einen Blick auf die Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung in Deutschland. Fricke war – wie er eingangs selbst zugab – sich der subjektiven und zeitlich bedingten Bewertung seiner historischen Interpretation bewusst. Sein Blick zurück war vor allem geprägt von den Erfahrungen der Nachkriegszeit, von denen er zwei besonders hervorhob: die Spaltung Deutschlands und die gesellschaftspolitische Restauration in der Bundesrepublik. Russland habe „sein bolschewistisches System“ der Sowjetzone aufgepresst und ein Diktaturregime geschaffen, „in dem die Sozialverfassung in gleicher Weise wie im Nationalsozialismus, weit entfernt vom Willen der Bevölkerung, den politischen Absichten der Staatsallmacht unterworfen wurde“. In der DDR gebe es weder ein freies Koalitionsrecht noch „eine auf Mitwirkung der Arbeitnehmer abgestellte Betriebsverfassung“, denn die Betriebsräte wurden abgelöst durch dem FDGB hörige Betriebsgewerkschaftsleitungen.³⁰

In der gesellschaftspolitischen Entwicklung der BRD sah Fricke eine Wiederholung der „bedenklichen Erscheinung“, die schon in der Weimarer Republik anzutreffen gewesen sei. Seien die Unternehmer nach 1945 – „in der Zeit des politischen Chaos und der Verwirrung“ – gern bereit gewesen, mit den Gewerkschaften als „die einzigen Kraftquellen zur Wiederherstellung von Wirtschaft und sozialer Ordnung“ zusammenzugehen, hätten sich „mit fortschreitender Gesundung der Wirtschaft ... dieselben Tendenzen [gezeigt], die 1924 zur Auflösung der Arbeitsgemeinschaft geführt“ hätten: Wieder versuche man – „wie damals“ – „die Alleinherrschaft des Unternehmers bei der wirtschaftlichen Führung des Betriebes und in der Wirtschaftspolitik zu restaurieren“. Dies zeige sich auch im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1952, in dem man den Arbeitnehmern eine Mitbestimmung in sozialen Betriebsfragen und in personellen Themen freimütig zugestehе, aber jede echte Mitwirkung in wirtschaftlichen Fragen verwehre.³¹

Vor dem aktuellen Hintergrund dieser zwei Bedrohungsszenarien für die Betriebsräte verortete Fricke die Entstehung des BRG zu Beginn der Weimarer Republik vor allem aus einem antikommunistischen Blickwinkel des Kampfes zwischen den sozialreformerischen Gewerkschaften und der revolutionären Rätebewegung. Für ihn war es „das Verdienst der Gewerkschaften, daß diese Bestrebungen zur Bolschewisierung Deutschlands verhindert und die Parole ‚Alle Macht den Räten!‘ unwirksam gemacht wurde.“³² Was an die Stelle der „Räteromantik“ gesetzt worden sei, sei schließlich das Betriebsrätegesetz gewesen. Seine Bewertung des Gesetzes war dennoch

³⁰ Fricke, Fritz: Zur Geschichte der Betriebsvertretungen in Deutschland; in: Bührig, Ernst (Hg.): Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, S. 52-68, hier S. 66 f.

³¹ Ebd., S. 67 f.

³² Ebd., S. 62.

zwiespältig: Das BRG sei „halber Kram“ geblieben, „weil es die in der Reichsverfassung vorgesehene Ergänzung durch Bezirkswirtschaftsräte nie erhielt“,³³ also die in der Reichsverfassung vorgesehene überbetriebliche Mitbestimmung ausgeblieben sei. Aber trotz aller Unzugänglichkeiten habe es für das innerbetriebliche Machtgefüge einen bedeutenden Schritt vorwärts dargestellt. Denn zum ersten Mal in der Rechtsgeschichte sei das Prinzip der Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Betriebsleitung, die Entsendung von Betriebsräten in den Aufsichtsrat sowie die Berichtserstattungspflicht des Unternehmers in wirtschaftlichen Angelegenheiten einschließlich der Vorlegung der Bilanz festgelegt worden. Auch die nun verwirklichte soziale Mitbestimmung sei „neu und wesentlich“ gewesen, denn den Betriebsräten stand „das gesetzliche Recht zu, in Betriebsvereinbarungen alle betrieblichen Arbeitsbedingungen zu regeln, soweit nicht der Tarifvertrag Platz griff“. Sein Fazit war deshalb: „Die Alleinherrschaft des Unternehmers in sozialen Betriebsangelegenheiten war nun tatsächlich gebrochen. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht hatte allerdings einen nur etwas mehr als symbolischen Charakter.“³⁴

Das Besondere an Frickes Darstellung liegt darin, dass er als einer der ersten Gewerkschaftstheoretiker den historischen Blick auf die praktische Arbeit in den Betrieben, insbesondere auf die Betriebsvereinbarungen lenkte. Ein Grund für diese Neupositionierung dürfte sein, dass das Instrument der Betriebsvereinbarungen in den Nachkriegsjahren gegenüber der Weimarer Zeit einen neuen Stellenwert bekommen hatte, was Fricke in seinen Darlegungen reflektierte. Zwar hatte der sozialdemokratische Arbeitsrechtsexperte und Gewerkschafter Georg Flatow – als Regierungsrat im Reichsarbeitsministerium tätig – schon 1921 als erster die Betriebsvereinbarung als kollektivvertragliches Instrument unterhalb des Tarifvertrages rechtstheoretisch fundiert.³⁵ Die Bereitschaft der Unternehmer, während der Weimarer Republik Betriebsvereinbarungen abzuschließen, blieb jedoch noch die Ausnahme. Dies änderte sich nach 1945 grundlegend. Da zunächst ein gesetzlicher Rahmen für die Betriebsräte fehlte, versuchten sie, im Einklang mit dem Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom April 1946, ihre Rechte in Betriebsvereinbarungen zu kodifizieren; hunderte solcher Vereinbarungen wurden in den ersten drei Jahren nach Kriegsende in allen vier Besatzungszonen abgeschlossen. Später – in den Jahren des „Wirtschaftswunders“ – nutzten Betriebsräte die anfängliche tarifpolitische Schwäche der Gewerkschaften aus,

³³ Ebd., S. 61.

³⁴ Ebd., S. 63.

³⁵ Flatow, Georg: Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung. Eine arbeitsrechtliche Studie, Mannheim-Berlin-Leipzig 1921.

um mit den Unternehmern betrieblich zusätzliche soziale Leistungen und finanzielle Zulagen zu vereinbaren.³⁶

Knapp 15 Jahre nach Frickes Reflexionen sollte sich der gewerkschaftliche Rückblick auf die Betriebsräte in der Novemberrevolution und das BRG grundlegend wandeln. Das wird deutlich an der 1966 erschienenen ersten großen Verbandgeschichte einer Einzelgewerkschaft, mit der die beiden Gewerkschaftssekreter Fritz Opel und Dieter Schneider von der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) beauftragt worden waren; die Publikation (und ihre späteren Fortschreibungen) wurde zum offiziellen Geschenk der Gewerkschaft für eine 40jährige Mitgliedschaft.³⁷ Die Darstellung stand unter den Eindruck der Arbeiten von Peter von Oertzen, der 1964 im Rahmen einer vom Vorstand der IG Metall berufenen wissenschaftlichen Kommission, die sich mit Fragen einer Sozialisierung befasste, ein Gutachten über „Die Probleme der wirtschaftlichen Neuordnung und der Mitbestimmung von 1918 unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie“ erstellt hatte; diese Arbeit stützte sich in weiten Teilen auf von Oertzens Habilitationsschrift über die „Betriebsräte in der Novemberrevolution“, die das emanzipatorische Potential dieser Basisbewegung hervorhob.³⁸

Aber nicht nur geschichtswissenschaftliche Diskussionen, sondern auch ein Einstellungswandel in den Gewerkschaften selbst zu den betrieblichen Basisvertretungen trug zu einer Modifizierung der Erinnerungskultur bei. Während des „Wirtschaftswunders“ der 1950er und frühen 1960er Jahre gelang es den betrieblichen Interessenvertretungen, auf der Basis eines sich entwickelnden innerbetrieblichen Verständigungsprozesses in den Unternehmen Vereinbarungen abzuschließen, die auch für die gewerkschaftliche Tarif- und Reformpolitik Wegweiser darstellten.³⁹ Dieser Erfolg in der gewerkschaftlichen Realpolitik zog eine Bedeutungsaufwertung der Betriebsräte in der gewerkschaftlichen Programmatik nach sich. Deutlich erkennbar wurde dies in den programmatischen Beschlüssen, die der DGB auf seinem außerordentlichen Bundeskongress 1963 traf: Das hier beschlossene Grundsatzprogramm enthielt im mitbestimmungspolitischen Teil eine neue

³⁶ Milert/Tschirbs, Demokratie, S. 364 ff und S. 444 ff.

³⁷ Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland (Hg.): Fünfundsiebenzig Jahre Industriegewerkschaft 1891 bis 1966. Vom Deutschen Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall. Ein Bericht in Wort und Bild, Frankfurt am Main 1966; Schmitz, Kurt Thomas: Die IG Metall und ihre Geschichtsschreibung – Überblick und Ausblick, in: GMH Heft 2/1990, S. 112-120, hier S. 119.

³⁸ Oertzen, Betriebsräte, Vorwort zur zweiten erweiterten Auflage, ohne Seitenangabe; ders., Die Probleme der wirtschaftlichen Neuordnung und der Mitbestimmung in der Revolution von 1918 unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie. Gutachten für den Vorstand der IG Metall, MS Köln 1964.

³⁹ Milert, Werner: Der steinige Weg in die Konfliktpartnerschaft. Die Sozialbeziehungen bei Siemens in den ersten beiden Nachkriegsjahrzehnten; in: Andresen, Knud u.a. (Hg): Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20 Jahrhunderts, Bonn 2015, S. 159-184, hier S. 181 f.

Prioritätensetzung, indem der betrieblichen Mitbestimmung der gleiche Stellenwert beigemessen wurde wie der Unternehmensmitbestimmung, während die in den Nachkriegsjahren noch mit Verve vertretene Forderung nach überbetrieblicher Mitbestimmung nur noch unbestimmt blieb.⁴⁰ Das Düsseldorfer Grundsatzprogramm besiegelte den endgültigen Abschied des DGB vom Wirtschaftsdemokratiekonzept der Weimarer Jahre, das das theoretische Fundament einer gesamtwirtschaftlichen Strategieausrichtung gesetzt hatte. Die Betriebsräte wurden nun zu einen auch programmatisch tief verankerten Traditionenbestand in den Gewerkschaften.

Die Neuinterpretation der Rätebewegung aus politisch-historischer Sicht und die neue programmatiche Bewertung der Betriebsräte schlugen sich in der 1966 veröffentlichten 75jährigen Festschrift der IG Metall in einer Darstellung der Rätebewegung nieder, deren Wirken nun weit positiver und differenzierter gedeutet wurde. Aus diesem Blickwinkel heraus wird das BRG dann auch als Niederlage einer Demokratiebewegung interpretiert. Generell wird der Rätebewegung das Streben attestiert, „die alten Abhängigkeits- und Unterordnungsverhältnisse in Staat und Wirtschaft zu beseitigen“, allerdings hätten die „radikalsten Verfechter“ wie Richard Müller und Ernst Däumig zentrale Funktionen der Gewerkschaften, insbesondere die Tarifpolitik, in Frage gestellt und damit den Widerstand der Gewerkschaftsführung herausbeschworen.⁴¹ Für die Entstehung des BRG sehen die beiden Autoren den Ausgangspunkt bei den Räten in den Betrieben: „Hier und dort“ – so argumentierten sie – sei „es den betrieblichen und örtlichen Arbeiterräten im Zuge der Revolution gelungen, sich eine Reihe von Mitbestimmungsrechten zu sichern.“ Aufgrund der Erholung der Wirtschaft hätten sich die Aufgaben der Räte aber „immer mehr auf die Funktion als Organe der wirtschaftlichen und betrieblichen Mitbestimmung“ verlagert. Lapidar enden ihre Ausführungen: „Einen vorläufigen Schlußstrich setzte im Februar 1920 die Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes.“⁴²

Auf die Entwicklung der betrieblichen Interessenvertretung von 1848 bis 1966 geht auch die Tonbildschau „Geschichte der Mitbestimmung“ ein, die der aktuelle Dia-Dienst Weineck 1967 für die Bildungsarbeit der IG Metall – Auftraggeber Hans Matthöfer – erstellte.⁴³ Auch hier erscheint die Rätebewegung in einem neuen, positiveren Licht, was angesichts des Autors des

⁴⁰ Milert/Tscherbs, Demokratie, S. 462.

⁴¹ IG Metall, Fünfundsiebzig Jahre, S. 211.

⁴² Ebd., S. 212.

⁴³ Tonbildschau der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Geschichte der Mitbestimmung; Text abgedruckt in: DGB-Bundesvorstand, Abt. Gesellschaftspolitik (Norbert Trautwein), Gewerkschaften und Mitbestimmung (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung 128), Bonn 1977, S. 315-323. Zur Entstehung der Tonbildschau s. den Schriftwechsel im Archiv für soziale Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung, 5/IGMZ 810387.

Textes – Dieter Schneider – nicht verwundern kann: Zur Erreichung ihres Ziels einer sozialistischen Republik hätten die Räte in der Revolution 1918/19 gefordert, dass „neben die demokratische Staatsverfassung eine demokratische Wirtschaftsverfassung tritt“.⁴⁴ Die Sozialisierung blieb allerdings nur „eine Forderung auf den Plakaten“, da die Mehrheit des Reichstages trotz großer Streiks nicht bereit gewesen sei, grundlegende Eingriffe in die alten Besitz- und Machtverhältnisse vorzunehmen. Zwar habe die 1919 verabschiedete Weimarer Reichsverfassung „in allen Bereichen und auf allen Stufen des Wirtschaftslebens ein System der Wirtschaftsdemokratie“ vorgesehen, das aber nicht Wirklichkeit geworden sei.⁴⁵ Zwei Bilder der Tonbildschau beziehen sich explizit auf das BRG – allerdings mit einer durchweg negativen Konnotation: Zunächst wird der „Blutige Dienstag“, die Demonstration am 13. Januar 1920 mit 42 Toten vor dem Reichstagsgebäude, genannt, und danach folgt die Charakterisierung, dass die abhängig Arbeiten den mit dem BRG nun „um eine große Hoffnung ärmer“ gewesen seien: „Das Betriebsrätegesetz enthält zwar einige Zugeständnisse, Die beherrschende Stellung der Unternehmer aber bleibt unangetastet.“⁴⁶

Sieben Jahre später gab die ÖTV wiederum Dieter Schneider die Gelegenheit, in einer umfangreichen Artikelserie der Geschichte der Mitbestimmung nachzugehen, an deren End- und inhaltlichem Höhepunkt die Verabschiedung des Montanmitbestimmungsgesetzes steht.⁴⁷ Die Artikelserie verdeutlicht, dass sich mit dem gesellschaftlichen Aufbruch in der Bundesrepublik am Ende der 1960er Jahre auch das Verständnis in den Gewerkschaften zu betrieblichen Basisbewegungen verändert hatte. Schneider leitete die Artikelserie mit der These ein, dass die innerbetriebliche Interessenvertretung die „Geburt eines wichtigen neuen Ordnungsprinzips“ sei, aber

„von Beginn an zwei einander ausschließende Möglichkeiten eröffnete: sich entweder als Keimzelle der künftigen industriellen Demokratie zu begreifen oder partnerschaftliches Hilfsorgan des Unternehmers und damit Instrument konformistischer Integration zu werden“.

Das BRG von 1920 sei ein „Beleg dafür, wie ein in Gestalt der Arbeiterräte ursprünglich revolutionäres Kampforgans mit einem Geschick gezähmt und gegenläufigen Aufgaben verpflichtet werden kann“.⁴⁸

Dieser Zähmungsprozess steht bei Schneider im Zentrum der Erzählung, womit er enger als in seinen bisherigen Beiträgen an die Interpretation der Rätebewegung von Oertzens in der Revolution 1918/19 anknüpfte. Der „von

⁴⁴ Ebd., Bild 35.

⁴⁵ Ebd., Bild 39.

⁴⁶ Ebd., Bilder 40 und 41.

⁴⁷ ds [= Dieter Schneider], Mitbestimmung – Weg einer Idee; in: ÖTV-Magazin, 6/1974 bis 10/1975.

⁴⁸ Ebd., in: ÖTV-Magazin 6/1974, S. 13.

breiten Arbeiterschichten getragenen Rätebewegung“ habe eine „Selbstverwaltung der Wirtschaft durch die darin Beschäftigten“ vorgeschwobt. Die „Massen“ hätten die Räte mit dem Ziel gewählt, die Herrschaft der Unternehmer zu beenden. Von den Betrieben her sollte eine „neue Ordnung“ verwirklicht werden, die von der „Idee einer gleichermaßen in Staat und Wirtschaft zu vollziehenden, von breitesten Volksschichten getragenen Demokratie“ geprägt war. Kapitalismus, bürgerliche Demokratie und Staatsbürokratie sollten überwunden werden, alle politischen und wirtschaftlichen Leitungsfunktionen in den Händen demokratisch gewählter, kontrollierter und jederzeit abrufbarer Räte liegen. Dies seien die Kerngedanken des reinen Rätesystems gewesen, die „von Übelwollenden immer wieder als ‚bolschewistisch‘ diffamiert“ worden seien, aber in Wirklichkeit die Konzeption der Wirtschaftsdemokratie beinhaltet habe.⁴⁹

Die Reichregierung habe aufgrund der Massenaktionen im Frühjahr 1919 schließlich konzidiert, die Arbeiterräte als wirtschaftliche Interessenvertretung anzuerkennen. Derartige Zugeständnisse seien aber nur „aus halben Herzen“ gekommen. „Was sich am Ende in den Gesetzen niederschlug, hatte nichts mit wirksamen Kontroll- und Mitbestimmungsrechten zu tun.“⁵⁰ Denn die Reichsregierung – „und in ihr vor allem Reichsarbeitsminister Alexander Schlicke“ – habe beim BRG im Wesentlichen dort angeknüpft, „wo der kaiserliche Obrigkeitstaat begonnen hatte“: bei der Novelle zur Reichsgewerbeordnung von 1891 und dem Hilfsdienstgesetz von 1916. Dieter Schneider gelangt so zu dem vernichtenden Urteil:

„Das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 nahm den Unternehmern nichts, dafür aber zahllosen Belegschaften weiter gehende Rechte, die sie seit dem November 1918 in den Betrieben erkämpft hatten.“⁵¹

Vergeben wurde damit die Chance, „der Weimarer Republik einen breiten demokratischen Unterbau zu verschaffen“.⁵²

Neue Impulse erhielt die Erinnerungsgeschichte der betrieblichen Mitbestimmung seit Mitte der 1990er Jahre aus der Sozialwissenschaft, denn damit war ein Perspektivwechsel verbunden. Die historische Narration wurde quasi auf dem Kopf gestellt: Während der Historiker in Kenntnis der Folgen retrospektiv argumentiert, geht der Sozialwissenschaftler der Frage nach, welche Elemente der modernen deutschen Betriebsverfassung zu ihrer Vorgeschichte gehören.

⁴⁹ Ebd., in: ÖTV-Magazin 11/1974, S. 14.

⁵⁰ Ebd.

⁵¹ Ebd., in: ÖTV-Magazin 12/1974, S. 13.

⁵² Ebd., in: ÖTV-Magazin 11/1974, S. 14.

Der Bochumer Industriesoziologe Walther Müller-Jentsch betonte in mehreren Aufsätzen in gewerkschaftlichen Zeitschriften insbesondere die Bedeutung des Staates, ohne dessen Regelsetzung sich die spezifisch deutsche Betriebsverfassung nicht hätte entwickeln können. Den Gründungsakt der Betriebsräte spitzte er provokant auf die These zu, dass der Betriebsrat

„ein illegales Kind der deutschen Arbeiterbewegung, ein Wechselbalg [sei], der seine Geburt zwei konträren sozialgeschichtlichen Strömungen verdankt: den Arbeiterausschüssen des Kaiserreiches ... sowie der revolutionären Rätebewegung von 1918/19“.⁵³

Die freien Gewerkschaften hätten vor dem Ersten Weltkrieg die Arbeiterausschüsse abgelehnt. Mit der Burgfriedenspolitik während des Krieges änderten sie jedoch ihre Ansichten über die betrieblichen Vertretungsorgane. Stärker als das Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst, das die Arbeiterausschüsse für die gesamte Wirtschaft obligatorisch mache, habe aber die revolutionäre Rätebewegung die Frage der Betriebsrepräsentanz nach dem Ende des Krieges auf die Tagesordnung gesetzt.⁵⁴

Die Zähmung der Rätebewegung sei im Betriebsrätegesetz vom Februar 1920 kulminierte, das inhaltlich an die Institution der Arbeiterausschüsse anknüpfte; nur das Wort „Räte“ sei eine Konzession an die Rätebewegung gewesen. Mit ihm sei die „charakteristische Doppelloyalität“ des deutschen Betriebsrates gegenüber der Belegschaft auf der einen und der Unternehmensleitung auf der anderen Seite kodifiziert worden. Darin habe „das spezifisch Neue an dieser Form betrieblicher Interessenvertretung“ gelegen. Eine „derartige (‘intermediäre’) Institution der betrieblichen Mitbestimmung, die das Handeln im Sinne einer pragmatischen Vermittlung gegensätzliche Interessen strukturiert“, konnte – so Müller-Jentsch‘ zentrale These –

„nur der Staat qua Gesetz ins Leben rufen. Die Arbeitgeber wären allenfalls auf die Verallgemeinerung ihrer ‚gelben‘ Werkvereine, die Gewerkschaften auf den Aufbau ihres Obleute- bzw. Vertrauensleutesystems verfallen.“⁵⁵

Im Jahr 2006 übernahm der renommierte Sozialhistoriker Jürgen Kocka die Aufgabe, auf dem von der HBS und dem DGB veranstalteten Workshop aus Anlass des 30. Jubiläums des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 die

⁵³ Müller-Jentsch, Walther: Die Betriebsverfassung – eine deutsche Karriere; in: Mitbestimmung Heft 8/2002, S. 50-55, hier S. 51.

⁵⁴ Ebd., S. 51 f.; Müller-Jentsch, Walther: Lernprozesse mit konträren Ausgängen. Tarifautonomie und Betriebsverfassung in der Weimarer und Bonner Republik; in: GMH 5/1995, S. 317-328, hier S. 322; ders., Geschichte der Mitbestimmung: 1848-1916. Wie die Gewerkschaften zur Mitbestimmung kamen; in: Mitbestimmung Heft 12/2007, S. 52-57, hier S. 57.

⁵⁵ Müller-Jentsch, Lernprozesse, S. 323; s. auch ders., Geschichte der Mitbestimmung: 1918-1952. Mitbestimmung für eine neue Wirtschaftsordnung nutzen; in: Mitbestimmung Heft 1+2/2008, S. 47-51, hier S. 48.

Stationen der Mitbestimmung nachzuzeichnen. Ähnlich wie Walther Müller-Jentsch sieht Kocka zwei Wurzeln der Betriebsräte: Die eine erblickt er in den Arbeiter- und Angestelltentäuschüssen des „Hilfsdienstgesetzes“ vom Dezember 1916, die als Konzessionen gegenüber den Gewerkschaften und Belegschaften für die Mobilisierung im Weltkrieg in den kriegswichtigen Betrieben errichtet wurden. Die zweite Wurzel sei eine revolutionäre gewesen: Spontan gebildete Räte seien zur

„wichtigsten Plattform für revolutionäre Forderungen nach Demokratie, Enteignung, Sozialisierung und anderen Veränderungen, zur Basis der teils sozialistischen, teils kommunistischen, teils radikaldemokratischen Rätebewegung von 1918/19“

geworden, die sich nicht nur gegen den Staat und die alten Gewalten, „sondern z. T. auch gegen die meist moderaten, meist unrevolutionären Gewerkschaften richtete“. Einige ihrer Ideen und Begriffe hätten Eingang in die Verhandlungen gefunden, die zu Weimarer Reichsverfassung führten. Deren Artikel 165 sah die gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeiter und Angestellten an der „Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte“ vor wie auch die Einrichtung von Betriebs- und Wirtschaftsräten zu diesem Zweck.

Auf diesem Verfassungsparagrafen habe das BRG von 1920 gefußt, das die Arbeitnehmerinteressenwahrnehmung mit der Unterstützung der Unternehmensleitung „in Erfüllung der Betriebszwecke“ verbinden sollte – eine Verbindung, die jedoch „in der klassengespaltenen Gesellschaft der 1920er Jahre nicht leicht zu realisieren war“. Die Betriebsräte seien hier an enge Grenzen gestoßen: auf die Zurückweisung durch viele Unternehmer, die sie mit dem Weimarer System ablehnten, und auf die Skepsis der Gewerkschafter, die entweder „ein gewisses Misstrauen gegen allzu radikale Räte behielten oder – als Linke – allzu friedliche ‚Werksgemeinschaften‘ ablehnten“. Letztlich hielt der ADGB die überbetriebliche Sozial- und Interessenpolitik für wichtiger als die Ebene der Betriebe, was im Fritz Naphtalis Wirtschaftsdemokratiekonzept seinen Ausdruck fand.⁵⁶

Seine Überlegungen zur Mitbestimmung fasste Kocka dahingehend zusammen, dass „Mitbestimmungsregeln ... fast immer gegen Unternehmerskepsis und -widerstand durchgesetzt worden [seien], fast immer durch ein Bündnis zwischen staatlicher und gewerkschaftlicher Macht“. Aber Mitbestimmung sei immer auch etwas gewesen,

„was sich gegen weiter links absetzte und gegen radikalere Linkspositionen durchgesetzt wurde. Mitbestimmung stand und steht für den nichtrevolutionären, auch den antikommunistischen Weg, den Weg der Reform und des Ausgleichs.“⁵⁷

⁵⁶ Kocka, 30 Jahre.

⁵⁷ Ebd.

Nur vier Jahre später unternahm der Bochumer Historiker Rudolf Tschirbs im Magazin „Mitbestimmung“ der Hans-Böckler-Stiftung den „Versuch einer Neubewertung“ des BRG von 1920.⁵⁸ Tschirbs, der schon zwanzig Jahre zuvor für die DGB-Bildungsarbeit über die Geschichte der betrieblichen Interessenvertretungen publiziert hatte,⁵⁹ wendet sich gegen die verbreitete Interpretation des BRG als ein halbherziges und rückwärtsgewandtes Gesetz, „als Rückschlag gegenüber den vermeintlich fortschrittlichen Positionen der Rätebewegung“.⁶⁰ Sein Bewertungsmaßstab für das BRG sind nicht mehr die Vorstellungen der Rätebewegung, sondern der Gewerkschaften. Ins Zentrum seiner Argumentation rückt so das Spannungsverhältnis zwischen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik und den betrieblichen Aktivitäten der Räte.

Tschirbs verweist darauf, dass die Gewerkschaften schon durch das Hilfsdienstgesetz 1916 in eine Defensivsituation geraten seien. Indem die betrieblichen Repräsentanten auch in Lohn- und Arbeitszeitfragen zuständig wurden, hatte das Gesetz die betrieblichen Vertretungsstrukturen gestärkt, „ohne dass den Gewerkschaften das Tarifvertragsmandat zugesprochen wurde“. Als die Industriellen dann im Herbst 1918 im Stinnes-Legien-Abkommen in die Kooperation eintraten, hatten sich die Lohnbewegungen auf der betrieblichen Ebene bereits automatisiert. Die Gewerkschaften hätten sich

„beim Versuch, das nun endlich rechtlich zugestandene Tarifvertragssystem durchzusetzen, ... unversehens gezwungen [gesehen], ein durch den Buchstaben des Hilfsdienstgesetzes den Arbeiterausschüssen zugestandenes Recht zu bekämpfen“.

Die Folge war, dass das „in Deutschland stets spannungsvolle Verhältnis zwischen Basisorganen und Gewerkschaften ... hier seine gewiss konfliktreichste Zuspitzung“ fand. Zwei gegensätzliche Prinzipien hätten sich nun gegenübergestanden:

„das gewerkschaftlich angestrebte Ziel einer regional übergreifenden Solidarität einzelner Berufsgruppen, die sich im Tarifvertrag materialisierte, und die von ‚wilden‘ Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen profitierenden, unter privilegierten

⁵⁸ Tschirbs, Rudolf: Kein halbherziges Gesetz; in: Mitbestimmung Heft 1+2/2010, S. 54-58. Eine überarbeitete Langfassung des Artikels findet sich in: ders., Arbeiterausschüsse, Betriebsräte und Gewerkschaften 1916- 1922. Versuch einer Neubewertung; in: Führer, Karl Christian u.a. (Hg.): Revolution und Arbeiterbewegung in Deutschland 1918-1920, Essen 2013, S. 257-284.

⁵⁹ Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Von den Arbeiterausschüssen zum Betriebsrätegesetz. Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung, Bd. 6 der Schriftenreihe des DGB-Bildungswerkes Gewerkschaften in Deutschland. Texte – Dokumente – Materialien, Köln 1991.

⁶⁰ Tschirbs, Gesetz, S. 55.

Rahmenbedingungen operierenden Arbeitergruppen in den Schlüsselindustrien der Ballungsgebiete“.⁶¹

Zwischen der „Streik- und Rätebewegung und der gewerkschaftlichen Strategie“ habe es keine Brücke geben können, da es den Räten nicht um eine basisdemokratische Korrektur, sondern um eine Ersetzung der Gewerkschaftsstrategie gegangen wäre. Tschirbs hält deshalb die Abwehrhaltung der Gewerkschaften gegenüber der Rätebewegung für folgerichtig. Mit dem BRG sei es gelungen, wesentliche Strukturelemente einer modernen Sozialverfassungen in Deutschland zu verankern, worunter Tschirbs insbesondere den Vorrang des Tarifvertrages über die Betriebsvereinbarung fasst.⁶²

⁶¹ Ebd., S. 56 f.

⁶² Ebd., S. 58.

3. Der gewerkschaftliche Rückblick auf die betriebliche Mitbestimmung in der Bundesrepublik

Der lange Schatten der „verhinderten Neuordnung“ – gewerkschaftlicher Rückblick auf die betriebliche Nachkriegsgeschichte bis in die 1980er Jahre

Bis weit in die 1970er Jahre konzentrierten sich die in Publikationen niedergeschriebenen Erinnerungen der Gewerkschaften über die Zeit seit dem Zweiten Weltkrieg auf die Organisationsgeschichte, auf die (gesellschafts)politischen Auseinandersetzungen der Gewerkschaften mit der Bundesregierung und den Unternehmern sowie auf die Tarifpolitik, die sich, erst nachdem die Fesseln des alliierten Lohnstopps 1948 gelöst und die rechtlichen Grundlagen mit dem Tarifvertragsgesetz im April 1949 gelegt waren, entfalten konnte. Die Konzentration auf die Organisationsgeschichte galt speziell für die Aufbaujahre nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs. „Am Anfang stand die Organisation!“ könnte das allgemeine Motto für diesen Erinnerungsstrang heißen. Dieser Ansatz ließ nur wenig Platz für das Geschehen in den Betrieben. So befassten sich die gewerkschaftlichen Publikationen bis etwa 1980 nur beiläufig und mit wenigen Sätzen mit den Betriebsräten in den Nachkriegsjahren.⁶³ Ihr Einsatz für die Versorgung der Belegschaften wird betont, ihr Engagement für die Entnazifizierung der Betriebe gelobt. Zuweilen lebt auch der Mythos von den Aktivisten der ersten Stunde, die die Betriebe übernahmen und retteten, weil die „NS-Wirtschaftsführer“ geflohen waren, auf.⁶⁴ Größeren Raum nimmt allenfalls ihr gemeinsamer

⁶³ Das gilt selbst für den späteren Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Alois Wöhrle, der 1945 im AGFA-Camerawerk in München als Betriebsrats tätig war und in seinen Lebenserinnerungen vor allem die betriebliche Entnazifizierung und den Gewerkschaftsaufbau thematisiert (IG Metall (Hg.): Ein Leben in der Organisation. Alois Wöhrle berichtet, Frankfurt am Main 1983, S. 27 ff.).

⁶⁴ Judith, Rudolf u. a.: 25 Jahre Montanmitbestimmung. Reden und Dokumente. Frankfurt am Main 1976, S. 11. In der schon genannten Tonbildschau der IG Metall heißt es in diesem Zusammenhang sogar ganz undifferenziert: „Während die ehemaligen Konzernherren die Werke nicht mehr betreten dürfen, übernehmen die Arbeitnehmer die Verantwortung. In diesen Jahren wird das Funktionieren lebendiger Betriebsdemokratie eindrucksvoll demonstriert.“ (IG Metall, Tonbildschau „Geschichte der Mitbestimmung“, Bild 49).

Kampf mit den Gewerkschaften gegen die Demontagepolitik der Alliierten ein.⁶⁵

Inhaltlicher Höhepunkt der Gründungsjahre der Bundesrepublik in den gewerkschaftlichen Historiografien sind bis heute die politischen Auseinandersetzungen der Arbeitnehmerorganisationen mit der Bundesregierung und den Arbeitgebern im Streit um die Unternehmensmitbestimmung 1950/51 und um das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1952 geblieben. Dabei steht das BetrVG bis heute in mehrfacher Hinsicht im Schatten der Montanmitbestimmung. Die Auseinandersetzung um die Montanmitbestimmung wurde zur gewerkschaftlichen Meistererzählung⁶⁶ par excellence entfaltet: Die Gewerkschaften treten als Motor der fortschreitenden Emanzipation der Arbeiterschaft in der Bundesrepublik in Erscheinung, indem sie die in den Nachkriegsjahren erlangten Mitbestimmungsrechte erfolgreich verteidigen. Die Montanmitbestimmung wurde vor diesem Hintergrund zum Markstein und zur Messlatte für eine gewerkschaftlich akzeptable Unternehmensmitbestimmung.⁶⁷ Dagegen markierte die Verabschiedung des BetrVG nur kurze Zeit später „für den DGB die entscheidenste Niederlage auf dem politisch-programmatischen Feld seit seiner Gründung“.⁶⁸ Denn es gelang weder, die Montanmitbestimmung auf andere Großunternehmen zu übertragen noch die Betriebsratsrechte wesentlich über das Niveau des BRG von 1920 zu heben.

Die Niederlage in der Auseinandersetzung um die Betriebsverfassung 1952 wird in allen gewerkschaftlichen Historiografien thematisiert; sie ist für die damaligen politisch Handelnden, aber auch für die später Zurückblickenden, ein Ereignis mit traumatischem Charakter. Für den IG Metall-Vorsitzenden Eugen Loderer wirkte die Niederlage im Kampf um das BetrVG „wie ein Schock“.⁶⁹ Im Urteil des langjährigen Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Alois Wöhrle, stoppte „die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgeset-

⁶⁵ IG Metall, 75 Jahre, S. 373; Wöhrle, Alois: Erinnerungen an den Neubeginn der IG Metall; in: IG Metall – 30 Jahre soziale Gegenmacht. Gedenkveranstaltung zur dreißigjährigen Wiederkehr des Vereinigungs-Verbandstages in Lüdenscheid, Frankfurt am Main 1975, S. 11-13.

⁶⁶ Jarausch, Konrad; Sabrow, Martin: Meistererzählung – Zur Karriere eines Begriffs; in: Dies. (Hg.), Die historische Meistererzählung. Deutungslinien der deutschen Nachkriegsgeschichte nach 1945, Göttingen 2002, S. 9-32.

⁶⁷ Vgl. IG Metall, 75 Jahre, S. 377-391; Bergarbeiter. Ausstellung zur Geschichte der organisierten Bergarbeiterbewegung in Deutschland veranstaltet von der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie und dem Bergbau-Museum Bochum. Katalog, Bochum 1969, Kapitel 42: 100 Jahre IG CPK, S. 458 f.

⁶⁸ Müller, Werner: Die Gründung des DGB, der Kampf um die Mitbestimmung, programmatisches Scheitern und der Übergang zum gewerkschaftlichen Pragmatismus; in: Hemmer, Hans Otto; Schmitz, Kurt Thomas (Hg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln 1990, S. 85-147, hier S. 127.

⁶⁹ Loderer, Eugen: IG Metall – 30 Jahre soziale Gegenmacht; in: Vorstand der Industriegewerkschaft Metall (Hg), IG Metall – 30 Jahre soziale Gegenmacht, S. 22.

zes 1952 durch eine konservative Mehrheit [...] abrupt eine Politik der gesellschaftlichen Veränderung und leitete einen Restaurationsprozeß ein“.⁷⁰ Übereinstimmung besteht in den gewerkschaftlichen historischen Reflexionen darüber, dass diese Niederlage des DGB das Ende der gewerkschaftlichen Neuordnungspolitik markierte. „Die Verwirklichung der demokratischen Gesellschaftsziele“ sahen die Autoren der 75-Jahres-Festschrift der IG Metall „in der sich stabilisierenden Marktwirtschaft der fünfziger Jahre in weitere Ferne gerückt“; nun drängten „Nahziele“ in den Vordergrund, „die durch die eigene und gemeinsame Kraft der Gewerkschaften erreichbar waren“ (Otto Brenner): die Verbesserung der Arbeits- und Existenzbedingungen der Arbeitnehmer durch die Tarifpolitik.⁷¹ Die Tarifpolitik wird jetzt zu dem die gewerkschaftlichen Rückschauen beherrschenden Thema.

Vor dem Hintergrund der politischen Niederlage in der Auseinandersetzung um das BetrVG und der danach erfolgten Schwerpunktverlagerung der Realpolitik von der Neuordnungspolitik zur pragmatischen Tarifpolitik ging auch der historische Blick der Gewerkschaften auf die Betriebe verloren. Es scheint, als ob der Niederlagentopos so verinnerlicht wurde, dass die Betriebsräte selbst als betriebliche Akteure nicht mehr gesehen wurden. Kaum irgendwo in den gewerkschaftlichen Festschriften wird der „Produktivitäts- und Wachstumspakt“⁷² thematisiert, der in den Jahren des „Wirtschaftswunders“ fast überall zwischen Unternehmern und Belegschaftsvertretungen begründet wurde. Auf der Basis einer ausgeprägten Verständigungskultur gelang es damals vielen Betriebsräten, Vereinbarungen abzuschließen, deren Ergebnisse auch für die gewerkschaftliche Tarif- und Reformpolitik wegweisende Erfolge darstellen. Vor allem in Großunternehmen wie Siemens oder Merck übte die betriebliche Mitbestimmung eine Vorreiterfunktion für gesellschaftliche Reformprojekte aus, die später in der Tarifpolitik oder – angestoßen von den Gewerkschaften – in der Gesetzgebung verwirklicht werden sollten – seien es Arbeitszeitverkürzungen Mitte der 1950er Jahren, mit denen der Widerstand der Arbeitgeber in der Abwehrfront gegen die 40 Stunden-Woche unterhöhlt wurde, sei es die Einführung eines Systems der vorbeugenden Gesundheitsvorsorge Anfang der 1960er Jahre.⁷³ Aber viel mehr zählten für die Belegschaften die einkommenspolitischen Erfolge der Be-

⁷⁰ IG Metall, Wöhrle, S. 147 und S. 164.

⁷¹ IG Metall, 75 Jahre, S. 414. Ähnlich: Loderer, 30 Jahre, S. 22; Bergarbeiterkatalog, Kap. 43; Kampf um soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Demokratie und Frieden. Die Geschichte der Industriegewerkschaft Metall seit 1945. Ein Bericht in Wort und Bild, Köln 1986, S. 76 ff.

⁷² Haipeter, Thomas, Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung?, Münster 2000, S. 146.

⁷³ Milert, Weg, S. 181 f.

triebsräte, die in den Wirtschaftswunderjahren in Großunternehmen über betriebliche Zulagen erreichten, die Einkommen manchmal um mehr als 50 Prozent über den Tariflohn zu heben.⁷⁴

Die Darstellung der Novellierung des BetrVG von 1972 hätte eine doppelte Chance für eine positive gewerkschaftliche Selbstdarstellung geboten: Die Gewerkschaften traten seit den 1960er Jahren als macht- und eindrucks voller Streiter für mehr Demokratie in den Unternehmen auf, und der ehemalige Vorsitzende der IG Bergbau und Energie Walter Arendt gestaltete das Gesetz erfolgreich als Bundesarbeitsminister im Kabinett von Willy Brandt; er steht damit in der Tradition von Gewerkschaftern wie Gustav Bauer, Alexander Schlicke und Heinrich Brauns, die als Reichsarbeitsminister zwischen 1920 bis 1922 das BRG und seine Ausführungsgesetze zum Betriebsbilanz gesetz und zur Aufsichtsratsentsendung auf den Weg gebracht hatten. Diese Chance einer positiven Würdigung wurde verpasst. Denn in den gewerkschaftlichen Darstellungen über die eigene Geschichte wird das BetrVG – in der Wirklichkeit ein Quantensprung bei der Ausweitung der Betriebsratsrechte⁷⁵ stiefmütterlich behandelt. Die IG Metall-Publikation über die ersten dreißig Jahre westdeutscher Gewerkschaftspolitik widmet ihm gerade einen Satz („Das neue Gesetz, das am 15 Januar 1972 in Kraft trat, brachte eine Verbesserung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeiter und Angestellten.“), um dann auf sieben Seiten die aus Sicht der IG Metall zu konstatierende Niederlage beim Mitbestimmungsgesetz von 1976 zu beschreiben und zu begründen.⁷⁶ Grob verzeichnend ist die DGB-Darstellung in „Bewegte Zeiten“ von 1999 aus Anlass des 50jährigen Jubiläums des gewerkschaftlichen Dachverbandes: Zweimal wird dem neuen Gesetz entgegen den Tatsachen attestiert, dass es „keine wesentlichen Veränderungen der Fassung von 1952 bringt“, und was die Formulierung bedeutet, dass das BetrVG von 1972 „die Arbeitnehmer in die Gruppen der Arbeiter, Angestellten und der leitenden Angestellten“ aufteilt, weiß wahrscheinlich nur der Autor.⁷⁷ Da ist das Urteil von Eugen Loderer über das Gesetz schon ausgewogen: „Nach 20 Jahren gelang es uns auch, mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 die Niederlage von 1952 etwas auszugleichen. Wir halten dieses Gesetz [...] für einen beachtlichen Fortschritt.“⁷⁸

⁷⁴ Milert/Tscherbs, Demokratie, S. 447 f.

⁷⁵ Ebd., S. 472 ff.

⁷⁶ IG Metall: Kampf um soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Demokratie und Frieden: Die Geschichte der Industriegewerkschaft Metall seit 1945. Ein Bericht in Wort und Bild, Köln 1986, S. 143-149.

⁷⁷ Bundesvorstand des DGB (Hg.): Bewegte Zeiten. Mitgestalten-Mitbestimmen-Mitverantworten, Düsseldorf 1999, S. 47 und S. 53.

⁷⁸ Loderer, 30 Jahre soziale Gegenmacht, S. 26. Ähnlich später: Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 1933-2013. Ungebrochen. Die IG BCE – 80

Die neue Wertschätzung der Betriebsräte in der kollektiven Erinnerung seit den 1980er Jahren

Eine Welle von Gewerkschaftspublikationen über ihre eigene Geschichte ist für die 1980er und frühen 1990er Jahre festzustellen. Es waren vor allem lokale Geschichtsprojekte, die von einigen Gewerkschaften initiiert wurden, oftmals mit Unterstützung von erfahrenen Historikern.⁷⁹ Der DGB versuchte seit 1984 gezielt, lokale Geschichtsforschung durch Projektgruppen anzuregen.⁸⁰ Zur Konjunktur lokaler Darstellungen trugen vor allem die 100jährigen Jubiläen von zahlreichen Gewerkschaften im Jahr 1990 bei. So löste die IGM 1987 mit einer Abfrage über die Geschichtsarbeit bei ihren Verwaltungsstellen zahlreiche lokale Geschichtsprojekte aus, in denen z. T. voluminöse Dokumentenbände erarbeitet wurden.⁸¹

Im Rahmen dieser Studie kann auf die Vielzahl dieser Publikationen nicht eingegangen werden, aber es bleibt doch festzuhalten, dass dieser neue Zugang zur Gewerkschaftsgeschichte einen Perspektivwechsel beschleunigte, der den Fokus der Darstellung auf die lokale Entwicklung und damit auch auf die Betriebe richtete. Auch in den Jubiläumspublikationen, die die Gewerkschaften aus Anlass ihres 100jährigen Bestehens veröffentlichten, lässt sich diese Veränderung des Narrativs feststellen. Das Autorenteam unter Leitung von Hermann Weber, das das Jubiläumsbuch für die IG Chemie-Papier-Keramik (CPK) verfasst hat, widmet den Betriebsräten als betriebliche gewerkschaftliche Akteure in der Nachkriegszeit ein eigenes, umfangreiches Kapitel.⁸² Ihre Entstehung unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg wird anhand von zahlreichen Betriebsbeispielen nachvollzogen, ihre rechtlichen Voraussetzungen (Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946, Betriebsvereinbarungen, Länderbetriebsrätegesetze) skizziert und ihre betrieblichen Aktivitä-

Jahre nach Zerschlagung der Gewerkschaften, Hannover 2013, S. 57; dies., Mit uns zieht die neue Zeit! Eine gewerkschaftliche Erfolgsgeschichte, Hannover o. J. [2016], S. 27.

⁷⁹ Z. B. Brennecke, Gisbert u.a. (Hg.): „Es gilt die Arbeit zu befreien“. Geschichte der Bielefelder Gewerkschaftsbewegung, Köln 1989.

⁸⁰ Andresen, Knud: Triumpherzählungen. Wie Gewerkschafter über ihre Erinnerungen sprechen, Essen 2014, S. 32 f.; Scharrer, Manfred: Macht Geschichte von unten. Handbuch für gewerkschaftliche Geschichte vor Ort, Köln 1988.

⁸¹ Schmitz, IG Metall, S. 119; Andresen, Triumpherzählungen, S. 33 f. Als Beispiele seien aufgeführt: DGB Kreis Tübingen (Hg.): Arbeitertübingen. Zur Geschichte der Arbeiterbewegung in einer Universitätsstadt, Tübingen 1980; Scherer, Peter; Schaaf, Peter (Bearb.): Dokumente zur Geschichte der Arbeiterbewegung in Württemberg und Baden 1848-1949, Stuttgart 1984.

⁸² 100 Jahre Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik. Von den Verbänden der ungelehrten Fabrikarbeiter, der Glas- und Porzellanarbeiter zur modernen Gewerkschaftsorganisation. Leitung und Bearbeitung: Hermann Weber, Köln 1990, S. 365-374.

ten beschrieben. All dies mündet in die These, dass in einer „Art stillschweigendem ‚Wiederaufbaupakt‘ [...] das partnerschaftliche Verhalten gegenüber den Firmenleitungen bei der Lösung betrieblicher Konflikte eindeutig über klassenkämpferische Parolen“ dominierte. Die Autoren begründen dies damit, dass sich die Betriebsräte „wesentlich intensiver als den Fragen der betrieblichen Produktionsgestaltung und -kontrolle oder den politischen Grundsatzfragen [...] den vorrangigen materiellen Tagesinteressen“ widmeten. Mit großem sozialem Engagement und bemerkenswerten Geschick hätten die Betriebsvertretungen versucht, die miserablen Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Kollegenschaft wenigstens graduell zu verbessern. Deshalb hätten sie für die Lösung der Versorgungsprobleme und für die Entnazifizierungsmaßnahmen „den mit Abstand größten Aufwand an Zeit und Energie“ erbracht.⁸³

Die Autoren sehen in der „traditionellen sozialpartnerschaftlichen Strategie“ der Chemieunternehmer, die sich bemühte, „mit weit übertariflichen betrieblichen Lohn- und Gehaltszulagen und besonderen Sozialaufwendungen die Belegschaften zu befrieden und den unmittelbaren Einfluss der Gewerkschaften in den Betrieben einzudämmen“, auch den Grund dafür, dass in der chemischen Industrie in den 1950er und 1960er Jahren eine erhebliche Lohndrift entstand. Die an den ökonomischen Durchschnittsbedingungen der Branche orientierten Tarifabschlüsse hätten den besser gestellten Großunternehmen einen großen Spielraum für betriebliche Zulagen eröffnet, so dass zweite, innerbetriebliche Lohnrunden mit den Betriebsräten „zum Normalfall“ wurden.⁸⁴

Das Jubiläumsjahr 1990 stellte die Hochzeit für die Arbeit an gewerkschaftlichen Erinnerungskulturen dar; im Laufe der 1990er Jahre ließ das Interesse an der eigenen Geschichte nach.⁸⁵ Erst in den letzten Jahren ist ein Aufschwung bei der Beschäftigung mit der Geschichte der Gewerkschaften und der Betriebsräte festzustellen. Die ersten Impulse gingen vom 60jährigen Jubiläum des BetrVG von 1952 aus, dem sich das Magazin der HBS „Mitbestimmung“ widmete. Werner Milert vollzog in seinem Aufsatz historisch die demokratietheoretischen Aspekte der Betriebsräte(arbeit) nach, indem er nicht nur die Bedeutung von Betriebsratswahlen und Betriebsversammlungen als enges kommunikatives Verbindungsglied zwischen Wählern und Interessenvertretern hervorhob, sondern auch die Vorreiterfunktion der Be-

⁸³ Ebd., S. 372.

⁸⁴ Ebd., S. 473.

⁸⁵ Vgl. ebd. und Schneider, Michael: Erinnerungskulturen der Gewerkschaften nach 1945. Bestandsaufnahme und Perspektiven (= Arbeitspapier aus der Kommission Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie), https://www.boeckler.de/pdf/p_ek_wp_02_2018.pdf, zuletzt abgerufen 27.2.2020.

triebsräte für die Gleichberechtigung der Frauen und der ausländischen Mitarbeiter.⁸⁶ Walther Müller-Jentsch legte demgegenüber den Fokus auf die besondere Rolle des Gesetzgebers in Deutschland, der entgegen den Vorstellungen der Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Betriebsverfassung die „Leitidee“ verankert habe, die „Interessenvertretung des Faktors Arbeit im Betrieb unter Beachtung der wirtschaftlichen Betriebsziele“ zu stellen. Erst nach einem „langwierigen kollektiven Lernprozess“ sei es dazu gekommen,

„dass sich im historischen Verlauf in der Institution des Betriebsrats ein eigengesetzliches Handlungsprogramm herausbildete, das auf die pragmatische Vermittlung zwischen den Interessen von Arbeit und Kapital hinauslief“,

so dass in der BRD „sich die zarte Pflanze einer Mitbestimmungskultur entwickeln konnte“.⁸⁷

Für neue Impulse in der gewerkschaftlichen Erinnerung an die Geschichte der Betriebsräte in den letzten Jahren hat der Bildungsauftrag der Gewerkschaften gesorgt. Im Auftrag der HBS wurden 2013 und 2016 zwei Wanderausstellungen, jeweils mit einem Begleitbuch, konzipiert, in denen die Betriebsräte in unterschiedlichen Phasen der deutschen Geschichte im Mittelpunkt stehen. Dies Resonanz in den Gewerkschaften war erheblich, denn diese Ausstellungen wurden in den vergangenen Jahren in mehr als 40 verschiedenen Gewerkschaftseinrichtungen gezeigt. In der Ausstellung „Zerschlagung der Mitbestimmung 1933“ werden die Stationen der betrieblichen Interessenvertretung in der Weimarer Republik vom BRG bis zur Beseitigung der frei gewählten Betriebsräte 1933 sowie die betriebliche Entwicklung unter dem Nationalsozialismus bis zum Neuaufbau der Betriebsräte 1945 aufgezeigt. Eine zentrale These der Ausstellung ist, dass die Betriebsräte während der Weimarer Jahre für die Gewerkschaften die Basis und das Rückgrat in den Betrieben und auf örtlicher Ebene waren. Mit ihrer sukzessiven Beseitigung – einerseits durch oft gewalttätige Absetzungen vonseiten der NSBO, andererseits mithilfe des „Gesetzes über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen“ vom 4. April 1933, das als eines der ersten Gesetze auf der Basis der Ermächtigungsgesetzes von Hitlers Reichskabinett erlassen wurde und die Absetzung von Betriebsräte durch Anordnungen ermöglichte - waren die Gewerkschaften „nur mehr ein tönender Koloss“. Der Anpassungskurs der Gewerkschaften sei vor dem Hintergrund dieses Prozesses zu bewerten.⁸⁸ Die Folgeausstellung „Vom Wert der Mitbestimmung“ zeichnet die Entwicklung der Mitbestimmung seit dem Ende des Zweiten

⁸⁶ Milert, Werner: Betriebsräte – ein starkes Stück Demokratie in der Wirtschaft; in: Mitbestimmung 6/2012, S. 32-34.

⁸⁷ Müller-Jentsch, Walther: List der Geschichte; in: Mitbestimmung 2/2012, S. 35-36.

⁸⁸ Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Zerschlagung der Mitbestimmung 1933. Das Ende der ersten deutschen Betriebsdemokratie, Düsseldorf 2013.

Weltkriegs nach. Die Autoren unternehmen es, die politischen Auseinandersetzungen um die gesetzliche Fixierung von Unternehmens- und betrieblicher Mitbestimmung in den 1950er und 1970er Jahren darzustellen, im Mittelpunkt steht aber der Wandel der Tätigkeit der Betriebsräte in den letzten 70 Jahren, der anhand von Unternehmensbeispielen nachvollzogen wird.⁸⁹

Ein anderes Ergebnis der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist eine Publikation, die 2019 erschienen ist. Der Band „Neuanfang 1945“ entstand aus einer Tagung im IG Metall-Bildungszentrum Berlin. Die Autoren widmen sich hier – auch anhand von verschiedenen Beispielen aus der Metallindustrie – der Betriebsratsarbeit in der unmittelbaren Nachkriegszeit.⁹⁰ Aufgrund dieser aktuellen Erinnerungsgeschichten ist der Schluss angebracht, dass das Interesse an der Beschäftigung mit den Betriebsräten in den Gewerkschaften in den letzten Jahren gestiegen ist.

⁸⁹ Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Vom Wert der Mitbestimmung. Betriebsräte und Aufsichtsräte in Deutschland seit 1945, Düsseldorf 2016. Der Begleitband zur Ausstellung wurde zwischenzeitlich in der 3. Auflage mit insgesamt 25.000 Exemplare veröffentlicht.

⁹⁰ Boebel, Chaja u.a. (Hg.): Neuanfang 1945. Belegschaften und Betriebsräte setzen die Produktion in Gang, Hamburg 2019.

4. Erinnerungen von Betriebsräten

Theo Pirker hat den deutschen Gewerkschaften für die unmittelbare Nachkriegszeit „das Fehlen eines politischen Programms“ vorgeworfen, „das den Betrieb zum Mittelpunkt hat und von Betrieb ausgeht“, und dies „als eine Erbsünde der deutschen Arbeiterbewegung“ als nachwirkende Folge der Wirtschaftsdemokratie-Konzeption angesehen.⁹¹ Man könnte daran anknüpfend die These aufstellen, dass dies sich auch darauf ausgewirkt hat, dass ihr historischer Blick auf die Betriebsräte abhandengekommen ist. Jedenfalls findet die konkrete Betriebsratsarbeit bis zum Ende der 1980er Jahre in der gewerkschaftlichen Historiografie mit wenigen Ausnahmen nicht statt.⁹² Man muss dabei allerdings zugestehen, dass sich die Arena des betrieblichen Aushandelns der Öffentlichkeit und zuweilen auch den Gewerkschaften ein Stück weit entzieht und die Gewerkschaften oftmals nur dann von den Betriebsräten kontaktiert werden, wenn deren betriebliche Problemlösungskompetenzen an ihre Grenzen gestoßen sind. Dennoch ist zu konstatieren, dass bis in die 2010er Jahre eine Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung aus Gewerkschaftssicht fehlte.

Dass die betrieblichen Akteure selbst ihre Tätigkeit höher einschätzen, wird anhand von Erinnerungsberichten von Betriebsratsvorsitzenden sichtbar, die die Mauer der Intransparenz gewerkschaftliche Diskurse über die Betriebsratsarbeit durchbrechen. Einen ersten Akzent hatte hier der freigewerkschaftliche Deutsche Textilarbeiter-Verband (DTV) gesetzt, der 1925 das 91seitige Tagebuch eines anonym gebliebenen freigestellten Betriebsratsvorsitzenden eines der größten Textilbetriebe Deutschlands in Leipzig über das vorangegangene Amtsjahr herausgegeben hatte.⁹³ Der DTV wollte damit zeigen, „wie vielseitig die Aufgaben sind, die ein Betriebsrat zu erledigen hat“.⁹⁴ Die aufgelistete „Jahresarbeitsleistung“ ist umfassend: Neben den 38 Ressortversammlungen, 19 Vertrauensleutesitzungen, zwölf Arbeiterratssitzungen, sechs Betriebsratssitzungen, sechs Betriebsausschusssitzungen mit der Geschäftsleitung und drei Aufsichtsratssitzungen bestand die „Hauptarbeit“ darin, „die dutzenderlei Forderungen und Wünsche der Arbeiter im täglichen Verkehr mit der Betriebsleitung zu erledigen“.⁹⁵ Das Tagebuch vermittelt einen eindrucksvollen Einblick in die Fülle der betrieblichen

⁹¹ Pirker, Theo: Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in der Bundesrepublik. Teil 1: 1945-1952. Vom „Ende des Kapitalismus“ zur Zähmung der Gewerkschaften, Berlin 1979, S. 117.

⁹² Eine schon erwähnte Ausnahme stellt das Buch der IG CPK zu ihrem 100jährigen Jubiläum dar.

⁹³ Deutscher Textilarbeiter-Verband (Hg.): Aus dem Tagebuch eines Betriebsrats, Berlin 1925, S. 3.

⁹⁴ Ebd., S. 4.

⁹⁵ Ebd., S. 8.

Probleme, mit denen Betriebsräte – zuweilen auch heute noch im Alltag konfrontiert werden: vom Streit am Arbeitsplatz bis zu Entlassungen, von Klagen über die Klosettspülung bis zum Diebstahl, von Beschwerden über den Vorgesetzten bis zum Alkoholkonsum am Arbeitsplatz – und immer wieder Entlohnungsfragen. Plastisch wird hier, welche in der Öffentlichkeit kaum wahr genommene soziale Integrationsaufgaben Betriebsräte immer wieder leisten.

In dieser Tradition der Weimarer Zeit stehen die Erinnerungsberichte zweier langjähriger Betriebsratsvorsitzender, die ihr Amt in dem letzten Drittel des 20. Jahrhunderts ausgeübt hatten. Unter dem Titel „Kämpfen ein Leben lang“ hat Herbert Lucy, von 1973 bis 1989 Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Daimler-Benz, seine Erfahrungen 1993 veröffentlicht, und der langjährige Betriebsratsvorsitzende des Darmstädter Werkes von Merck, Wilhelm Zimmermann, hat 15 Jahre später seine Erinnerungen über die Betriebsratsarbeit bei Merck verfasst.⁹⁶ In beiden Erinnerungserzählungen dominiert der wirkungsmächtige Charakter der Belegschaftsvertretungen, sich im Sinne der Arbeitnehmer ihres Betriebes für eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbeziehungen einzusetzen.

Zimmermann beleuchtet seine Betriebsratsarbeit bei Merck über den Zeitraum von 1972 bis 1994. Die ersten Jahre waren geprägt von Auseinandersetzungen im Betriebsrat, da Vertreter von unterschiedlichen Listen – davon auch verschiedenen politischen Ausrichtungen innerhalb der IG CPK – in die Belegschaftsvertretung gewählt worden waren. Eine starke Gruppe stand unter dem Einfluss der DKP, teilweise majorisierte sie sogar den Betriebsrat. Die Spaltung des Betriebsrats verkomplizierte die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, deren Verhandlungsführer der spätere Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Otto Esser war. Er beäugte die Aktionen der Betriebsräte misstrauisch und war kaum zu Kompromissen bereit. Folge des vorherrschenden Misstrauens zwischen Belegschaftsvertretung und Geschäftsführung war, dass bis zum Ausscheiden von Esser bei Merck Ende 1981 außer den nach dem BetrVG zwingend vorgeschriebenen Betriebsvereinbarungen keine einzige „freiwillige“ Vereinbarung abgeschlossen wurde.⁹⁷

⁹⁶ Lucy, Herbert: Kämpfen ein Leben lang. Erinnerungen des Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden von Daimler-Benz. Mit einem Vorwort von Helmut Schmidt, München/Zürich 1993; Zimmermann, Wolfgang: Erinnerungen an die Betriebsratsarbeit bei Merck von 1972 bis 1994. Edition Merck Corporate History 1, 2.Auflage, Darmstadt 2013. Wolfgang Zimmermann hat anschließend die Geschichte der Belegschaftsvertretungen bei Merck anhand der Akten des Merck-Archivs aufgearbeitet (Ders.: Belegschaftsvertretungen bei Merck von 1913 bis 1972. Versuch einer Rekonstruktion. Edition Merck Corporate History 5, Darmstadt 2015).

⁹⁷ Zimmermann, Erinnerungen, S. 18 und S. 75.

Erst unter seinem Nachfolger änderte sich der zuvor formale und steife Umgangsstil zwischen Firmenvertretern und Betriebsrat; dazu trug nach Zimmermann aber auch bei, dass der kommunistische Einfluss im Merck-Betriebsrat nachließ. Die Informationspolitik der Geschäftsführung wandelte sich zum Positiven, und ein kooperativer Führungsstil zog bei Merck ein. Jetzt war es möglich Betriebsvereinbarungen zu wichtigen Themen auszuhandeln, so dass beim Ausscheiden von Zimmermann im Jahr 1994 66 Betriebsvereinbarungen das betriebliche Miteinander regelten.⁹⁸

Herbert Lucy beschreibt in seinen Lebenserinnerungen den Wandel der Betriebsratsarbeit von der Nachkriegszeit bis zu seinem Ausscheiden im November 1989. Politische Auseinandersetzungen zwischen Sozialdemokraten und Kommunisten in den 1950er und 1960er Jahren und mit oppositionellen Strömungen seit 1972 werden umfangreich thematisiert, im Vordergrund steht aber die „Kleinarbeit“ der Belegschaftsvertretungen. Aus dem Blickwinkel des Betriebspakts Lucy bedeutete die Verabschiedung des neuen BetrVG von 1972 „einen Meilenstein im Kampf um mehr betriebliche Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer“, da es „erstmals klar umrissen“ Mitwirkungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung“ einräumte, einen „sehr viel weiter gehenden Einfluss“ bei der Regelung sozialer, personeller und wirtschaftlicher Fragen garantierte und vor allem den Wirtschaftsausschuss „zu einem zentralen Mitbestimmungsorgan des Betriebsrates“ aufwertete.⁹⁹ Das Gesetz weitete das Aufgabenfeld der Betriebsräte aus, wie Lucy kenntnis- und detailreich schildert. Allein die Zahl der 80 Betriebsvereinbarungen, die während seiner 15jährigen Amtszeit als Gesamtbetriebsratsvorsitzender abgeschlossen wurden, zeugt davon, dass der Regelungsbedarf aufgrund der gesetzlichen Öffnung, aber auch aufgrund des sich beschleunigenden technischen und wirtschaftlichen Wandels immens wuchs.¹⁰⁰

Anhand Lucys Erinnerungen wird einmal mehr deutlich, dass die betriebsrätliche Arbeit ihren Bezugspunkt zwar im Betrieb findet, aber auch gesellschaftliche Auswirkungen besitzt. Lucy hebt mehrere Beispiele hervor, bei denen der Betriebsrat zum tarifpolitischen Vorreiter wird, sah er es doch als seine Aufgabe an, „das tarifpolitisch Erreichte durch Betriebsvereinbarungen zu ergänzen und auszubauen“.¹⁰¹ Besonders galt dies an der Verdienstfront: Mit Hilfe von betrieblichen Regelungen konnte der Effektiv-Verdienst bei Daimler-Benz in den 1960er und 1970er Jahren um rund 25 Prozent über das Tarifniveau angehoben werden.¹⁰² Was Lucy damit deutlich macht, ist,

⁹⁸ Ebd., S. 75

⁹⁹ Lucy, Kämpfen, S. 81 und S. 87.

¹⁰⁰ Ebd., S. 171.

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Ebd., S. 135.

dass die Demarkationslinie zwischen den beiden Arenen des dualen Systems der Interessenvertretung, dem Tarifvertrag und der Betriebsvereinbarung, nicht unverrückbar festgelegt ist, sondern durch Aktivitäten der Betriebsräte verschoben werden kann; die Autoren von „100 Jahre Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik“ haben dies für die 1950er und 1960er Jahre anhand der sich öffnenden Lohndrift für die Chemieindustrie an anderer Stelle eindrucksvoll gezeigt.¹⁰³

¹⁰³ 100 Jahre Chemie-Papier-Keramik, S. 473 ff.

5. Fazit

Wirft man den Blick auf die gewerkschaftlichen Erinnerungskulturen, so ist wohl generell der Schluss angebracht, dass die betriebliche Interessenvertretung über Jahrzehnte ein Stiefkind der gewerkschaftlichen Historiografie war. Jenseits der gesetzlichen Fundierungsprozesse tauchen Betriebsräte als handelnde Akteure in den eigenen historischen Publikationen lange Zeit nur selten auf. Dies hat mehrere Gründe.

Zunächst ist es die Materie selbst, die sich einer öffentlichen Darstellung weitgehend entzieht. Die Betriebsräte sind zur Verschwiegenheit über die Unternehmenspolitik verpflichtet; ihr Handeln bleibt daher in aller Regel dem Publikum – und damit der Historiografie – verschlossen. So umfangreich ihre Tätigkeit auch ist, sie ist für den Außenstehenden in den meisten Fällen aber auch zu unspektakulär, um festgehalten zu werden. Es ist die betriebsrätliche „Kleinarbeit“, die – angefangen von Einzelfallgesprächen über Betriebsbegehung zum Kümmern in familiären Angelegenheiten – einen großen Teil ihrer Zeit in Anspruch nimmt und über die wegen des Persönlichkeitsschutzes selbst innerbetrieblich kaum gesprochen wird.

Des Weiteren ist die gewerkschaftliche Erinnerungsgeschichte ein Teil der Bildungsarbeit der Gewerkschaften, die sich als Massen- oder Funktionsbildung an die Mitglieder, vor allem aber an ehren- oder hauptamtlich Aktive wendet. Die Befassung mit der eigenen Geschichte dient vorrangig der Identitätsbildung der Mitgliedschaft und soll darüber hinaus Werte und Orientierungen für das gegenwärtige und zukünftige Handeln bieten.¹⁰⁴ In den gewerkschaftseigenen Publikationen stellt der durch die Gewerkschaften bewirkte soziale Aufstieg der Arbeitnehmerschaft die historische Meisterzählung dar.¹⁰⁵ Das BRG von 1920 und das BetrVG von 1952 waren aber in den Gewerkschaften jahrzehntelang zu umstritten, als dass sie eine eigene Folie für eine Meistererzählung hätten abgeben können. Das lag nicht nur daran, dass die Entstehungsgeschichte beider Gesetze in keinem Fall als uneingeschränkter gewerkschaftlicher Sieg geschrieben werden konnte, sondern auch an der Distanz in den Gewerkschaften gegenüber den in den Betrieben agierenden Räten, denen manchmal bis heute ein Betriebsegoismus unterstellt wurde. Erst nach der programmativen Neuorientierung des DGB in der ersten Hälfte der 1960er Jahre – Abschied vom Wirtschaftsdemokratiekonzept, programmatiche Akzeptanz der Betriebsräte – wandelte sich die Erinnerungskultur in Bezug auf die Betriebsrepräsentanten.

All dies macht deutlich, dass die gewerkschaftliche Erinnerungskultur wie alle Gruppengedächtnisse eine fluide Grundstruktur besitzt. Ihr Wandel

¹⁰⁴ Andresen, Triumphberzählungen, S. 29 ff.

¹⁰⁵ Ebd., S. 205 f.

kommt dadurch zustande, dass nachfolgende Ereignisse ihren Schatten nach hinten auswerfen und die Beurteilung der zurückliegenden Ereignisse beeinflussen. Pierre Nora hat diesen Prozess wie folgt auf den Punkt gebracht: „Das Gedächtnis ist ein stets aktuelles Phänomen, eine in ewiger Gegenwart erlebte Bindung.“¹⁰⁶ Bei der Konstituierung dieses „Phänomens“ sind verschiedene Faktoren und Einflussgrößen wirkmächtig. Zuallererst ist es die Geschichtswissenschaft selbst, deren neue Forschungsergebnisse in das Gedächtnis einfließen. Das Gedächtnis verfährt hier jedoch selektiv, „indem es dieses erinnert und jenes vergißt“¹⁰⁷ oder auch Forschungsergebnisse gebrochen übernimmt. Die Erinnerungskultur ist aber auch in die allgemeine gesellschaftspolitische Entwicklung eingebunden, deren politische und kulturelle Umbrüche sie in der Rückspiegelung reflektiert. Die Aufgabe des Gruppengedächtnisses ist es, Werte der Gruppe zu vermitteln, „aus denen sich ein Identitätsprofil und Handlungsnormen ergeben“.¹⁰⁸ Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass nach einer Neuformulierung der Gruppenwerte, wie sie sich z. B. in einer programmatischen Neuausrichtung von gesellschaftspolitischen Akteuren wie den Gewerkschaften niederschlagen, auch zu erwarten ist, dass sich ihr Gedächtnis sukzessive verändert. Dies ist in Bezug auf die Betriebsräte bei den Gewerkschaften in der ersten Hälfte der 1960er Jahre geschehen, als mit dem neuen DGB-Grundsatzprogramm ein neues, positiveres Verhältnis zu den Betriebsräten aufgeschlagen wurde. Seitdem haben die Betriebsräte auch in der gewerkschaftlichen Erinnerungsgeschichte einen neuen Stellenwert eingenommen.

Weiterhin ist im gewerkschaftlichen Erinnerungsdiskurs ein deutlicher Wandel von einem demokratietheoretischen Ansatz hin zu einer mehr institutionellen Betrachtung festzustellen. Dominierte zunächst die grundsätzliche Zielausrichtung auf eine sich entwickelnden Demokratie, die auch den Betrieb erfassen müsse, den Blick auf die betriebliche Interessenvertretung, so rückte in den letzten Jahrzehnten immer mehr die Sichtweise vom Betriebsrat als soziale Institution in den Vordergrund. Auch dies ist ein Ergebnis der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung: Nachdem die Demokratie in Deutschland seit den 1960er Jahren als politisch selbstverständlich und gefestigt gilt, hat die demokratietheoretische Begründung der Institution Betriebsrat auch in den Gewerkschaften an Bedeutung verloren. Sie wurde verdrängt von einer utilitaristischen Betrachtungsweise, die den „Nutzen“, den „wirtschaftlichen Wert“ des Betriebsrats für die Belegschaft und die Gewerkschaften – aber auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt – als

¹⁰⁶ Nora, Pierre: Zwischen Geschichte und Gedächtnis, Berlin 1990, S. 12 f.

¹⁰⁷ Assmann, Aleida: Erinnerungsräume. Formen und Wandlungen des kulturellen Gedächtnisses, München 1999, S. 133.

¹⁰⁸ Ebd.

Legitimierungswert betrachtet.¹⁰⁹ Es ist nicht von der Hand zu weisen, dies als Reflex auf eine fortschreitende Ökonomisierung gesellschaftlicher Wertmaßstäbe zu interpretieren.

Das bedeutet auch: Der „Dämon“ des Betriebsegoismus der Betriebsräte, der von den 1920er bis in die 1960er Jahre viele Gewerkschafter umgetrieben hat, ist besiegt. Heute wird kaum noch bezweifelt, dass die Einbindung der Betriebsräte in die Gewerkschaften kein Problem mehr darstellt. Dazu hat auch beigetragen, dass es den Gewerkschaften schon seit den 1920er Jahren gelungen war, mit ihrer Bildungsarbeit und institutionellen Unterstützungen die Betriebsvertretungen von einer symbiotischen Kooperation zu überzeugen.

¹⁰⁹ Vgl. hierzu Abelshauser, Werner: Vom wirtschaftlichen Wert der Mitbestimmung: Neue Perspektiven ihrer Geschichte in Deutschland; in: Streeck, Wolfgang; Kluge, Norbert (Hg.): Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz, Frankfurt/Main-New York 1999, S. 224-238.

Literatur

- Abelshauser, Werner: Vom wirtschaftlichen Wert der Mitbestimmung: Neue Perspektiven ihrer Geschichte in Deutschland; in: Streeck, Wolfgang; Kluge, Norbert (Hg.): Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz, Frankfurt/Main-New York 1999, S. 224-238.
- Ambros, H.: Revolutionäre und reformistische Betriebsräte. Zur Geschichte der Betriebsrätebewegung; in: Betrieb und Gewerkschaft, Nr. 2/1930, S. 45-47.
- Andresen, Knud: Triumpherzählungen. Wie Gewerkschafter über ihre Erinnerungen sprechen, Essen 2014.
- Assmann, Aleida: Erinnerungsräume. Formen und Wandlungen des kulturellen Gedächtnisses, München 1999.
- Bergarbeiter. Ausstellung zur Geschichte der organisierten Bergarbeiterbewegung in Deutschland veranstaltet von der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie und dem Bergbau-Museum Bochum, Bochum 1969
- Boebel, Chaja u.a. (Hg.): Neuanfang 1945. Belegschaften und Betriebsräte setzen die Produktion in Gang, Hamburg 2019.
- Brandes, Alwin: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz, in: Betriebsräte-Zeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie, Nr. 3/1930, S. 65-68.
- Brennecke, Gisbert u.a. (Hg.): „Es gilt die Arbeit zu befreien“. Geschichte der Bielefelder Gewerkschaftsbewegung, Köln 1989.
- Bührig, Erich: Betriebsräte und Gewerkschaften, in: Ders. (Hg.), Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, S. 69-72.
- Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds (Hg.): Gewerkschaften und Mitbestimmung, Bonn 1977 (Schriftenreihe der BpB 128).
- Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds: Bewegte Zeiten. Mitgestalten – Mitbestimmen – Mitverantworten. 50 Jahre DGB (Autor: Ralf Engeln). Düsseldorf 1999.
- Bundesvorstand des FDGB (Hg.): Geschichte des FDGB, Berlin (-Ost) 1982.
- DGB Kreis Tübingen (Hg.): Arbeitertübungen. Zur Geschichte der Arbeiterbewegung in einer Universitätsstadt, Tübingen 1980.
- Deutscher Textilarbeiterverband (Hg.): Aus dem Tagebuch eines Betriebsrates, Berlin 1925.
- Dünnebacke, Adolf, Das Werk: Erfahrungen und Überlegungen aus zehnjähriger Betriebsratsarbeit. Von einem Betriebsrat, Berlin o. J. [1932].
- Fraenkel, Ernst: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz; in: Die Gesellschaft, Nr. 2/1930, S. 117-129.

- Fricke, Fritz: Zur Geschichte der Betriebsvertretungen in Deutschland, in:
Ernst Bührig (Hg.): Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953,
S. 52-68.
- Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands (Hg.): Der
Betriebsrat in seiner praktischen Arbeit, Berlin 1925.
- Haipeter, Thomas: Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die
betriebliche Interessenvertretung? Münster 2000.
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (Hg.): 1933/2013 –
Ungebrochen. Die IGBCE – 80 Jahre nach Zerschlagung der
Gewerkschaften, Hannover 2013.
- Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (Hg.): 1890 – 1990 - Seit
Beginn. Hundert Jahre Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik.
Katalog zur Ausstellung, Hannover 1990.
- Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik: 100 Jahre
Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik. Von den Verbänden der
ungelernten Fabrikarbeiter, der Glas und Porzellanarbeiter zur
modernen Gewerkschaftsorganisation. Leitung und Bearbeitung:
Hermann Weber, Köln 1990.
- Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland (Hg.): 75
Jahre Industriegewerkschaft 1891 bis 1966. Vom Deutschen
Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall. Ein Bericht in
Wort und Bild. Text und Redaktion: Fritz Opel und Dieter Schneider,
Frankfurt am Main 1966.
- Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland: Was ist
Mitbestimmung? Tonbildschau, Text: Dieter Schneider, 1967.
- Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland: IG Metall
– 30 Jahre soziale Gegenmacht. Gedenkveranstaltung zur
dreißigjährigen Wiederkehr des Vereinigungs-Verbandstages in
Lüdenscheid, Frankfurt am Main 1979.
- Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland: Ein
Leben in der Organisation. Alois Wöhrle berichtet, Frankfurt am Main
1983.
- Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland: Kampf
um soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Demokratie und Frieden. Die
Geschichte der IG Metall seit 1945. Ein Bericht in Wort und Bild,
Frankfurt am Main 1985.
- Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland: Hundert
Jahre Industriegewerkschaft 1891 bis 1991. Vom Deutschen
Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall. Ein Bericht in
Wort und Bild. Text: Kurt Thomas Schmitz, Köln 1991.

- Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland: 100 Jahre IG Metall. Eine kleine Geschichte der Metallarbeiterbewegung, Frankfurt am Main o. J. [1991].
- Judith, Rudolf u. a.: 25 Jahre Montanmitbestimmung. Reden und Dokumente, Frankfurt am Main 1976.
- Kahmann, Clemens: Die christlichen Gewerkschaften und die Betriebsräte, Diss. Münster 1927.
- Kocka, Jürgen: Vortrag auf dem Workshop „30 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976. Mehr Demokratie in der Wirtschaft“ am 16. März 2006 in Berlin, veranstaltet von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund; https://www.boeckler.de/20163_20168.htm, letzter Abruf: 10.2.2020.
- Lübbe, Erich: Betriebsrat und soziale Betriebspolitik; in: Briefs, Götz (Hg.), Probleme der sozialen Betriebspolitik, Berlin 1930, S. 79-89.
- Lucy, Herbert: Kämpfen ein Leben lang. Erinnerungen des Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden von Daimler-Benz, München 1993.
- Marshall, Thomas H.: Staatsbürgerrechte und soziale Klassen, in: Mackert, Jürgen/Müller, Hans-Peter (Hg.): Moderne (Staats)Bürgerschaft. Nationale Staatsbürgerschaft und die Debatten der Citizenship Studies, Wiesbaden 2007, S. 31-74.
- Milert, Werner: Betriebsräte – ein starkes Stück Demokratie in der Wirtschaft; in: Mitbestimmung Heft 6/2012, S. 32-34.
- Milert, Werner: Erinnerungsort Betriebsrat. Erfahrungen und Anknüpfungspunkte gewerkschaftlicher Interessenvertreter nach dem Zweiten Weltkrieg, in: Stefan Berger (Hg.): Gewerkschaftsgeschichte als Erinnerungsgeschichte. Der 2. Mai 1933 in der gewerkschaftlichen Erinnerung und Positionierung, Essen 2015, S. 297-329.
- Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Von den Arbeiterausschüssen zum Betriebsverfassungsrecht. Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung, Köln 1991.
- Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008, Essen 2012.
- Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Zerschlagung der Mitbestimmung 1933. Das Ende der ersten deutschen Demokratie, hrsg. v. d. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2013.
- Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Vom Wert der Mitbestimmung. Betriebsräte und Aufsichtsräte in Deutschland seit 1945, hrsg. v. d. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016.
- Müller, Werner: Die Gründung des DGB, der Kampf um die Mitbestimmung, programmatisches Scheitern und der Übergang zum gewerkschaftlichen Pragmatismus; in: Hemmer, Hans Otto; Schmitz, Kurt Thomas (Hg.):

- Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland.
Von den Anfängen bis heute, Köln 1990, S. 85-147.
- Müller-Jentsch, Walther: Lernprozesse mit konträren Ausgängen.
Tarifautonomie und Betriebsverfassung in der Weimarer und Bonner
Republik; in: GMH Heft 5/1995, S. 317-328.
- Müller-Jentsch, Walther: Die Betriebsverfassung – eine deutsche Karriere;
in: Mitbestimmung Heft 8/2002, S. 50-55
- Müller-Jentsch, Walther: Geschichte der Mitbestimmung. 1. Teil: 1848-
1916: Wie die Gewerkschaften zur Mitbestimmung kamen; in:
Mitbestimmung Heft 12/2007, S. 52-57; 2. Teil: 1918-1952: Wie die
Gewerkschaften die Mitbestimmung für eine neue Wirtschaftsordnung
nutzen wollten; in: Mitbestimmung Heft 1+2/2008, S. 47-51 3. Teil: 1952-
20078: Passt die Mitbestimmung zur Sozialen Marktwirtschaft?; in:
Mitbestimmung Heft 3/2008, S. 48-53.
- Müller-Jentsch, Walther: Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und
industriellen Demokratie, Wiesbaden 2008.
- Müller-Jentsch, Walther: List der Geschichte. Wie eine schwere Niederlage
der Gewerkschaften sich in ein Erfolgsmodell verwandeln konnte; in:
Mitbestimmung Heft 6/2012, S. 35-36.
- Nora, Pierre: Zwischen Geschichte und Gedächtnis, Berlin 1990.
- Nörpel, Clemens: Zehn Jahre Betriebsrätegesetz; in:
Gewerkschaftszeitung. Organ des ADGB, Nr. 8/1930, S. 120-122.
- Oertzen, Peter von: Betriebsräte in der Novemberrevolution, Düsseldorf
1976².
- Oertzen, Peter von: Die Probleme der wirtschaftlichen Neuordnung und der
Mitbestimmung in der Revolution von 1918 unter besonderer
Berücksichtigung der Metallindustrie. Gutachten für den Vorstand der IG
Metall, MS Köln 1964.
- Peters, Jürgen; Holger Gorr: In freier Verhandlung. Dokumente zur
Geschichte der Tarifpolitik der IG Metall 1945-2002, Göttingen 2003.
- Peters, Jürgen; Holger Gorr: Anerkennung und Repression. Dokumente zur
Tarifpolitik in der Metallindustrie 1918-1945, 2 Bände, Göttingen 2009.
- Pirker, Theo: Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in der
Bundesrepublik Deutschland, 2 Bde., Berlin 1979.
- Protokoll der Verhandlungen des 13. Kongresses der Gewerkschaften
Deutschlands (3. Bundestag des Allgemeinen Deutschen
Gewerkschaftsbundes), abgehalten in Hamburg vom 3. bis 7.
September 1928, Berlin 1928.
- Rosenberg, Ludwig: Vom Wirtschaftsuntertan zum Wirtschaftsbürger, Köln
1948.
- Scharrer, Manfred: Macht Geschichte von unten. Handbuch für
gewerkschaftliche Geschichte vor Ort, Köln 1988.

- Scherer, Peter; Schaaf, Peter (Bearb.): Dokumente zur Geschichte der Arbeiterbewegung in Württemberg und Baden 1848-1949, Stuttgart 1984.
- Schmitz, Kurt Thomas, Die IG Metall und ihre Geschichtsschreibung – Überblick und Ausblick; in: GMH Heft 2/1990, S. 112-120.
- Schneider, Dieter: Mitbestimmung – Weg einer Idee; in: ÖTV-Magazin, Heft 6/1974, S. 12-13; Heft 7/1974, S. 12-14; Heft 8/1974, S. 12-13; Heft 9/1974, S. 12-13; Heft 10/1974, S. 8-9; Heft 11/1974, S. 12-14; Heft 12/1974, S. 13-14; Heft 1/1975, S. 11-13; Heft 9/1975 und Heft 10/1975.
- Schneider, Michael: Erinnerungskulturen der Gewerkschaften nach 1945. Bestandsaufnahme und Perspektiven (= Arbeitspapier aus der Kommission Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie), https://www.boeckler.de/pdf/p_ek_wp_02_2018.pdf, zuletzt abgerufen 27.2.2020.
- Sitzler, Friedrich Georg: Das Werden der Betriebsdemokratie; in: Reichsarbeitsblatt (NaT), Nr. 13/1928, S. 204-205.
- Tschirbs, Rudolf: Kein halbherziges Gesetz; in: Mitbestimmung Heft 1+2/2010, S. 54-58.
- Tschirbs, Rudolf: Arbeiterausschüsse, Betriebsräte und Gewerkschaften 1916- 1922. Versuch einer Neubewertung; in: Führer, Karl Christian u.a. (Hg.): Revolution und Arbeiterbewegung in Deutschland 1918-1920, Essen 2013, S. 257-284.
- Unterhinninghofen, Hermann: Der Arbeitsrechtler Clemens Nörpel – vom ADGB zur DAF; in: Arbeit und Recht Nr. 1/2018, G1-G4.
- Zimmermann, Wolfgang: Erinnerungen an die Betriebsratsarbeit bei Merck von 1972 bis 1994, Edition Merck Corporate History 1, Darmstadt 2013.
- Zimmermann, Wolfgang: Belegschaftsvertretungen bei Merck von 1913 bis 1972. Versuch einer Rekonstruktion, Edition Merck Corporate History 5, Darmstadt 2015.