

Fluides Gedächtnis

Betriebsräte in der gewerkschaftlichen Erinnerungskultur

Werner Milert

Der Umfang der wissenschaftlichen Literatur über die Geschichte der betrieblichen Interessenvertretungen in Deutschland ist heute fast kaum mehr überschaubar. 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.

Zwiespältiger Fixstern: Das Betriebsrätegesetz von 1920

Hans Mommsen hat mit Recht darauf hingewiesen, dass das BRG vom 4. Februar 1920 die »Wegscheide zwischen der auslaufenden Revolution und der sich durchsetzenden ökonomischen Rekonstruktionsphase« bildete (Mommsen 1990, S. 92). 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. Damit wurden erstmals die Rechte der Belegschaftsvertretungen durch ein umfangreiches gesetzliches Regelwerk kodifiziert. 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. Aufgrund der unterschiedlichen Beurteilung durch die Handelnden stehen sich bis heute die Narrative über die Entstehung und die Bewertung des Gesetzes in den unterschiedlichen Strömungen der Arbeiterbewegung teils diametral 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 Zeitschrift *Betrieb und Gewerkschaft* der Revolutionären Gewerkschafts-Opposition (RGO), in der er die Konfrontation innerhalb der Arbeiterbewegung um die Betriebsräte in den Geburtsjahren der Weimarer Republik ideologisch-abstrakt verkürzt, ohne Benennung handelnder Personen und unterschiedlicher Strukturen, darstellte (Ambros 1930, S. 45 ff).

Für Ambros waren die seit 1890 entstandenen betrieblichen Interessenvertretungen ein »Produkt des Klassenkampfes«, das verschiedene Phasen durchlaufen hätte. Der entscheidende Impuls zum Entstehen des »revolutionären Arbeiterrats« am Ende des Ersten Weltkrieges sei »unter dem unmittelbaren Einfluß des Kampfes der Bolschewiki« erfolgt. Mit den revolutionären Obleuten habe sich »die revolutionäre Betriebsrätetradition der deutschen Arbeiterbewegung« konstituiert, der jedoch eine »reformistische Betriebsrätetradition« gegenüberstanden 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 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 diktierte Betriebsorgane des Klassenverrats«.

In der Revolution – so Ambros weiter – seien die gegensätzlichen Institutionen aufeinandergeprallt: Während die revolutionären Räte »in Erkenntnis des unlösbaren 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 Arbeiterat 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 sich für einen sozialen Interessenausgleich einsetzten, dagegen folgten die »revolutionären Betriebsräte« dem politischen Ziel des gesellschaftlichen Umsturzes. Über die konkreten betrieblichen Interessenvertretungsaufgaben sah Ambros also hinweg. In dieser Logik lag es denn auch, dass er die Niederlage der Räte in der »gesetzlichen Umfälschung 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 er dem Tatbestand zu, dass die reformistischen Traditionen und Illusionen das deutsche Proletariat innerlich gelähmt hätten.

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. 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*innen, sei es die – vermeintliche – 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. 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 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. 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 (FDGB 1982, S. 86 ff.).

In der Novemberrevolution hätten sich die Arbeiter*innen Betriebsräte »als Interessenvertretungen aller Werkätigen 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, »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 Werkätigen bot«, von der Nationalversammlung angenommen worden (ebd., S. 100, 102).

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 gemeinsam von der Reichszentrale der revolutionären Betriebsräte, der USPD und der KPD aufgerufene Großdemonstration vor dem Reichstag stattgefunden, bei der das das Gebäude schützende Militär auf die Demonstrant*innen geschossen und 42 von ihnen getötet hatte. Die Diskussion im Reichstag fand 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« sei: »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 Rätegedanke »ins Lächerliche verzerrt« worden; es seien lediglich sozialpolitische Kompensationen 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 Strohänner der wahrhaft reaktionären Elemente in Deutschland« und Handlanger des Unternehmertums, die den Gesetzesentwurf vor-

gelegt hätten, »um der sozialrevolutionären Bewegung der Arbeiterschaft eine Grenze zu ziehen«. Ziel des Gesetzes sei es, »einen neuen Burgfrieden zwischen Unternehmen und Arbeitern aufzurichten, den Klassenkampf zu unterbinden und einen 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« (Verhandlungen 1920, S. 4249–4258).

Geyer legte damit den Grundstein für die Interpretation, nach der das BRG Klassenverrat 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 titulierte »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 Gewerkschafter der Weimarer Republik auf das BRG war nicht von einem revolutionären Chiasmus 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. Jahrhunderts begonnen hatte, aber erst jetzt seinen unumkehrbaren Punkt – die Überwindung des unternehmerischen »Herr im Haus«-Standpunktes – erreicht hatte. Der damit in Verbindung gebrachte Schlüsselbegriff war für die sozialreformerische Tradition in den Gewerkschaftern die »Betriebsdemokratie« (Milert 2015a, S. 298 f.).

Was aus heutiger Sicht als ein verklärender Mythos für die in Wirklichkeit wenig spektakulären Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte der damaligen Betriebsräte erscheinen mag, war für die damaligen Handelnden 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« (Protokoll 1919, S. 713), 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« (Gesamtverband 1925, S. 5). 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 (Kahmann 1927, S. 26). Aber auch im Reichsarbeitsministerium (RAM) war es durchaus üblich, das BRG so zu qualifizieren (Sitzler 1928, S. 204). 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 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 ist der Arbeiterschaft stärker ans Herz gewachsen als dieses Betriebsrätegesetz« (Fraenkel 1930, S. 117). 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« (ebd., S. 121).

Damit sei das Gesetz der »Ausfluß der Emanzipation des Proletariats« und der »Triumph [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« (ebd., S. 128). 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 (Marshall 2007; Müller-Jentsch 2008).

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 »Tarifpolizeiherrschaft« 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« (Fraenkel 1930, S. 126).

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«. 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« sein. In seinem Aufsatz würdigte er das BRG, das einen bedeutenden Schritt zur Demokratisierung der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse gebracht habe, doch er hob auch hervor, »daß dieses Betriebsrätesystem einen stark *syndikalistischen Einschlag* hat, aus dem sich die Gefahr ergeben kann, daß *betriebsegoistische Interessen* Einfluß gewinnen«.

Nörpel trat daher 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. 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 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 (Nörpel 1930, S. 121 f.).

Nörpel griff hier eine Argumentationslinie auf, die Fritz Naphtali erstmals auf dem ADGB-Kongress Anfang September 1928 verwandt hatte. In seinem Grundsatzreferat 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, etwa 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, sondern von ihren Berufsverbänden und von der Gesamtorganisation der Gewerkschaften« (Protokoll 1928, S. 220 ff.).

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 (Milert/Tschirbs 2012, S. 399 f.).

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 einem umfangreichen Aufsatz einen Blick auf die Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung in Deutschland. Fricke war sich – wie er eingangs selbst zugab – 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 (Fricke 1953, S. 66 f.).

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 den »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 »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 zugestehe, aber jede echte Mitwirkung in wirtschaftlichen Fragen verwehre (ebd., S. 67 f.).

Vor dem aktuellen Hintergrund dieser zwei Bedrohungsszenarien verortete Fricke die Entstehung des BRG 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«. Was an die Stelle der »Räteromantik« gesetzt worden sei, sei schließlich das Be-

etriebsrätegesetz gewesen. Seine Bewertung des Gesetzes war dennoch zwiespältig: Das BRG sei »halber Kram« geblieben, »weil es die in der Reichsverfassung vorgesehene Ergänzung durch Bezirkswirtschaftsräte nie erhielt«, 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*innen 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« (ebd., S. 61 ff.).

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. Zwar hatte der sozialdemokratische Arbeitsrechtsexperte und Gewerkschafter Georg Flatow – als Regierungsrat im RAM tätig – schon 1921 als erster die Betriebsvereinbarung als kollektivvertragliches Instrument unterhalb des Tarifvertrages rechtstheoretisch fundiert (Flatow 1921). 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, um mit den Unternehmern betrieblich zusätzliche soziale Leistungen und finanzielle Zulagen zu vereinbaren (Milert/Tschirbs 2012, S. 364 ff., 444 ff.).

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 Verbandsgeschichte einer Gewerkschaft, mit der 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 (IG Metall 1966). Sie stand unter den Eindruck der Arbeiten von Peter von Oertzen, der 1964 im Rahmen einer vom Vorstand der IG Metall berufenen wissenschaftlichen Kommission 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 Potenzial dieser Basisbewegung hervorhob (Oertzen 1976, Vorwort; Oertzen 1966).

Aber nicht nur geschichtswissenschaftliche Diskussionen, sondern auch ein Einstellungswandel in den Gewerkschaften 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 (Milert 2015b, S. 181 f.). Dieser Erfolg in der gewerkschaftlichen Realpolitik zog eine Aufwertung 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 Prioritätensetzung, indem der betrieblichen Mitbestimmung der gleiche Stellenwert beigemessen wurde wie der Unternehmensmitbestimmung, während die in den Nachkriegsjahren noch mit Verve vertretenen Forderung nach überbetrieblicher Mitbestimmung nur noch unbestimmt blieb (Milert/Tschirbs 2012, S. 462). Das Düsseldorfer Grundsatzprogramm besiegelte den endgültigen Abschied des DGB vom Wirtschaftsdemokratiekonzept der Weimarer Jahre, das das theoretische Fundament einer gesamtwirtschaftlichen Strategiewendung gesetzt hatte. Die Betriebsräte wurden nun zu einem auch programmatisch tief verankerten Traditionsbestand in den Gewerkschaften.

Die Neuinterpretation der Rätebewegung aus historischer Sicht und die programmatische Neubewertung der Betriebsräte schlugen sich in der 75-Jahres-Festschrift der IG Metall in einer Darstellung der Rätebewegung nieder, de-

ren Wirken nun weit positiver und differenzierter gedeutet wurde. Aus diesem Blickwinkel 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 heraufbeschworen. 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 (IG Metall 1966, S. 211 f.).

Auf die Entwicklung der betrieblichen Interessenvertretung geht auch die Tonbildschau »Geschichte der Mitbestimmung« ein, die für die Bildungsarbeit der IG Metall – Auftraggeber Hans Matthöfer – erstellt wurde (IG Metall, Tonbildschau 1967). Auch hier erscheint die Rätebewegung in einem neuen, positiveren Licht, was angesichts des Autors des 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« (ebd., Bild 35).

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 (ebd., Bild 39). 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 Arbeitenden 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« (ebd., Bilder 40, 41).

Sieben Jahre später gab die ÖTV Dieter Schneider die Gelegenheit, in einer umfangreichen Artikelserie der Geschichte der Mitbestimmung nachzugehen,

an deren End- und inhaltlichem Höhepunkt die Verabschiedung des Montanmitbestimmungsgesetzes stand (ds 1974–1975). 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 Kampforgan mit einigem Geschick gezähmt und gegenläufigen Aufgaben verpflichtet werden kann« (ebd. 6/1974, S. 13).

Dieser Zähmungsprozess steht bei Schneider im Zentrum der Erzählung. Der »von breiten Arbeiterschichten getragenen Rätebewegung« habe eine »Selbstverwaltung der Wirtschaft durch die darin Beschäftigten« vorgeschwebt. 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 haben. Die Reichsregierung habe aufgrund der Massenaktionen im Frühjahr 1919 schließlich konzediert, 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« (ebd. 11/1974, S. 14). Denn die Reichsregierung – »und in ihr vor allem Reichsarbeitsminister Alexander Schlicke« – habe beim BRG im Wesentlichen dort angeknüpft, »wo der kaiserliche Obrigkeitsstaat 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«

(ebd. 12/1974, S. 13). Vergeben wurde damit die Chance, »der Weimarer Republik einen breiten demokratischen Unterbau zu verschaffen« (ebd. 11/1974, S. 14).

Neue Impulse erhielt die Erinnerungsgeschichte der betrieblichen Mitbestimmung seit Mitte der 1990er Jahre aus der Sozialwissenschaft, denn damit war ein Perspektivenwechsel verbunden. Die historische Narration wurde quasi auf den Kopf gestellt: Während Historiker*innen in Kenntnis der Folgen retrospektiv argumentieren, gehen Sozialwissenschaftler*innen der Frage nach, welche Elemente der modernen deutschen Betriebsverfassung zu ihrer Vorgeschichte gehören. 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 Arbeiterräteausschüssen des Kaiserreiches [...] sowie der revolutionären Rätebewegung von 1918/19«. Die freien Gewerkschaften hätten vor dem Ersten Weltkrieg die Arbeiterräteausschüsse 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 Arbeiterräteausschüsse für die gesamte Wirtschaft obligatorisch machte, habe aber die revolutionäre Rätebewegung die Frage der Betriebsrepräsentanz nach dem Ende des Krieges auf die Tagesordnung gesetzt (Müller-Jentsch 2002, S. 51 f.; Müller-Jentsch 1995, S. 322).

Die Zähmung der Rätebewegung sei im BRG kulminiert, das inhaltlich an die Institution der Arbeiterräte 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 gegensätzlicher 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« (Müller-Jentsch 1995, S. 323).

Im Jahr 2006 übernahm der renommierte Sozialhistoriker Jürgen Kocka die Aufgabe, in dem von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) und dem DGB veranstalteten Workshop aus Anlass des 30. Jubiläums des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 die Stationen der Mitbestimmung nachzuzeichnen. Ähnlich wie Walther Müller-Jentsch sieht Kocka zwei Wurzeln der Betriebsräte: Die eine erblickt er in den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen 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 zur 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. Auf diesem Verfassungsparagrafen habe das BRG von 1920 gefußt, das die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen 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 seitens vieler 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 in Fritz Naphtalis Wirtschaftsdemokratiekonzept Ausdruck fand.

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« (Kocka 2006).

Vier Jahre später unternahm der Bochumer Historiker Rudolf Tschirbs im Magazin *Mitbestimmung* der HBS den »Versuch einer Neubewertung« des BRG. Tschirbs wendet sich gegen die verbreitete Interpretation des BRG als ein halberherziges und rückwärtsgewandtes Gesetz, »als Rückschlag gegenüber den vermeintlich fortschrittlichen Positionen der Rätebewegung«. Sein Bewertungsmaßstab für das BRG sind nicht die Vorstellungen der Rätebewegung, sondern die 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 Repräsentant*innen 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 gegenübergestellt:

»das gewerkschaftlich angestrebte Ziel einer regional übergreifenden Solidarität einzelner Berufsgruppen, die sich im Tarifvertrag materialisierte, und die von »wildem« Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen profitierenden, unter privilegierten Rahmenbedingungen operierenden Arbeitergruppen in den Schlüsselindustrien der Ballungsgebiete«.

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 sei. Tschirbs hält deshalb die Abwehrhaltung der Gewerkschaften gegenüber der Rätebewegung für folgerichtig. Mit dem BRG sei es gelungen, wesentliche Strukturelemente einer modernen Sozialverfassung in Deutschland zu verankern, worunter Tschirbs insbesondere den Vorrang des Tarifvertrages über die Betriebsvereinbarung fasst (Tschirbs 2010, S. 55–58).

Der Rückblick auf die betriebliche Mitbestimmung in der BRD

Der lange Schatten der »verhinderten Neuordnung« – gewerkschaftliche Erinnerung auf die Nachkriegsgeschichte bis in die 1980er Jahre

Bis weit in die 1970er Jahre konzentrierten sich die in Publikationen niedergeschriebenen Erinnerungen der Gewerkschaften über die Nachkriegszeit 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. Dieser Ansatz ließ nur wenig Platz für das Geschehen in den Betrieben. So befassten sich die gewerkschaftlichen Publikationen bis etwa 1980 nur beiläufig und in wenigen Sätzen mit den Betriebsräten in den Nachkriegsjahren. Ihr Einsatz für die Versorgung der Belegschaften wird betont, ihr Engagement für die Entnazifizierung der Betriebe gelobt. Größeren Raum nimmt allenfalls ihr gemeinsamer Kampf mit den Gewerkschaften gegen die Demontagepolitik der Alliierten ein (IG Metall 1966, S. 373; IG Metall Tonbildschau 1967; IG Metall 1975, S. 11 ff.; Judith 1976, S. 11).

Höhepunkt 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 Letztere wurde zur gewerkschaftlichen Meistererzählung (Jarausch/Sabrow 2002, S. 9 ff.) 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 (IG Metall 1966, S. 377–391; Bergarbeiter 1969, Kapitel 42; IG CPK 1990, S. 548 f.). Dagegen markierte die Verabschiedung des BetrVG nur kurze Zeit später »für den DGB die entscheidendste Niederlage auf dem politisch-programmatischen Feld seit seiner Gründung« (Müller 1990, S. 127). 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« (IG Metall 1979, S. 22). Im Urteil des langjährigen 2. Vorsitzenden der IG Metall, Alois Wöhrle, stoppte »die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 durch eine konservative Mehrheit [...] abrupt eine Politik der gesellschaftlichen Veränderung und leitete einen Restaurationsprozeß ein« (IG Metall 1983, S. 147, 164).

Übereinstimmung besteht in den gewerkschaftlichen Reflexionen darüber, dass diese Niederlage 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*innen durch die Tarifpolitik (IG Metall 1966, S. 414; ähnlich Loderer in: IG Metall 1979, S. 22; Bergarbeiterkatalog 1969, Kapitel 43; IG Metall 1986, S. 76 ff.). Die Tarifpolitik wird jetzt zu dem 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 sei der Niederlagentopos so verinnerlicht worden, dass die Betriebsräte selbst als betriebliche Handelnde nicht mehr gesehen wurden.

Kaum irgendwo in den gewerkschaftlichen Festschriften wird der »Produktivitäts- und Wachstumspakt« (Haipeter 2000, S. 146) 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. In Großunternehmen 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 (Milert 2015b, S. 181 f.).

Doch viel mehr zählten für die Belegschaften die einkommenspolitischen Erfolge der Betriebsräte, die in den Wirtschaftswunderjahren in Großunternehmen über betriebliche Zulagen erreichten, die Einkommen manchmal um mehr als 50 Prozent über den Tariflohn zu heben (Milert/Tschirbs 2012, S. 447 f.).

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 eindrucksvolle 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 und 1922 das BRG und seine Ausführungsgesetze zum Betriebsbilanzgesetz 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 von 1972 – tatsächlich ein Quantensprung bei der Ausweitung der Betriebsratsrechte – stiefmütterlich behandelt. Die IG-Metall-Publikation über die ersten dreißig Jahre westdeutscher Gewerkschaftspolitik widmet ihm gerade einen Satz, um dann auf sieben Seiten die aus Sicht der IG Metall zu konstatierende Niederlage beim Mitbestimmungsgesetz von 1976 zu beschreiben und zu begründen (IG Metall 1986, S. 143 ff.). Grob verzeichnend ist die DGB-Darstellung von 1999 aus Anlass des 50-jährigen Jubiläums des gewerkschaftlichen Dachverbandes: Zweimal wird dem neuen Gesetz entgegen den Tatsachen attestiert, dass es »keine wesentlichen Veränderungen der Fassung von 1952 bringt« (Engeln 1999, S. 47, 53). Da ist das Urteil von Eugen Loderer über das Gesetz schon ausgewogener:

»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« (IG Metall 1979, S. 26; ähnlich später: IG BCE 2013, S. 57; dies. 2016, S. 27).

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, vor allem aus lokalen Geschichtsprojekten, die von einigen Gewerkschaften initiiert wurden, oft mit Unterstützung erfahrener Historiker*innen (z. B. Brennecke et al. 1989). Der DGB versuchte seit 1984 gezielt, lokale Geschichtsforschung durch Projektgrup-

pen anzuregen (Andresen 2014, S. 32 f.). Zur Konjunktur lokaler Darstellungen trugen vor allem die 100-jährigen Jubiläen von zahlreichen Gewerkschaften im Jahr 1990 bei. So löste die IG Metall 1987 mit einer Abfrage über die Geschichtsarbeit bei ihren Verwaltungsstellen zahlreiche lokale Geschichtsprojekte aus, in denen teilweise voluminöse Dokumentenbände erarbeitet wurden (Schmitz 1990, S. 119; Andresen 2014, S. 33 f.).

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 Perspektivenwechsel beschleunigte, der den Fokus der Darstellung auf die lokale Entwicklung und damit ebenfalls auf die Betriebe richtete. Auch in den Jubiläumspublikationen, die die Gewerkschaften aus Anlass ihres 100-jährigen Bestehens veröffentlichten, lässt sich diese Veränderung des Narrativs feststellen. Das Team unter Leitung von Hermann Weber, das das Jubiläumsbuch für die IG Chemie-Papier-Keramik (CPK) verfasste, widmet den Betriebsräten als betriebliche gewerkschaftliche Akteure in der Nachkriegszeit ein eigenes, umfangreiches Kapitel. Ihre Entstehung unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg wird anhand von zahlreichen Betriebsbeispielen nachvollzogen, ihre rechtlichen Voraussetzungen werden skizziert und ihre betrieblichen Aktivitäten 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 sozialen Engagement und bemerkenswertem Geschick hätten die Betriebsvertretungen versucht, die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten zu verbessern. Deshalb hätten sie für die Lösung der Versorgungsprobleme und für die Entnazifizierungsmaßnahmen »den mit Abstand größten Aufwand an Zeit und Energie« erbracht (IG CPK 1990, S. 365–374).

In der »traditionellen sozialpartnerschaftlichen Strategie« der Chemieunternehmen, die sich bemühten, »mit weit übertariflichen betrieblichen Lohn- und Gehaltszulagen und besonderen Sozialaufwendungen die Belegschaften zu befrieden und den unmittelbaren Einfluss der Gewerkschaften in den Betrieben einzudämmen«, sehen die Autoren 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 weiten Spielraum für betriebliche Zulagen eröffnet, sodass zweite, in-

nerbetriebliche Lohnrunden mit den Betriebsräten »zum Normalfall« wurden (ebd., S. 473).

Das Jubiläumsjahr 1990 stellte die Hochzeit für die Arbeit gewerkschaftlicher Erinnerungskulturen dar; im Laufe der 1990er Jahre ließ das Interesse an der eigenen Geschichte nach (vgl. Schneider in diesem Band). Erst in den letzten Jahren ist ein Aufschwung bei der Beschäftigung mit der Geschichte der Gewerkschaften und der Betriebsräte festzustellen. Für neue Impulse sorgte der Bildungsauftrag der Gewerkschaften.

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. Die Resonanz in den Gewerkschaften war erheblich, denn diese Ausstellungen wurden in den vergangenen Jahren in mehr als 40 Orten gezeigt. Die Ausstellung »Zerschlagung der Mitbestimmung 1933« zeigt die Stationen der betrieblichen Interessenvertretung in der Weimarer Republik bis zur Beseitigung der frei gewählten Betriebsräte 1933 sowie die betriebliche Entwicklung unter dem Nationalsozialismus bis zum Neuaufbau der Betriebsräte 1945. 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 – durch oft gewalttätige Absetzungen von Seiten der NSBO, auch mithilfe des »Gesetzes über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen« vom 4. April 1933, das die Absetzung von Betriebsräten durch Anordnungen ermöglichte – waren die Gewerkschaften »nur mehr ein tönender Koloss«. Der Anpassungskurs der Gewerkschaften sei vor dem Hintergrund dieses Prozesses neu zu bewerten (Milert/Tschirbs 2013).

Die Folgeausstellung »Vom Wert der Mitbestimmung« zeichnet die Entwicklung der Mitbestimmung seit Ende des Zweiten Weltkrieges nach. Die Autoren unternehmen es, die politischen Auseinandersetzungen um die gesetzliche Fixierung von Unternehmens- und betrieblicher Mitbestimmung in den 1950er und 1970er Jahren darzustellen, aber im Mittelpunkt steht der Wandel der Tätigkeit der Betriebsräte in den letzten 70 Jahren, der anhand von Unternehmensbeispielen nachvollzogen wird (Milert/Tschirbs 2016).

Ein anderes Ergebnis der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist eine Publikation, die 2019 erschien. Der Band »Neuanfang 1945« entstand aus einer Tagung im IG-Metall-Bildungszentrum Berlin. Die Autoren widmen sich hier – auch anhand verschiedener Beispiele aus der Metallindustrie – der Betriebsratsarbeit in der unmittelbaren Nachkriegszeit (Boebel/Heidenreich/Wenzel 2019). Aufgrund dieser aktuellen Erinnerungsgeschichten liegt der Schluss nahe, dass das

Interesse an der Beschäftigung mit den Betriebsräten in den Gewerkschaften in den letzten Jahren gestiegen ist.

Fazit

Blickt man auf die gewerkschaftlichen Erinnerungskulturen, so ist wohl generell der Schluss angebracht, dass die betriebliche Interessenvertretung über Jahrzehnte von der gewerkschaftlichen Historiografie vernachlässigt wurde. Jenseits der gesetzlichen Fundierungsprozesse tauchten 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, ist sie für Außenstehende in den meisten Fällen zu unspektakulär, um festgehalten zu werden. Es ist die betriebsrätliche »Kleinarbeit«, die – angefangen bei Einzelfallgesprächen über Betriebsbegehungen bis zum Kümern um familiäre Angelegenheiten – einen großen Teil der 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 Funktionärsbildung 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 (Andresen 2014, S. 29 ff.).

In den gewerkschaftseigenen Publikationen stellt der durch die Gewerkschaften bewirkte soziale Aufstieg der Arbeitnehmerschaft die historische Meistererzählung dar (ebd., S. 205 f.). 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 programmatischen Neuorientierung des DGB in der ersten Hälfte der 1960er Jahre – Abschied vom Wirtschaftsdemokratiekonzept,

programmatische 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 hat. Ihr Wandel kommt dadurch zustande, dass nachfolgende Ereignisse ihren Schatten nach hinten werfen 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« (Nora 1990, S. 12 f.). Bei der Konstituierung dieses »Phänomens« sind diverse Faktoren und Einflussgrößen wirkmächtig. Zuerst 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« oder auch Forschungsergebnisse gebrochen übernimmt. Die Erinnerungskultur ist darüber hinaus 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« (Assmann 1999, S. 133).

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass nach einer Neuformulierung der Gruppenwerte, wie sie sich etwa in einer programmatischen Neuausrichtung von gesellschaftspolitischen Akteuren wie den Gewerkschaften niederschlagen, auch zu erwarten ist, dass sich ihr Gedächtnis sukzessive verändert. Dies ist bei den Gewerkschaften in der ersten Hälfte der 1960er Jahre in Bezug auf die Betriebsräte geschehen, als mit dem neuen DGB-Grundsatzprogramm ein neues, positiveres Verhältnis zu ihnen entstand. Seitdem haben die Betriebsräte auch in der gewerkschaftlichen Erinnerungsgeschichte einen neuen Stellenwert.

Weiterhin lässt sich im gewerkschaftlichen Erinnerungsdiskurs ein deutlicher Wandel von einem demokratietheoretischen Ansatz hin zu einer mehr institutionellen Betrachtung feststellen. Dominierte zunächst die grundsätzliche Zielausrichtung auf eine sich entwickelnde Demokratie, die auch den Betrieb erfassen müsse, der 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 Betriebsrates für die Belegschaft und die Gewerkschaften – aber auch für die

Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt – als Legitimierungswert betrachtet (Abelshauser 1999). Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass man dies als Reflex auf eine fortschreitende Ökonomisierung gesellschaftlicher Wertmaßstäbe interpretieren kann.

Literatur und Quellen

- Abelshauser, Werner (1999): Vom wirtschaftlichen Wert der Mitbestimmung. Neue Perspektiven ihrer Geschichte in Deutschland. In: Streeck, Wolfgang/Kluge, Norbert (Hrsg.): *Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz*. Frankfurt am Main: Campus, S. 224–238.
- Ambros, H. (1930): Revolutionäre und reformistische Betriebsräte. Zur Geschichte der Betriebsrätebewegung. In: *Betrieb und Gewerkschaft* 2, S. 45–47.
- Andresen, Knud (2014): *Triumpherzählungen. Wie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter über ihre Erinnerungen sprechen*. Essen: Klartext.
- Assmann, Aleida (1999): *Erinnerungsräume. Formen und Wandlungen des kulturellen Gedächtnisses*. München: C. H. Beck.
- Bergarbeiter (1969): *Katalog. Ausstellung zur Geschichte der organisierten Bergarbeiterbewegung in Deutschland, Industriegewerkschaft Bergbau und Energie und dem Bergbau-Museum Bochum*.
- Boebel, Chaja/Heidenreich, Frank/Wenzel, Lothar (Hrsg.) (2019): *Neuanfang 1945. Belegschaften und Betriebsräte setzen die Produktion in Gang*. Hamburg: VSA.
- Brennecke, Gisbert/Klönne, Arno/Lienker, Heinrich/Vogt, Willy (Hrsg.) (1989): »Es gilt die Arbeit zu befreien«. *Geschichte der Bielefelder Gewerkschaftsbewegung*. Köln: Bund.
- ds [= Schneider, Dieter] (1974–1975): *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.
- Engeln, Ralf (1999): *Bewegte Zeiten. Mitgestalten – Mitbestimmen – Mitverantworten. 50 Jahre DGB*. Düsseldorf: DGB.
- FDGB (1982): *Geschichte des FDGB*. Ost-Berlin: Verlag Tribüne.
- Flatow, Georg (1921): *Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung*. Mannheim – Berlin – Leipzig: J. Benzheimer.
- Fraenkel, Ernst (1930): *Zehn Jahre Betriebsrätegesetz*. In: *Die Gesellschaft* 2, S. 117–129.

- Fricke, Fritz (1953): Zur Geschichte der Betriebsvertretungen in Deutschland. In: Ernst Bührig (Hrsg.): Handbuch der Betriebsverfassung, Köln, S. 52–68.
- Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands (1925): Der Betriebsrat in seiner praktischen Arbeit. Berlin.
- Haipeter, Thomas (2000): Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung? Münster.
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (Hrsg.) (2013): 1933/2013 – Ungebrochen. Die IGBCE – 80 Jahre nach Zerschlagung der Gewerkschaften. Hannover: IG BCE.
- IG CPK (Hrsg.) (1990): 100 Jahre Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik. Von den Verbänden der ungelernten Fabrikarbeiter, der Glas und Porzellanarbeiter zur modernen Gewerkschaftsorganisation. Köln: IG CPK.
- IG Metall (Hrsg.) (1966): 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: IG Metall.
- IG Metall (Hrsg.) (1967): Was ist Mitbestimmung? Tonbildschau, Text: Dieter Schneider, abgedruckt in: Bundesvorstand des Deutscher Gewerkschaftsbund. Bonn: bpb, 1977, S. 315–323.
- IG Metall (Hrsg.) (1979): IG Metall – 30 Jahre soziale Gegenmacht. Gedenkveranstaltung zur dreißigjährigen Wiederkehr des Vereinigungs-Verbandstages in Lüdenscheid. Frankfurt am Main: IG Metall.
- IG Metall (Hrsg.) (1983): Ein Leben in der Organisation. Alois Wöhrle berichtet. Frankfurt am Main: IG Metall.
- IG Metall (Hrsg.) (1985): Kampf um soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Demokratie und Frieden. Die Geschichte der IG Metall seit 1945. Ein Bericht in Wort und Bild. Frankfurt am Main: IG Metall.
- IG Metall (Hrsg.) (1991): Hundert Jahre Industriegewerkschaft 1891 bis 1991. Vom Deutschen Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall. Ein Bericht in Wort und Bild. Text: Kurt Thomas Schmitz. Köln: Bund.
- Judith, Rudolf (Hrsg.) (1976): 25 Jahre Montanmitbestimmung. Reden und Dokumente. Schriftenreihe der IG Metall Nr. 68. Frankfurt am Main.
- Kahmann, Clemens (1927): Die christlichen Gewerkschaften und die Betriebsräte. Diss., Münster.
- Kocka, Jürgen (2006): Vortrag, Workshop »30 Jahre Mitbestimmungsgesetz 1976. Mehr Demokratie in der Wirtschaft«, www.boeckler.de/20163_20168.htm (Abruf am 28.5.2021).
- Marshall, Thomas H. (2007): Staatsbürgerrechte und soziale Klassen. In: Mackert, Jürgen/Müller, Hans-Peter (Hrsg.): Moderne (Staats)Bürgerschaft. Na-

- tionale Staatsbürgerschaft und die Debatten der Citizenship Studie. Wiesbaden: Springer VS, S. 31–74.
- Milert, Werner (2015a), Erinnerungsort Betriebsrat. Erfahrungen und Anknüpfungspunkte gewerkschaftlicher Interessenvertreter nach dem Zweiten Weltkrieg. In: Berger, Stefan (Hrsg.): Gewerkschaftsgeschichte als Erinnerungsgeschichte. Der 2. Mai 1933 in der gewerkschaftlichen Erinnerung und Positionierung nach 1945. Essen: Klartext, S. 297–329.
- Milert, Werner (2015b): Der steinige Weg in die Konfliktpartnerschaft. Die Sozialbeziehungen bei Siemens in den ersten beiden Nachkriegsjahrzehnten. In: Andresen, Knud/Kuhnhenne, Michaela/Mittag, Jürgen/Platz, Johannes (Hrsg.): Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20 Jahrhunderts. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 159–184.
- Milert, Werner/Tschirbs, Rudolf (2012): Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008. Essen: Klartext.
- Milert, Werner/Tschirbs, Rudolf (2013): Zerschlagung der Mitbestimmung 1933. Das Ende der ersten deutschen Demokratie. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Milert, Werner/Tschirbs, Rudolf (2016): Vom Wert der Mitbestimmung. Betriebsräte und Aufsichtsräte in Deutschland seit 1945. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Müller, Werner (1990): Die Gründung des DGB, der Kampf um die Mitbestimmung, programmatisches Scheitern und der Übergang zum gewerkschaftlichen Pragmatismus. In: Hemmer, Hans-Otto/Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute. Köln: Bund, S. 85–147.
- Müller-Jentsch, Walther (1995): Lernprozesse mit konträren Ausgängen. Tarifautonomie und Betriebsverfassung in der Weimarer und Bonner Republik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 5, S. 317–328.
- Müller-Jentsch, Walther (2002): Die Betriebsverfassung – eine deutsche Karriere. In: Mitbestimmung 8, S. 50–55.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: Springer VS.
- Nora, Pierre (1990): Zwischen Geschichte und Gedächtnis. Berlin: Fischer.
- Nörpel, Clemens (1930): Zehn Jahre Betriebsrätegesetz. In: Gewerkschaftszeitung. Organ des ADGB, Nr. 8, S. 120–122.
- Oertzen, Peter von (1966): Betriebsräte in der Novemberrevolution. Düsseldorf.
- Oertzen, Peter von (1976): Die Probleme der wirtschaftlichen Neuordnung und der Mitbestimmung in der Revolution von 1918 unter besonderer Berücksichtigung

sichtigung der Metallindustrie. Gutachten für den Vorstand der IG Metall, MS Köln.

Protokoll (1919): Verhandlungen der Konferenz der Vorstände der gewerkschaftlichen Zentralverbände, 25.4.1919. In: Schönhoven, Klaus (Bearb.) (1985): Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Bd. 1: Die Gewerkschaften in Weltkrieg und Revolution 1914–1919. Köln, S. 706–756.

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

Schmitz, Kurt Thomas (1990): Die IG Metall und ihre Geschichtsschreibung – Überblick und Ausblick. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 2, S. 112–120.

Sitzler, Friedrich Georg (1928): Das Werden der Betriebsdemokratie. In: Reichsarbeitsblatt (NaT), Nr. 13/1928, S. 204–205.

Tschirbs, Rudolf (2010): Kein halbherziges Gesetz. In: Mitbestimmung 1+2, S. 54–58.

Verhandlungen (1920): Verhandlungen der Verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung. Stenographische Berichte, Bd. 331, S. 4249–4258.

