

Chaja Boebel / Frank Heidenreich /
Lothar Wentzel (Hrsg.)

Neuanfang 1945

Belegschaften und Betriebsräte
setzen die Produktion in Gang

VSA:



Chaja Boebel/Frank Heidenreich/Lothar Wentzel (Hrsg.)
Neuanfang 1945
Belegschaften und Betriebsräte setzen die Produktion in Gang

Chaja Boebel/Frank Heidenreich/Lothar Wentzel (Hrsg.)

Neuanfang 1945

Belegschaften und Betriebsräte
setzen die Produktion in Gang

VSA: Verlag Hamburg

© VSA: Verlag 2019, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Umschlag-Vorderseite: Versammlung der Metallarbeiterschaft Frankfurts am
8.2.1946 in der Werkshalle der »Frankfurter Maschinenbau AG« in Frankfurt-
Bockenheim (Foto: Richard Koll/dpa);
Rückseite: Betriebsversammlung am 24.6.1945 im Werk Untertürkheim
(© Daimler AG)
Alle Rechte vorbehalten
Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck
ISBN 978-3-89965-705-0

Inhalt

Chaja Boebel/Lothar Wentzel

Einleitung 7

Frank Heidenreich

**Nach Krieg und Faschismus:
Arbeiterpolitik und Betriebsräte 1945** 24

Witich Roßmann

**Die revolutionäre Neuorganisation
der deutschen Gewerkschaften 1945-1949** 58

Akteure und Strategien in der Kölner Region

Dirk Erb

**Gewerkschafter bauen das Benzwerk wieder auf:
das Beispiel Gaggenau** 85

Horst Klaus

Der Anfang nach dem Ende 93

Betriebsratsarbeit nach dem Krieg
in den Triumph Werken Nürnberg AG

Anhang:

Ausgewählte Dokumente 101

1. Richtlinien der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsausschüsse
in Bochum, 18. April 1945 102
2. Rundschreiben des Bezirksausschusses der Antifaschistischen
Bewegung Schwarzenberg, 11. Juni 1945 104
3. Niederschrift über die erste Sitzung mit den anstelle von
Stadträten eingesetzten Vertrauensleuten in Gaggenau,
2. Juni 1945 107
4. Aus einem Betriebsratsratsprotokoll bei Daimler-Benz
in Gaggenau, 30.9.1945 109
5. Vorbedingungen der amerikanischen Militärregierung
für die Neubildung deutscher Gewerkschaften und
Betriebsausschüsse vom 14. August 1945 110
6. Law No. 8/Gesetz Nr. 8 der US-Militärregierung, 25.9.1945 111

7. Schreiben von Ludwig Kastl, Betriebsleitung der MAN Nürnberg, über die Wirkung des Gesetzes Nr. 8 der US-Militärregierung vom Oktober 1945 (Auszug)	115
8. Schreiben des Betriebsrates der Firma Robert Bosch GmbH vom 29. August 1945 an die Militärregierung betreffend die Säuberungsaktion gegen ehemalige Mitglieder der NSDAP, der SA und SS (Auszug)	117
9. Aufruf des ADGB Nürnberg an die Arbeiter, Angestellten und Beamten im Stadt- und Landkreis Nürnberg (Oktober 1945)	118
10. Betriebsrätegesetz des Alliierten Kontrollrats in Deutschland vom 10. April 1946 (Gesetz Nr. 22)	121
11. Musterbetriebsvereinbarung des FDGB für die Sowjetische Besatzungszone (August 1946)	125
12. Muster einer Betriebsvereinbarung des DGB-Zonenvorstandes für die Britische Zone (Februar 1947)	128
Über die Autorin und die Autoren	133

Einleitung

Am Ende des Zweiten Weltkriegs geschah in Deutschland etwas Erstaunliches. Kaum war ein Ort von den Alliierten besetzt worden, bildeten sich in fast allen mittleren und größeren Industriebetrieben Betriebsräte. Dafür gab es keine juristische Grundlage oder auch nur eine Aufforderung seitens der Besatzungsmächte. Die Initiative kam aus den Betrieben selbst (siehe auch Dokument Nr. 1 im Anhang, S. 102f.), in wenigen Fällen gaben auch die neu entstehenden Gewerkschaften den Anstoß. Die Betriebsräte oder Betriebsausschüsse, wie sie sich häufig auch nannten, wurden in Versammlungen im Betrieb per Akklamation gewählt oder setzten sich selber ein. In manchen Fällen muss es schon Absprachen unter den betrieblichen Akteuren vor Kriegsende gegeben haben. So wurde versucht, die Sprengung von Betriebsteilen, Zerstörungen durch Kriegshandlungen oder das »Absaufen« von Schachtanlagen zu verhindern.

Bisher fehlt eine zusammenfassende Untersuchung über die Leistungen dieser Betriebsräte beim Wiederaufbau der Wirtschaft nach dem Kriege und über ihre Versuche, die innerbetrieblichen Verhältnisse neu zu gestalten. Es existieren aber eine Reihe von Einzelstudien, die Schlaglichter auf die Nachkriegssituation werfen. Sie ermöglichen, die Arbeit der Betriebsräte in Grundzügen zu rekonstruieren. Sicher ist die Quellenlage, gerade für die ersten Nachkriegsmonate, schwierig. Es handelt sich auch um eine große Anzahl von Betrieben, die nur exemplarisch untersucht werden können. Trotz dieser Schwierigkeiten wäre eine systematische Untersuchung dringend erforderlich. Sie könnte zeigen, was Selbstorganisation von unten in Betrieben zu leisten imstande war und welche Wirkungen Mitbestimmung unter schwierigsten Verhältnissen zu entfalten vermag. Dies wäre auch für die heutige Diskussion über Demokratie in der Wirtschaft wichtig.

Wer waren damals die handelnden Akteure? Nachdem die ZwangsarbeiterInnen befreit worden waren und teilweise die Betriebe verlassen hatten, blieben in den Produktionsabteilungen diejenigen übrig, die nicht zum Kriegsdienst eingezogen worden waren: unentbehrliche Facharbeiter, ältere Beschäftigte, Lehrlinge und ledige Frauen. Die Initiative zur Gründung eines Betriebsrats kam im Allgemeinen aus dem Kreis der Stammebelegschaft, insbesondere von älteren Facharbeitern. Ein großer Teil von ihnen war bereits in der Weimarer Republik gewerkschaftlich organisiert gewesen. Sie waren zwar dem NS-Regime unterworfen worden, standen ihm aber ablehnend gegenüber. Auffällig viele Mitglieder der neu entstehenden Ausschüsse – soweit deren Zusammensetzung bekannt ist – waren bereits vor 1933 als Betriebs-

räte gewählt worden. Die geschichtliche Erfahrung der Betriebsrätebewegung war lebendig geblieben. Auch die NS-Herrschaft hatte sie nicht auszulöschen vermocht.

Bei den Betriebsräten der ersten Nachkriegsjahre fallen die Geburtsjahrgänge um 1890 auf. Sie dürften oft schon in ihrer Lehr- und Gesellenzeit mit der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung in Berührung gekommen sein. Als junge Männer wurden die meisten von ihnen eingezogen und erlebten das Trauma des Ersten Weltkrieges. Aus dieser Generation kamen viele Aktivistinnen der Arbeiterbewegung, die in und nach der Novemberrevolution 1918 für eine sozialistische Perspektive gekämpft hatten (Niethammer u.a. 1976: 282f.). Auch im Arbeiterwiderstand gegen den Faschismus war diese Altersgruppe vertreten. Das letzte Mal betraten Vertreter dieser Arbeitergeneration in der Nachkriegszeit die politische Bühne. Noch einmal versuchten sie, Einfluss zu nehmen. Ihre Hoffnung auf eine gesellschaftliche Neuordnung sollte wieder enttäuscht werden; das ist die besondere Tragik dieser Generation der Arbeiterbewegung.

Unter den Akteuren befanden sich relativ wenige Frauen. Das entsprach einerseits der überwiegend männlichen Zusammensetzung der Belegschaften in den Produktionsbereichen der Industriebetriebe. Die Beschäftigung von Frauen in der Produktion hatte hier zwar in der zweiten Kriegshälfte zugenommen, aber bei Weitem nicht das Ausmaß wie im Ersten Weltkrieg erreicht. Es spiegelte die männlich geprägte Arbeit der Industriegewerkschaften der Weimarer Republik wider. Auch hier ist der Forschungsstand jedoch unzureichend. Es fehlen vor allem Untersuchungen über stärker weiblich bestimmte Bereiche wie die Textilindustrie. Für die Sowjetische Besatzungszone (SBZ) liegen nur wenige Zahlen vor. In den Betriebsratswahlen im Herbst 1945 im Bereich der Berliner Industriegewerkschaft Nahrung und Genuss (einem Bereich mit etwa 30% Frauenbeschäftigung) wurden in 160 Betrieben 533 BelegschaftsvertreterInnen gewählt, darunter 91 Frauen, was einem Anteil von 17% entsprach. (Suckut 1982: 316f.) Die ersten allgemeinen Betriebsrätewahlen in der SBZ fanden Ende Juli 1946 statt. Von den insgesamt 118.000 gewählten Betriebsräten war ein Fünftel (23.600) Frauen (ebd.: 446).

Das bedeutete allerdings nicht, dass Frauen zwangsläufig eine untergeordnete Rolle spielten. Selbst in Kernbereichen der Metallindustrie finden wir Frauen, die eine führende Position innehatten. Auf der Norddeutschen Hütte, einem Stahlwerk in Bremen, wurde 1947 *Christa Messe* in den Betriebsrat gewählt, »(...) die die Politik des Betriebsrates auf der von Männern dominierten Hütte maßgeblich bestimmte. Über ihre Arbeit in der Sozialabteilung kannte sie nicht nur die meisten Beschäftigten, sondern vielen konnte sie bei ihren

konkreten Problemen helfen und genoss daher in der Belegschaft hohes Ansehen.« (Lauschke 2017: 65) Sie erhielt zeitweilig sogar die meisten Stimmen bei den Betriebsratswahlen. Christa Messe war bis 1951 Mitglied der Kommunistischen Partei und trat für eine kämpferische Gewerkschaftspolitik ein. Sie galt als die Seele des Betriebsrates.

Die wirtschaftliche Situation, vor der die Betriebsräte standen, war katastrophal. Zwar waren die Zerstörungen an den Industrieanlagen geringer als die Wohnraumverluste, aber die Rahmenbedingungen erschwerten einen Wiederaufbau enorm. So fehlte es an Energie: Der wichtigste Energieträger Kohle stand nur unzureichend zur Verfügung. Unmittelbare Folge waren häufige Stromabschaltungen. Die Transportwege waren weitgehend zerstört: Eisenbahngleise, Wasserwege, Straßen und Brücken mussten repariert werden, es fehlte an Lokomotiven und Waggons. Lastwagen konnten oft aus Mangel an Benzin nicht fahren. In den Fabriken mangelte es an Rohstoffen, Vorprodukten und Betriebsmitteln. Hier machte sich auch bemerkbar, dass mit dem Ende eines deutschen Binnenmarkts die alte industrielle Arbeitsteilung, die Lieferbeziehungen und Produktionsketten zerschlagen waren. Ein Ausgleich durch Importe war unmöglich. Die Demontage von Betrieben störte ebenfalls das Wirtschaftsgefüge, auch wenn ihr Umfang in den westdeutschen Zonen relativ gering blieb. Bestimmte Produktionsschritte fielen ganz oder teilweise aus. All diese Faktoren erschwerten die Wiederaufnahme der Produktion.

Nach der Befreiung der ZwangsarbeiterInnen herrschte in den Betrieben schon bald Arbeitskräftemangel. Es fehlten vor allem die für den Aufbau dringend benötigten Facharbeiter. Erst nach und nach kehrte bis 1948 die Masse der Kriegsgefangenen nach Deutschland zurück. Die Geldentwertung machte normale Wirtschaftsbeziehungen unmöglich. Ziel der Produktion war nicht mehr in erster Linie der Gewinn in Geldform, sondern der Erwerb und das Horten von Waren. Die Zwangsbewirtschaftung konnte hier nur begrenzt gesteuert werden.

Da der deutsche Staat als Völkerrechtssubjekt aufhörte zu existieren und das Gebiet westlich von Oder und Neiße in vier Besatzungszonen unter vier verschiedenen Militärregierungen aufgeteilt wurde, fehlte in der Folge eine Koordination des Wirtschaftsgeschehens. Die sowjetische und die französische Militärregierung verhinderten den Aufbau eines zentralen Wirtschaftsamtes. Lange Zeit waren wirtschaftliche Aktivitäten, z.B. Transporte, einem engen Netz an Genehmigungen durch alliierte Behörden unterworfen, was den Warenverkehr (»Interzonenhandel«) zusätzlich behinderte. Erst mit dem Zusammenschluss der britischen und amerikanischen Zone im Januar 1947 entstand ein größerer Wirtschaftsraum.

Die Arbeitskräfte selbst befanden sich in einer kritischen Situation, insbesondere aufgrund der schlechten Ernährungslage. Die zugeteilten Lebensmittelrationen lagen unterhalb der nötigen Grundversorgung. Bis zur Währungsreform 1948 kam es darüber hinaus immer wieder zu Engpässen bei der Zuteilung und damit verbundenen Hungerkrisen. Die Unterernährung schwächte die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, besonders bei schwerer körperlicher Arbeit, und machte sie anfällig für Unfälle und Krankheiten. Der SPD-Vorsitzende Kurt Schumacher erklärte dazu 1946: »Mit den Rationen von heute kann nicht gelebt werden, man kann vielleicht vegetieren, aber man kann nicht produzieren.« (Zitiert nach Schmidt 2017: 25) Durch die Kriegszerstörungen gab es außerdem in vielen Großstädten einen dramatischen Mangel an Wohnraum. Dies wurde noch durch die Geflüchteten und Vertriebenen verschärft, die aufgenommen werden mussten. Es fehlte zudem an Kleidung und vielen anderen Gebrauchsgegenständen. Der Kampf um die elementarsten Dinge des Alltags für sich und die Angehörigen beherrschte das Leben der Beschäftigten und forderte sehr viel Energie.

Die Betriebsräte mussten sich in dieser äußerst schwierigen Lage bewähren. In vielen Fällen waren die Unternehmer – vor allem in den ersten Monaten nach Kriegsende – als Machtfaktor geschwächt oder gar nicht vorhanden: Manche waren als »Wehrwirtschaftsführer« oder hohe NS-Funktionäre verhaftet worden, andere untergetaucht. Bei denjenigen, die den Betrieb weiterführten, war meistens die Verhandlungsposition gegenüber den Besatzungsmächten schwach, und auch innerbetrieblich war vielfach ein Autoritätsverlust eingetreten. Wo ein größeres Machtvakuum entstanden war, traten allerdings die Geschäftsleitungen an die Stelle der Unternehmer und übernahmen deren Führungsposition; die Konflikte verliefen daher zwischen Direktion und Betriebsrat.

In den Betrieben war auch aus anderen Gründen ein Verfall der innerbetrieblichen Hierarchien eingetreten. Die Zerstörungen und die fehlende Möglichkeit, Ersatzteile oder Maschinen zu besorgen, verlangten ein äußerstes Maß an Improvisation und Fachkenntnis. Das war die Stunde der Facharbeiter. Von ihrem Einfallsreichtum und Spürsinn war die Wiederaufnahme der Produktion in hohem Maße abhängig. Das stärkte ihre Position innerhalb des betrieblichen Machtverhältnisses gegenüber der Verwaltung, aber auch der Produktionsleitung. Die »Kommandogewalt des Kapitals über die Arbeit« (Karl Marx) war noch aus anderen Gründen geschwächt. Da der Geldlohn fast wertlos und das Überleben der Beschäftigten von zusätzlichen Aktivitäten abhängig war, ließ sich das Arbeitszeitregime nicht mehr ohne Weiteres durchsetzen. Die Betriebsleitungen mussten akzeptieren, dass Beschäftigte Hamsterfahrten und andere Schwarzmarktgeschäfte organisierten oder sich

um die Instandsetzung der Wohnungen kümmerten. Durch Stromausfall und andere Mängel wurde der Produktionsfluss außerdem oft unterbrochen. Die »Normalisierung« dieser Situation sollte noch Jahre dauern.

Auch wenn die betrieblichen Verhältnisse sehr unterschiedlich lagen, lassen sich doch bestimmte Gemeinsamkeiten im Verhalten der Betriebsräte erkennen. Von entscheidender Bedeutung war für sie natürlich der Wiederaufbau der Betriebe, um sich überhaupt wieder eine Lebensgrundlage zu verschaffen. In vielen Fabriken waren zwar Gebäude und einzelne Betriebsteile beschädigt, aber es gab in den meisten Fällen die Möglichkeit zur Instandsetzung zumindest eines Teils der Maschinen. Die Betriebsräte versuchten unter den verbliebenen Beschäftigten den Willen zum Neuanfang zu stärken und starteten selbst Initiativen, die Produktion in Gang zu setzen. Sie griffen ein, wo es um die Produktionsinhalte und -ziele ging, indem sie darauf drängten, Güter zu produzieren, gegen die sich Lebensmittel eintauschen ließen oder über die man Tauschgeschäfte machte, die Zugang zu Nahrungsmitteln ermöglichten. Die Ergebnisse dieser Kompensationsgeschäfte flossen teilweise in die Vorräte der Betriebsküchen, teilweise wurden die Güter selbst an die Beschäftigten weitergeben, damit sie ihre eigenen Tauschgeschäfte tätigen konnten. Ein anderer Weg, an Lebensmittel zu gelangen, war, die Produktion auf die Bedürfnisse der Besatzungsmächte auszurichten.

Damit wurde der Betrieb in allen Besatzungszonen zur Versorgungsbasis für die Beschäftigten, die hier eine Ergänzung zu den völlig unzureichenden Zuteilungen auf den Lebensmittelkarten erhielten. Die Beschäftigten bekamen praktisch einen Zugang zum Schwarzmarkt, den sie sonst nicht gehabt hätten. Das konnte die Lebenssituation für die einzelnen Belegschaften sehr erleichtern. Es war allerdings nicht unproblematisch, da die Menge der zur Verteilung kommenden Lebensmittel insgesamt gering war und deren Steuerung dadurch weiter verschlechtert wurde.

Ein wesentliches Anliegen fast aller Betriebsräte war die Entlassung aktiver Nazis. Hierbei wurde gewöhnlich zwischen Parteimitgliedschaft und aggressivem Verhalten im nationalsozialistischen Sinne unterschieden. Bei manchen Betriebsratswahlen im Herbst 1945 wurde den NSDAP-Mitgliedern zwar das Wahlrecht verweigert, aber Entlassungsforderungen wurden nur gegen aktive Nazis erhoben. Es gab zwei Anlässe, die besonders geächtet wurden: brutales Verhalten gegenüber ausländischen ZwangsarbeiterInnen und die politische Denunziation von deutschen Betriebsangehörigen. Die Forderung nach Entlassung richtete sich in vielen Fällen gegen Mitglieder der Betriebsleitung und Vorgesetzte. Damit griffen die Betriebsräte in das Direktionsrecht der Unternehmensleitung ein. Durch die Forderung nach Entlassung besonders aktiver NS-Betriebsleiter erhoben sie den Anspruch, die Zusammensetzung

der Unternehmensführung mitzubestimmen. In solchen Fällen reagierten die Unternehmensleitungen mit heftigem oder hinhaltendem Widerstand, was in den ersten Nachkriegsmonaten zu den schwersten betrieblichen Konflikten bis hin zu Arbeitsniederlegungen führte. Wie es aussieht, konnten die Betriebsräte sich in den meisten dieser Fälle durchsetzen. Die Entnazifizierung im ersten Jahr nach Kriegsende kam in den Betrieben von unten und scheint wirkungsvoller gewesen zu sein als in anderen gesellschaftlichen Bereichen.

Selbst die Lohnpolitik wurde zu einem Handlungsfeld von Betriebsräten, die den neu entstehenden Gewerkschaften damit ein zentrales Tätigkeitsfeld streitig machten. Die Alliierten hatten den von den Nationalsozialisten verhängten Lohn- und Preisstopp übernommen und weitergeführt. Auf der betrieblichen Ebene gab es allerdings durchaus Handlungsmöglichkeiten. Die Betriebsräte versuchten teilweise mit Erfolg, durch besondere Zulagen und höhere Eingruppierung den Lohnstopp zu unterlaufen und die Löhne anzuheben.

Die außergewöhnlich schwierigen Lebensbedingungen der Nachkriegszeit stellten auch ganz neue Anforderungen an das sozialpolitische Handeln des Betriebsrates. Es ging nicht nur um zusätzliche Nahrungsmittel. Es fehlte allem: Besonders dramatisch war die Wohnsituation. Auch Möbel, Kleidung und Gebrauchsgegenstände aller Art fehlten. Hier wurde aus Beständen der Fabrik, mit eingetauschten oder über die Versorgungsämter erhaltenen Gütern, durch Hilfen beim Transport oder einfach durch Arbeitsleistung, wie beim Reparieren von Wohnungen geholfen. Bei manchen Betriebsräten entstanden ganze sozialpolitische Abteilungen. Der Betrieb wurde zur Versorgungsbasis der Beschäftigten.

Bei den unmittelbaren Arbeitsbedingungen forderten die Betriebsräte, zuallererst die im Laufe des Krieges angeordneten Verschlechterungen rückgängig zu machen. Das betraf insbesondere die Einführung von zwölfstündigen Arbeitstagen. In vielen Industriebetrieben erreichten die Betriebsräte in sämtlichen Besatzungszonen sowie im besatzungsfreien Erzgebirge, dass die tägliche Arbeitszeit auf acht Stunden verkürzt wurde; in einigen Fällen setzten sie sogar zusätzlich die Fünf-Tage-Woche durch. Im Übrigen lag den Betriebsräten daran, zu geregelten Produktionsabläufen zu kommen. Sie versuchten daher zwischen den Bedürfnissen der unterernährten und von den Anforderungen des Nachkriegsalltags zermürbten Beschäftigten und den Forderungen der Geschäftsleitungen nach effektiver Arbeit zu vermitteln.

Die Betriebsräte organisierten also Selbsthilfe und Fürsorgetätigkeiten, aber darin erschöpften sich ihre Aufgaben nicht: »Es ist geradezu *das* Charakteristikum der frühen Organisationsversuche der Arbeiter in den Betrieben, daß sich ihre Arbeit nicht darin erschöpfte, sondern in einen neuen Raum

vorstieß und damit eine andere Qualität erreichte. In der Verjagung der Nationalsozialisten, in der Übernahme von Management-Funktionen zeigt sich der aktive Versuch, mit dem zusammenbrechenden System abzurechnen und einen gestaltenden Einfluss auf die politische Neuentwicklung auszuüben.« (Niethammer u.a. 1976: 297)

Die innerbetrieblichen Kräfteverhältnisse entwickelten sich sehr unterschiedlich, abhängig von der jeweiligen Stärke und Verankerung des Betriebsrats, der Handlungsfähigkeit der Geschäftsleitungen und dem Verhalten der Besatzungsmacht. Entsprechend unterschiedlich waren auch die faktischen Mitbestimmungsrechte, die die Betriebsräte erreichen konnten. Das ging von bloßen Anhörungsrechten bis praktisch zur Leitung des Betriebes. In der Regel legten die Betriebsräte großen Wert auf die Kontrolle personeller Maßnahmen aller Art, um die Anstellung von (anderswo entlassenen) ehemaligen Nazis zu verhindern. Auch in sozialpolitischen Fragen verfügten sie gewöhnlich über eine starke Stellung. Ihr Einfluss auf Produktionsziele und betriebliche Lohngestaltung war unterschiedlich ausgeprägt. In wirtschaftlichen Fragen hatten sie im Allgemeinen nur Informations- und Anhörungsrechte. In der Betriebsvereinbarung für die Berliner Betriebe der AEG aus dem Juli/August 1945 beispielsweise, einem der wenigen überlieferten Verträge aus der unmittelbaren Nachkriegszeit, erhielten die Betriebsräte »Vetorechte bei Einstellungen und Entlassungen, Mitsprache bei der Produktionsgestaltung und das Recht auf Information über die geschäftliche Lage«. Außerdem sollten sie die Einhaltung der Tarifverträge kontrollieren und an den Wohlfahrtseinrichtungen mitwirken (Milert/Tschirbs 2012: 347).

Die Betriebsräte beriefen sich verschiedentlich auf das Betriebsrätegesetz von 1920, aber die meisten von ihnen wollten deutlich darüber hinausgehen. Vor allem kam es ihnen darauf an, die äußerst autoritären Arbeitsbeziehungen, wie sie in der Weimarer Republik und noch mehr im Faschismus bestanden hatten, grundlegend neu zu gestalten. In der Weimarer Republik waren Betriebsräte bestenfalls geduldet und mussten um jede Kleinigkeit kämpfen. Jetzt ging es ihnen darum, auf gleicher Augenhöhe mit der Geschäftsleitung verhandeln zu können und zu echten Mitbestimmungsmöglichkeiten zu kommen. Akzeptanz und Einfluss, den die Betriebsräte unter diesen Bedingungen erreichten, stärkten ihr Selbstbewusstsein und das Gefühl, an einem neuen Anfang zu stehen.

Für die meisten Betriebsräte – bis weit hinein in die Reihen der christlichen Gewerkschafter – war die Zeit des Wiederaufbaus der Produktion ohnehin nur eine Durchgangphase. Sie hielten das Ende des Kapitalismus für gekommen, der eng mit dem Sieg und der Herrschaft des Faschismus in Deutschland verbunden war. An dessen Stelle erwarteten sie eine gesellschaftliche

Neuordnung mit einer wie auch immer geplanten, nicht profit-, sondern bedarfsorientierten Ökonomie. Auch in der Art, wie sie sich organisierten, gingen die Betriebsräte deutlich über die Weimarer Verhältnisse hinaus. Es wurden keine getrennten Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte mehr gebildet. In der Weimarer Republik hatte es erbitterte Auseinandersetzungen zwischen den verschiedenen – an parteipolitischen Richtungen orientierten – Listen bei den Betriebsratswahlen gegeben. Jetzt wurde in den unterschiedlichen politischen Strömungen – Sozialdemokraten, Kommunisten und den christlichen Gewerkschaftern – sehr viel Wert auf Zusammenarbeit gelegt. Die früheren Auseinandersetzungen wurden nun kritisch gesehen und galten als eine der Ursachen für die Zerschlagung der Arbeiterbewegung durch den Faschismus. Dies entsprach auch dem im sozialdemokratischen und kommunistischen Lager weitverbreiteten Wunsch nach einer gemeinsamen Arbeiterpartei, der 1945 in den ersten Nachkriegsmonaten noch sehr lebendig war.

Die Betriebsräte suchten im regionalen Umfeld auch Kontakt zu anderen Betrieben. Es kam zu Betriebsrätekonferenzen, die oft Vorläufer der Gewerkschaftsgründungen waren. Anders als nach dem Ersten Weltkrieg gab es aber keine überregionalen Zusammenschlüsse (Niethammer u.a. 1976: 302f.). Sie hätten auch sofort das Misstrauen der Alliierten geweckt und wären kaum genehmigt worden.

Die Geschäftsleitungen akzeptierten das Entstehen von Betriebsräten meist ohne großen Widerstand. Sie waren auf die Zusammenarbeit mit ihnen angewiesen, wenn sie die Produktion wieder in Gang setzen wollten. Daher waren sie auch zu einem respektvollen Umgang mit den Betriebsräten gezwungen, selbst wenn das Verhältnis spannungreich war. Aus dem gleichen Grund mussten sie – zumindest vorläufig – auch die Mitbestimmung akzeptieren, die sich die Betriebsräte genommen hatten. Schon das war eine wesentliche Veränderung gegenüber der Weimarer Republik.

Aber die Geschäftsleitungen versuchten mit allen Mitteln zu vermeiden, dass diese Mitbestimmungsrechte in juristisch überprüfbaren Formen festgeschrieben wurden, sei es als Betriebsvereinbarungen oder später in Tarifverträgen. Dabei wurden sie von neu entstehenden Arbeitnehmerverbänden unterstützt. Dies ist auch der Grund, weshalb Rechte so wenig dokumentiert sind. Die Geschäftsleitungen gingen ihrerseits davon aus, dass es sich nur um eine Übergangsphase handelte und ihre Zugeständnisse unter für sie günstigeren Umständen nicht länger gelten würden. Unter diesen Voraussetzungen wären alle vertraglichen Bindungen hinderlich gewesen. Es handelte sich also nicht um eine Neugestaltung der Arbeitsbeziehungen auf kooperativer Basis, sondern eher um eine Notlösung, die einer bestimmten historischen Situation geschuldet war.

Obwohl die Betriebsräte meist eine eindeutig antifaschistische Ausrichtung hatten, standen die Alliierten ihnen distanziert gegenüber. Dies hatten auch die antifaschistischen Ausschüsse 1945 auf kommunaler Ebene spüren müssen, deren Tätigkeit alsbald in allen Besatzungszonen verboten wurde. Die Alliierten beobachteten alle selbständigen Aktivitäten der Deutschen und zumal soziale Bewegungen mit Misstrauen. Allerdings gab es deutliche Unterschiede. Den größten Spielraum hatten die Betriebsräte in der sowjetischen Zone, nachdem die Sowjetische Militäradministration sie Ende September 1945 akzeptierte. Die schlechtesten Handlungsbedingungen bot sich den Betriebsräten (wie den Gewerkschaften) im französischen Besatzungsgebiet. In Südbaden »war die Betriebsratsarbeit sogar von der französischen Militärregierung bis zum 25. September 1945 offiziell verboten, was Betriebsräte aber nicht daran hinderte, heimlich in den Betrieben aktiv zu sein« (Milerl/Tschirbs 2012: 340). Bei alledem spielte die jeweilige Haltung der örtlichen Militärbehörden auch eine gewisse Rolle.

Allerdings waren die Alliierten auch auf die Mitarbeit der Betriebsräte beim wirtschaftlichen Wiederaufbau angewiesen. Deswegen wurden sie geduldet. Bei Auseinandersetzungen um die Entlassung aktiver leitender Nazis konnten sich die Betriebsräte der Unterstützung der Besatzungsoffiziere nicht sicher sein. Die Militärregierungen der USA bis etwa Ende 1946 und der Sowjetunion waren in der Entnazifizierung am aktivsten, sodass die Zusammenarbeit mit den Besatzungsmächten bei der Entnazifizierung der Betriebe aus Sicht der Betriebsräte am weitesten ging. In manchen Fällen jedoch wurde die Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung von Nazis als unentbehrlichen Fachleuten angeordnet. Die Politik der Militärregierungen in den Westzonen zielte darauf ab, die Betriebsräte unter Kontrolle zu halten, sie auf den betrieblichen Bereich zu beschränken und jede Übernahme von Leitungsfunktionen durch sie zu verhindern. Die Betriebsräte mussten ihre Mitbestimmungsrechte auch gegen die westlichen Alliierten verteidigen. In der sowjetisch besetzten Zone sah dies zwischen Herbst 1945 und Spätsommer 1948 anders aus.

Die britischen Besatzungsbehörden erkannten am 8. August 1945 zum ersten Mal die Betriebsräte an. Sie räumten ihnen aber lediglich Verhandlungsrechte gegenüber den Betriebsleitungen ein. Im gleichen Monat folgte ihnen die US-Militärverwaltung (s.a. Dokument Nr. 5 im Anhang). Damit war der Weg frei für offizielle Betriebsrätewahlen. Überall in den Industriebetrieben wurden erneut Betriebsräte gewählt, diesmal nach streng demokratischen Regeln, angelehnt an das Betriebsrätegesetz von 1920. In der französischen Besatzungszone konnten die Wahlen allerdings erst im November und Dezember 1946 stattfinden.

Die Betriebsratswahlen im Herbst 1945 waren – noch vor den Gemeindevahlen in Hessen im Januar 1946 – die ersten demokratischen Wahlen in Deutschland überhaupt. »Die entstehende Demokratie wuchs gleichsam aus den Betrieben hervor oder, wie es der Betriebsratsvorsitzende der Reichswerke Salzgitter, Fritz Kraft, formulierte: »*Die Betriebsräte sind die ersten Pioniere, die das Fundament zu einem demokratischen Deutschland bauen sollen.*« (Zit. ebd.: 350) Am 10. April 1946, mehr als ein Jahr, nachdem die ersten Betriebsausschüsse entstanden waren, gab es für alle Besatzungszonen eine verbindliche Rechtsgrundlage für Betriebsräte, das Kontrollratsgesetz Nr. 22 (siehe Dokument Nr. 10 im Anhang). Die Initiative ging von dem zuständigen amerikanischen Repräsentanten im Alliierten Kontrollrat aus. »(...) er wollte damit verhindern, dass die sowjetische Militärregierung mit einer weitgehenden Betriebsräteverordnung für ihre Zone die anderen Besatzungsbehörden vor vollendete Tatsachen stellte.« (Zit. n. Milert/Tschirbs 2012: 361) Die Betriebsräte sollten jährlich nach demokratischen Grundsätzen gewählt werden. Die Wahl eines Betriebsrates war allerdings nicht zwingend vorgeschrieben. Funktionäre der früheren *Deutschen Arbeitsfront* und Mitglieder der NSDAP konnten keine Mitglieder des Betriebsrats sein. Das Gremium musste vierteljährlich auf einer Generalversammlung den Beschäftigten einen vollständigen Tätigkeitsbericht vorlegen.

Bei den Rechten der Betriebsräte bleibt das Gesetz vage: Die Betriebsräte hatten lediglich das Recht, über Einstellungen und Entlassungen, Arbeitsschutz und Beschwerden mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Sie konnten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsmethoden und der Produktion machen und an betrieblichen Sozialeinrichtungen mitwirken. Sie sollten darüber hinaus über die Einhaltung von Tarifverträgen und Betriebsordnungen wachen. In wirtschaftlichen Fragen hatten sie keine konkreten Mitbestimmungsrechte, sondern nur eine Verhandlungsvollmacht für bestimmte Aufgabenbereiche. Es ließ den Ist-Zustand weitgehend bestehen, sicherte aber in bestimmten Betrieben schon erkämpfte Rechte nicht allgemein ab. Der wirtschaftlichen Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen, wie sie in einigen Betrieben schon erreicht worden war, fehlte damit die gesetzliche die Grundlage.

In mehreren Punkten wich das Gesetz von den Bestimmungen aus dem Jahre 1920 ab. Es gab einen einheitlichen Betriebsrat für Arbeiter und Angestellte. Er war ein reines Interessenvertretungsorgan der Beschäftigten, eine Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bestand nicht mehr. Vor allem aber erhielten die überall entstehenden Gewerkschaften einen Zugang zum Betrieb. Sie durften den Betriebsrat beraten und bei der Aufstellung der Listen für die Betriebsratswahl mitwirken. Damit wurde die doppelte Interessenvertretungsstruktur – Betriebsräte und Gewerkschaften

ten – bekräftigt. Aufseiten der Betriebsräte war die Enttäuschung über das Gesetz groß. Auch für die Gewerkschaften blieb es weit hinter ihren Erwartungen zurück. Eine Reihe von Geschäftsleitungen nahm die Bestimmungen zum Anlass, bestehende Mitbestimmungsrechte aufzukündigen. Das betraf besonders die Bereiche Personalpolitik und wirtschaftliche Mitbestimmung. Osram und Schering z.B. kündigten Betriebsvereinbarungen, die die Beteiligung von Betriebsräten im Aufsichtsrat vorsahen. Das Kontrollratsgesetz über Betriebsräte von 1946 hatte den Kampf um die betriebliche Mitbestimmung keineswegs befriedet. Er ging unvermindert weiter.

In den ersten Nachkriegsjahren verschlechterte sich die Versorgungslage der Bevölkerung weiter. Den Höhepunkt fand die Notlage im Hungerwinter 1946/47. Die Wiederherstellung von Wohnraum kam nur langsam voran, die zurückkehrenden Kriegsgefangenen und die bis 1946 anhaltenden Flüchtlingsströme verschärften die Lage auf dem Wohnungsmarkt weiter. In dieser Situation rückte die Versorgung der Beschäftigten für die Betriebsräte in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit. Offenbar überließen die Unternehmensleitungen diese Aufgabe dem Betriebsrat. Damit verwandelte sich »(...) manches Betriebsratsbüro zu einem überbordenden Warenlager« (ebd.: 385). Die Konzentration der Betriebsräte auf die Versorgung der Beschäftigten hatte zur Folge, dass sie eng mit den Geschäftsleitungen zusammenarbeiten mussten. Die Tauschgeschäfte waren nur in gegenseitigem Einverständnis möglich. Die bisherigen oft konfliktreichen Beziehungen verwandelten sich bisweilen in Notgemeinschaften.

Aber auch dies lief nicht ohne Spannungen ab. Während die Betriebsräte die Verteilung der viel zu knappen Güter nach den Gesichtspunkten der Gleichheit und Bedürftigkeit vornehmen wollten, dachten die Unternehmer eher an ihre Verwendung als Leistungsanreiz. Die eingetauschten Güter reichten nie aus, um die Beschäftigten ausreichend zu ernähren; bei den Bedürfnissen nach Kleidung, Hausrat und Material zum Reparieren der Wohnungen sah es nicht besser aus. Das brachte die Betriebsräte selbst in die Lage, den Mangel zu verwalten und Entscheidungen zu treffen, von denen sich einzelne Beschäftigte benachteiligt fühlen mussten. Die Betriebsräte waren damit selbst in einen inneren Widerspruch geraten. Sie – in der Mehrheit Vertreter einer geplanten Wirtschaft – sahen sich nun gezwungen, in problematischen Formen von Marktwirtschaft mitzuspielen. Sie wussten, dass sie dadurch die Ungleichheit der Verteilung zwischen den Betrieben noch förderten. Dies wurde von den Gewerkschaften deutlich kritisiert. Aber die Belegschaften sahen dazu keine Alternative.

Eine besondere Form der Notgemeinschaft entwickelte sich in den Betrieben, die von der Demontage durch die Alliierten bedroht waren. Hier kämpf-

ten Betriebsleitungen und Betriebsräte gemeinsam – oft in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden – um den Erhalt des Betriebes. Für dieses Bündnis wurden Interessenkonflikte innerhalb des Betriebes zurückgestellt. In den ersten Nachkriegsjahren veränderte sich auch die Zusammensetzung der Belegschaften. Die aus der Gefangenschaft zurückkehrenden Soldaten und Flüchtlinge drängten in die Betriebe. Beide Gruppen waren noch stark von völkischem Gedankengut beeinflusst. Auch das schwächte die Stellung der alten »Weimarer« Betriebsräte.

Die Tatsache, dass sich die Unternehmerseite in den Westzonen weigerte, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte rechtlich abzusichern, wurde von den Gewerkschaften genau registriert. In Hannover gelang es im Herbst 1946, zwischen Metallindustrie und Gewerkschaft eine Mustervereinbarung mit weitgehenden Mitbestimmungsrechten für die Betriebsräte abzuschließen. Der Verhandlungsführer der Arbeitgeber, Hermann Bode, weigerte sich jedoch, in seinem Betrieb, dem Maschinenbauunternehmen Bode Panzer AG, diese Mustervereinbarung umzusetzen. Die Empörung unter den Beschäftigten war groß. In dieser Situation entschied die Hannoveraner Metallgewerkschaftsführung um Albin Karl und Otto Brenner, die Mitbestimmungsrechte zum Gegenstand eines Arbeitskampfes zu machen. Im November 1946 kam es zum ersten organisierten Streik seit Kriegsende. Dieser vielbeachtete Arbeitskampf dauerte vier Wochen und war in den wesentlichen Punkten erfolgreich. Bei Erweiterung, Einschränkung und Stilllegung des Betriebes etwa war die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich (Kittner 2005: 550ff.). Allerdings bedeutete das nicht, dass der Widerstand der Unternehmer gegen eine Fixierung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte auf breiter Front gebrochen wäre. Vereinbarungen wie bei Bode Panzer blieben Einzelfälle.

Die Gewerkschaften gerieten durch diese offene Situation immer mehr unter den Druck der Betriebsräte, die endlich eine klare Positionierung zur Mitbestimmungsfrage verlangten. Auf diesen Druck reagierte der Zonenausschuss des *Deutschen Gewerkschaftsbundes* für die britische Zone und beschloss im Februar 1947 eine Musterbetriebsvereinbarung, die von anderen westdeutschen Gewerkschaftsbünden übernommen wurde (siehe Dokument Nr. 12 im Anhang). Ein halbes Jahr zuvor, im August 1946, hatte der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) bereits eine ähnliche Musterbetriebsvereinbarung für die Arbeit in den Betrieben der SBZ erarbeitet (siehe Dokument Nr. 11 im Anhang). Beide Vereinbarungstexte formulierten konkrete Anforderungen der deutschen Gewerkschaftsbewegung an die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte.

Die Mustervereinbarung des DGB (in der britischen Besatzungszone) galt als Mindestanforderung, von der die Betriebe nur mit Erlaubnis der Ge-

werkschaften abweichen durften. Sie enthielt ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Fragen. Der Betriebsrat sollte als Interessenvertretung der Arbeitnehmer gleichberechtigt in den betrieblichen Fragen mitwirken. »Dabei sind alle Produktionsabsichten und sonstigen Planungen dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm gemeinsam zu beschließen.« (Siehe Dokument Nr. 12 im Anhang, Musterbetriebsvereinbarung, Punkt I.3) Der Betriebsrat sollte vollen Einblick in Gehaltslisten, Personalakten und Bilanzen erhalten. Zur Überprüfung der kaufmännischen Unterlagen konnte er einen eigenen Prüfer bestellen. »Besteht in dem Unternehmen ein Aufsichtsrat oder ein gleichartiges Aufsichtsorgan, so ist dieser paritätisch zu besetzen.« (Ebd., Punkt III.10)

Damit war das Prinzip der paritätischen Mitbestimmung zum Programm erhoben worden. Der Betriebsrat sollte zu allen wichtigen Verhandlungen mit Außenstehenden hinzugezogen werden. Im Bereich der sozialen Mitbestimmung verlangte die Musterordnung: »Der Betriebsrat wirkt bei allen Personalveränderungen gleichberechtigt mit, insbesondere bei Einstellung, Entlassung, Beförderung und Versetzung (...)«. In Zweifelsfällen sollte ein paritätisch besetztes Schiedsgericht entscheiden.

Die Mustervereinbarung löste eine Welle von Verhandlungen über die Mitbestimmung in den Betrieben aus. Die Gewerkschaften entwickelten keine einheitliche Strategie zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Sie setzten auf eine Bewegung aus ausgesuchten Betrieben. Auch fehlte ihnen das Personal, um diese Verhandlungen zu begleiten. Die westlichen Besatzungsmächte, allen voran die britische Militärregierung, lehnten die Mustervereinbarung scharf ab. Vor allem aber leisteten die Unternehmensleitungen energischen Widerstand. Sie konnten sich dabei auf die inzwischen neu gegründeten Arbeitgeberverbände stützen, die die Abwehr koordinierten.

Außerdem fielen diese Auseinandersetzungen in eine Zeit, in der das Lebenshaltungsniveau auf einem Tiefpunkt angekommen war und für die Betriebsräte der Kampf um die Versorgung der Beschäftigten ganz im Vordergrund stand. Der Anstoß durch die Mustervereinbarung führte nicht zu einem durchschlagenden Erfolg. In keinem Betrieb der britischen Besatzungszone fanden die geforderten Mitbestimmungsrechte der Mustervereinbarung vollständig Eingang in die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. (Schlussbericht des DGB für die britische Besatzungszone von 1949. Zit. nach Pirker 1979: 164)

In der unmittelbaren Nachkriegszeit hatten die verschiedenen politischen Strömungen – sozialdemokratisch, kommunistisch und christlich – in den Betriebsräten sehr eng zusammengearbeitet. Der Kalte Krieg, der sich 1947 immer deutlicher abzeichnete, wurde auch in den Betrieben spürbar. Nach wie

vor waren die Kommunisten auch in den Betrieben in den Westzonen eine starke Kraft und teilweise zu kämpferischen Auseinandersetzungen in der Mitbestimmungsfrage bereit. Die Differenzen mit den anderen Strömungen nahmen zu und belasteten oft die Arbeit der Betriebsräte und wirkten auch in die Gewerkschaft hinein. Die Stärke der Kommunisten schürte außerdem das Misstrauen der westlichen Besatzungsmächte.

Die neu entstandenen Länder in der französischen und amerikanischen Besatzungszone verabschiedeten ab Sommer 1947 eigene Betriebsrätegesetze. Die britischen Militärbehörden blockierten solche Gesetzesinitiativen von vornherein. Die Gewerkschaften versuchten auf die Beratung der Landesbetriebsrätegesetze Einfluss zu nehmen. In einer Reihe von Ländern konnten erhebliche wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte festgeschrieben werden. In Hessen etwa erhielten die Betriebsräte Einspruchsmöglichkeiten bei »der Änderung des Betriebszweckes, der Veränderung bei Betriebsanlagen, der Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden oder wesentlichen Betriebs-erweiterungen, -einschränkungen oder -stilllegungen (...)« (Milert/Tschirbs 2012: 381).

Dieses Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Fragen wurde allerdings von der US-Militärregierung suspendiert. Außerdem enthielten die Gesetze bereits Sonderbestimmungen für die Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst und in Tendenzbetrieben. Am Ende stand eine zerklüftete Rechtslage, die die Situation der Betriebsräte erschwerte.

In der SBZ hatte es wie in Westdeutschland nach Kriegsende eine breite Welle spontaner Betriebsratsgründungen gegeben. Auch hier waren es in erster Linie die aktiven GewerkschafterInnen aus der Weimarer Republik, die die Führung der Betriebsräte übernahmen. Doch nach dem Volksentscheid in Sachsen über das *Gesetz über die Übergabe von Betrieben von Kriegs- und Naziverbrechern in das Eigentum des Volkes* am 30. Juni 1946, der mit einer Mehrheit von 77% beschlossen wurde, entwickelten sich die Eigentumsverhältnisse in den vier Zonen zunehmend auseinander. Die Mehrheit der mittleren und größeren Industriebetriebe in der SBZ waren »herrenlose« Betriebe, d.h. die Besitzer beziehungsweise Geschäftsführer waren vor dem Anrücken der Roten Armee oder bald danach in den Westen geflüchtet. Für solche Betriebe wurden – nicht selten auf Antrag des jeweiligen Betriebsrats – allmählich staatliche Treuhänder als Betriebsleiter bestellt.

Daneben gab es noch weiter (bis 1972) kleine Industriebetriebe in privater Hand, deren Besitzer geblieben waren. In den privaten Betrieben dagegen wurde die Leitungsfunktion des Unternehmers von den Betriebsräten akzeptiert. Aber die privaten Besitzer entwickelten aufgrund ihrer unsicheren Zukunft gewöhnlich wenig Initiative. Auch hier mussten die Betriebs-

räte weit über das im Westen übliche Maß hinaus aktiv werden. In den »herrenlosen« Betrieben mussten sie praktisch die Leitung des Unternehmens in die Hand nehmen. Dies nahm teilweise Züge einer Arbeiterselbstverwaltung an (Suckut 1982: 195).

Die SMAD (Sowjetische Militäradministration in Deutschland) und die KPD lehnten die Arbeit der Betriebsräte anfangs strikt ab – was die Betriebsräte selber kaum berührte. Schon nach wenigen Wochen erkannten beide, dass ein Wiederaufbau ohne Betriebsräte unmöglich war. Bei der Einsetzung von Treuhändern für die herrenlosen Betriebe wurden daher auch die Betriebsräte zu Rate gezogen und deren Vorsitzende oder das ganze Betriebsrats-Gremium mit dieser Funktion betraut. In einigen solcher Situationen übernahmen die Betriebsräte direkt die Leitung des Betriebes. Die Betriebsratswahlen im Herbst 1945 und im Sommer 1946 zeigten eine hohe Beteiligung der Beschäftigten und bestätigten die Anerkennung der Betriebsräte. Auch in der ersten Phase des Aufbaus einer Planwirtschaft 1946/47 erwiesen sich die Betriebsräte als Motor der Entwicklung. Betriebsegoistisches Verhalten hielt sich in Grenzen. Es war im Gegenteil zu erkennen, dass die Betriebsräte sich engagiert um die regionale und gesamtwirtschaftliche Entwicklung bemühten. Dies wurde auch vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) und der SED gewürdigt (ebd.: 448ff.).

Die Situation änderte sich ab Herbst 1947 mit der Verschärfung des Kalten Krieges. Die Konzeption eines eigenen deutschen Wegs zum Sozialismus, in der die Betriebsräte ihren Platz gefunden hatten, wurde endgültig aufgegeben. Die wirtschaftlichen Strukturen wurden zunehmend dem sowjetischen Modell angepasst. Der Befehl 234 der SMAD vom 10. Oktober 1948 beseitigte faktisch die bis dahin geltenden Kollektivvereinbarungen als Instrumente der Betriebsverfassung und der Interessenvertretung der Belegschaften. Betriebsräte galten nun als ein Relikt aus vergangenen kapitalistischen Zeiten. Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL) sollten die Betriebsräte ersetzen. Sie besaßen jedoch keine definierten Rechte und standen sehr viel stärker unter der Kontrolle der SED als die frei und geheim von allen Beschäftigten gewählten Betriebsräte. Ein Teil der Betriebsräte beteiligte sich trotzdem an den BGL, andere gingen auf Distanz. Damit war eine große Chance vertan, eine enge Verbindung in die Betriebe zu erhalten und die Initiative von »unten« für den wirtschaftlichen Aufbau und für gesellschaftliche Veränderungen zu nutzen. Die Bitterfelder Konferenz im November 1948 besiegelte die Abschaffung der Betriebsräte in der SBZ und DDR (ebd.: 513-328).

In Westdeutschland änderten sich die Handlungsbedingungen der Betriebsräte durch die Währungsreform am 20. Juli 1948 schlagartig. Es gab wieder eine stabile Währung und das Warenangebot verbesserte sich drastisch, weil

die in den Monaten vorher zurückgehaltenen Waren auf den Markt kamen. Der Geldlohn, der bisher wenig Bedeutung hatte, wurde jetzt zur entscheidenden Größe. Da die Kaufkraft der Beschäftigten gering war, konnten die meisten von ihnen wenig von der neuen Warenfülle profitieren. Außerdem setzte sehr schnell eine inflationäre Entwicklung ein, welche die Waren deutlich verteuerte.

Die Betriebsräte versuchten in vielen Unternehmen als Gegenmaßnahme den Verkauf von verbilligten Werksprodukten durchzusetzen. Zudem konzentrierten sie sich auf die Erhöhung der Zulagen, um auf solchen Wegen wenigstens einen kleinen Ausgleich zu schaffen. Erst im November 1948 fiel der Lohnstopp, sodass die Gewerkschaften wieder in eine aktive Lohnpolitik einsteigen konnten. Im Denken der Beschäftigten, die unter einem elementaren Mangel an Gütern des alltäglichen Gebrauchs litten, stand die Erhöhung der Löhne von nun an im Mittelpunkt. Sie versuchten vor allem durch möglichst viele Überstunden ihr Einkommen zu steigern. Unter diesen Bedingungen trat die sozialpolitische Funktion der Betriebsräte nach und nach in den Hintergrund.

Mit der CDU-geführten Regierung unter Konrad Adenauer (er wurde am 15. September 1949 zum ersten Bundeskanzler gewählt), der Durchsetzung der freien Marktwirtschaft und der Westintegration der Bundesrepublik wuchs das Selbstbewusstsein der Unternehmer gegenüber den betrieblichen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften. Die Kräfteverhältnisse veränderten sich schnell zuungunsten der ArbeitnehmerInnen. 1952 gelang es der Bundesregierung, ein Betriebsverfassungsgesetz durchzusetzen, in dem die Betriebsräte kaum noch echte Mitbestimmungsrechte hatten. Nur in der Montanindustrie fanden sich noch Spuren der alten Mitbestimmungsrechte. Die Leistungen der Betriebsräte in den Nachkriegsjahren schienen in Vergessenheit zu geraten.

Heute, wo im Gefolge der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise 2008/09 erstmals seit Langem wieder eine Diskussion über *Wirtschaftsdemokratie* entstanden ist und die Folgen marktradikaler Wirtschaftsstrategien für die Arbeitsbeziehungen deutlich zutage treten, ist es an der Zeit, die Leistungen der Betriebsräte in den ersten Nachkriegsjahren und ihren Beitrag zur Demokratisierung Deutschlands wieder für die politische Diskussion fruchtbar zu machen.

Dieses Buch entstand aus einer zweitägigen Tagung im IG Metall-Bildungszentrum Berlin mit dem Titel *NEUANFANG 1945: Belegschaften und Betriebsräte setzen die Produktion in Gang – Wirtschaftsdemokratie als Rettung in der Not*.

Literatur

- Gewerkschaften in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und Gesellschaft 1945-1949 (Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Band 7), Köln 1991.
- Kittner, Michael (2005): Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart, München.
- Lauschke, Karl (1990): »In die Hände spucken und ran!«, Arbeiterschaft und Betriebsräte während der Nachkriegsjahre. Zugleich ein Literaturbericht, in: Tel Aviver Jahrbuch für deutsche Geschichte, XIX. Jg., 1990, S. 313-338.
- Lauschke, Karl (2017): Widerstand lohnt sich!, Die Geschichte der Bremer Hütte – oder: Wieso wird heute noch in Bremen Stahl produziert?, Hamburg.
- Milert, Werner/Tschirbs, Rudolf (2012): Die andere Demokratie – Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland 1848 bis 2008, Essen.
- Niethammer, Lutz/Borsdorf, Ulrich/Brandt, Peter (Hrsg.) (1976): Arbeiterinitiative 1945, Wuppertal.
- Pirker, Theo (1979): Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in Westdeutschland, Teil I (1945-1952: Vom »Ende des Kapitalismus« zur Zähmung der Gewerkschaften). Berlin [West].
- Schmidt, Rudi (2017): Die Nachkriegszeit 1945-49. In: IG Metall Bayern (Hrsg.), Vom Wiederaufbau zur Arbeit 4.0., Hamburg, S. 22-51.
- Suckut, Siegfried (1982): Die Betriebsrätebewegung in der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands (1945-1948), Frankfurt a.M.

Über die Autorin und die Autoren

Chaja Boebel, geb. 1966; Gewerkschaftssekretärin, seit 1993 Bildungsreferentin in der IG Metall (Bildungszentrum Berlin), Schwerpunkte: Geschichte, Gesellschaftspolitik. Veröffentlichung: Vom Erinnern an den Anfang: 70 Jahre Befreiung vom Nationalsozialismus – Was hat die IG Metall daraus gelernt? (2015).

Dirk Erb, geb. 1974; seit 2006 Redakteur bei den Medien der IG Metall, metallzeitung und direkt. Mitarbeit an Büchern zur Geschichte der Arbeiterbewegung und der IG Metall. Veröffentlichung: Gleichgeschaltet. Der Nazi-Terror gegen Gewerkschaften und Berufsverbände 1930 bis 1933 (2001).

Frank Heidenreich, geb. 1956; Gewerkschaftssekretär, seit 1989 Bildungsreferent in der IG Metall (Bildungszentrum Berlin), Schwerpunkte: Geschichte, Gesellschaftspolitik. Letzte Veröffentlichung: Eine Machtbasis in den Betrieben. Zur Geschichte der Vertrauensleute in der IG Metall (Zeitschrift Sozialismus H. 2-2017). Vorstandsmitglied InkriT e.V.

Horst Klaus, geb. 1930; Beginn einer Mechanikerlehre im Krieg, seit den 1950er Jahren aktiv in der Friedensbewegung. 1956 Jugendsekretär der IG Metall Nürnberg, 1973 dort Erster Bevollmächtigter, Mitglied des IG Metall Vorstands (ehrenamtlich), 1983-1992 Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Witich Roßmann, geb. 1951; wiss. Mitarbeiter an der Universität Marburg, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Wetzlar und Köln, Erster Bevollmächtigter IG Metall Köln-Leverkusen (bis 2018), Vorsitzender des DGB-Stadtverbandes Köln. Veröffentlichungen u.a.: Vergesellschaftung, Krise und gewerkschaftliche Gegenmacht. Studien zu Strukturveränderungen in den industriellen Beziehungen (1986); Panzerrohre zu Pflugscharen. Zwangsarbeit, Wiederaufbau, Sozialisierung in Wetzlar 1939-1956 (1987).

Lothar Wentzel, geb. 1947; wiss. Mitarbeiter an der Universität Münster, 1986-2012 Gewerkschaftssekretär in der IG Metall Vorstandsverwaltung, zuletzt Mitarbeiter der Grundsatzabteilung. Veröffentlichungen u.a.: Inflation und Arbeitslosigkeit. Gewerkschaftliche Kämpfe am Beispiel des DMV 1919-1924 (1981); 125 Jahre Metallarbeitergewerkschaft, 8. Bezirk des DMV – IG Metall Bezirk Mitte (2016).