ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Fattmann, Rainer

Working Paper

Pionierinnen der Mitbestimmung: Annäherungen an eine bisher vernachlässigte Forschungsthematik

HSI-Working Paper, No. 15

Provided in Cooperation with:
Hugo Sinzheimer Institute for Labour and Social Security Law (HSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Fattmann, Rainer (2021) : Pionierinnen der Mitbestimmung: Annäherungen an eine bisher vernachlässigte Forschungsthematik, HSI-Working Paper, No. 15, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI), Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M.

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/303144

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

HSI
Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

WORKING PAPER

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 15 · Februar 2021 · HSI-Working Paper

PIONIERINNEN DER MITBESTIMMUNG

Annäherungen an eine bisher vernachlässigte Forschungsthematik

Dr. phil. Rainer Fattmann

Inhalt

Vorwort **3**

Einführung **5**

1 Frauen in der Rätebewegung und die „Leitsätze für Betriebsräte“ in Bayern **9**

2 Die Einflussnahme von Frauen auf die Ausarbeitung des Betriebsrätegesetzes von 1920 **10**

3 Kritik an antiemanzipatorischen Praktiken und der Zusammensetzung der Betriebsräte **18**

4 Frauen in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen der Weimarer Republik und die Rolle der Gewerkschaften **22**

Anhang: Auswahl einzelner Akteurinnen **27**
Braun-Sittarz, Anna 27
Gierke, Anna von 28
Kipp-Kaule, Liesel 29
Lüders, Marie-Elisabeth 30

Vorwort

Der 4. Februar 2021 ist der 101. Jahrestag des „Betriebsrätegesetzes“, das eine wichtige Wegmarke in der Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung darstellt. Die betriebliche Mitbestimmung ist eine Säule der demokratischen Beteiligung von Arbeitnehmer*innen. Das runde Jubiläum im vergangenen Jahr wurde zu Recht zum Anlass genommen, die lange und auch für die Gegenwart so bedeutungsvolle Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung ausführlich zu beleuchten (Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, 2020).

Dabei fällt auf: Die wesentlichen bekannten Akteure sind Männer. Dass Frauen in den frühesten Betriebsratsgremien – ebenso wie in den Gewerkschaften und Parteien – stark unterrepräsentiert waren, ist bekannt. Doch haben Frauen tatsächlich keinen Anteil an der Geschichte der Betriebsverfassung? Die Vermutung liegt nahe, dass dieser Aspekt schlicht zu wenig erforscht wurde. Dieser Studie liegen deshalb die Fragen zugrunde: Welche Rolle spielten die Frauen vor rund 100 Jahren bei der Entstehung der Betriebsverfassung? Welches Anliegen hatten sie, welche Sicht auf betriebliche Mitbestimmung? Und wer waren diese Frauen, die sich für Mitbestimmung einsetzten: Politikerinnen, Betriebsrätinnen, Gewerkschafterinnen – Pionierinnen der Mitbestimmung?

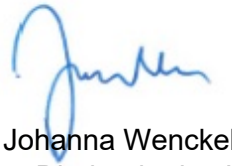
Was Dr. Rainer Fattmann, Historiker und wissenschaftlicher Publizist, vorliegend herausgefunden hat, ist hochinteressant – nicht nur aus historischer Sicht, sondern auch für die Gegenwart. So haben die acht Frauen unter den 28 Ausschussmitgliedern, die den Entwurf zum Betriebsrätegesetz bearbeiteten – darunter Louise Schröder und Helene Weber – etwa um eine Frauenquote und für besseren Kündigungsschutz von Frauen gekämpft. Viele der Argumente von damals haben noch heute Relevanz.

Der Blick auf die Geschichte zeigt zudem, dass sich innerhalb der Betriebsratsgremien und Gewerkschaften in den vergangenen 100 Jahren in Sachen Gleichstellung vieles zum Besseren entwickelt hat. Aber die Themen, die von den Frauen schon vor einem Jahrhundert angemahnt wurden, bleiben auch heute noch von Bedeutung: Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt, eine effiziente Vertretung ihrer Interessen, Repräsentanz in Entscheidungsgremien, Räten und Verbänden, wirksamer Schutz vor Diskriminierungen, Mutterschutz.

Die Recherche für diesen Text fand im pandemiebedingten „Lockdown“, der auch Archive betrifft, und somit unter erschwerten Bedingungen statt. Umso erfreulicher ist es, dass ein so lesenswertes Ergebnis zustande gekommen ist, das sicherlich zu weiteren Nachforschungen anregt. Im Text werden zahlreiche Anknüpfungspunkte für weitergehende Forschungen benannt.

Die Rolle der Frauen sollte kein weißer Fleck in der Geschichte der Mitbestimmung bleiben. Was dieser Teil der Vergangenheit für die Demokratisierung der Wirtschaft bis heute bewirkt hat, ist zu bedeutsam.

Eine anregende Lektüre wünscht



Dr. Johanna Wenckebach
Wiss. Direktorin des HSI

Frankfurt am Main, Februar 2021

Einführung

In der folgenden Darstellung wird der Versuch unternommen, einige Schlaglichter auf die Rolle der „Pionierinnen der betrieblichen Mitbestimmung“ bei der gesetzlichen Ausgestaltung des am 18. Januar 1920 verabschiedeten Betriebsrätegesetzes und in der Mitbestimmungspraxis der Weimarer Republik zu werfen.

Zunächst wird auf die Bestrebungen einiger sozialistischer Politikerinnen eingegangen, in den Monaten nach der Novemberrevolution auf die Politik der Arbeiter- und Soldatenräte Einfluss zu nehmen und die Interessen der Frauen in den Räten zu verankern. Es wird sich zeigen, dass hierbei die Situation in Bayern von besonderem Interesse ist. Daran anschließend werden einige ausführlichere Hinweise auf die in der bisherigen historischen Forschung so gut wie noch gar nicht aufgearbeitete Einflussnahme zentraler weiblicher Abgeordneter der Nationalversammlung und einiger anderer politischer Akteurinnen auf die Entstehung des im Januar 1920 verabschiedeten Betriebsrätegesetzes gegeben. Im Folgenden wird der Blick auf die Kritik von Gewerkschafterinnen und Sozialwissenschaftlerinnen auf die Praxis vieler Betriebsräte gerichtet, bei Entlassungen insbesondere verheirateter Arbeiterinnen und weiblicher Angestellter („Doppelverdiener“) mitzuwirken.

In einem letzten Schritt wird der Frage nachgegangen, in welchen wirtschaftlichen Branchen weibliche Betriebsräte vor der Zerschlagung der betrieblichen Mitbestimmung (mutmaßlich) aktiv waren und einige Hinweise auf weitere mögliche Forschungsfelder und -ansätze in Bezug auf die Partizipation von Frauen in den Betriebsräten der Weimarer Republik aufgezeigt. In diesem Zusammenhang soll auch die Frage diskutiert werden, wie sich die schwer zu beziffernde, insgesamt aber geringe und weit hinter dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten (und auch, aber weit weniger stark, an den Gewerkschaftsmitgliedern) zurückbleibende Anzahl von Frauen in den Mitbestimmungsorganen erklären lässt. Der Aufsatz schließt mit einigen kurzen biographischen Skizzen einiger weniger, nämlich vier, ausgewählter früher weiblicher Akteure auf dem Gebiet der (Ausarbeitung der) betrieblichen Mitbestimmung.[1]

Dabei finden sich in den vorliegenden einschlägigen Darstellungen zur Geschichte der Mitbestimmung über die Rolle weiblicher Akteure bei der Ausarbeitung des Betriebsrätegesetzes einerseits und der Mitbestimmungspraxis in der Weimarer Republik andererseits fast keinerlei Hinweise.[2] Zugleich

[1] Die Auswahl dieser vier Protagonistinnen ist letztendlich willkürlich und auch den finanziellen und zeitlichen Grenzen dieser ersten Annäherung geschuldet. Die kurzen biographischen Bemerkungen zu Anna Braun-Sittarz, Anna von Gierke, Liesel Kipp-Kaule und Marie-Elisabeth Lüders sind jedoch vielleicht geeignet, die unterschiedlichen biographischen, auch parteipolitischen und organisatorischen Hintergründe einiger heute zu Unrecht vergessener Pionierinnen der Mitbestimmungsidee und -praxis beispielhaft in den Blick zu rücken.

[2] Zur ideengeschichtlichen Verankerung der Mitbestimmungsidee vgl. nach wie vor Hans Jürgen Teuteberg: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts, Tübingen 1961. Eine

ist die Rolle der Frauen in den Organisationen der Arbeiterbewegung in den (meist aus den 1970er bis 1990er Jahren stammenden) vielfältig ausdifferenzierten und hier schon aus Platzgründen nicht im Einzelnen zu benennenden Untersuchungen zur (gewerkschaftlichen) Arbeiterbewegungsgeschichte nur selten ausführlicher dargestellt und analysiert worden.[3] Und auch die nicht ganz seltenen Sammelbiographien über zentrale „Wegbereiterinnen“ des sozialen Fortschritts meist aus den Reihen der Arbeiterbewegung klammern das Thema „Frauen und Mitbestimmung“, weitgehend aus.[4] Erste zentrale Hinweise für die hier verhandelte Thematik finden sich so nach wie vor fast ausschließlich in der auch mehr als vier Jahrzehnte nach der Erstveröffentlichung für Vieles nach wie vor unverzichtbaren Studie von Gisela Losseff-Tillmanns über die historischen Zusammenhänge von Frauenemanzipation und gewerkschaftlicher Politik.[5]

Mit dem in der Arbeiterbewegung höchst umstrittenen „Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst“ vom 2. Dezember 1916 war noch im Kaiserreich erstmals eine allgemeine gesetzliche Regelung zustande gekommen, die die Bildung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen in allen Betrieben kriegswichtiger Industrien mit mehr als 50 Beschäftigten vorschrieb. Die Ausschüsse hatten allerdings lediglich das Recht, „Anträge, Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft, die sich auf die Betriebseinrichtungen, die Lohn- und sonstigen Arbeitsverhältnisse des Betriebs und seiner Wohlfahrtseinrichtungen beziehen, zur Kenntnis des Unternehmers zu bringen und sich darüber zu äußern."[6] Bald nach der Revolution wurde das „Hilfsdienstgesetz“ aufgehoben, und vorübergehend bildete das als „Stinnes-Legien-Abkommen“ bekannt gewordene Zentralarbeitsgemeinschaftsabkommen vom 15. November 1918 die rechtliche Grundlage für die „Arbeiterausschüsse“, deren einzige Aufgabe nun darin bestehen sollte, in „Gemeinschaft mit dem Betriebsunternehmer darüber zu wachen […], dass die Verhältnisse des Betriebes nach Maßgabe der Kollektivvereinbarung geregelt

ausführliche übergreifende historische Darstellung der Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung bieten Werner Milert/Rudolf Tschirbs: Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008, Essen 2012. Über die Rolle der Mitbestimmungsorgane in wesentlichen Industriezweigen der Weimarer Republik informiert Werner Plumpe: Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur Chemischen Industrie, München 1999. Zur Geschichte der Betriebsverfassung aus rechtshistorischer Perspektive vgl. nunmehr insbesondere Wolfgang Däubler/Michael Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung, Frankfurt am Main 2020.

[3] Vgl. hierzu exemplarisch Klaus Schönhoven: Die deutschen Gewerkschaften, Frankfurt am Main 1987; Michael Schneider: Kleine Geschichte der Gewerkschaften, Bonn 2000.

[4] Als Auftakt dieser Gattung anzusehen ist wohl Maria Juchacz: Sie lebten für eine bessere Welt. Lebensbilder führender Frauen des 19. und 20. Jahrhunderts, Berlin 1955. Die Darstellung erlebte wohl auch als politisch-ideologische Selbstvergewisserung des proletarisch-sozialdemokratischen Teils der Frauenbewegung zahlreiche Neuauflagen.

[5] Vgl. Gisela Losseff-Tillmanns: Frauenemanzipation und Gewerkschaften (1800-1975), Wuppertal 1978.

[6] Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst § 12, RGBl. 1916, Nr. 267, S. 1335. Allerdings erhielten die Gewerkschaften nun das Recht, sich in den Betrieben mit eigenen Listen zur Wahl stellen und die Ausschüsse erhielten die Möglichkeit, bei innerbetrieblichen Konflikten, eine von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern paritätisch besetzte Schiedsstelle anzurufen; vgl. hierzu Plumpe: Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik, S. 38; Däubler/Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung, S. 125ff; zur praktischen Umsetzung des „Hilfsdienstgesetzes“ vgl. ebd., S. 131.

werden."[7] Die am 31. Juli 1919 beschlossene und am 14. August 1919 verkündete Weimarer Reichsverfassung garantierte dann in Artikel 165 den Arbeitern und Angestellten „zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat," nachdem die revolutionäre Rätebewegung während der Novemberrevolution die Forderung nach umfassenden wirtschaftlichen und sozialen Kompetenzen der (Betriebs-)Räte als ersten Schritt auf dem Weg zum Sozialismus weit oben auf die politische Agenda gesetzt hatte.[8]

Am 15. Mai 1919 war – parallel zu den Verhandlungen über den späteren „Räteartikel" 165 der Weimarer Reichsverfassung – im Reichsarbeitsministerium auf Referentenebene ein „Entwurf eines Gesetzes über die Betriebsräte" fixiert worden, auf dessen Grundlage eine im Anschluss eingesetzte Kommission aus Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgebern eine Gesetzesvorlage erarbeiten und den gesetzgebenden Körperschaften zuleiten sollte.[9] Tatsächlich konnten beide Seiten in den folgenden vier Monaten einen vorläufigen Konsens erarbeiten und eine entsprechende Gesetzesvorlage (mit zunächst 55 Paragraphen) am 9. August 1919 in einer Beilage des Reichsanzeigers veröffentlicht werden,[10] so dass am 21. August 1919 eine erste Lesung in der Nationalversammlung stattfinden konnte. In der Folgezeit stellten jedoch die nun wieder selbstbewusster agierenden Arbeitgeberverbände die den Betriebsräten ursprünglich zugebilligten begrenzten Mitbestimmungs- und Informationsrechte in Bezug auf die wirtschaftliche Unternehmensführung erneut in Frage. Die Deutsche Demokratische Partei (DDP) nutzte, so jedenfalls das Urteil des Historikers Werner Plumpe, „ihre

[7]Punkt 8 der Vereinbarung, abgedruckt in: Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands Nr. 47 vom 23. 11. 1918, S. 425 f. Die „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten" (Tarifvertragsverordnung) vom 23.12. 1918 sah dann für alle Betriebe, Verwaltungen und Büros mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten die obligatorische Errichtung nunmehr wieder getrennter Arbeiter- und Angestelltenausschüsse vor. Sie hatten insbesondere „in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber darüber zu wachen, daß in dem Unternehmen die maßgebenden Tarifverträge durchgeführt werden." (§ 13); vgl. RGBl. Nr. 6605 vom 23.12.1918.

[8]Vgl. hierzu nach wie vor Peter von Oertzen: Betriebsräte in der Novemberrevolution. Eine politikwissenschaftliche Untersuchung über Ideengehalt und Struktur der betrieblichen und wirtschaftlichen Arbeiterräte in der deutschen Revolution 1918/19, Düsseldorf 1963, hier S. 59f. Die Forderung nach einer direkten und aktiven Beteiligung der Betriebsräte an der Leitung der Unternehmen wurde dann in der Nationalversammlung von den Abgeordneten der überwiegend linkssozialistischen USPD (Unabhängige Sozialdemokratische Partei Deutschlands) vertreten.

[9]Kurz darauf klärten die Freien Gewerkschaften auf ihrem ersten Nachkriegskongress, der vom 30. Juni bis 5. Juli 1919 in Nürnberg stattfand, ihre grundsätzliche Haltung zur betrieblichen Mitbestimmung, indem sie einen von der innergewerkschaftlichen Opposition eingebrachten Entwurf eines regional und fachlich durchgegliederten Rätesystems mit umfassenden wirtschaftlichen Kompetenzen mit deutlicher Mehrheit ablehnten und stattdessen „Richtlinien für die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften und Bestimmungen über die Aufgaben der Betriebsräte" verabschiedeten, die sich im Wesentlichen auf die Einforderung vornehmlich sozialer Mitwirkungsrechte der Mitbestimmungsgremien beschränkten; vgl.: Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 1, Köln 1985, S. 751-754.

[10]Quelle: Deutscher Reichsanzeiger und Preußischer Staatsanzeiger vom 9. August 1919, Beilage. Eine digitalisierte Ausgabe findet sich unter: <https://digi.bib.uni-mannheim.de/viewer2/reichsanzeiger/film/004-8964/0080.jp2>.

Schlüsselstellung aus, um in den Verhandlungen des sozialpolitischen Ausschusses der Nationalversammlung die Einwände der Industrie aufzugreifen und in langwierigen Debatten Veränderungen des Betriebsrätegesetzes durchzusetzen."[11]

Im Einzelnen aufgegeben wurde das Recht der Betriebsversammlungen, einen Betriebsrat als Person jederzeit zum Rücktritt zwingen zu können, das Einspruchsrecht gegen individuelle Einstellungen (stattdessen gab es nun ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung einer Einstellungsrichtlinie), und selbst bei regelwidrigen Kündigungen konnte der Arbeitgeber die Entlassung aufrechterhalten und stattdessen, gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, eine Abfindung auszahlen (§ 87). Eingriffe in die Betriebsleitung wurden dem Betriebsrat ausdrücklich verwehrt (§ 69). Immerhin: Eine (vierteljährliche) Berichtspflicht des Arbeitgebers „über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes" (§ 71) und die jährliche Einsichtnahme in „die Betriebsbilanz und eine Betriebs-Gewinn-und-Verlustrechnung" (§ 72) wurde den Mitbestimmungsorganen schließlich – zumindest im Prinzip und auf dem Papier – zugestanden,[12] doch wurden sie im Gegenzug dazu verpflichtet, „über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren".[13] Unangetastet blieb hingegen mit der von den Arbeitgebern abgelehnten Aufsichtsratsmitbestimmung eine grundsätzliche soziale Neuerung der Unternehmensverfassung, die 1922 mit dem „Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat" gesetzlich verankert wurde.[14]
Inhaltlich war so letztlich ein Kompromiss der die Weimarer Republik tragenden demokratischen Parteien DDP, SPD und Zentrum zustande gekommen.

Überschattet wurde das Gesetzgebungsverfahren durch eine blutige Konfrontation zwischen einer protestierenden Menschenmenge, die sich anlässlich der 2. Lesung des Gesetzes am 13. Januar 1920 vor dem Reichstag versammelt hatte, und der Preußischen Sicherheitspolizei mit zahlreichen Toten und Verletzten.[15] Das auf einen Umfang von 106 Paragraphen angewachsene Regelwerk wurde schließlich am 18. Januar 1920 gegen den Widerstand der Linkssozialisten und der Abgeordneten der bürgerlichen Rechtsparteien gesetzlich verankert. Mit der Verkündigung im Reichsgesetzblatt trat das Betriebsrätegesetz dann am 4. Februar 1920 in Kraft.

[11] Plumpe: Betriebliche Mitbestimmung, S. 43.

[12] In der Praxis erwies sich dieses Recht auf Bilanzeinsicht in der Folgezeit in den meisten Fällen wohl als „gänzlich unpraktikabel, ja sinnlos" (Däubler/Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung, S. 195).

[13] Das wurde in den Paragraphen über die Entsendung von ein oder zwei Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat (§ 70) und den wirtschaftlichen Informationspflichten der Arbeitgeber (§ 71) gleich doppelt betont. Zu den Einzelnen Paragraphen vgl. RGBl. 1920, Nr. 26, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920.

[14] RGBl. 1920, Nr. 17.

[15] Vgl. hierzu Axel Weipert: Vor den Toren der Macht. Die Demonstration 13. Januar 1920 vor dem Reichstag, in: Jahrbuch für die Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung, 2012, Heft 2, S. 16-32.

1 Frauen in der Rätebewegung und die „Leitsätze für Betriebsräte“ in Bayern

Bald nach der Novemberrevolution war von einer Reihe prominenter Sozialistinnen Kritik an der mangelnden Beteiligung von Frauen in den Arbeiter- und Soldatenräten geübt worden. So betonte mit Clara Zetkin eine der markantesten Vertreterinnen der linkssozialistischen Frauenbewegung (und des orthodox-marxistischen Flügels der Arbeiterbewegung überhaupt) eindringlich die Notwendigkeit einer stärkeren Mitwirkung der Frauen im Rätesystem zur Erreichung der sozialistischen Ziele einer gesellschaftlichen und politischen Neuordnung.[16] In der Frauenzeitung der Unabhängigen Sozialdemokratischen Partei Deutschlands - „Die Kämpferin“ - stritten Befürworterinnen einer parlamentarischer Demokratie und Anhängerinnen eines Rätesystems. Einigkeit herrschte unter den Beteiligten hinsichtlich der Forderung nach einer stärkeren Einbeziehung der Frauen durch geeignete Änderungen der Wahlregeln zur Beschickung der (mit welchen Kompetenzen auch immer auszustattenden) Räte.[17] In Bayern kritisierte unter anderen die (Mehrheits-)Sozialdemokratin Antonie (Toni) Pfülf schon im November 1918 ebenfalls die mangelhafte Vertretung von Frauen in den Räten[18] (Pfülf wurde dann im Januar 1919 in die Nationalversammlung gewählt und gehörte im Anschluss bis zu ihrem Tod am 8. Juni 1933 als einflussreiche Sozialpolitikerin dem Reichstag an).[19]

Nachdem in München ein revolutionärer Zentralrat am 7. April 1919 die bayrische Räterepublik ausgerufen hatte – die dann bis zu ihrer blutigen Niederschlagung rund vier Wochen lang faktisch die Staatsgewalt in Teilen des Landes ausübte – erließ das Gremium am 10.04.1919 „Leitsätze für die Betriebsräte“, nach denen den Arbeitnehmerinnen eine Vertretung entsprechend ihres zahlenmäßigen Anteils an den Beschäftigten in den Betrieben eingeräumt wurde.[20] Damit war nichts weniger als eine frühe Form einer Frauenquote bei der Betriebsratswahl faktisch verankert, denn offenbar fanden bereits am Folgetag im Machtbereich des Zentralrats, besonders in München, Betriebsratswahlen entsprechend dieser „Leitsätze“ statt.[21] Sie

[16] Vgl. Andrea Kampf: Frauenpolitik und politisches Handeln von Frauen während der Bayerischen Revolution 1918/1919. Akteurinnen – Konzepte – Handlungsräume, Diss., Hagen 2016. Die mit großem Gewinn zu lesende Darstellung ist online auffindbar unter: <https://d-nb.info/1140737147/34>. Besonders zur politischen Partizipation von Frauen in den Arbeiter- und Soldatenräten und den von verschiedenen Vertreterinnen der proletarischen Frauenbewegung erhobenen Forderungen nach einer angemesseneren Berücksichtigung der Fraueninteressen in den Räten liefert ihre Arbeit zahlreiche neue Erkenntnisse.

[17] Vgl. ebd., S. 148.

[18] Vgl. ebd., S. 147f.

[19] Zu Pfülf vgl. Beate Schräpel: Toni Pfülf, in: FemBio. Frauen-Biographieforschung (mit umfangreicher weiterführender Literatur). <https://www.fembio.org/biographie.php/frau/biographie/toni-pfuelf/>.

[20] Vgl. Kampf: Frauenpolitik, S. 149. Ein Abdruck der „Leitsätze“ findet sich offenbar in der„Münchner Post“ vom 11.04.1919 sowie bei Ludwig Reiners: Die wirtschaftlichen Maßnahmen der Münchener Räteregierung, Diss., Würzburg 1921, S. 137 ff. (Angabe nach: Christian Pierer: Die Bayerischen Motoren Werke bis 1933: Eine Unternehmensgründung in Krieg, Inflation und Weltwirtschaftskrise, München 2011, S. 78, Anm. 66).

[21] Die Räteregierung suchte offenbar die Unterstützung „loyaler“ Betriebsräte zu gewinnen. Bei BMW fand am 11.04. eine Neuwahl des Betriebsrats statt, vgl. ebd., S. 78.

sorgten zeitweise zumindest in den Betrieben in München für eine deutliche Erhöhung der Anzahl der Frauen in diesen Gremien. Insbesondere in der Textilindustrie setzten sich hier einige Betriebe sogar ausschließlich, einige weitere mehrheitlich aus Betriebsrätinnen zusammen. In der zweiten Jahreshälfte 1919 sollen sich unter den 1.725 Betriebsräten in München immerhin 233 und damit 13,5% Frauen befunden haben.[22]

2 Die Einflussnahme von Frauen auf die Ausarbeitung des Betriebsrätegesetzes von 1920

Die sozialdemokratische Publizistin Wally Zepler (1865-1940) – die bereits ab 1895 in den „Sozialistischen Monatsheften“ (bzw. ihrer Vorläuferpublikation) immer wieder zur „Frauenfrage“ (und den Emanzipationsdefiziten der Arbeiterbewegung) Stellung bezogen hatte – konstatierte auch mit Blick auf das Betriebsrätegesetz im Juli 1920 aus der zeitlichen Nahdistanz, dass sich nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen mit der auch von den Gewerkschaften exekutierten antifeministischen Demobilmachungspolitik [23] die weiblichen Abgeordneten unterschiedlicher Parteien in den Parlamenten und Landesversammlungen in zahlreichen Fällen zusammengeschlossen hätten, um im „Geschlechterkonkurrenzkampf“ Benachteiligungen der Frauen gegenüber den Männern zu vermeiden oder wenigsten abzumildern. Diese überfraktionelle Kooperation weiblicher Abgeordneter in Bezug auf die rechtliche Gleichstellung von Frauen und besonders in bestimmten Bereichen der Sozialpolitik während der gesamten Weimarer Republik ließe sich durch eine ganze Reihe von Beispielen belegen und bildet dennoch bis heute eine weitgehende Leerstelle in der historischen Forschung.[24]

> „Die gleiche Kampffront bildete sich bei der Beratung des Betriebsrätegesetzes. Die Frauen, die auch hier fürchten müssen, dass die männlichen Arbeitnehmer ihr Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Kündigungen zu einer Verdrängung der weiblichen ausnutzen könnten, setzten sich interfraktionell energisch und geschlossen dafür ein, dass die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht […] als Grund zu Einstellung oder Kündigung gesetzlich ausgeschlossen wurde.[25]

[22] Angaben nach Kampf: Frauenpolitik, S. 149 und S. 381, Anm. 949 unter Verweis auf Georg Köglmeier: Die zentralen Rätegremien in Bayern 1918/1919. Legitimation – Organisation – Funktion, München 2001, S. 353.

[23] Vgl. hierzu ausführlich Losseff-Tillmanns: Frauenemanzipation und Gewerkschaften, S. 215ff sowie Karen Hagemann: Frauenalltag und Männerpolitik. Alltagsleben und gewerkschaftliches Handeln von Arbeiterfrauen in der Weimarer Republik, Bonn 1990, S. 471

[24] Einen guten Einblick bieten die ohnehin äußerst lesenswerten Lebenserinnerungen von Marie-Elisabeth Lüders: Fürchte dich nicht. Persönliches und Politisches aus mehr als 80 Jahren – 1878-1962, Köln und Opladen 1963, insbes. S. 57-62 („Bürgerliche Frauen und Arbeiterinnen im Kampf um die gleichen Ziele“) und S. 95-120 („Der Kampf in den Weimarer Parlamenten um die Rechte der Frauen“).

[25] Vgl. Wally Zepler: Die erste Periode der politischen Mitarbeit der Frau, in: Sozialistische Monatshefte. - 26. Jg., H. 10, Ausg. vom 26.07. 1920, S. 590-597, hier: S. 592.

Die Ausarbeitung des Betriebsrätegesetzes war dabei von den Politikerinnen in der Nationalversammlung und den Landesvertretungen und den Akteurinnen der Frauenbewegung von Vornherein alles andere als enthusiastisch aufgenommen worden. Mit Else Theodora Lüders (1872-1948)[26] gab eine prominente Vertreterin des radikalen Flügels der bürgerlichen Frauenbewegung die mit dem Betriebsrätegesetz verbundenen Befürchtungen nicht allein der Frauenbewegung, sondern vermutlich auch vieler Arbeitnehmerinnen und der der wirtschaftlichen und politischen Gleichberechtigung parteiübergreifend verschriebener Politikerinnen um die Jahresmitte 1919 in der angesehenen „Sozialen Praxis“ ausführlich zu Protokoll:

> „Auch diejenigen Frauenkreise, die dem guten Grundgedanken des Gesetzes – erhöhtes Mitbestimmungsrecht und dadurch erhöhte Verantwortlichkeit der Arbeiter für den Produktionsprozess – durchaus wohlwollend gegenüberstehen, haben dennoch die Befürchtung, dass das Gesetz trotz scheinbarer Gleichberechtigung der Geschlechter schwere Schädigungen der arbeitenden Frauen mit sich führen wird. Die Erfahrungen, die Sie mit den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen während der Übergangswirtschaft gemacht haben, rechtfertigen diese Befürchtungen nur allzu sehr.
>
> Während des Krieges sind die Frauen in einem vorher nie für möglich gehaltenen Maße in die Erwerbsarbeit der Männer hineingezogen worden. In allen Tönen hat man ihre treue Pflichterfüllung gegen das Vaterland gepriesen. Aber wie dankt man ihnen jetzt diese Dienste? Man drängt sie in rücksichtsloser Weise von ihren Arbeitsplätzen, selbst da, wo sie ihrer ganzen Veranlagung und Vorbildung nach die Arbeit *besser zu leisten* vermögen kommen als der Mann, dem sie Platz machen müssen. Die Vorschriften über die Wiedereinstellung der Kriegsteilnehmer in Verbindung mit den den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen gegebenen Befugnissen des Mitbestimmungsrechts bei Entlassungen geben die rechtliche Grundlage zu diesen Härten gegen die Frauen.
> […]
> Nach diesen trüben Erfahrungen können die erwerbstätigen Frauen von den Betriebsräten nichts Gutes in Bezug auf die Wahrnehmung ihrer Rechte und ihrer Interessen erwarten.

[26] Lüders war eine enge Vertraute Wilhelmine „Minna“ Cauers (1841-1921) und damit eine der führenden und bekanntesten Aktivistinnen des „radikalen“ Flügels der bürgerlichen Frauenbewegung. Lüders war ab 1920 als Ministerialbeamtin im Reichsarbeitsministerium und in der Reichsarbeitsverwaltung an verschiedenen sozialpolitischen Reformgesetzen beteiligt. Im Bund Deutscher Frauenvereine war sie zudem Mitglied des Ausschusses für die Arbeiterinnenfrage und 1928 Mitglied im Ausschuss zur Bearbeitung eines Gesetzentwurfs über die unehelichen Kinder; vgl.: Art.: Lüders, Else Theodora, in: Eckhard Hansen und Florian Tennstedt (Hg.), Biographisches Lexikon zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1871 bis 1945, Bd. 2: Sozialpolitiker in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus, Kassel 2018., S. 119-120. Zur bürgerlichen Frauenbewegung in Deutschland insgesamt vgl. nach wie vor Barbara Greven-Aschoff: Die bürgerliche Frauenbewegung in Deutschland 1894-1933, Göttingen 1981.

Der *Ständige Ausschuss zur Förderung der Arbeiterinnen-Interessen*[27] versucht in einer Eingabe an den Siebenerausschuss[28] der Nationalversammlung, der jetzt das Betriebsrätegesetz durcharbeitet, einige Bestimmungen in das Gesetz zu bringen, um die erwerbstätigen Frauen vor Nachteilen zu schützen. So will er ihnen vor allen Dingen eine entsprechende Vertretung innerhalb der Betriebsräte, und ebenso in den Angestellten- und Arbeiterausschüssen sichern. Sie schlagen daher vor, eine Bestimmung einzufügen, die besagt:

‚Den wahlberechtigten weiblichen Arbeitern beziehungsweise Angestellten ist eine ihrer Zahl entsprechender Vertretung sicherzustellen… Ist der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Betriebes so gering, dass ihnen eine Vertretung im Betriebsrat nicht zufällt, so ist zu allen Verhandlungen, die die Interessen der Frauen betreffen, ein weiblicher Sachverständiger mit beschließender Stimme zuzuziehen.‘

Das Gesetz schreibt ferner – um Terrorismus zu verhüten[29] – vor, dass die politische oder gewerkschaftliche Richtung kein Grund zur Entlassung sein dürfe. Der ständige Ausschuss fordert, dass hier auch noch eingefügt wird, dass die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht kein Entlassungsgrund sein dürfe. In der Begründung zu dieser Forderung wird darauf hingewiesen, wie sehr gerade in der Jetztzeit der Kampf vieler Männer und auch mancher Organisationen gegen die Frauenarbeit nicht aus sachlichen Gründen, sondern lediglich aus Konkurrenzfurcht geführt werde.
[…].“

Bei den Wahlen zur Nationalversammlung waren immerhin 37 der 423 Mandate an Frauen gegangen und bis zum Ende der Legislatur kamen weitere vier weibliche Abgeordnete als Nachrücker hinzu.[30] Zu den auch heute noch vielleicht manch historisch sehr stark interessierten und informierten Zeitgenossen bekannten Namen zählen u.a. diejenigen von Margarethe Behm, Gertrud Bäumer, Anna von Gierke, Marie Juchacz, Marie-Elisabeth Lüders, Antonie „Toni“ Pfülf, Johanna Reitze, Louise Schröder oder auch von Helene Weber.

Der mit der „Durcharbeitung“ des Entwurfs betraute „Ausschuss für soziale Angelegenheiten“ konnte so unter seinen 28 Mitgliedern immerhin acht

[27] Der „Ständige Ausschuss zur Förderung der Arbeiterinnen-Interessen“ war 1907 im Bund Deutscher Frauenverbände von Margarete Friedenthal (1871-1957), einer (späteren Politikerin der DDP), und Akteurin der Frauenbewegung gegründet worden. Er initiierte schon vor dem Ersten Weltkrieg eine ganze Reihe von Untersuchungen zur Situation berufstätiger Frauen.

[28] Gemeint sein dürfte der 7. Ausschuss für soziale Angelegenheiten.

[29] Lüders meint mit dem heute befremdlich klingenden Begriff sicherlich, dass das Gesetz Angehörige politischer und gewerkschaftlicher Minderheiten in den Betrieben vor Drangsalierungen und Entlassungen - „Terrorismus“ - explizit schützte; diese Schutzklausel müsse auch auf die Frauen übertragen werden.

[30] Die SPD entsandte dabei zunächst 19, Zentrum/Christliche Volkspartei sechs, die DDP fünf, die USPD und die DNVP jeweils drei und die Deutsche Volkspartei (DVP) eine Abgeordnete. Der Frauenanteil von knapp 10% wurde erst bei den Wahlen zum Deutschen Bundestag 1983 wieder erreicht.

Frauen aufweisen, darunter Margarethe Behm (als Berichterstatterin) und Anna von Gierke (beide Deutschnationale Volkspartei/DNVP), die katholische Frauenrechtlerin, Zentrumsabgeordnete (und spätere „Mutter des Grundgesetzes“) Helene Weber, für die SPD die politisch nicht minder einflussreiche Louise Schröder, für die USPD Lore Agnes.[31] An der weiteren Ausarbeitung des Betriebsrätegesetzes waren so eine ganze Reihe durchsetzungsstarker Politikerinnen beteiligt, die sich zuvor teils über Jahrzehnte hinweg für Fraueninteressen eingesetzt hatten und die in der Folgezeit die Sozialpolitik der Weimarer Republik erheblich mitprägen sollten.[32]

Die koordinierten Interventionsversuche der weiblichen Abgeordneten im sozialpolitischen Ausschuss lagen jedenfalls ganz auf der Linie der von Else Lüders entfalteten Argumentation. Zahlreiche Interventionen der (weiblichen) Ausschussmitglieder zielten darauf ab, in irgendeiner Form eine Quotenregelung bei der Beschickung der Mitbestimmungsorgane zu erreichen, stießen aber auf den einhelligen Widerstand der hinzugezogenen Sachverständigen der verschiedenen Ministerien wie auch der männlichen Ausschussmitglieder.[33] Die Forderung nach einer Quotenregelung für die Mitbestimmungsorgane wurde dabei parteiübergreifend von zahlreichen Politikerinnen in und außerhalb der Parlamente erhoben. Das Spektrum reichte von der christlich-konservativen Sozialreformerin Anna von Gierke bis hin zu der Linkssozialistin Tony Sender, die im November 1919 den Entwurf des Betriebsrätegesetzes als „Missgeburt“ ablehnte, in dem von ihr angestrebten sozialistischen Rätesystem aber ebenfalls „die Frauen im Betriebsrat [...] zum mindesten prozentual auf Grund der Anzahl der Beschäftigten“ vertreten wissen wollte.[34]

In eine ähnliche Richtung wie ihre Namensvetterin Else Lüders argumentierte anlässlich der Beratungen des Reichshaushaltes im Oktober 1919 auch die DDP-Politikerin und Frauenrechtlerin Marie-Elisabeth („Lisbeth“) Lüders, die sicherlich ebenfalls zu den einflussreichsten weiblichen Abgeordneten und profiliertesten Sozialpolitikerinnen in der

[31] Zu Anna von Gierke vgl. auch die biographische Notiz im Anhang.

[32] In einem gewissen Spannungsverhältnis dazu steht die Auffassung von Gisela Notz, dass besonders die aus der Arbeiterbewegung stammenden (SPD- und USPD) Parlamentarierinnen (namentlich erwähnt sie Marie Juchacz, Elisabeth Kirchmann-Röhl, Louise Schröder und Luise Zietz) an der Sozialgesetzgebung der Weimarer Republik maßgeblich mitgewirkt hätten, darunter auch am Betriebsrätegesetz. Dabei hätten sie sich oft auch gegen die „Frauen der konservativen Parteien“ durchsetzen müssen (vgl. Gisela Notz: Bürgerliche Sozialreform, Arbeiterbewegung und Soziale Arbeit, in: Leonie Wagner (Hg.): Soziale Arbeit und soziale Bewegungen, Wiesbaden 2009, S. 73-108, hier: S. 94).

[33] Vgl. hierzu den „Bericht des Ausschusses für soziale Angelegenheiten über den Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte“, in: Verhandlungen der verfassungsgebenden Nationalversammlung, stenographische Berichte des Reichstages, Bd. 340, Aktenstück Nr. 1838, S. 1905.

[34] Vgl. Tony Sender: Die Frauen und das Rätesystem. Rede auf der Leipziger Frauenkonferenz am 29. November 1919, Berlin o.J.; nachgedruckt in Sender, T.: Autobiographie einer deutschen Rebellin. Hrsg. und eingeleitet v. Gisela Brinker-Gabler, Frankfurt / Main 1981, Anhang, S. 289-318, hier S. 310. 1920 wurde sie zunächst für die USPD in den Reichstag gewählt, dem sie bis 1933 angehörte. Als Redakteurin der „Betriebsräte-Zeitschrift“ des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV) nahm sie in dieser Zeit zu den rechtlichen und praktischen Problemen der betrieblichen Mitbestimmung Stellung und beteiligte sich zugleich intensiv an der Schulung der DMV-Betriebsräte; zu Tony Sender vgl. die aussagekräftige Kurzbiographie von Axel Ulrich: <https://www.toni-sender-akademie.de/toni-sender/>.

Nationalversammlung und später im Reichstag zählte, dem sie von 1919 bis 1921 und von 1924 bis 1930 angehören sollte.[35] Lüders erkannte in dem Entwurf zum Betriebsrätegesetz zwar „brauchbare Grundlagen“, äußerte gegenüber einer Reihe von Einzelbestimmungen jedoch ebenfalls „schwerwiegende Bedenken“:[36]

> „Als Frau darf ich hier vielleicht noch ein Wort einfügen für die Wahrung der Interessen der Arbeiterinnen innerhalb des Betriebsrätegesetzes. Zu den Aufgaben der Betriebsräte gehört eine Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse – ‚sonstig‘ ist ein gedehnter Begriff – eine Festsetzung der Akkord- und Stücklöhne, die eventuelle Einführung neuer Löhnungsmethoden, Bestimmungen über die Arbeitszeit, über das Lehrlingswesen, Mitarbeit bei der Verhütung der Unfall- und Gesundheitsgefährdung, Mitverwaltung der Betriebswohlfahrtseinrichtungen, und § 40[37] des Betriebsrätegesetzes sieht einen Einspruch vor gegen Einstellung von Arbeitskräften, wonach gegen die Einstellung nicht geltend gemacht werden kann politische, militärische oder konfessionelle Zugehörigkeit. Das soll also kein Grund sein, um den Einspruch gegen die Einstellung zu erheben. Ich möchte einmal fragen: wie steht es denn mit dem eventuellen Einspruch wegen der Geschlechtszugehörigkeit, kann aus diesem Grunde eventuell die Einstellung verweigert werden?
>
> [….] Ich kann nur sagen, und ich glaube, da auch im Namen sehr vieler Arbeiterinnen zu sprechen, gebrannte Kinder fürchten das Feuer, und die Erfahrungen, die die Frauen bei der Verdrängung aus der Arbeit — denn anders kann man es doch nicht nennen — nach dem Kriege gemacht haben, geben zu den ärgsten Bedenken Anlaß, welcher Grund den Arbeiterinnen gegenüber von den männlichen Kollegen geltend gemacht wird, wenn es sich darum handelt, nicht eingestellt werden zu sollen.
>
> Ferner sieht der § 42 desselben Gesetzes Vertrauenspersonen vor, die bei der Einstellung mitbestimmend sein sollen, und diese Vertrauensperson soll ein Arbeiter sein. Ich nehme ja nicht an, daß nach berühmtem Muster wie z. B. bei der Schöffenklausel[38] ein Deutscher immer nur ein Mann ist, zunächst ein Arbeiter auch immer nur ein Mann sein soll;[...]. Aber – und wer die weiblichen Arbeitsverhältnisse kennt, der weiß, daß das ein großes Aber ist – dieser Arbeiter muß 25 Jahre sein – wählen kann er mit 20 – und er muß drei Jahre im Betrieb gewesen sein! Das sind Voraussetzungen, die bei einer Unzahl, bei Hunderttausenden von Arbeiterinnen nicht zutreffen und durch die sie insofern einfach bei der Vertretung ihrer Interessen

[35] Zu Marie-Elisabeth Lüders vgl. auch die biographische Notiz im Anhang.

[36] Verhandlungen des Reichstages, Bd.: 330. 1919/20, Berlin, 1920, 101. Sitzung, 17. Oktober 1919, S. 3226.

[37] Hieraus wurde später § 81 des Betriebsrätegesetzes.

[38] Über die Hindernisse und Vorurteile nicht allein in Bezug auf die „Schöffenklausel“, die die weiblichen Abgeordneten in der Weimarer Republik zu überwinden hatten, berichtet Marie-Elisabeth Lüders in ihren Lebenserinnerungen: Lüders: Fürchte dich nicht, S. 60ff.

> herausfallen. Ich möchte doch, daß wir darüber einmal Aufklärung bekommen und darauf aufpassen, wie die Sache geregelt wird.“[39]

Anlässlich der zweiten Lesung des Betriebsrätegesetzes warf sich dann Anna von Gierke am 15. Januar 1920 noch einmal für eine (milde) Form der Quotierung in die Bresche und beantragte – ausgerechnet gemeinsam mit weiteren Abgeordneten der DNVP – entsprechend der bereits im Sozialausschuss vorgetragenen Forderungen dem § 22 Betriebsrätegesetzes (über die Zusammensetzung der Räte) den Satz einzufügen:

„Den wahlberechtigten weiblichen Arbeitnehmern ist eine ihrer Zahl entsprechende Vertretung zu sichern“

und dementsprechend die Worte „der im Betriebsrat beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer zu streichen.“

Sie begründete den Antrag damit,

> „daß es unbedingt notwendig ist, überall da, wo Frauen in nennenswerter Zahl beschäftigt sind, ihre Vertretung im Betriebsrat zu sichern. Ich bin, glaube ich, der Übereinstimmung aller Frauen hier im Hause sicher, wenn ich behaupte, daß es eben Dinge gibt, die sich vom Standpunkt der Frau und Mutter anders ansehen als vom Standpunkt des Mannes. Wir sind immer wieder dafür eingetreten, daß die weibliche Eigenart besonderer Berücksichtigung bedarf, und wünschen das auch hier. Die Vertretung hier zahlenmäßig festzulegen, ist im Gesetz sehr schwer.
>
> Deshalb ist in unserem Antrage auch nur eine ‚Sollanweisung‘ gegeben. Wir wollen es den Ausführungsbestimmungen überlassen, das Zahlenverhältnis festzulegen und die Bestimmungen für den einzelnen Fall zu treffen. Wir vertrauen hier auf die Gewerkschaften, deren Gerechtigkeitsgefühl es gewiß einrichten wird, daß überall da, wo Frauen in nennenswerter Zahl in einem Betriebe beschäftigt sind, sie, abgesehen von ihrer Berufsgruppe, als Frauen in diesem Betriebsrat ihre Vertretung haben. Man kann es nicht davon abhängig machen, ob gerade eine weibliche Berufsgruppe vorhanden ist. Oft sind in den verschiedensten Berufsgruppen Frauen, aber überall nur in kleiner Zahl. Dann besteht die Gefahr nach der jetzigen Fassung des Paragraphen, daß überhaupt die Frau in dem Betriebsrat nicht vertreten ist. Das würde sicher von schwerwiegenderem und nachteiligeren Einfluß für die im Betriebe beschäftigten Frauen sein. Wir bitten also, unserem von mir soeben verlesenen Antrage stattzugeben und damit den Frauen in jedem Fall eine Vertretung zu sichern.“[40]

[39] Verhandlungen der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung, Bd. 330, 101. Sitzung vom 17. Oktober 1919, S. 3227.
[40] Nationalversammlung, 135. Sitzung, 15. Januar 1920, S. 4316f.

Der Antrag auf Quotierung wurde abgelehnt und auch die Forderung nach Hinzuziehung eines weiblichen Sachverständigen in Betrieben mit einer nur geringen Zahl weiblicher Beschäftigter zu allen Verhandlungen des Betriebsrats, die die Interessen der Frauen betreffen, konnte nicht durchgesetzt werden. Auch die von Marie-Elisabeth Lüders so nachdrücklich kritisierte Altersgrenze sowie die dreijährige Mindestzugehörigkeit der Betriebsräte zu ihren Betrieben konnte von den weiblichen Abgeordneten nicht aus dem Betriebsrätegesetz hinaus verhandelt werden.

Der umstrittene § 22 wurde schließlich in folgender Fassung angenommen:

> „Bei der Zusammensetzung des Betriebsrats sollen die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden.“[41]

Das war sicherlich weniger, als von den meisten Politikerinnen in der Nationalversammlung gefordert. Dass die Arbeitnehmerinnen allerdings bezüglich der Zusammensetzung der Betriebsräte überhaupt erwähnt wurden, ist dennoch als ein relativer Erfolg ihrer Bemühungen anzusehen – der ursprüngliche Regierungsentwurf hatte noch keinen Hinweis auf die weiblichen Arbeitskräfte enthalten.

Fast schon ein Coup gelang den weiblichen Abgeordneten dann schließlich, als in der abschließenden Lesung des Gesetzes eine Kündigung von weiblichen Beschäftigten allein wegen ihres Geschlechts ausdrücklich ausgeschlossen durch eine Ergänzung des § 84 des Betriebsrätegesetzes gewissermaßen in letzter Sekunde ausgeschlossen werden konnte. Das Protokoll berichtet über die Verhandlungsführung des Parlamentspräsidenten und den Verlauf der Ereignisse:

> „Zu § 84 liegt ein Antrag Frau Dr. (Marie-Elisabeth, R.F.) Lüders und Genossen [...] vor. Dazu darf ich bemerken, daß unter den Unterschriften die Namen einiger Abgeordneten fehlen, die Gewicht darauf legen, daß ihre Übereinstimmung mit dem Antrag ausdrücklich festgelegt wird. Das ist die Frau Abgeordnete Dr. Schirmacher und die Frau Abgeordnete v. Gierke, denen sich dann noch der Herr Abgeordnete Schiele angeschlossen hat. Ich bitte diejenigen, die nach dem Antrage auf Nr. 2005 in § 84 Ziff. 1 hinter dem Wort „Kündigung“ einfügen wollen „wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht“, sich von den Plätzen zu erheben. (Geschieht.) Das ist die Mehrheit.“[42]

§ 84 hatte so schließlich den folgenden Wortlaut:

> „Arbeitnehmer können im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers binnen fünf Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeiter- oder Angestelltenrat anrufen: 1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der

[41] RGBl.1920, Nr. 26, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920.
[42] Verhandlungen des Reichstages, Bd.: 332. 1919/20, Berlin, 1920, S. 4508.

> Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband erfolgt ist."[43]

Eine parallele Bestimmung fand sich auch in § 81 über die Einstellung von Arbeitnehmern.[44]

Insgesamt hatten die weiblichen Abgeordneten an der Ausarbeitung des Betriebsrätegesetzes erheblichen Anteil genommen und insbesondere die Aufnahme der genannten Bestimmungen erreichen können, die für die Berücksichtigung der Interessen der weiblichen Beschäftigten zumindest einige Ansatzpunkte boten und Hebel bereitstellte.

Johanna Reitze, Gewerkschafterin und SPD-Abgeordnete der Nationalversammlung, verwies jedenfalls bald nach Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes in der „Gleichheit" auf die aus ihrer Sicht erfolgreiche überfraktionelle Zusammenarbeit der weiblichen Abgeordneten beim Zustandekommen und insbesondere des § 22 des Betriebsrätegesetzes und prognostizierte optimistisch: „Die Rechte, die das Betriebsrätegesetz den Frauen verliehen hat, werden bei richtiger Anwendung und Ausnutzung zur schnelleren Erreichung des gesteckten Zieles" der „wirtschaftliche[n] Gleichstellung" beitragen.[45]

Die Zusammenarbeit der weiblichen Abgeordneten bei der Implementierung der für die Interessen der Arbeiterinnen maßgeblichen Paragraphen in das Betriebsrätegesetz ist später auch von Gertrud Hanna – zuständig für Frauenfragen gehörte sie als einzige Frau dem Bundesvorstand des ADGB an – immer wieder betont worden; „Dieser Paragraph (22, R.F.) ist auf Veranlassung weiblicher Mitglieder der Nationalversammlung geschaffen worden, von denen einige sogar versucht hatten, den Frauen eine der Zahl der weiblichen Beschäftigten entsprechende Vertretung sicherzustellen." [46] (Eine Quotenregelung lehnte die für die Fraueninteressen zuständige höchste Spitzenfunktionärin der Freien Gewerkschaften selbst offenkundig ab!).

Die von den weiblichen Abgeordneten der Nationalversammlung angestrebte Einführung einer Quotenregelung der Betriebsräte für das sich in der Minderheit befindliche Gesetz ließ schließlich in der Bundesrepublik bekanntermaßen bis zur am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Reform des Betriebsverfassungsgesetzes auf sich warten. Und auch der von Anna von Gierkes artikulierte Glauben an das Gerechtigkeitsgefühl der Gewerkschaften bezüglich einer angemessenen Vertretung der Interessen von Frauen in den Betriebsräten wurde bald einer starken Belastungsprobe unterzogen.

---

[43] RGBl.1920 Nr. 26, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920.

[44] Ebenda.

[45] Johanna Reitze: Die Frauen im Betriebsrätegesetz, in: Die Gleichheit, 30. Jg., Nr. 20 (15.05.1920), S. 2-3, hier: S. 2.

[46] Gertrud Hanna: Die Arbeiterinnen und das Mitbestimmungsrecht, in: Tabak-Arbeiter. Organ des Deutschen Tabakarbeiter-Verbands, Nr. 5, 04.02.1933.

3 Kritik an antiemanzipatorischen Praktiken und der Zusammensetzung der Betriebsräte

Trotz der von den weiblichen Abgeordneten im Betriebsrätegesetz implementierten Schutzbestimmungen für die weiblichen Beschäftigten gab die Praxis der neuen Mitbestimmungsorgane aus Sicht emanzipatorisch eingestellter Politikerinnen, Gewerkschafterinnen, Sozialwissenschaftlerinnen und Publizistinnen von Anfang an Anlass zu tiefgreifender Enttäuschung. Auf der ersten Konferenz der freigewerkschaftlichen Betriebsräte waren die Interessen der Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten mit keinem Wort zur Sprache gekommen.[47] Auf dem 11. Kongress der Freien Gewerkschaften (vom 19. bis 24. Juni 1922 in Leipzig) unternahmen vier der sieben weiblichen Delegierten (von insgesamt 690) den vergeblichen Versuch, die Gewerkschaften in einem umfangreichen Antrag zu einer stärkeren Berücksichtigung der Interessen auch der Arbeitnehmerinnen zu verpflichten. Ganz oben im Antrag stand die Forderung, die Betriebsräte zu verpflichten, die Mitwirkung bei Entlassungen zu vermeiden. Zugleich sollten die Vorstände des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbunds (ADGB) und seiner Einzelverbände verpflichtet werden, sich für das Prinzip des gleichen Lohns bei gleicher Leistung und eine gleichmäßige Erwerbslosenhilfe für Männer und Frauen einzusetzen.[48]

Eine der Antragstellerinnen – Gertrud Faber vom DMV – brandmarkte die eklatante Unterrepräsentanz weiblicher Delegierter auf dem Gewerkschaftskongress als „Schande unserer Bewegung“[49]. Nach einer Intervention des ADGB-Vorsitzenden, Theodor Leiparts, der den Antrag (und seine Initiatorinnen) als unqualifizierte Zumutung an die Kongressteilnehmer abqualifizierte, wurde der Antrag ohne Diskussion abgelehnt.[50] Keine der Antragstellerinnen war bis zum Ende der Weimarer Republik jemals wieder auf einem Gewerkschaftskongress anwesend.[51]

Insgesamt wurde die extreme Unterrepräsentanz von Frauen unter den haupt- und ehrenamtlichen Funktionären – und damit letztlich auch innerhalb der betrieblichen Mitbestimmungsorgane – zumindest der freien Arbeitergewerkschaften von der großen Mehrheit der männlichen

[47] Vgl.: Protokoll der Verhandlungen des ersten Reichskongresses der Betriebsräte Deutschlands. Abgehalten vom 5. - 7. Oktober 1920 zu Berlin. Nachdrucke mit einem Anhang (u.a. Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 mit Wahlordnung und Protokoll der Konferenz der Vertreter der Verbandsvorstände vom 25. April 1919). Mit e. Einl. von Heinrich Potthoff, Berlin 1921.

[48] Vgl. Losseff-Tillmanns: Frauenemanzipation und Gewerkschaften, S. 303f. Die weiteren Forderungen beinhalteten u.a. Vorschläge zu einer stärkeren gewerkschaftlichen Agitation unter Frauen, die Forderung nach einer Umgestaltung der „Gewerkschaftlichen Frauenzeitung“ unter Beteiligung der Arbeiterinnen, nach Erleichterung der Mutterrolle der Arbeiterinnen durch entsprechende Einrichtungen und die Abschaffung der §§ 218 und 219 des Strafgesetzbuchs.

[49] Ebd. S. 306.

[50] Vgl. ebd., S. 307. Zuvor war der Antrag von immerhin 46 Delegierten unterzeichnet worden, hatte aber auch eine ganze Reihe unverschämter Kommentare männlicher Delegierter ausgelöst.

[51] Vgl. ebd., S. 306.

gewerkschaftlichen Spitzenfunktionäre letztlich nicht nur hingenommen, sondern auch stillschweigend gebilligt.

Dass Frauen als ehren- oder gar hauptamtliche Funktionärinnen weitgehend unerwünscht waren, zeigte sich schlaglichtartig daran, dass die gewerkschaftlichen Fortbildungseinrichtungen fast ausschließlich mit männlichen Schülern beschickt wurden. In der 1921 gegründeten Akademie der Arbeit (AdA) etwa stellten in keinem Lehrjahr mehr als fünf Teilnehmerinnen, in manchen Studienjahren verlor sich jeweils nur eine einzige Hörerin im sonst rein männlichen Publikum. Unter den rund 560 Hörern der ersten zehn Lehrgänge befanden sich so insgesamt gerade 26 Frauen. Jenny Hamm, (einzige) Hörerin des zweiten Lehrgangs 1922/23 appellierte in der „Gewerkschaftlichen Frauenzeitschrift" des ADGB vergeblich an die Gewerkschaftsvorstände, Bewerbungen von Frauen für die Teilnahme an den AdA-Lehrgängen stärker zu berücksichtigen. Und sie beklagte die „auffallende Verständnislosigkeit" der Akademie-Hörer – die sich doch oft als Teil einer ausgewählten Führungsreserve der Arbeiterbewegung verstanden – „in bezug auf die Gleichberechtigung der Frau".[52]

Auf dem ADGB-Kongress von 1928 fanden sich unter 282 Delegierten dann gar nur zwei (!) Frauen, während auch die Spitzengremien der einzelnen Verbände bis zum Ende der Weimarer Republik weitgehend frei von weiblichen Vorstandsmitgliedern bleiben sollten.

Verhaltene und stets defensiv vorgebrachte Kritik an den antiemanzipatorischen Praktiken vieler Betriebsräte und der mangelhaften Vertretung weiblicher Beschäftigter in den Mitbestimmungsorganen fand sich so auf ADGB-Ebene fast ausschließlich in der von Gertrud Hanna redigierten „Gewerkschaftlichen Frauenzeitung".[53] Zu prüfen bleibt, ob in den Organen der wenigen Arbeitergewerkschaften, die wie der Verband der Textilarbeiter den Interessen der Arbeitnehmerinnen aufgeschlossener gegenüberstanden,[54] oder auch in den Blättern einiger Angestelltenverbände, die Interessen der weiblichen Beschäftigten entschlossener artikuliert wurden.[55]

Daneben ermöglichte die Redaktion des sozialdemokratischen „Vorwärts" der ehemaligen sächsischen USPD-Landtagsabgeordneten und Journalistin Anna Geyer [56] es im März 1924, die gegen die Erwerbstätigkeit

[52]Jenny Hamm: Die Akademie der Arbeit und die Frauen, in: Gewerkschaftliche Frauenzeitung, 7. Jg., 1922, Nr. 3, S. 22). Auch in der im Mai 1930 zur Schulung des Funktionärsnachwuchses in Bernau eingeweihten Bundesschule des ADGB blieb der Frauenanteil gering (vgl. Hagemann: Frauenalltag und Männerpolitik, S. 495).

[53]Zum politischen Charakter der „Frauenzeitung" vgl. Losseff-Tillmanns: Frauenemanzipation und Gewerkschaften, S. 364-373.

[54]Zur verhältnismäßig progressiven „Frauenpolitik" des Textilarbeiterverbandes vgl. ebd., S. 342-347.

[55]Eine systematischere Darstellung der Kritik an der Mitbestimmungspraxis der Betriebsräte gegenüber den weiblichen Beschäftigten und ihrer Unterrepräsentanz in den Mitbestimmungsorganen ist bisher nicht geschrieben worden – auch hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

[56]Anna Geyer engagierte sich in der USPD und war Mitglied der USPD-Zentralstelle für Betriebsräte und Herausgeberin eines parteieigenen Informationsdienstes. 1919 war sie für einige Monate Stadtverordnete der USPD in Leipzig und Abgeordnete im Sächsischen Landtag. Zu ihr vgl.

besonders der verheirateten – und immer wieder als „Doppelverdienerinnen“ diffamierten – Frauen gerichteten politischen Praktiken im Allgemeinen und der hierbei nicht selten besonders unrühmlich hervortretenden Betriebsräte im Besonderen anzuprangern:[57]

> „Warum wird trotzdem dieser Kampf mit so viel Eifer betrieben, und warum sind es meistens die Betriebsräte und ähnliche Arbeitervertretungen, die mit viel mehr Entschiedenheit als die Unternehmer gegen die Erwerbsarbeit der Ehefrauen wirken? Der wirtschaftliche Misserfolg ihrer Tätigkeit auf diesem Gebiet kann den Betriebsräten kein Geheimnis sein. Es scheint, daß hier vielmehr psychische als wirtschaftliche Gründe fördernd auf den Tatendrang einwirken. Zunächst ist noch – bewusst oder unbewusst – in den meisten Menschen das Vorurteil sehr lebendig die verheiratete Frau gehört in das Haus. Dann aber empfindet es der Arbeiter naturgemäß als eine Ungerechtigkeit, wenn ein Familienvater sich mit der knappen Erwerbslosenunterstützung begnügen muss, während, sagen wir im gleichen Hause, eine Familie wohnt, wo Mann und Frau verdienen und wo deshalb die Sorgen nicht ganz so groß sind wie bei ihm. […] Als Gegensatz zu sich empfindet er nicht mehr die große Schar der Reichen und Pressenden, sondern das eine Ehepaar, das heute noch in Arbeit steht und sich deshalb vielleicht noch eben satt essen kann. Ein uralter menschlicher Instinkt schreit in ihm: „Warum sollen die mehr haben als ich?“[58]

Mit der alles andere als fortschrittlichen Haltung gegenüber verheirateten erwerbstätigen Frauen, die selbst von den der Arbeiterbewegung verbundenen juristischen Großmeister im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts eingenommen wurde, musste sich gegen Ende der Weimarer Republik auch die Soziologin und intellektuell maßgebliche Funktionärin des freigewerkschaftlichen „Zentralverbands der Angestellten“, Susanne Suhr[59], in einer ausführlichen Stellungnahme auseinandersetzen. Als Forum der Kritik

---

Thomas Höpel: <https://www.leipzig.de/jugend-familie-und-soziales/frauen/frauenwahlrecht/portraets/detailseite-portraets-frauenwahlrecht/projekt/geyer-anna/>.

[57] Allerdings bezeichnenderweise nicht im Hauptteil, sondern in der Beilage „Frauenstimme“.

[58] Frauenstimme, Beilage zum „Vorwärts“ vom 06.03.1924, S. 2. Damit soll natürlich nicht unterstellt werden, dass die praktische Arbeit der Betriebsräte in der Weimarer Republik hauptsächlich darin bestanden hätte, verheiratete Arbeitnehmerinnen aus den Betrieben zu drängen. Einen seltenen Einblick in die praktische Betriebsratsarbeit bietet: Deutscher Textilarbeiterverband (Hg.): Aus dem Tagebuch eines Betriebsrats, Berlin 1925 (der Verfasser des Tagebuchs war ein ein Jahr lang freigestellter Betriebsrat einer sächsischen Textilfabrik). Zur praktischen Alltagsarbeit der Betriebsräte vgl. auch Däubler/Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung, S. 218ff sowie die ausführliche Darstellung von Milert/Tschirbs: Die andere Demokratie, 167-186.

[59] Zu Susanne Suhr vgl. Werner Breunig/Siegfried Heimann/Andreas Herbst: *Biografisches Handbuch der Berliner Stadtverordneten und Abgeordneten 1946-1963* (=*Schriftenreihe des Landesarchivs Berlin, Bd.*14), S. 259-260, Berlin 2011. Eine ausführlichere intellektuelle und politische Biographie Susanne Suhrs wäre wünschenswert. Als Soziologin untersuchte sie die Arbeits- und Lebensverhältnisse der damals noch jungen Arbeitnehmergruppe der weiblichen Angestellten. Ihr Ehemann Otto Suhr, der in der Weimarer Republik die wirtschaftspolitische Abteilung des AfA-Bundes geleitet hatte, amtierte bekanntermaßen später als Regierender Bürgermeister West-Berlins (und ist bis heute Namensgeber des „OSI“, des Otto-Suhr-Instituts der FU Berlin für Politikwissenschaften).

konnte sie die verbandseigene – und von ihr redigierte – „Rundschau der Frau“ nutzen, die seit dem Januar 1930 Materialien für die Funktionärinnen der freien Angestelltengewerkschaften bereitstellte. Ihr erschien es im Oktober 1931 als „sehr bedauerlich und gefährlich“, wie der soeben in 13. veränderter Auflage erschienene, gerade für Funktionäre, Betriebsräte und auch Arbeitsgerichte ebenso maßgebliche wie umfangreiche Kommentar zum Betriebsrätegesetz Georg Flatows (in dieser Auflage zugleich bearbeitet von seinem nicht minder prominenten Arbeitsrechtskollegen Otto Kahn-Freund) zu den sogenannten „Doppelverdienerinnen“ Stellung nahm:[60]

> „Es heißt dazu §84 (Einspruch gegen Kündigung) Abs.V (Die Einspruchgründe) 1. (Die Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht) :„Jedoch ist Ziffer 1" (Einspruch bei Verdacht, daß die Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht erfolgt ist) „unanwendbar, wenn der Arbeitgeber systematisch Frauen, deren Mann im gesicherten Erwerb steht und beiden der standesgemäße Familienunterhalt schon durch den bloßen Erwerb des Mannes dauernd gewährleistet ist (Doppelverdienerinnen) entläßt, um anderen sozial schutzwürdigeren Arbeitnehmern Platz zu machen. Unter dem Gesichtspunkt der Ziff. 4 - „unbillige Härte"- ist ein solches Verfahren häufig geradezu notwendig. Hier richtet sich die Kündigung nicht gegen die Frau wegen ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht, sondern wegen ihrer durch die Erwerbstätigkeit des Mannes günstigeren sozialen Lage. Daß dem Arbeitgeber nach dem Gedanken der Ziff.4 zugemutet wird, in erster Linie die Frau, nicht den ebenfalls verdienenden Mann zu entlassen, ist in der herrschenden Sozialanschauung begründet, wonach der Erwerb des Familienunterhalts in erster Linie Sache des Mannes ist… Ebenfalls ist Ziff.1 nicht anzuwenden, wenn der Arbeitgeber einer Frau nicht wegen ihrer Doppelverdiener-Eigenschaft, sondern mit Rücksicht auf die Tatsache der beabsichtigten oder eben vollzogenen Eheschließung kündigt, da er befürchtet, daß die Frau durch Haushaltführung oder spätere Schwangerschaft und Kindererziehung von dem Interesse für die Berufsarbeit abgelenkt wird. Hier erfolgt die Kündigung ebenfalls nicht wegen der Geschlechtszugehörigkeit, sondern wegen der Heirat… Hier wird jedoch häufig die Anwendung von Ziff. 4 naheliegen, sofern der Mann nicht in gesichertem Erwerbe steht oder wenn etwa zur Beschaffung der Wohnungseinrichtung die Doppelverdienerschaft in einer gewissen Übergangszeit gerechtfertigt ist… Bei Kündigung wegen Schwangerschaft (auch soweit sie nach §4 Mutterschutzgesetz überhaupt gültig ist) ist zwar Ziff.1 unanwendbar (nicht die Geschlechtszugehörigkeit ist der entscheidende Kündigungsgrund, sondern die durch die

[60] Vgl. hierzu Georg Flatow/Otto Kahn-Freund: Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 nebst Wahlordnung, Ausführungsverordnungen und Ergänzungsgesetzen (Betriebsbilanzgesetz, Aufsichtsratsgesetz und Wahlordnung) unter Berücksichtigung des Gesetzes vom 28. Febr. 1928, 13. veränderte Auflage, Heidelberg 1931. Zur herausragenden Rolle Flatows und Kahn-Freunds für das Arbeitsrecht nicht allein der Weimarer Republik vgl. Däubler/Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung, S. 197ff.

Schwangerschaft verursachte Arbeitsbehinderung), jedoch wird regelmäßig unbillige Härte nach Ziff.4 vorliegen.

Die dieser Erläuterung zugrundeliegende Anschauung mag zwar mit der augenblicklich „herrschenden Sozialanschauung" übereinstimmen - aber doch nur der Sozialanschauung bestimmter Kreise. Es liegt aber doch sicher im Sinne des Kommentars, gegenüber der „herrschenden" Sozialanschauung die wahren sozialen Aufgaben aus den Rechtsbestimmungen herauszuarbeiten - umso mehr, da es sich in diesem Falle um zwei Sozialisten handelt. Schon die einseitige Anwendung des Begriffs Doppelverdiener auf die verheirateten Frauen scheint uns abwegig. Bei der entscheidenden Rolle, die heute, nachdem Reichsarbeitsminister und Reichsanstalt allgemeine gesetzliche Ausnahmebestimmungen gegen die Ehefrauen abgelehnt haben, dem Einzelfall und damit dem Betriebsrat zukommt, ist es eigentlich gefährlich, wenn es nun auch schon „im Flatow steht", daß das Verfahren, systematisch erwerbstätige Ehefrauen aus heute gesichert erscheinender Familie zu entlassen, „häufig geradezu notwendig ist". Auch wenn die Erläuterung dehnbar und auslegbar gelassen ist, scheint uns ihre Haltung nicht voll gerechtfertigt und ihre Schärfe überflüssig.“[61]

Angesichts der Tatsache, dass selbst progressive, sozial aufgeschlossene und der Arbeiterbewegung eng verbundene Rechtsgelehrte wie Georg Flatow und Otto-Kahn Freund die antiemanzipatorischen sozialen „Verkehrsanschauungen“ der männlichen Arbeiter und Betriebsräte sozialrechtlich legitimierten, ist es fast schon verwunderlich, dass trotz aller patriarchalischen Vorbehalte ihrer männlichen Kollegen Frauen in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen der Weimarer Republik überhaupt vorhanden waren.

4 Frauen in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen der Weimarer Republik und die Rolle der Gewerkschaften

In den Arbeitergewerkschaften, die ursprünglich im Kern als Interessenorganisation männlicher Industriefacharbeiter gegründet worden waren und deren Interessenpolitik und Organisationskultur dann über Jahrzehnte von dieser Erwerbstätigengruppe mit ihren tradierten, traditionellen Rollenvorstellungen geprägt blieb, konnten die weiblichen Beschäftigten in der Zeit der Weimarer Republik nicht an Einfluss gewinnen, das Gegenteil ist wohl eher der Fall. Der Anteil der weiblichen Mitglieder an den ADGB-Verbänden war in den ersten Jahren der Weimarer Republik auf immerhin gut ein Fünftel angestiegen (auf rund 1.711.000 bzw. 21,7% 1920), sank dann jedoch wieder rapide auf nur noch rund 721.000 (17,2%) 1925 und auf rund 685.000 (14,3%) Organisierte 1930.[62]

[61] Rundschau der Frau. Materialien für weibliche Funktionäre im Z.D.A., 2. Jg.., Nr. 8 (Oktober 1931), S. 2f.

[62] Angaben nach Losseff-Tillmanns,: Frauenemanzipation und Gewerkschaften, S. 383, Tab. 1.

Die schwachen Mitwirkungsmöglichkeiten, die den weiblichen Beschäftigten in der Arbeiterbewegung eingeräumt wurden, schlugen sich naturgemäß auch in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen nieder. Dabei gehörten einer Erhebung des ADGB zufolge von den bei den Betriebsratswahlen 1930 gewählten 156.143 Arbeiterräten nicht weniger als 135.689 (86,9 %) einer freien Gewerkschaft, die übrigen mehrheitlich einem „Christlich-nationalen“ Verband an.[63]
Bezeichnenderweise haben sich die ansonsten geradezu statistikverliebten Funktionäre der ADGB-Zentrale offenbar niemals darum bemüht, etwa anlässlich der regelmäßigen Analysen der Ergebnisse der Betriebsrätewahlen den Anteil der weiblichen Vertreter in den Mitbestimmungsorganen zahlenmäßig systematisch zu erfassen.[64]

Insgesamt beklagten Gewerkschafterinnen in der Weimarer Republik immer wieder, dass Frauen in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen – auch im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Mitgliedschaft der Gewerkschaften – geradezu extrem unterrepräsentiert gewesen seien. So monierte Susanne Suhr 1933 im Vorfeld der letzten Betriebsratswahlen vor der Zerschlagung der Mitbestimmung, dass auch die weiblichen Angestellten „in den Betriebsvertretungen in einer so geringen Anzahl vertreten [seien], wie sie weder ihrer zahlenmäßigen Stärke noch ihrer Bedeutung im Beruf im entferntesten entspricht.“[65]

Dabei stellten die Frauen 1928 in fünf Verbänden (der Tabakarbeiter, der Buchbinder, der graphischen Hilfsarbeiter, der Hutarbeiter und der Textilarbeiter) bereits die Mehrheit, in zwei weiteren (der Bekleidungsarbeiter und der Schuhmacher) annähernd die Hälfte der Mitglieder.[66] Im freigewerkschaftlichen „Zentralverband der Angestellten (ZdA) und im liberaldemokratischen und republikanischen „Gewerkschaftsbund der Angestellten“ (GdA) waren weibliche Mitglieder stark vertreten, in letzterem spielten sie auch als

[63]Vgl. „Die Betriebsrätewahlen im Jahre 1931“, in: Gewerkschaftszeitung. Organ des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Jg. 1931, S. 758-760, hier: S. 759, Tab. 2. 11.333 Arbeiterratsmitglieder (7,3 %) gehörten einem christlichen Verband an. Daneben gab es 1930 in den Arbeiterräten 1.561 liberale und 2.347 kommunistische Mitglieder, 1.025 aus „sonstigen Vereinigungen und 4.163 Unorganisierte. In den Angestelltenräten dürfte mit einer deutlich gleichmäßigeren Verteilung der in dieser Beschäftigtengruppe unter den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten dicht beieinander liegenden freigewerkschaftlichen, christlichen und liberalen Strömungen zu rechnen sein.

[64]Zur statistischen Aufarbeitung der Betriebsratswahlen und der Zusammensetzung der Betriebsräte, auch zu ihren Grenzen, vgl. jetzt auch Däubler/Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung, S. 211ff.

[65]Vgl. „Die Betriebsrätewahlen“, in Rundschau der Frau, Nr. 2/1933, S. 1. Suhr verwies auf die Bedeutung der Wahlen angesichts der nationalsozialistischen (und kommunistischen) Bedrohung und appellierte an die Gehaltsempfängerinnen, dafür zu sorgen, „daß in allen Betrieben die weiblichen Angestellten ihrer Stärke und ihrer Wichtigkeit entsprechend in den Angestelltenräten vertreten sind.“

[66]Vgl. Frauenarbeit und Gewerkschaften. Nach den Jahrbüchern der Verbände des ADGB (1928), in: Gewerkschaftszeitung, 40. Jg., 1930, S. 21-22. Der Tabakarbeiterverband war mit einem Anteil weiblicher Mitglieder von 77,5 % tatsächlich ein Tabakarbeiterinnenverband und auch im Buchbinderverband waren mehr als zwei Drittel der Mitglieder Buchbinderinnen. Absolut gesehen umfasste der Textilarbeiterverband die größte Zahl weiblicher Mitglieder (190.144 von 323.190 im Jahresdurchschnitt 1925) vor dem DMV (63.949 von 754.056) und dem Tabakarbeiterverband (47.948 von 62.927); Quelle: Stat.Jb.DR, 46. Jg., Berlin 1927, S. 513.

Funktionärinnen eine deutlich bedeutsamere Rolle als in wohl allen anderen (gemischtgeschlechtlichen) Arbeitnehmerorganisationen.[67] Weitere Forschungen zum hier verhandelten Thema könnten sich auf die Kongressprotokolle und Geschäftsberichte sowie insbesondere auf die teilweise auch digital vorliegenden Verbandsorgane der genannten Organisationen stützen.[68] Informationen zu weiblichen Betriebs- bzw. Personalräten sind zudem voraussichtlich den Publikationen der verschiedenen rein weiblichen Arbeitnehmerinnenorganisationen wie dem christlich-nationalen „Verband der weiblichen Angestellten" (VwA) oder dem von Else Kolshorn geleiteten „Verband der Deutschen Reichs-, Post- und Telegraphenbeamtinnen" (im Deutschen Beamtenbund) zu entnehmen.[69] Eine namentlich bekannte Betriebsrätin bei der Berliner Post ist die Telefonistin Hilde Radusch, deren jahrzehntelanges politisches Engagement (u.a. als Berliner KPD-Stadtverordnete) dort ihren Anfang nahm.[70]

Innerhalb der Arbeitergewerkschaften scheint sich insbesondere der Textilarbeiterverband um eine angemessenere Vertretung der Interessen seiner weiblichen Mitglieder und einer stärkeren Partizipation der Frauen an der Verbandsarbeit bemüht zu haben. Der Verband veranstaltete 1926 einen vielbeachteten „Textilarbeiterinnenkongress"; eigene Arbeiterinnenkommissionen veranstalteten in der Folgezeit Schulungsveranstaltungen für die weiblichen Mitglieder mit mehreren Zehntausend Teilnehmerinnen.[71] Hier fanden sich 1925 unter den insgesamt 17.098 männlichen und weiblichen

[67] Zu den Gestaltungsmöglichkeiten der weiblichen Mitglieder innerhalb des GdA, der in den frühen zwanziger Jahren einen „Reichsfeldzug gegen die Minderbezahlung der Frauenarbeit" organisierte, vgl. Rainer Fattmann: Die freigewerkschaftliche Angestelltenbewegung im späten Kaiserreich und der Weimarer Republik, in: „Das gedruckte Gedächtnis der Tertiarisierung", Bonn 2010, S. 138f [<https://library.fes.de/pdf-files/bibliothek/07659.pdf>] und den zeitgenössischen Bericht von Lina Hahn; Die Frau in der Angestelltenbewegung, in: Ada Schmidt-Beil (Hg.): Die Kultur der Frau. Eine Lebenssymphonie der Frau im 20. Jahrhundert, Berlin 1931, S. 169-177. Ältere Fehlurteile über diesen Verband und seine vermeintlich „unpolitische" und gegenüber der demokratischen Staatsform angeblich uneindeutige Haltung wurden jüngst richtiggestellt durch Reiner Watermann: Die nationalsozialistische „Gleichschaltung" des Gewerkschaftsbundes der Angestellten (GDA) im Jahr 1933, in: Archiv für Sozialgeschichte, Bd. 56 (2016), S. 375–444.

[68] Die digitale Gewerkschaftspresse in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung ermöglicht u.a. den Zugriff auf die Verbandsorgane des „Verbandes der graphischen Hilfsarbeiter und -arbeiterinnen" (digital), des Tabakarbeiterverbands, des Schuhmacherverbands und des für die Thematik „weibliche Betriebsräte" besonders wichtigen Textilarbeiterverbandes („Der Textilarbeiter") <http://library.fes.de/gewerkschaftszeitschrift/>. Mit „Der freie Angestellte" und der „AfA-Bundeszeitung" sind relevante Verbandsorgane der freien Angestelltenverbände ebenfalls digital abrufbar: <http://library.fes.de/angestelltenpresse/content/below/index.xml>.

[69] Zu Else Kolshorn vgl. Ursula Nienhaus: Eine Frau mit feurigem Herzen, eine hervorragende Organisatorin. Else Kolshorn (1873 – 1962), Berlin 1992.

[70] Zu Hile Radusch vgl. Claudia Schoppmann: „Nicht Opfer, sondern immer Kämpferin" – Hilde Radusch. In: Dies.: Die Zeit der Maskierung. Lebensgeschichten lesbischer Frauen im „Dritten Reich", Berlin 1993; Annika Viebig (2019): Hilde Radusch, in: Digitales Deutsches Frauenarchiv <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/akteurinnen/hilde-radusch>. Hilde Radusch wurde 1927 in den Post-Betriebsrat in Berlin-Mitte gewählt, dann in den Betriebsbeirat für ganz Berlin und später in den Zentralbetriebsrat für das Gebiet der Deutschen Reichspost. Von 1929 bis 1932 war sie für die KPD Stadtverordnete in Berlin-Mitte (vgl. Schoppmann, S.32).

[71] Vgl. Losseff-Tillmanns,: Frauenemanzipation und Gewerkschaften, S. 342ff sowie: „Frauenarbeit und Gewerkschaften", in: Gewerkschaftszeitung, 40. Jg., 1930, S. 21-22, hier: S. 22.

Betriebsratsmitgliedern des Textilarbeiterverbandes – nur oder immerhin – 4.590 Betriebsrätinnen.[72]

Eine von ihnen war die spätere Bundestagsabgeordnete und gelernte Schneiderin Liesel Kipp-Kaule, die sich als Akkordarbeiterin der Seidenstikker-Werke in Bielefeld in den Betriebsrat ihres Unternehmens hatte wählen lassen, in dem sie sich für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der niedrigen Löhne ihrer meist jungen Kolleginnen einsetzte.[73] Die Aachener Kommunistin und Widerstandskämpferin Anna Braun-Sittarz wurde ebenfalls für den Textilarbeiterverband in den Betriebsrat der Tuchfabrik Delius gewählt und begann hier ihre politische Tätigkeit.[74]

Interessanterweise waren Frauen in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen in Österreich in deutlich stärkerem Maße vertreten. 1930 erschien in der Bundeszeitung des Dachverbands der freien Angestelltengewerkschaften (AfA-Bund) eine ausführliche Besprechung Nelly Croners des von der Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien unter Federführung Käthe Leichters herausgegebenen „Handbuch(s) der Frauenbewegung in Österreich“[75]. In der Kammer existierte ein Referat für Frauenarbeit, das von der in Heidelberg promovierten Staatswissenschaftlerin Käthe Leichter (1898-1942) geleitet wurde. In enger Zusammenarbeit mit der Frauenabteilung der Freien Gewerkschaften und dem Frauenkomitee der österreichischen Sozialdemokraten entfaltete sie eine breite politische und gewerkschaftliche Versammlungstätigkeit und führte zahlreiche Betriebsrats- und Funktionärinnenschulungen durch. Leichter zählt zweifellos zu den Pionierinnen der Arbeiterinnenemanzipation und in gewisser Weise auch der betrieblichen Mitbestimmung nicht allein im Österreich.[76] Croner bemängelte vor dem Hintergrund einer offenbar stärkeren Präsenz von Frauen in den österreichischen Mitbestimmungsorganen die insgesamt geringe Rolle weiblicher

[72]Vgl. Karl Schrader: „Die Textilarbeiterin in ihrer Tätigkeit als Vertrauensperson des Verbandes und als Betriebsrätin“, Protokoll vom Kongress der Textilarbeiterinnen Deutschlands/ 1, Berlin 1926, S. 107-109. Daneben war wohl besonders im Buchbinderverband eine größere Zahl von Frauen als Betriebsräte aktiv (847 von 2677 im Jahr 1928). Eine Ausnahmestellung nahm hier Nürnberg mit 97 männlichen und 268 weiblichen Betriebsräten ein (Angabe nach: Frauenarbeit und Gewerkschaften, S. 22).

[73]Zu Liesel Kipp-Kaule vgl. die biographische Notiz im Anhang. Eine Anfrage im Unternehmensarchiv der Firma Seidensticker ergab, dass keine Unterlagen über die Betriebsratsarbeit in der Weimarer Republik erhalten sind.

[74]Zu Anna Braun-Sittarz vgl. ebenfalls die biographische Notiz im Anhang. Die Namen weiterer Pionierinnen in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen sollten sich im „Wirtschafts-Informationsdienst für Gewerkschaftsvorstände und Gewerkschaftsfunktionäre“ ermitteln lassen, der ab 1927 von Kurt Heinig in Berlin herausgegeben wurde und in dem regelmäßig Namenslisten von Betriebsräten in Aufsichtsräten der Aktien-Gesellschaften publiziert wurden.

[75]Nelly Croner: Frauenerwerbsarbeit im Kapitalismus, in: AfA-Bundeszeitung, 1931, Heft 4, S. 75-7. Rezension von: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.): Handbuch der Frauenbewegung in Österreich, Wien 1930. Das Handbuch enthält auch den Erfahrungsbericht einer österreichischen Betriebsrätin.

[76]Käthe Leichter veröffentlichte eine Reihe soziologisch-statistischer Untersuchungen zu dringenden Problemen der Frauenarbeit an und baute u.a. eine systematische Datenbank mit Material über die privaten und beruflichen Lebensumstände arbeitender Frauen auf, wozu sie detaillierte Fragebögen erhob und auswertete (vgl.: So leben wir ... 1.320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Eine Erhebung, Wien 1932). Sie war im Widerstand aktiv und wurde 1942 im KZ Ravensbrück ermordet. Vgl.: <https://www.univie.ac.at/biografiA/daten/text/bio/Leichter_Kaethe.htm>.

Betriebsräte im Deutschen Reich und konstatierte bewundernd, dass es „allein in Wien 2.383 weibliche Betriebsräte und 54 weibliche Personalvertreter in den öffentlichen Betrieben gibt.“ Als Ursache hierfür verwies Croner auf die Tatsache, dass „im kleinen Österreich 85 Frauen in den Zentralvorständen der Gewerkschaften (sitzen)“, die Hauptvorständer der deutschen Gewerkschaften hingegen „so gut wie keine Frau aufweisen.“[77]

[77]Croner: Frauenerwerbsarbeit, S. 76.

Anhang: Auswahl einzelner Akteurinnen

Braun-Sittarz, Anna

04.04.1892-24.04.1945

Quelle: *https://archiv.kaz-online.de/pdf/311/311_50.pdf*

Anna Braun-Sittarz wuchs in Aachen auf und arbeitete nach ihrer Schulzeit als Weberin in der Tuchfabrik Delius und wurde hier zur Betriebsrätin gewählt. Von 1924 bis 1929 vertrat sie die KPD im Aachener Stadtrat (und wurde dann wohl aus der KPD ausgeschlossen). Ab Ende 1929 betrieb sie einen als „Milchbüdchen“ bekannten Kiosk am heute nach ihr benannten Anna-Sittarz-Platz, der sich zu einer Anlaufstelle für Verfolgte und Gegner des NS-Systems entwickelte. Sie wurde 1937 zu 27 Monaten Zuchthaus wegen Vorbereitung zum Hochverrat verurteilt. Sie war Initiatorin und Mitbegründerin des „Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes”, der im März 1945 in Aachen als erste demokratische Gewerkschaft der Nachkriegszeit gegründet werden konnte. Sie starb bei einem Autounfall.

Literatur:

Ulrich Borsdorf: „Ein großer Tag für die deutschen Arbeiter“. Die Gründung des „Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes Aachen“ am 18. März 1945, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 4/1985, S. 234-248; Porträt auf „Wege gegen das Vergessen“: <http://wgdv.de/wege/annasittarzplatz >.

Gierke, Anna von

14.03.1874-03.04.1943

Quelle: *http://www.familie-wegener.de/anna.htm*

Anna von Gierke „war eine gesellschaftlich hoch engagierte und trotz ihrer bürgerlich-konservativen Herkunft emanzipierte und fortschrittliche Frau, deren Lebenswerk sich nicht schematisch einem Bereich zuordnen lässt. Ihr Wirken umfasste insbesondere die Sozialpädagogik, Politik und Frauenrechte.“[78]
Sie leitete von 1898-1933 die Ausbildungsstätte „Jugendheim e.V.“ in Berlin und gründete 1911 das „Sozialpädagogische Seminar“, das ein staatlich anerkanntes Ausbildungscurriculum für sozialpädagogische Berufe entwickelte. Als Abgeordnete in der Weimarer Nationalversammlung setzte sie sich gemeinsam mit Anderen erfolgreich dafür ein, gewisse Schutzklauseln für die weiblichen Beschäftigten im Betriebsrätegesetz zu verankern und forderte vergeblich eine Quotierung der Mitbestimmungsorgane. Nachdem sie wegen „nichtarischer Abstammung“ von der DNVP nicht erneut zur Reichstagswahl 1920 aufgestellt wurde, trat sie im Mai 1920 aus der DNVP aus. 1923 gründete sie die Zeitschrift „Soziale Arbeit“ und war 1925 an der Gründung des Vorläufers des „Deutschen Paritätischen Wohlfahrtverbands“ beteiligt.

Literatur:
Ilse Reicke: Die großen Frauen der Weimarer Republik, Freiburg im Breisgau 1984, S. 43-46.

[78]Homepage der „Anna von Gierke Stiftung zur Förderung der Jugend: <http://www.anna-von-gierke-stiftung.de/anna-von-gierke/>.

Kipp-Kaule, Liesel

13.02.1906-10.07.1992

Quelle: *J.H. Darchinger / Friedrich-Ebert-Stiftung*

Liesel Kipp-Kaule wurde am 13. Februar 1906 in Bielefeld geboren. Ihr Pflegevater war Tischler und ihre Pflegemutter Näherin. Auch Liesel Kipp erlernte das Schneiderinnenhandwerk. Anschließend arbeitete sie zunächst als Dienstmädchen und dann als Akkordarbeiterin bei den Seidensticker-Werken in Bielefeld. Als Betriebsrätin setzte sie sich hier ab den späten 1920er Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und für höhere Löhne der meist jungen Frauen ein.
Nach dem Zweiten Weltkrieg erhielt sie eine Anstellung als Sekretärin bei der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder. Von 1946 bis 1949 war sie als einziges weibliches Mitglied im Geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil und Bekleidung verantwortlich für die Frauenarbeit. Von 1949 bis 1965 gehörte sie zudem für die SPD dem Deutschen Bundestag an und war maßgeblich an der Ausarbeitung des Mutterschutzgesetzes beteiligt.

Literatur:
Gisela Notz: Liesel Kipp-Kaule, in: Dies.: Frauen in der Mannschaft. Sozialdemokratinnen im Parlamentarischen Rat und im Deutschen Bundestag 1948/49 bis 1957, Bonn 2003, S. 283-303; Pointke, Johanna „Mit klarem Verstand und mit heißem Herzen“, Die Gewerkschafterin Liesel Kipp-Kaule (1906-1992), in: Bärbel Sunderbrink (Hg.), Frauen in der Bielefelder Geschichte, Bielefeld 2010, S. 300-309.

Lüders, Marie-Elisabeth

25.6.1878-23.3.1966

Quelle: *https://www.wikitree.com/photo/jpg/Luders-36*

Marie-Elisabeth „Lisbeth“ Lüders bereitete sich nach dem Besuch einer der höheren Töchterschulen zwischen 1906 und 1910 auf das Abitur vor und studierte ab 1909 Nationalökonomie an der Universität Berlin, wo sie 1912 als erste Frau in Deutschland zur Dr. rer. pol. promoviert wurde. 1909 gründete sie den „Verband für handwerksmäßige und fachgewerbliche Ausbildung der Frau“ und übte bis 1918 leitende Funktionen in der Sozial- und Frauenarbeit aus.

Als Mitglied der DDP rückte sie im August 1919 für den verstorbenen Friedrich Naumann in die Nationalversammlung nach und setzte sich hier und anschließend als Mitglied des Reichstages besonders für die wirtschaftliche Gleichberechtigung der Frau, für den Kinder- und den Jugendschutz und eine Reform des Strafrechts ein.

Nach dem Krieg gehörte sie von 1953 bis 1961 dem Deutschen Bundestag an, dessen konstituierende Sitzungen sie 1953 und 1957 als Alterspräsidentin eröffnete.

Literatur:

Marie-Elisabeth Lüders: Fürchte Dich nicht. Persönliches und Politisches aus mehr als 80 Jahren. 1878–1962, Köln/Opladen 1963.

Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Diese und alle weiteren HSI-Working Paper finden sie kostenlos unter
www.hugo-sinzheimer-institut.de/veroeffentlichungen

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Impressum: https://www.boeckler.de/de/impressum-2713.htm